

TEORI KEPEMIMPINAN SIFAT

Maria Merry Marianti

Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan

Abstract

Leadership is the ability to influence a group toward the achievement of a vision or a set of goals. There are three groups of leadership theories: trait theories, behavioral theories, and contingency theories. Trait theories of leadership differentiate leaders from non leaders by focusing on personal qualities and characteristics. This paper focuses on trait theories of leadership. These theories are based on characteristics of many leaders - both successful and unsuccessful - and is used to predict leadership effectiveness.

Key Words: *Trait Theories, Leadership.*

Pendahuluan

Kepemimpinan adalah suatu topik yang menarik dan penting untuk dibicarakan sepanjang masa. Hal ini terkait dengan pentingnya peran pemimpin dalam suatu organisasi atau sekelompok orang. Baik atau buruknya keadaan organisasi atau kelompok tersebut dimasa yang akan datang, sangat tergantung pada peran pemimpinnya disaat ini.

Pemimpin mempunyai peran yang sangat penting, karena dialah orang yang menentukan ke arah mana organisasi atau kelompok tersebut akan dibawa, dan dia pula yang akan memimpin seluruh anggota organisasi menuju arah yang telah ditentukan tersebut.

Berbagai pemikiran dan teori telah dibangun, penelitian empirik telah dilakukan, kebanyakan dari semuanya ini bertujuan untuk mengetahui ciri-ciri pemimpin, perilaku pemimpin atau hal-hal lainnya yang menentukan efektivitas atau keberhasilan pemimpin dalam mencapai tujuan kelompoknya atau organisasinya. Oleh karena itu teori kepemimpinan dibagi menjadi tiga kelompok besar, yaitu kelompok teori sifat (*trait*), perilaku (*behavioral*), dan kontigensi (*contingency*).

Makalah ini akan membahas teori kepemimpinan sifat. Tujuan dari tulisan ini yaitu mengetahui berbagai teori mengenai apa saja sifat-sifat pemimpin yang dianggap efektif, yaitu yang dapat mencapai tujuan kelompok yang dipimpinnya.

Pengertian Teori Kepemimpinan Sifat

Teori sifat dibuat berdasarkan ciri-ciri atau karakteristik banyak pemimpin - baik pemimpin yang sukses maupun yang tidak sukses - dan digunakan untuk memprediksi efektivitas kepemimpinan seseorang.

Teori kepemimpinan sifat adalah suatu pandangan atau pendapat yang mengatakan bahwa efektivitas seorang pemimpin banyak ditentukan oleh sifat-sifat atau karakter yang dimiliki oleh pemimpin tersebut.

Teori kepemimpinan sifat membedakan pemimpin dari non pemimpin dengan memusatkan perhatian pada kualitas dan karakteristik pribadi seseorang. Individu-individu seperti Margaret Thatcher dan Nelson Mandela dikenal sebagai pemimpin yang memiliki karisma, bersemangat, dan berani (Robbins dan Judge: 2007, 357).

Berbagai Teori Kepemimpinan Sifat

Ada berbagai pendapat dan hasil penelitian mengenai sifat-sifat seorang pemimpin yang dianggap efektif. Berikut adalah beberapa pendapat dari beberapa penulis/peneliti:

A. Pendapat Daniel Goleman (1995)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ciri-ciri pemimpin yang efektif adalah "*Emotional Intelligence (EI)*". Pendukung EI mengatakan bahwa tanpa hal ini, seseorang tidak mungkin menjadi pemimpin yang besar.

Komponen utama dari EI adalah empati (*empathy*). Pemimpin yang memiliki empati yang tinggi, dapat merasakan kebutuhan orang lain, mendengarkan apa yang dikatakan dan apa yang tidak dikatakan oleh pengikut, dan dapat membaca reaksi orang lain. Seorang pemimpin berkata, "Bagian dari empati, terutama perhatian pemimpin kepada orang-orang yang bekerja dengannya, adalah hal yang membuat orang tetap mau membantu pemimpin tersebut, walaupun keadaan menjadi sulit/buruk" (Robbins dan Judge: 2007, 357 - 358).

Goleman mengatakan bahwa *Emotional Intelligence* adalah kemampuan seseorang untuk mengetahui dan mengendalikan gejala-gejala dan informasi emosional (Goleman, 1995).

Orang yang memahami emosi dirinya dan mampu membaca emosi orang lain, dapat lebih efektif dalam pekerjaannya. Hasil riset yang dilakukan Goleman mengenai *Emotional Intelligence* (Robbins dan Judge: 2007, 248), menyatakan bahwa *Emotional Intelligence* terdiri dari lima dimensi, yaitu:

- Kesadaran diri (*Self-awareness*): yaitu memahami perasaan dirinya.
- Manajemen diri (*Self-management*): yaitu kemampuan mengendalikan emosi diri sendiri.
- Motivasi diri (*Self-motivation*): yaitu kemampuan untuk tetap bertahan dalam menghadapi kelemahan dan kegagalan.
- Empati (*Empathy*): yaitu kemampuan untuk memahami perasaan orang lain.
- Kemampuan sosial (*Social Skills*): yaitu kemampuan untuk mengendalikan emosi orang lain.

B. Pendapat Rue dan Byars (1999)

Rue dan Byars mengatakan bahwa karakteristik tertentu diinginkan dalam banyak situasi kepemimpinan (Rue dan Byars, 1999), yaitu:

1. Percaya Diri (*Self Confidence*).
2. Memiliki Kekuatan Mental dan Fisik (*Mental and Physical Endurance*).
3. Antusias (*Enthusiasm*).
4. Rasa Tanggung-jawab (*Sense of Responsibility*).
5. Memiliki Empati dan Hubungan Baik dengan Sesama (*Empathy and Good Human Relations*).

C. Pendapat Judge, Bono, Ilies, dan Gerhardt (2002)

Usaha-usaha penelitian yang berusaha memisahkan karakteristik pemimpin, berakhir dengan kegagalan. Misalnya penelitian yang dilakukan pada akhir tahun 1960, dari 20 studi yang berbeda, yang berusaha mengidentifikasi hampir 80 karakteristik pemimpin, ternyata hanya menghasilkan 5 karakteristik umum dari 4 atau lebih investigasi. Pada tahun 1990, juga telah dilakukan banyak studi dan analisis, mengenai hal-hal yang membedakan pemimpin dari orang biasa, tetapi menghasilkan hasil yang berbeda-beda. Hal-hal yang kebanyakan membingungkan.

Suatu terobosan baru telah terjadi ketika para peneliti mulai mengelompokkan kepribadian seorang menjadi lima hal, yang dikenal sebagai kerangka kepribadian lima besar atau "*The Big Five Model*". Ciri-ciri ini dapat dengan mudah digunakan untuk memprediksi kemampuan kepemimpinan seseorang. Judge, Bono, Ilies, dan Gerhardt mengatakan bahwa ada lima faktor utama kepribadian seseorang (Robbins dan Judge: 2007, 98) yaitu:

1. Keterbukaan (*Extraversion*).
Dimensi ini menunjukkan tingkat kegemaran seseorang dalam melakukan hubungan dengan orang lain. Orang yang terbuka (*extravert*) cenderung memiliki sifat gemar berteman atau berkumpul bersama orang lain, menunjukkan sikap yang tegas dan ramah/ akrab. Orang yang tertutup (*introvert*) cenderung pendiam, pemalu, dan bersikap tenang.
2. Keramahan (*Agreeableness*).
Dimensi ini menunjukkan pada sifat seseorang yang suka menghargai orang lain. Orang yang bersifat *highly agreeable* adalah orang mudah bekerja sama, hangat, dan dapat dipercaya. Orang yang dinilai memiliki *agreeableness* yang rendah, adalah orang yang dingin, sulit bekerja sama, dan tidak bersahabat atau suka menentang.

3. Kehati-hatian atau kesungguhan (*Conscientiousness*).
Dimensi ini mengukur tingkat kemampuan seseorang untuk dapat dipercaya. Seorang yang dinilai memiliki *conscientious* yang tinggi adalah orang yang bertanggung-jawab, teratur, dapat diandalkan, dan tekun atau gigih. Orang yang dinilai memiliki *conscientious* yang rendah adalah orang yang tidak bertanggung-jawab, tidak teratur, dan tidak dapat dipercaya.
4. Stabilitas Emosi (*Emotional stability*).
Dimensi ini menunjukkan kemampuan seseorang menghadapi tekanan. Orang yang memiliki *positive emotional stability* cenderung bersikap tenang, penuh percaya diri, dan nyaman. Orang yang memiliki *negative emotional stability* cenderung bersikap tidak tenang, penuh rasa curiga, mudah depresi/tertekan, dan merasa tidak nyaman.
5. Keterbukaan terhadap pengalaman (*Openness to experience*).
Dimensi ini menunjukkan sikap seseorang yang berkaitan dengan kesenangan/minat dan kesukaan terhadap hal-hal baru. Orang yang sangat terbuka terhadap pengalaman baru adalah orang-orang yang kreatif, penuh keingin-tahuan, dan sensitif terhadap seni atau keindahan. Sebaliknya orang yang kurang terbuka adalah orang yang konvensional dan senang pada hal yang sudah biasa dikerjakannya.

Berdasarkan teori kepribadian "*The Big Five Model*", orang yang memiliki skor yang tinggi pada sifat atau karakter keterbukaan, keramahan, kehati-hatian atau kesungguhan, stabilitas emosi yang positif, dan keterbukaan terhadap pengalaman, adalah orang yang memiliki kemampuan untuk memimpin dengan efektif.

D. Pendapat Yukl (Yukl, 2006) dan Sidle (Sidle, 2007)

Yukl dan Sidle mengatakan bahwa bukti-bukti menunjukkan bahwa ada empat sifat yang dimiliki oleh kebanyakan pemimpin (tetapi tidak oleh semua pemimpin) yang sukses (Hellriegel dan Slocum: 2009, 270), yaitu:

1. Kepandaian (*Intelligence*)
Pemimpin yang sukses cenderung memiliki kepandaian yang lebih tinggi dibandingkan bawahannya.
2. Kematangan/kedewasaan dan keluasan (*Maturity and breadth*)
Pemimpin yang sukses cenderung memiliki kematangan emosi dan pandangan yang luas.
3. Dorongan berprestasi (*Achievement Drive*)
Pemimpin yang sukses berorientasi pada hasil; jika mereka telah mencapai suatu sasaran, mereka akan menentukan sasaran lainnya. Motivasi mereka untuk mencapai sasaran, tidak bergantung pada bawahannya atau karyawannya.

4. Integritas (*Integrity*)

Integritas adalah kesesuaian antara yang dikatakan dengan yang dilakukan oleh seseorang. Pemimpin yang sukses dalam jangka panjang, biasanya memiliki integritas. Jika seorang pemimpin menetapkan nilai-nilai tertentu, namun melaksanakan nilai-nilai yang berbeda, bawahan akan menilai bahwa pemimpin tersebut tidak dapat dipercaya. Integritas juga berkaitan dengan kejujuran.

Integritas dan kejujuran adalah dua hal yang tidak dapat dipisahkan. Banyak survey menunjukkan bahwa kejujuran (*honesty*) adalah karakteristik pemimpin yang paling penting. Kejujuran pemimpin akan mempengaruhi tingkat kepercayaan bawahan terhadap pemimpinnya. Jika karyawan diminta untuk mengurutkan dan memberi komentar terhadap berbagai sifat dari pemimpin yang sukses maupun tidak sukses. Kepercayaan adalah hal yang sangat penting dan menentukan tingkat keinginan karyawan untuk mengikuti pemimpinnya.

Kesimpulan

Berdasarkan temuan terakhir, Robbins dan Judge (Robbins dan Judge: 2007, 358) membuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Sifat-sifat dapat digunakan untuk memprediksi kepemimpinan, yaitu untuk menentukan apakah seseorang memiliki sifat-sifat yang tepat untuk menjadi pemimpin.
2. Sifat-sifat dapat memprediksi munculnya pemimpin dan penampilan kepemimpinan, yaitu untuk memperkirakan siapa saja yang akan muncul menjadi pemimpin dan bagaimana perkiraan gaya kepemimpinannya.

Banyak tulisan mengatakan bahwa teori kepemimpinan sifat berusaha menentukan sifat-sifat pemimpin yang efektif. Namun menurut Robbins dan Judge, fakta bahwa seorang individu menunjukkan sifat-sifat tertentu dan orang mengatakan bahwa ia akan menjadi pemimpin, tidak berarti bahwa pemimpin ini akan sukses dalam mencapai tujuan kelompoknya. Jadi Teori Sifat dapat digunakan sebagai dasar untuk memilih karakteristik orang yang dianggap tepat untuk menduduki posisi formal dalam suatu kelompok atau organisasi yang membutuhkan pemimpin, bukan untuk memprediksi apakah pemimpin tersebut akan berhasil atau tidak (Robbins dan Judge: 2007, 358). Banyak hal yang dapat turut menentukan atau mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin, misalnya: karakteristik bawahannya, lingkungan organisasinya, dll.

Hal lain yang penting kita ketahui adalah asumsi yang mendasari teori sifat yaitu bahwa sifat/karakter dan kepribadian seseorang itu adalah relatif tetap atau tidak dapat (sulit) berubah. Misalnya, seseorang dengan kepribadian *introvert* jangan diharapkan akan berubah menjadi *extrovert*.

Jadi menurut teori sifat, seorang pemimpin dilahirkan bukan dibentuk. Hal ini berlawanan dengan teori perilaku yang memiliki asumsi bahwa perilaku seorang pemimpin dapat dibentuk, misalnya melalui pelatihan.

Menurut penulis berbagai teori sifat yang dibahas di atas, dapat menambah pengetahuan bagi seseorang yang ingin menjadi pemimpin (untuk memperbaiki sifatnya agar lebih sesuai dengan sifat-sifat pemimpin yang efektif) ataupun kelompok orang yang akan memilih pemimpinnya (untuk menentukan siapa yang lebih tepat untuk menjadi pemimpinnya).

Penulis beranggapan bahwa asumsi teori sifat dalam kenyataannya tidaklah seratus persen tepat, artinya sifat atau kepribadian seseorang dapat saja berubah akibat adanya pengaruh dari dalam diri orang tersebut (kesadaran dirinya sendiri) atau dari lingkungan dimana orang tersebut berada. Oleh karena itu, seseorang dapat saja mempelajari karakteristik pemimpin yang efektif, dan kemudian menyesuaikan sifat-sifatnya. Walaupun seseorang tidak mungkin mengubah seratus persen sifat aslinya, namun seseorang dapat mengurangi sifat-sifatnya yang kurang baik, dan memperbaiki sifat-sifatnya agar dapat menjadi seorang pemimpin yang lebih efektif.

Daftar Pustaka

- Goleman, D. (1995), *Emotional Intelligence*, New York, Bantam.
- Hellriegel. D., and Slocum. J. W. (2009), *Organizational Behavior*, 12th Edition, South-Western College Publishing, Thompson Learning, USA.
- Judge, T.A., J.E. Bono, R. Ilies, dan Gerhardt (2002), *Personality and Leadership: A Qualitative and Quantitative Review*, *Journal of Applied Psychology*, August 2002, 765 – 780.
- Robbins S. P, and Jugde. T. A. (2007), *Organizational Behavior*, 12th Edition, Pearson Education, Inc., New Jersey
- Sidele, C. (2007), *The five intelligences of leadership*, *Leader to Leader*, Winter, 19 - 25.
- Sweeney P. D., and McFarlin D. B (2002), *Organizational Behavior, Solution for Management*, McGraw Hill International, USA.
- Yukl, G.A. (2006), *Leadership in Organizations*, 6th Ed. Upper Sadle River, N.J: Pearson Prentice – Hall.