

# **STRATEGI DAN KUNCI SUKSES KARIR SEORANG PEMIMPIN POLITIK.**

By : Immas Nurhayati

Dosen Tetap Fakultas Ekonomi UIKA Bogor

## **Abstract**

The leadership already exists thousand years ago, Research of leadership assumed that situation showed the important part in the effectiveness leadership. That's why that to be effective, leaders should have a different way in the different condition. The next research assumed that a leader was the important part to create the effectiveness for both of attitude and environment. Early of 1980, leadership perspective aimed to strategic leadership that emphasize to the vision, motivation, and control through the values in the culture that can be adopted. The leaders useful for their organization and also for their followers. A lot of leaders instead dissolve their organization. In this research, writer wants to know more about the common basic of political leadership and the strategy and the success keys in the career of political leadership. Writer will visit and do some interview with political leadership to find out more information that in line with research topics. Researching will be held on April – May 2006. Based on the analysis and explanations, we can conclude that A responsible political leadership must have a broad horizon he must have an ambition that is a determination to carry out something to reach the goal. The important thing to develop a successful leadership is the ability to create positive and conducive circumstances in the organization. It will endorse the followers to discover their potency, improving initiative and creative thing in them, and encourage them to move forward, consistency, protecting and keeping good name of institution. Key success of leader's career in politic is the endorsement of elements of responsible political leadership which are inherent with in him. The elements are legitimacy, justice, integrity, visionary, role model, succession, fairness firm attitude in giving reward and punishment to the followers.

**Key words** : Effectiveness, Behavior, Environment, Vision, Motivation, Control, Responsibility, Perspective, Strategy

## **Pendahuluan**

Seorang pemimpin yang baik dan berhasil adalah pemimpin yang mampu membawa dirinya dan pengikutnya menjadi suatu kesatuan kekuatan (organisasi) yang tidak gampang digoyahkan oleh apapun. Dalam kesatuan itu, pemimpin dan pengikutnya bahu membahu melakukan sesuatu untuk mencapai apa yang menjadi misi dan tujuan organisasi.

Keberhasilan pencapaian misi dan tujuan organisasi sangat tergantung pada kemampuan pimpinan mengkoordinasikan dan memotivasi pengikutnya untuk merencanakan dan melakukan aktivitas-aktivitas sehingga tujuan organisasi tercapai. Pemimpin yang efektif adalah mereka yang mempunyai kemampuan untuk mengerti dan memahami kebutuhan followers yang secara simultan berusaha mencapai tujuan pemimpin dan followernya. Kemampuan memimpin organisasi dapat muncul secara natural (telah dimiliki sejak kecil) atau disebabkan oleh situasional yang membuat seseorang belajar menjadi pemimpin.

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah : Untuk mengetahui dasar, strategi dan kunci sukses dalam pencapaian karir seorang pemimpin politik

### **Metodologi Penelitian**

Pengumpulan data dilakukan dengan cara :

- 1) *Studi Pustaka (Library Research)*. Studi Pustaka (Library Research) merupakan suatu cara untuk memperoleh informasi berkaitan dengan teori serta metode yang erat hubungannya dengan konsep penelitian, diantaranya melalui studi literatur baik melalui teks book, internet atau jurnal ilmiah.
- 2) *Studi Lapangan. (Field Research)*. Penulis mengadakan kunjungan langsung untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan sesuai dengan topik penelitian. Pengumpulan data dilakukan dengan cara mewawancarai beberapa pemimpin politik di Indonesia.

### **Waktu Penelitian**

Penelitian dilakukan pada bulan April – Mei 2006.

### **Studi Pustaka**

Walaupun kepemimpinan telah ada sejak ribuan tahun yang lalu, namun penelitian ilmiah yang memberikan gambaran fungsi kepemimpinan dalam berbagai level, organisasi, dan budaya di masyarakat, baru dilakukan pada abad 20. Penelitian tentang kepemimpinan

pada awalnya berasumsi bahwa situasi memainkan peranan penting dalam efektifitas kepemimpinan. Oleh karenanya, untuk menjadi efektif, para pemimpin harus bersikap berbeda pada situasi yang berbeda.

Berbeda dengan asumsi sebelumnya yang mengatakan bahwa situasi menentukan efektifitas kepemimpinan, penelitian berikutnya mengasumsikan pemimpinlah yang menciptakan sikap dan lingkungan yang efektif. Organisasi memiliki individu-individu dan kelompok yang mendukung program dan tujuan organisasi. Penelitian yang dilakukan di *Michigan University* dan *Ohio State University* menemukan bahwa para pemimpin harus mampu menghadirkan dua kondisi, yaitu *tasks-oriented* dan *social/emotional issues* melalui sikap yang tegas/langsung (*directive*) dan sikap yang kondusif (*supportif behavior*).

Pada awal tahun 1960-an, dikembangkan penelitian mengenai kepemimpinan yang menyeluruh tentang “ teori-teori kemungkinan” (*Contingency Theories*). Teori Kepemimpinan Kontingensi (*Contingency Leadership Theory*) memberikan dasar bahwa seorang *leader* yang efektif membutuhkan kombinasi yang tepat antara sikap pemimpin yang tegas yang mampu menciptakan sikap dan lingkungan yang kondusif serta dan lingkungan yang juga menentukan efektivitas kepemimpinan. Salah satu contoh teori kontingensi adalah teori kepemimpinan pola-tujuan (*Path-Goal Theory of Leadership*) yang secara formal merangkaikan kepemimpinan dan teori motivasi, bahwa *effort* akan mempengaruhi *performance*, selanjutnya mempengaruhi *reward*. *Path-goal theory* mendukung asumsi sikap pemimpin yang partisipatif, *achievement oriented* serta memiliki sikap *directive* dan *supportive* dalam mengakomodasikan usaha-kompensasi (*effort-reward linkage*), kinerja-kompensasi (*performance-reward linkage*), menetapkan tujuan-tujuan dari kinerja yang lebih luas, serta mengklarifikasikan kebutuhan pengikut akan kompensasi/*rewards* (*House and Mitcell, 1974*). Pemimpin yang dapat menganalisa situasi, kemudian mendisain sikap sesuai situasi tersebut memberikan dasar banyaknya pelatihan tentang leadership dewasa ini.

Awal tahun 1980-an, Perspektif kepemimpinan mengarah pada kepemimpinan strategik (*strategic leadership*) yang menekankan visi, motivasi, dan kontrol melalui nilai-nilai (*values*) dalam budaya yang bisa diadaptasi . Perspektif ini berbeda

dengan penelitian sebelumnya yang lebih menekankan pada Teori Perilaku Kepemimpinan Kontingensi (*Behavioral Contingency Leadership Theories*) dari individu dalam sebuah group. Perubahan perspektif ini dipicu oleh adanya ketidakpastian pada *turbulence condition*, sehingga dibutuhkan sistem yang fleksibel dan tidak sentral atau terstandar.

Sosialisasi visi organisasi, berkaitan erat dengan budaya organisasi dengan sistem etika fundamentalnya. Hasil sosialisasi tersebut mungkin akan menimbulkan benturan antara sikap yang dilakukan dengan nilai-nilai dasar yang berlaku pada organisasi. Pertentangan tersebut pada akhirnya akan memberikan sebuah paradigma pembelajaran organisasi yang dibutuhkan bagi efektifitas organisasi di masa yang akan datang.

Tidak semua pemimpin terbukti bermakna bagi lembaganya, maupun bagi orang-orang yang dipimpinya. Banyak pemimpin yang justru menghancurkan lembaga yang dipercayakannya. Tanggungjawab seorang pemimpin adalah melahirkan pemimpin-pemimpin lain. Dengan cara memberikan wewenang sedemikian rupa sehingga mereka dapat berinisiatif berinovasi serta berani mengambil keputusan dalam rangka mencapai target yang telah ditetapkan. Hal ini sesuai dengan asas *sustainability*. (Djohan, 2006 : 79).

Lao Tzu, seorang filsuf China terkenal telah menulis tentang kepemimpinan dalam buku klasik Tao Te Ching lebih dari 2000 tahun yang lalu. Ia mengklasifikasikan pemimpin kedalam empat kategori yaitu ;

1. Kelompok pertama terdiri dari pemimpin-pemimpin yang berhasil memimpin tugas besar, dicintai dan dipuja oleh para pengikutnya.
2. Kelompok kedua adalah pemimpin yang menggunakan ancaman dan menakut-nakuti anak buahnya untuk mencapai tujuan.
3. Pemimpin terburuk berada pada kelompok ketiga yaitu pemimpin yang sering melakukan tipu daya dan kekuasaan secara sewenang-wenang.
4. Merupakan pemimpin terbaik adalah pemimpin yang ketika telah sukses melakukan tugas mengatakan bahwa kesuksesan tersebut adalah berkat keberhasilan bersama.

Untuk menjadi pemimpin yang berhasil, harus memiliki horizon dan cakrawala yang luas. Ia juga seyogyanya memiliki ambisi dalam arti positif, yaitu keinginan melakukan hal yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Hal yang cukup penting dalam membangun kepemimpinan yang berhasil adalah kemampuan menciptakan iklim yang

positif dan kondusif dalam organisasi. Iklim ini berguna dalam memberi kesempatan kepada para bawahan untuk menggali potensi diri, mengembangkan inisiatif dan kreativitas, serta mendorong keinginan untuk maju, sehingga dapat membangun diri sendiri menjadi pemimpin handal.

Peter F Drucker mengatakan *The very best way to predict the future is to create it*. Masa depan harus diciptakan dan penciptaan masa depan itulah yang dirumuskan sebagai pernyataan visi (*vision statement*). Untuk menjadi seorang pemimpin bervisi (*visionary leader*), seseorang harus bisa membayangkan secara jelas, merumuskan dengan baik, mengkomunikasikannya secara efektif dan membangkitkan tekad dan inspirasi semua orang untuk mencapai arah yang telah tergambar jelas. Visi menjadi kompas dan arah yang ingin dicapai dengan menggunakan strategi yang tepat.

### **Berbagai Tipe Kepemimpinan**

Beberapa pemikir dalam situasi kepemimpinan mengatakan bahwa tipe / gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi efektif atau tidaknya seseorang dalam memimpin. Gaya kepemimpinan diartikan sebagai apa dan bagaimana yang dilakukan pemimpin pada pengikutnya. Gaya ini mencakup kecakapan berkomunikasi, kedekatan dengan pengikut dan kinerja yang dilakukan pemimpin.

Bernard M Bass mengungkapkan empat tipe kepemimpinan yaitu *directive*, *consultative*, *participative* dan *delegative*.

- *Directive leader* adalah tipe kepemimpinan yang berfokus pada “*what and how*”. Pemimpin berinisiatif terhadap action dan menuntut anak buah atau bawahan menuruti semua petunjuk sesuai standar, serta menetapkan *deadline* terhadap setiap pekerjaan.
- *Consultative leaders* yaitu gaya kepemimpinan yang menjelaskan apa yang mesti dikerjakan setelah berdiskusi dengan bawahannya. Ia juga mendengarkan opini, perasaan, ide dan saran-saran bawahan.
- *Participative leader* adalah tipe pemimpin yang mendiskusikan dan menganalisis masalah yang terjadi untuk mencapai consensus tentang apa yang harus dilakukan dan

bagaimana melakukannya. Jadi pada dasarnya adalah keputusan bersama atau keputusan tim. Konsekuensinya bawahan memiliki tanggung jawab yang sama seperti pemimpin dalam mengambil keputusan.

- *Delegative leader* selalu mencoba untuk mendefinisikan suatu masalah, menetapkan syarat dan kondisi yang harus ada untuk menyelesaikan masalah, membuat usulan namun memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk memutuskan apa yang harus dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Tipe-tipe kepemimpinan tersebut menjadi apa yang kita kenal dengan *transactional leadership* dan *transformational leadership*.

- *Transactional leadership*.

*Transactional Leadership* mengasumsikan pemimpin memiliki keahlian mengarahkan (tipe *directive leaders*) yang sangat kuat sekali. Namun ciri kepemimpinan lainnya seperti *consultative*, *participative* dan *delegative leaders* cenderung tidak dipergunakan.. *Transactional leader* menfokuskan pada pertukaran informasi antara pemimpin dan followernya. Kepemimpinan transactional menetapkan tujuan dan standar kerja secara rigid kepada bawahannya. Ia menuntut bawahan bekerja sesuai dengan prosedur dan arahan yang diberikannya, tanpa memberi ruang diskusi. Mereka yang memimpin dengan tipe ini adalah orang-orang yang cenderung lebih reaktif terhadap masalah yang muncul dan tidak berani mengambil resiko.

Selain menyebabkan bawahan tidak memiliki inisiatif, pemimpin tipe ini senang memberikan imbalan secara finansial maupun psikologis hanya jika bawahan bekerja dan mencapai target yang dicapai sesuai prosedur. Bagi bawahan tipe kepemimpinan seperti ini disebut unhumanize – tidak memanusiakan manusia. Pemimpin hanya berfokus pada perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan mengontrol penuh pencapaian hasil tanpa memperdulikan ide, perasaan dan kebutuhan bawahannya. Oleh karena itu *transactional leader* dikatakan sebagai pemimpin manipulatif. Pemimpin tidak mau melihat potensi, kapasitas, dan kontribusi pengikutnya sehingga gagal mengembangkan, apalagi menyiapkan orang-orang untuk memimpin dimasa yang akan datang. Tipe pemimpin transactional banyak ditemukan pada organisasi BUMN yang menganut sistem birokrasi dalam pengelolaan bisnis dan organisasinya.

Penekanan teori ini adalah pada kontrol melalui pencapaian tujuan dan menjaga stabilitas organisasi. Dengan memenuhi harapan dan kebutuhan follower akan membangun rasa percaya diri, moral dan produktivitasnya.

- *Transformational leadership.*

Kepemimpinan transformational selalu menantang bawahannya dengan hal-hal baru sebagai bagian dari pembelajaran. secara intrinsic berdasarkan proses motivasi dimana pemimpin merangsang pengikut untuk menciptakan hubungan yang mampu meningkatkan usaha dan aspirasi moral. Kepemimpinan transformasional memandang kharisma sebagai sebuah kebutuhan tapi tidak cukup bagi kepemimpinan transformational. Tujuan dari kepemimpinan transformasional adalah untuk menciptakan perubahan yang signifikan pada kedua pihak yaitu organisasi dan *followers*. Para pemimpin transformasional sangat memperhatikan kebutuhan *follower* dan membantu memberikan inspirasi mereka untuk berkembang menjadi pemimpin, bereaksi terhadap potensi dalam menciptakan pertumbuhan dan perkembangan, dan membuang segala motivasi pribadi dan mementingkan kepentingan group (Bass, 1998). Peran yang paling penting dari seorang pemimpin transformasional adalah untuk melekatkan visi akan hasrat pada suatu kondisi dimasa depan dan mengkomunikasikannya pada sebuah cara atau sistem atau jalur yang mampu membuat *follower* menjadi percaya dan mempunyai keyakinan pada visi dari transformasi organisasi untuk menjadikan derita akibat perubahan, sebagai suatu hal yang pantas sebagai resiko memperjuangkan sesuatu. Mahatma Gandhi sebagai satu contoh klasik dari kepemimpinan transformasional.

Karena kontrol dan perubahan adalah proses yang esensial bagi efektivitas organisasi, efektifitas pemimpin, bergantung pada situasi, harus mampu menampilkan perilaku kepemimpinan transactional dan transformasional. Pemimpin tidak hanya harus mempunyai kemampuan untuk membangun visi, empowering, memberi energi pada follower, tapi juga memiliki kemampuan untuk mendemonstrasikan keahlian untuk mendesain struktur, kontrol dan sistem kompensasi untuk memotivasi orang lain untuk mencapai visi organisasi. Akibatnya, kepemimpinan transactional dan

transformasional terlihat sebagai sebuah urutan aktivitas yang meningkat derajatnya daripada sebagai sebuah eksklusivitas yang mutual.

- *Charismatic Leadership*

Weber (1947) mengemukakan kepemimpinan kharismatik berdasarkan pada karakteristiknya. Karakteristik-karakteristik ini meliputi:

- Mempunyai hasrat yang kuat untuk mempengaruhi orang lain.
- Menjadi acuan bagi kepercayaan dan nilai yang diinginkan oleh para pemimpin untuk diserap pengikutnya (e.g. Gandhi sebagai model untuk ketidaksetujuan masyarakat terhadap kekerasan).
- Mengartikulasikan tujuan-tujuan ideologi dengan menggunakan penyampaian moralitas secara implisit. (e.g. Martin Luther King's dan *I Have a Dream Speech*).
- Mengkomunikasikan harapan yang besar dan menunjukkan percaya diri yang tinggi kepada kemampuan para pengikut. Sikap ini akan dapat meningkatkan *self-efficiency* dan *sense of competence*, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja.
- Menimbulkan motivasi task-relevant dengan menunjukkan rasa hormat kepada pengikut, power dan keterikatan (*affiliation*).
- Menyatukan identitas para pengikut kepada identitas kolektif dari organisasi.

Dampak langsung dari kepemimpinan karismatik adalah menanamkan kepercayaan kepada *follower*, sehingga terjalin kedekatan antara bawahan dengan atasan, menciptakan kepatuhan *followers*, bahkan lebih jauh lagi adanya keterlibatan emosional bawahan dengan tujuan atau target pemimpin, serta mempertegas tujuan dan rasa percaya diri *follower* dalam pencapaian tujuan. Klein dan House (1995) menyebut kepemimpinan karismatik sebagai “ setitik api yang memicu energi dan komitmen”. *Follower* memandang pemimpin sebagai pemandu mereka untuk keluar dari kesulitan. Dampak dari kepemimpinan karismatik secara umum diimplementasikan dengan cara menekankan motivasi intrinsik, dan di lain pihak mengurangi motivasi ekstrinsik. Secara singkat, keberhasilan kepemimpinan



karismatik disebabkan karena tipe ini menciptakan hubungan yang kongruen antara *followers*, nilai-nilai yang mereka anut serta budaya organisasi.

- *Political Leadership*

- *Definisi Politik*

Sebelum membahas mengenai *political leadership*, ada baiknya difahami terlebih dahulu pengertian politik. Politik adalah pembagian kekuasaan atau pengaruh antara sekelompok orang baik yang berada pada satu wilayah maupun di wilayah berbeda (Max Weber).

- *Responsible Political Leadership*

Pemimpin yang bertanggungjawab adalah pemimpin yang datang dari rakyat oleh rakyat dan untuk rakyat atau pemimpin yang tidak memikirkan kepentingannya sendiri.

*Karakteristik Responsibel dari Political Leadership:*

1. Konsisten dan Menjaga Nama Baik Konstitusi
2. Menghargai Orang Lain
3. Memiliki Rasa Malu.
4. Melayani Masyarakat Bukan Menguasai Masyarakat

- *Elemen – elemen Responsible Political Leadership:*

1. Legitimasi
2. Keadilan
3. Integritas
4. Visi
5. Model Aturan (Dengan memberikan suri tauladan)
6. Kesuksesan (*Training the successors*)
7. Kejujuran (*Reward dan Punishment*)
8. Memperhatikan Hak Asasi Manusia and Martabat Manusia
9. Pencapaian Tujuan (Apa yang Bisa dilakukan bagi Bangsa dan Negara)

- *Prinsip-Prinsip Leadership dan integritas:*

1. Pemilihan Basis Integritas, Kompetensi dan Pengalihan, dalam Pemilu yang adil dan bebas.

2. Objektivitas dan tidak Parsial. Dalam Pembuatan Keputusan Tanpa KKN (Kolusi, Korupsi dan Nepotisme)
  3. Melayani semata-mata berdasarkan pada publik interest
  4. Pertanggungjawaban kepada publik untuk keputusan dan tindakan.
  5. Disiplin dan Komitmen pada Pelayanan
- *Kepemimpinan Situasional*  
 Gaya dan pendekatan kepemimpinan sangat bergantung pada waktu dan keadaan. Sebuah organisasi bisnis atau politik membutuhkan gaya kepemimpinan tertentu pada saat tertentu. Dengan kata lain bila seorang pemimpin dan tidak ingin tersingkir dari posisinya, ia harus melakukan hal yang tepat pada waktu yang tepat. Ia harus mampu menjalankan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada. Tidak ada satu model kepemimpinan yang bersifat baku dan berlaku secara umum untuk segala situasi. Pada situasi yang berbeda, dibutuhkan tipe kepemimpinan yang berbeda. Hal ini bukan saja disebabkan oleh sifat dan karakter pemimpin yang berbeda tetapi terhadap situasi yang terus berubah.

### **Motivasi Dalam Kepemimpinan**

Terdapat dua tipe dasar dari motivasi yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi ekstrinsik merupakan sikap yang dimotivasi oleh faktor-faktor eksternal dari seseorang. Motivasi ekstrinsik merupakan imbalan atas hasil karya seseorang berupa *reward* baik finansial maupun non finansial, seperti promosi, kenaikan gaji, bonus, tekanan bekerja, perilaku pengawasan, manfaat asuransi, dan masa berlibur. Kompensasi ekstrinsik diberikan oleh orang lain baik individual, *group-based*, atau *system wide*. Motivasi intrinsik merupakan dorongan yang muncul dalam diri individu dan menjadi dasar berperilaku. Seseorang akan melakukan tugas yang diberikan, (*tasks oriented*) atas kesadarannya sendiri.

Motivasi intrinsik ditunjukkan dengan proses belajar kinerja, dan keadaan yang lebih baik. Motivasi ditempat kerja dimanifestasikan melalui otonomi, kompetensi dan keterkaitan. Kebebasan otonomi atau self-management ditempat kerja dibutuhkan agar pekerja termotivasi untuk merasakan kompetensi dan keterkaitan dengan bekerja bersama

tim yang empowered. Tim ini mengarahkan aktivitasnya untuk mencapai tujuan-tujuan yang berarti dan melakukan sesuatu yang berarti bagi diri dan kelompoknya. Individual dalam tim yang empowered mempunyai perasaan memiliki dan sepenuhnya terikat oleh pekerjaannya yang membutuhkan pemikiran dan kreativitas terbaik. Anggota organisasi mempunyai kebanggaan akan pekerjaan dan tujuan yang akan dicapai.

Motivasi intrinsik dalam pekerjaan dapat timbul dari identifikasi tujuan. Identifikasi tujuan terjadi sebagai akibat internalisasi sistem nilai yang dimiliki seseorang. Tujuan-tujuan ini memiliki nilai bagi seseorang karena nilai-nilai ini didapatkan melalui proses yang panjang dari proses sosialisasi dalam organisasi atau karena seseorang terlibat dalam pengembangan visi, nilai-nilai, dan tujuan-tujuan organisasi. Karenanya, terdapat penerimaan dan kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Pencapaian tujuan ini telah menjadi instrumen yang kuat dalam pencarian kepuasan dalam pemenuhan kebutuhan (spiritual) akan *self-esteem*, keterkaitan, dan pertumbuhan.

Sebenarnya teori ini merupakan pengembangan dari teori *motivasi ekspektasi*. *The path-goal leadership theory* berusaha menjelaskan bagaimana pemimpin secara ekstrinsik atau intrinsik dapat memotivasi pengikutnya secara simultan mencapai tujuan perseorangan dan organisasi dengan cara menemukan kombinasi (fit) atau kongruen antara karakteristik karakteristik dari subordinate and pekerjaan. Pemimpin kemudian membuat sebuah konteks untuk memotivasi pegawai dengan cara memilih sikap-sikap kepemimpinan (*directive, supportive, participative, atau achievement-oriented*) yang menyediakan “apa yang hilang” bagi para pegawai dalam sebuah situasi pekerjaan tertentu. Kemudian, dalam teori path-goal, adalah tanggung jawab pemimpin untuk memotivasi subordinatnya untuk mencapai tujuannya dengan mengarahkan, memandu, dan melatih mereka secara terus-menerus.

## **Analisis dan Pembahasan**

### **Membangun Jiwa Kepemimpinan**

Pemimpin yang baik adalah yang mampu membawa bawahannya melakukan sesuatu bukan untuk dirinya tetapi untuk negara dan bangsanya. Kepemimpinan seseorang dinilai gagal apabila tidak diikuti oleh *follower* / bawahannya. Bakat pemimpin tidak selalu

berawal dari bakat alami sejak lahir. Bakat tersebut bisa muncul melalui keterampilan yang terus diasah dan ditumbuhkembangkan.

Salah satu ciri pemimpin yang baik terlihat dari kematangan pribadi dan karyanya. Seorang pemimpin yang memiliki visi yang sangat jauh ke depan, mampu memotivasi, baik lewat keteladanan maupun lewat kata-katanya yang arif. Seorang leader mampu menumbuhkan iklim kondusif di sekelilingnya, sehingga mendorong munculnya inovasi dari orang-orang yang ia pimpin. Dia juga menjadi jalan sukses bagi orang-orang disekitarnya dengan ide-ide segar yang ia lontarkan. Seorang pemimpin akan mampu mengarahkan bawahannya dengan menelurkan ide-ide orisinal, sehingga *follower* yang disuruh tidak merasa disuruh. Keberhasilan seorang pemimpin apabila ia mampu mendorong bawahannya melakukan hal terbaik bagi orang lain.

### **Tanggung Jawab Pemimpin**

Beberapa Kriteria *Responsible Leadership* adalah :

#### **1. Konsisten ,melindungi dan menjaga nama baik institusi.**

Keseriusan dan konsistensi dalam pelaksanaan program berdasarkan pada satu tekad yaitu menjaga, melindungi nama baik institusi serta memberikan manfaat yang lebih besar bagi bangsa dan negara.

#### **2. Menghargai Orang lain.**

Rasa saling menghargai dapat dibangun dengan menciptakan *trust* terlebih dahulu antara pemimpin dan pengikut.

**Langkah-langkah dalam membangun *trust* dengan karyawan adalah :**

- Pendekatan visi, misi bukan antara atasan dan bawahan, tapi sebagai partner dalam menyelesaikan permasalahan dan mencari solusi bersama atas permasalahan yang dihadapi.
- Model komunikasi dua arah. Ide cemerlang dapat muncul pimpinan atau berasal dari bawahan misalnya disampaikan sebagai saran, masukan maupun pertanyaan yang harus dijawab.
- Dukungan terhadap anak buah, sepanjang mereka mengikuti proses hukum, sesuai dengan prosedur yang ada. Tetapi tidak ada kompromi bagi siapapun yang melanggar .

- *Leading by doing* yaitu memerintahkan bawahan dengan memberikan suri tauladan atau dengan istilah *do as I do not do as I talk*.

### 3. Memiliki rasa malu pada bangsa dan negara apabila melakukan kesalahan.

Budaya malu inilah yang selama ini hilang dalam diri bangsa Indonesia, Tidak malu masuk penjara berpuluh tahun bahkan mendapatkan hukuman mati akibat tindakannya merugikan negara. Selama kiprahnya di dunia politik dan pemerintahan, pemimpin harus mampu menjaga nama baik dirinya dan institusi dengan tidak melakukan kesalahan.

### 4. *Serve The people and not Rule the People*

Besifat melayani dan tidak berbuat zalim kepada siapapun, bahkan mau memperjuangkan nasib orang lain dengan mengorbankan kepentingannya sendiri.

### ***Key Success political leadership***

Kunci sukses seorang pemimpin politik pada dasarnya didukung oleh elemen *responsibel political leadership*. Elemen tersebut diantaranya : *Legitimate, Justice, Integrity, Visionary, Role Model* (memberikan suri tauladan), *Succession, fairness*, tegas dalam menentukan reward maupun Punishment pada anggota / follower, Memiliki arah dan tujuan yang jelas, selalu bertanya pada dirinya, ” apa yang dapat ia lakukan untuk negara dan bangsa”.

Selain faktor fundamental tersebut, strategi yang mendukung efektifitas kepemimpinannya, adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar *follower* mau mengikuti kemauan kita. Ada 2 cara yang bisa dilakukan yaitu :

1. Ketegasan dalam bersikap. Menawarkan kepada bawahan yang mau bergabung dan mendukung programnya, dan mempersilahkan bawahannya untuk meninggalkannya jika tidak dapat bekerjasama..
2. Pendekatan penyamaan visi dan misi, dengan orang yang dihadapi. Membaca dapat memperluas wawasan dan cara pandang seseorang sehingga ketika berhadapan dengan siapapun mampu berkomunikasi dengan efektif.
3. Memiliki target yang jelas.

Kouzes dan Posner mengidentifikasi 5 faktor seorang pemimpin dan dalam tiap faktor terdapat 2 perilaku yang sebagai berikut:

#### *Challenging the Process*

- Mencari kesempatan untuk melakukan hal yang lebih baik, mempunyai sikap “*what next*”, jadi tidak pernah berhenti di satu titik tetapi terus berupaya sehingga membuahkan hasil yang nyata.
- Berani mengambil resiko untuk menyelamatkan bangsa dan Negara. Pemimpin yang baik memiliki kemauan dan keberanian yang sangat besar untuk tercapainya tujuan organisasi.

#### *Inspiring a Shared Vision*

- Membangun visi masa depan demi menyelamatkan dan meningkatkan kinerja organisasi.
- Membangun dukungan pengikut terhadap visi organisasi. tersebut.

#### *Enabling Others to Act:*

Memupuk kolaborasi antar pengikut sehingga terjalin kerjasama yang baik, dan salah satu caranya menciptakan kolaborasi itu dengan membagikan visi dan misi-nya.

#### *Modeling the Way*

- Memberikan contoh yang baik pengikut akan mengikuti tindakan pemimpinnya.

#### *Encouraging the Heart*

- Menyadari kontribusi pengikut dengan memberikan *reward* kepada pengikutnya.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan pada analisis dan penjelasan yang kami sampaikan, penulis mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Dasar kepemimpinan seorang *political leader* dalam jabatannya selain didasari oleh *aspek legalitas*, juga karena dukungan dan keyakinan *follower* bahwa pemimpinnya memiliki potensi untuk melakukan langkah yang lebih baik.
2. Sebagai *political leadership* yang bertanggungjawab, harus *memiliki horizon dan cakrawala yang luas*. Ia juga seyogyanya memiliki ambisi dalam arti positif, yaitu keinginan melakukan hal yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Hal yang cukup penting dalam membangun kepemimpinan yang berhasil adalah kemampuan

menciptakan iklim yang positif dan kondusif dalam organisasi. Iklim ini berguna dalam memberi kesempatan kepada para bawahan untuk menggali potensi diri, mengembangkan inisiatif dan kreativitas, serta mendorong keinginan untuk *maju*, konsisten, melindungi dan menjaga nama baik institusi.

3. Menetapkan strategi “solve by the problem”. Seorang pemimpin harus mampu mendeteksi permasalahan dengan tepat dengan menginventarisasi masalah-masalah yang sedang dihadapi.
4. Keseriusan dan konsistensi dalam pelaksanaan program dan membawa nama baik institusi.
5. Berdasarkan pada keinginannya untuk dapat saling menghargai antar sesama tanpa memandang apakah sebagai atasan dan bawahan mampu membangun kepercayaan (*Built the trust*). Bersifat melayani dan tidak berbuat zalim kepada siapapun, bahkan mau memperjuangkan nasib orang lain dengan mengorbankan kepentingannya sendiri.
6. Menyelamatkan nama baik organisasi dengan tidak melakukan penyelewengan atau kesalahan.
7. Selain faktor fundamental tersebut, strategi yang mendukung efektifitas kepemimpinannya dapat dilakukan dengan dua cara yaitu :
  - a. Ketegasan dalam bersikap. Menawarkan kepada bawahan yang mau bergabung dan mendukung programnya, dan mempersilahkan bawahannya untuk meninggalkannya jika tidak dapat bekerjasama sehingga terbentuk suatu team work yang solid.
  - b. Pendekatan penyamaan visi dan misi, dengan orang yang dihadapi. .

### **Daftar Pustaka**

Bass, Bernard M., & Avolio B.J. (1994) *Improving organizational Effectiveness through Transformational Leadership*. UK: Sage Publication.

Burns, James Mac Gregor. (1992) *Leadership*. New York: Free Press.

Cohen, D., & March, J.G (1974) *Leadership and ambiguity*. New York: MccGraw-Hill.

Djohan, Robby. (2006) *Leading in Crisis*. Jakarta: Bara.

Kouzes, J.M., & Posner B.Z. (1993) *The Leadership Challenge*. San Francisco: Jossey-Bass

Sashkin, M. (2002) *Leadership that Matters*. San Francisco: Berrett-Koehler.

