

Analisis Karakteristik Pemimpin Yang Dikagumi Oleh Bawahan

¹Baiturrohma Yuliana, ²Isro Ani Widayati

¹Alumni S1 FIA Universitas Dr Soetomo Surabaya

²Staf Pengajar FIA Universitas Dr Soetomo Surabaya

e-mail : isro.ani@unitomo.ac.id

ABSTRAK

Pemimpin adalah sosok yang diandalkan dalam suatu organisasi, tetapi tidak dapat dipungkiri banyak pemimpin yang mendapatkan apresiasi yang tidak selayaknya. Tidak perlu heran jika sosok pemimpin dijadikan indikator baik buruknya suatu organisasi. Kebanyakan mereka berpikir bisa saja menjadi pemimpin yang efektif tanpa harus disukai oleh bawahannya, tetapi tidak demikian, ternyata menjadi orang yang menyenangkan penting bagi kepemimpinan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui karakteristik-karakteristik pemimpin yang dikagumi oleh bawahan. Hasil yang didapat dari penelitian ini adalah 20 karakteristik yang diambil penulis dari teori-teori kepemimpinan yang dikemukakan oleh para ahli dan sudah diranking oleh bawahan di Surabaya menunjukkan bahwa setiap karakteristik bisa dikatakan penting dimiliki oleh setiap pemimpin. Jawaban serta alasan yang dikemukakan oleh bawahan tak jauh dari pengalaman masing-masing di dalam organisasinya. Namun dari 20 karakteristik tersebut ada 4 karakteristik yang mendapat ranking teratas, yaitu : jujur, kompeten, bertanggung jawab dan berorientasi kedepan, artinya 4 karakteristik inilah yang paling dikagumi oleh sebagian besar bawahan. Ada pula beberapa bawahan yang menambahkan karakteristik lain seperti : mudah bergaul dan agamis.

Kata Kunci : Karakteristik, Pemimpin, Dikagumi, Bawahan

Analysis of Characteristics of Leaders Admired by Subordinates

ABSTRACT

The leader is a dependable figure in an organization. But it can not be denied that many leaders get unappreciated appreciation. So do not be surprised if the leader figures serve as an indicator of good or bad an organization. Most of them think it could be an effective leader without having to be liked by his subordinates. But not so, it turns out to be a fun person important for leadership. The purpose of this study is to determine the characteristics of leaders who are admired by subordinates. The results obtained from this study are 20 characteristics taken by the author of leadership theories put forward by experts and already diranking by subordinates in Surabaya shows that every characteristic can be said important owned by every leader. The answers and reasons raised by subordinates not far from their respective experiences in the organization. But of these 20 characteristics there are 4 characteristics that get the top ranking, namely: honest, competent, responsible and forward-oriented. Which means these 4 characteristics are most admired by most subordinates. There are also some subordinates who add other characteristics such as: sociable and sociable.

Keywords: Characteristics, Leader, Admired, Subordinates

A. LATAR BELAKANG

Pemimpin adalah sosok yang diandalkan dalam suatu organisasi. Sosok seorang pemimpin dapat dijadikan indikator baik buruknya suatu organisasi. Apalagi di era persaingan global saat ini, seorang pemimpin dituntut mampu menjadi nahkoda bagi organisasinya dengan menjadi pemimpin yang efektif. Seorang pemimpin efektif harus mampu menggerakkan dan memotivasi bawahannya untuk bekerja dengan sebaik-baiknya guna mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. seorang pemimpin yang efektif dapat menyebabkan bawahannya secara tidak sadar dengan kemampuan dirinya berkorban demi organisasi. Namun tidak jarang muncul keluhan bawahan yang berkata *"I don't like my Leader"* sehingga mereka bekerja tidak maksimal. Para bawahan bekerja sekedar melaksanakan tugas tanpa mempunyai hubungan emosional positif dengan atasannya. Disini peran pemimpin menjadi tidak efektif. Pemimpin kurang mendapatkan legitimasi dan kredibilitas dari bawahannya, untuk dapat menjalankan peran kepemimpinan yang efektif, penting bagi pemimpin mendapatkan gambaran bagaimana karakteristik yang diinginkan oleh bawahannya. Gambaran tentang karakter pemimpin yang diinginkan oleh bawahan ini sangat diperlukan agar pemimpin mampu memahami bawahan sehingga mendapatkan kredibilitas dan legitimasi yang tinggi dari bawahan yang pada akhirnya akan mendatangkan kestabilan dalam organisasi dan tujuan organisasi dapat tercapai..

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui karakteristik pemimpin apa sajakah yang dikagumi oleh bawahan, yang hasilnya dapat menjadi informasi yang actual bagi para pemimpin tentang karakteristik-karakteristik yang dikagumi oleh para bawahan ,serta menjadi dasar para pemimpipin untuk berinteraksi dengan para bawahannya

dengan baik sehingga mendapat legitimasi dan kredibilitas yang tinggi di mata bawahannya. Dengan demikian mereka dapat melaksanakan kepemimpinannya secara efektif dan efisien serta tujuan perusahaan dapat dicapai.

B. LANDASAN TEORI

1. Definisi Pemimpin dan Kepemimpinan

Pemimpin mempunyai macam-macam pengertian dari para ahli. Berikut ini terdapat beberapa definisi tentang pemimpin diantaranya :

Menurut Amirullah (2015:2) Dalam bahasa Indonesia "pemimpin sering disebut penghulu, pemuka, pelopor, pembina, panutan, pembimbing, pengurus, penggerak, ketua, kepala, penuntun, raja, tua-tua dan sebagainya. Istilah pemimpin, kepemimpinan dan memimpin pada mulanya berasal dari kata dasar yang sama "pimpin". Namun demikian ketiganya digunakan dalam konteks yang berbeda. Pemimpin adalah suatu peran dalam sistem tertentu; karenanya seseorang dalam peran formal belum tentu memiliki keterampilan kepemimpinan dan belum tentu mampu memimpin.

Menurut Hasibuan (2011:157) Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Menurut Kartono (2010:18) Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan dan kelebihan disatu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan.

Definisi kepemimpinan dari para ahli adalah sebagai berikut :

Kepemimpin berasal dari kata pimpin, menurut Veithzal Rivai (2003:2-4) Definisi

kepemimpinan secara luas adalah meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, motivasi perilaku bawahan untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para bawahannya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerjasama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerjasama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi. Kepemimpinan hanyalah sebuah alat, sarana atau proses untuk membujuk orang agar bersedia melakukan sesuatu secara suka rela atau sukacita. Ada beberapa faktor yang dapat menggerakkan orang yaitu karena ancaman, penghargaan, otoritas dan bujukan. Kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok. Tiga implikasi penting yang terkandung dalam hal ini yaitu: (1) kepemimpinan itu melibatkan orang lain baik itu bawahan ataupun pengikut, (2) kepemimpinan melibatkan pendistribusian kekuasaan antara pemimpin dan anggota kelompok secara seimbang, karena anggota kelompok bukanlah tanpa daya, (3) adanya kemampuan untuk menggunakan berbagai bentuk kekuasaan yang berbeda-beda untuk mempengaruhi tingkah laku bawahannya dengan berbagai cara.

Konsep kepemimpinan erat sekali hubungannya dengan kekuasaan pemimpin dalam memperoleh alat untuk mempengaruhi perilaku para pengikutnya. Terdapat beberapa sumber dan bentuk kekuasaan paksaan, legitimasi, keahlian, penghargaan, referensi, informasi dan hubungan. Pada dasarnya kemampuan untuk mempengaruhi orang atau suatu kelompok untuk mencapai tujuan tersebut ada unsur kekuasaan. Kekuasaan tak lain adalah kemampuan untuk mempengaruhi

orang lain untuk mau melakukan apa yang diinginkan oleh pihak lainnya.

Praktik kepemimpinan berkaitan dengan mempengaruhi tingkah laku dan perasaan orang lain baik secara individual maupun kelompok dalam arahan tertentu, sehingga melalui kepemimpinan merujuk pada proses untuk membantu mengarahkan dan memobilisasi orang atau ide-idenya. Sedangkan menurut Kartono (2010,5-8) Kepemimpinan merupakan salah satu relasi dan pengaruh antara pemimpin dengan yang dipimpin. Kepemimpinan tersebut muncul dan berkembang sebagai hasil dari interaksi otomatis antara pemimpin dengan orang-orang yang dipimpinnya.

2. Fungsi Pemimpin & Kepemimpinan

Pemimpin memegang fungsi penting dalam sebuah organisasi. Menurut Sondang P. Siagian (2003:47) Karena kemampuan mengambil keputusan merupakan kriteria utama dalam menilai efektivitas kepemimpinan seseorang, berarti ada kriteria lain yang dapat dan biasanya digunakan. Berbagai kriteria itu berkisar pada kemampuan seorang pemimpin menjalankan berbagai fungsi-fungsi kepemimpinan. Lima fungsi-fungsi kepemimpinan yang dibahas secara singkat adalah sebagai berikut :

1. Pemimpin selaku penentu arah yang akan ditempuh dalam usaha mencapai tujuan,
2. Wakil dan juru bicara organisasi dalam hubungan dengan pihak-pihak diluar organisasi,
3. Pemimpin selaku komunikator yang efektif,
4. Mediator yang handal, khususnya dalam hubungan ke dalam, terutama dalam menangani situasi konflik,
5. Pimpinan selaku intergrator yang efektif, rasional, objektif dan netral.

3. Karakteristik Pemimpin Melalui Pendekatan Sifat

Berdasarkan riset yang telah dilakukan oleh Kouzes & Posner (2004:26-27) ada 20 karakteristik dari seorang pemimpin :

1. Jujur
2. Berorientasi ke depan
3. Kompeten
4. Membangkitkan semangat
5. Cerdas
6. Berwawasan adil
7. Berwawasan luas
8. Mendukung
9. Dapat dipercaya
10. Dapat diandalkan
11. Kooperatif
12. Tegas
13. Imajinatif
14. Ambisius
15. Berani
16. Perhatian
17. Dewasa
18. Setia
19. Pengendalian diri
20. Independen

Sedangkan menurut Sondang P. Siagian (2003:75) Teori tentang analisis kepemimpinan berdasarkan ciri yang dalam Bahasa Inggris dikenal dengan “*traits theory*” memberi petunjuk bahwa ciri-ciri ideal tersebut ialah :

1. Pengetahuan umum yang luas,
2. Kemampuan untuk bertumbuh dan berkembang,
3. Sifat inkuisitif,
4. Kemampuan analitis,
5. Daya ingat yang kuat,
6. Kapasitas integratif,
7. Kemampuan berkomunikasi secara efektif,
8. Keterampilan mendidik,
9. Rasionalitas,
10. Objektivitas,

11. Pragmatisme,
12. Kemampuan menentukan skala prioritas,
13. Kemampuan membedakan yang urgen dan yang penting,
14. Rasa tepat waktu,
15. Rasa kohesi yang tinggi,
16. Naluri relevansi,
17. Keteladanan
18. Kesiediaan menjadi pendengar yang baik,
19. Adaptabilitas,
20. Fleksibilitas,
21. Ketegasan,
22. Keberanian,
23. Orientasi masa depan,
24. Sikap yang antisipatif.

Sedangkan menurut Amirullah (2015:17) Analisis yang terkait pada penelitian yang dilakukan oleh Stogdill (1974) mengungkapkan sejumlah karakter yang secara konsisten menunjukkan ciri-ciri pemimpin efektif. Karakter-karakter tersebut adalah:

1. Rasa tanggung jawab;
2. Semangat;
3. Kemauan keras;
4. Mengambil resiko;
5. Orisinalitas;
6. Kepercayaan diri;
7. Kapasitas untuk menangani tekanan;
8. Kapasitas untuk mempengaruhi;
9. Kapasitas untuk mengkoordinasikan apa upaya-upaya orang lain dalam mencapai tujuan

4. Kredibilitas Pemimpin

Dalam penelitiannya yang tertuang pada buku “*The Leadership Challenge*”, Kouzes & Posner (2007:54) menyatakan bahwa jujur, memandang kedepan, inspirasi dan kecakapan lebih dari dua dekade terakhir secara konsisten dipilih sebagai empat syarat

kepemimpinan yang paling penting. Kredibilitas menghasilkan pemimpin yang dapat dipercaya (kredibel). Seseorang tidak akan diangkat sebagai pemimpin jika tidak dipercaya. Seorang pemimpin sulit memimpin bawahannya jika sudah tidak dipercayai.

Kouzes & Posner (1997:58) Kredibilitas adalah landasan yang di atasnya pemimpin dan peserta akan membangun impian besar tentang masa depan. Tanpa kredibilitas, bayangan akan pudar dan hubungan akan layu.

Kouzes & Posner (1997:61-62) Kredibilitas seperti reputasi adalah sesuatu yang diperoleh dengan berlalunya waktu. Ini tidak datang secara otomatis bersama pekerjaan atau jabatan. Ini dimulai pada awal kehidupan dan karir kita. Orang cenderung untuk mengandaikan pada awalnya bahwa seseorang yang telah naik ke status tertentu dalam kehidupan, memperoleh gelar atau mencapai tujuan penting layak mendapatkan kepercayaan. Tetapi kepercayaan menyeluruh diberikan (atau tidak diberikan) hanya setelah orang-orang mempunyai kesempatan untuk lebih mengenal orang tersebut. Kredibilitas penting sekali.

Kouzes & Posner (2004:35) menemukan bahwa ketika orang merasa manajer langsung mereka memiliki kredibilitas yang tinggi, mereka secara signifikan akan cenderung untuk :

- Bangga mengatakan pada orang lain bahwa mereka adalah bagian dari organisasi.
- Merasakan semangat kelompok yang kuat.
- Melihat bahwa nilai-nilai pribadi mereka konsisten dengan nilai-nilai organisasi.
- Merasa terikat dan berkomitmen pada organisasi.

- Memiliki rasa kepemilikan terhadap organisasi.

Di sisi lain, ketika orang merasa manajer mereka memiliki kredibilitas yang rendah, maka mereka secara signifikan akan cenderung untuk :

- Berproduksi hanya ketika mereka diawasi dengan seksama.
- Termotivasi terutama karena uang.
- Mengatakan hal-hal yang baik mengenai organisasi kepada publik tapi secara diam-diam mengkritiknya.
- Mempertimbangkan untuk mencari pekerjaan lain jika organisasi mengalami masalah.
- Merasa tidak mendapat dukungan dan tidak dihargai.

C. METODE

Lokasi penelitian ini bertempat di kota Surabaya. Yang dibagi menjadi 4 wilayah yaitu Surabaya Barat, Surabaya Timur, Surabaya Selatan dan Surabaya Utara. Surabaya ditetapkan sebagai tempat penelitian karena diasumsikan bahwa Kota Surabaya yang merupakan ibukota provinsi Jawa Timur bisa dijadikan gambaran keadaan sosial yang kompleks dengan berbagai lapisan masyarakatnya. Sampel penelitian adalah karyawan/karyawati swasta yang sudah menjadi bawahan dari pemimpinnya selama ± 6 bulan masa jabatan sebanyak 388 orang dengan metode *Sampling Purposive*. Data dikumpulkan dengan menggunakan daftar pertanyaan (kuisioner) dimana responden diminta untuk meranking 20 karakteristik yang paling disukai (ranking 1) sampai karakter yang terendah (kurang disukai) dengan ranking 20. Ranking-ranking yang ditetapkan responden disertai alasan-alasannya.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif

presentase. Dimana jawaban dari kuesioner yang telah disebar, dianalisis dengan rumus presentase. Selanjutnya penentuan katagori karakteristik pemimpin disajikan dalam bentuk tabel frekuensi dan tabel silang kemudian dianalisis secara kualitatif dalam bentuk uraian.

D. HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

1. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 388 orang, dimana yang berjenis kelamin perempuan sedikit lebih banyak yaitu sebesar 54 persen dan laki2 sebesar 46 persen. Dengan tingkat pendidikan menengah sebanyak 80 persen dan yang berpendidikan perguruan tinggi 20 persen. Tingkat usia responden yang terbanyak diusia 20 tahun – 40 tahun sebanyak 92 persen dan yang berusia 40 tahun sebanyak 7 persen serta yang berusia kurang dari 20 tahun sebanyak 1 persen.

2. Temuan Penelitian

Dari 20 karakteristik pemimpin yang ditawarkan untuk diranking oleh responden, maka dapat diperoleh hasil ranking tertinggi (ranking 1) sampai terendah (ranking 20) beserta alasan-alasannya dalam tabel 1.

Dari tabel 1 dapat diketahui bahwa empat besar karakteristik pemimpin yang dikagumi oleh bawahan adalah jujur, Kompeten, Bertanggung Jawab, dan berorientasi kedepan. Sedangkan disiplin ada di ranking 5, tegas ranking ke 6, adil ranking 7, keteladanan ranking 8, obyektivitas ranking 9, berani ranking 10, rasionalitas ranking ke 11, pendengar yang baik ranking 12, pembangkit semangat ranking ke 13, percaya diri ranking 14, semangat ranking 15, komunikasi secara efektif ranking ke 16, adaptabilitas ranking 17, feksibel ranking 18, Sikap Yang Antisipatif ranking 19 dan ambisius ranking ke 20. Pemilihan ranking-

ranking tersebut disertai dengan alasan-alasan responden seperti yang tertuang pada tabel 1.

3. Pembahasan

20 (dua puluh) karakteristik pemimpin yang telah dikemukakan dalam penelitian ini adalah merupakan sifat-sifat positif yang sebaiknya dimiliki oleh seorang pemimpin. Namun di dalam kenyataannya sulit ditemukan seorang pemimpin yang mempunyai semua sifat positif tersebut. Oleh karena itu ranking yang telah dilakukan seorang bawahan dapat menjadi tambahan referensi bagi seorang pemimpin karakter atau sifat apakah yang utama dan yang dikagumi oleh bawahan. Seorang pemimpin hendaknya mengupayakan untuk memiliki sifat tersebut sehingga pemimpin tersebut mendapat kredibilitas positif di mata bawahannya. Pemimpin menjadi nahkoda yang disukai bawahannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Sifat jujur, Kompeten, Bertanggung Jawab, dan berorientasi kedepan adalah 4 (empat) sifat yang paling dikagumi bawahan. Oleh karena itu pemimpin harus berusaha untuk memiliki sifat-sifat tersebut. Kouzes & Posner (2004:29) mengemukakan Kejujuran berkaitan erat dengan nilai-nilai dan etika.

Kita menghargai orang yang bersikukuh pada prinsip-prinsip utama. Kita secara pasti menolak untuk mengikuti mereka yang kurang percaya diri terhadap kepercayaannya sendiri. Kebingungan pada apa yang ada di dalam diri pemimpin akan menimbulkan stres, ketidaktahuan terhadap apa yang diyakini okeh pemimpin akan memicu konflik, ketidakpastian dan persaingan politis. Kita pasti tidak akan mempercayai orang yang tidak dapat atau tidak mau memberitahu nilai-nilai, etika dan standart mereka. Kita menghargai orang yang bersikukuh pada prinsip-prinsip utama. Kita secara pasti menolak untuk mengikuti mereka

yang kurang percaya diri terhadap kepercayaanya sendiri.

Tabel 1

Ranking Karakteristik Pemimpin yang Dikagumi bawahan beserta alasannya

Ranking	Karakteristik	Alasan
1	Jujur	<ul style="list-style-type: none"> Jujur adalah pondasi Karena jujur adalah kunci dari keberhasilan Karena kalau apapun diawali dengan kejujuran <i>insya Allah</i> pemimpin akan mudah dipercaya Karena pemimpin jujur akan mendapat kepercayaan lebih Kredibilitas pemimpin dapat dilihat salah satunya dari kejujuran Karena jujur merupakan salah satu sifat suri tauladan Rasul
2	Kompeten	<ul style="list-style-type: none"> Karena harus mempunyai kualitas dibidangnya Dituntut harus cakap dalam memimpin Karena seorang pemimpin harus menguasai setiap masalah dan cara mengatasinya Pemimpin dituntut berkompeten
3	Bertanggung Jawab	<ul style="list-style-type: none"> Pemimpin tidak boleh melempar kesalahan kepada bawahan, maka dari itu di tuntutan bertanggung jawab Harus bertanggung jawab atas segala keputusan atau tindakan Karena apapun yang menjadi tugasnya, harus diemban dengan baik Pemimpin harus benar-benar mengemban tugas dengan amanah atau tanggung jawab
4	Berorientasi Kedepan	<ul style="list-style-type: none"> Pemimpin dituntut mempunyai pandangan kedepan Memiliki rancangan kedepan dalam jangka waktu tertentu Harus mempunyai program kerja masa depan yang relevan
5	Disiplin	<ul style="list-style-type: none"> Dituntut bisa manajemen waktu Dengan disiplin diharapkan akan memberi dampak baik pada kinerja karyawan Karena pemimpin harus disiplin terhadap apapun sebagai gambaran kualitas seorang pemimpin Disiplin terhadap peraturan-peraturannya
6	Tegas	<ul style="list-style-type: none"> Karena pemimpin harus tegas dalam mengambil keputusan Bersifat tegas bukan berarti keras Pemimpin harus tegas agar tidak mudah dipengaruhi atau diremehkan Pemimpin tidak boleh lembek atau mudah dipengaruhi
7	Adil	<ul style="list-style-type: none"> Seorang pemimpin tidak boleh membeda-bedakan karyawan Harus bersikap tidak pandang bulu terhadap karyawan agar tidak terjadi kesenjangan sosial Karena adil merupakan salah satu kunci agar dipercayai Pemimpin yang kredibel adalah pemimpin yang adil kepada karyawannya
8	Keteladanan	<ul style="list-style-type: none"> Pemimpin dituntut mampu memberikan arahan yang baik Harus bisa menjadi suri tauladan Dituntut untuk menjadi kiblat bagi seluruh karyawan dalam hal apapun itu
9	Objektivitas	<ul style="list-style-type: none"> Harus bisa bersikap objektif tidak memihak pada siapapun Karena pemimpin harus menyikapi sesuatu berdasarkan pemikiran atau perhitungan Harus berkata benar jika benar, berkata salah jika salah
10	Berani	<ul style="list-style-type: none"> Seorang pemimpin dituntut berani mengambil keputusan yang benar Harus berani mengambil resiko dari setiap tindakan atau keputusan Berani menetapkan peraturan dengan tegas dan jelas

		<ul style="list-style-type: none"> • Berani mengambil sikap atas sebuah masalah •
11	Rasionalitas	<ul style="list-style-type: none"> • Pemimpin harus berfikiran yang masuk akal • Setiap keputusan atau tindakan dari seorang pemimpin harus bisa diterima oleh akal sehat • Harus tidak gampang percaya sebelum melihat kebenaran
12	Pendengar Yang Baik	<ul style="list-style-type: none"> • Karena pemimpin harus pengertian terhadap bawahan • Bersedia mendengar keluh kesah bawahan • Harus terbuka terhadap kritik dan saran • Seorang pemimpin harus bisa mengayomi
13	Membangkitkan semangat	<ul style="list-style-type: none"> • Harus bisa memotivasi karyawan • Memberikan penghargaan bagi karyawan berprestasi • Mampu menciptakan suasana yang nyaman untuk menciptakan semangat kerja yang tinggi
14	Percaya Diri	<ul style="list-style-type: none"> • Pemimpin harus percaya diri dalam mengambil keputusan • Dituntut percaya diri dalam berpenampilan • Mempunyai kepercayaan diri dalam mengutarakan sesuatu atau berkomunikasi baik internal atau eksternal
15	Semangat	<ul style="list-style-type: none"> • Harus mempunyai gairah dalam bekerja • Pemimpin harus memberi sugesti yang baik pada karyawan • Harus menularkan energi positif pada semua bawahan • Mempunyai semangat juang dalam dirinya
16	Komunikasi Secara Efektif	<ul style="list-style-type: none"> • Harus mempunyai keahlian dalam berkomunikasi • Mempunyai kharisma dalam menyampaikan sesuatu • Dituntut bisa mempengaruhi orang atau bawahan melalui gaya bicaranya • Berbicara yang mengandung faedah
17	Adaptabilitas	<ul style="list-style-type: none"> • Mampu beradaptasi terhadap suasana kerja dan karyawan • Mempunyai kematangan dalam bersikap • Karena pemimpin harus mempunyai standart kemandirian pribadi dan tanggung jawab sosial
18	Fleksibel	<ul style="list-style-type: none"> • Jadi pemimpin yang asik tidak terlalu menekan • Mampu bersosialisasi dengan karyawan • Pemimpin tidak harus bersikap kaku • Terbuka dengan karyawan
19	Sikap Yang Antisipatif	<ul style="list-style-type: none"> • Karena pemimpin harus bisa memberikan opsi-opsi lain terhadap keputusan yang telah di ambil • Mampu mengantisipasi segala kemungkinan yang bisa terjadi • Tidak hanya mampu mengatasi masalah tapi juga mampu mengatasi resikonya
20	Ambisius	<ul style="list-style-type: none"> • Mempunyai keinginan untuk maju dan berkembang • Karena tidak masalah jika berambisi ke hal yang baik • Harus berkeinginan yang besar untuk mensejahterakan bawahan

Sumber : Data Primer yang telah diolah

Kebingungan pada apa yang ada di dalam diri pemimpin akan menimbulkan stres, ketidaktahuan terhadap apa yang diyakini okeh pemimpin akan memicu konflik, ketidakpastian dan persaingan politis. Kita pasti tidak akan mempercayai orang yang tidak dapat atau tidak mau memberitahu nilai-nilai, etika dan standart mereka.

Sifat kompeten juga harus dimiliki seorang pemimpin. Karena sifat ini menunjukkan pemimpin tersebut sebagai orang yang mampu dan efektif. Kompetensi

terpenting yang dimainkan seorang pemimpin sewaktu menjalankan perannya adalah kemampuan bekerja sama dengan orang lain. Kepemimpinan adalah sebuah hubungan dan keahlian dalam berhubungan itulah yang membentuk kesuksesan. Memberi contoh, memberi inspirasi, memberi tantangan, memungkinkan orang bertindak dan memberi semangat adalah keahlian yang harus dikuasai betul oleh para pemimpin jika mereka ingin dianggap berkompetensi. (Kouzes & Posner, 2004:31)

Bertanggung Jawab merupakan salah satu sifat yang dikagumi bawahan. Karena tanggung jawab menunjukkan tinggi rendahnya akhlak yang dimiliki pimpinan. Rasa tanggung jawab kemudian berkembang bukan hanya pada tataran personal, namun selalu dikaitkan dengan hubungan dengan orang lain. Seseorang yang terhubung dengan pihak-pihak lain tidak bisa lepas dari rasa tanggung jawab yang melekat pada dirinya.

Berorientasi ke Depan merupakan sifat pemimpin yang memiliki arah dan perhatian pada masa depan organisasi. Orientasi ke depan seorang pemimpin dapat berbentuk visi, misi, tujuan perusahaan kedepan, maupun agenda pribadi sekalipun harus mencerminkan kemana tujuan organisasi ke depan sehingga bawahan akan mempercayainya dan bersama-sama pemimpin mencapai tujuan organisasi.

E. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

1. Kesimpulan

Penelitian ini mengambil lokasi di Kota Surabaya yang dibagi menjadi 4 wilayah yaitu Surabaya Barat, Surabaya Timur, Surabaya Selatan dan Surabaya Utara dengan menyebarkan kuisioner kepada 388 orang yang menjadi sampel, dengan kriteria karyawan/karyawati swasta yang sudah menjadi bawahan dari pemimpinnya selama \pm 6 bulan masa jabatan. Pengambilan sampel dengan metode *Sampling Purposive*.

Penelitian yang berdasarkan pada teori sifat para pemimpin ini, menunjukkan bahwa dari 20 (dua puluh) sifat pemimpin ada 4 (empat) besar yang paling dikagumi para bawahan yaitu Jujur, Kompeten, Bertanggung Jawab, dan Berorientasi Kedepan. Sifat-sifat ini yang seyogyanya dimiliki dan dikembangkan oleh seorang pemimpin disamping ke 18 (delapan belas) sifat-sifat positif pemimpin yang lain yaitu Disiplin, Tegas, Adil, Keteladanan,

Objektivitas, Pendengar Yang Baik, Rasionalitas, Membangkitkan semangat, Percaya Diri, Semangat, Komunikasi Secara Efektif, Adaptabilitas, Fleksibel, Sikap Yang Antisipatif, dan Ambisius.

2. Rekomendasi

Menjadi seorang pemimpin tidak hanya dituntut cakap dalam memberikan perintah, namun pemimpin juga dituntut untuk menyenangkan dan mampu menjawab ekspektasi dari bawahan agar nantinya tercipta kesejahteraan dalam organisasi dan tujuan organisasi dapat tercapai Untuk itu bagi setiap calon pemimpin atau manajerial sebaiknya mengikuti pelatihan kepemimpinan untuk menumbuhkan karakteristik-karakteristik yang dikagumi dalam menjadi seorang pemimpin.

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu referensi bagi para pemimpin untuk mampu mengembangkan kepemimpinannya menjadi lebih efektif, sehingga pemimpin dapat menjadi teladan bagi bawahannya dan mampu memotivasi bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi dengan lebih menyenangkan.

REFERENSI

- Amirullah. 2015. *Kepemimpinan & Kerjasama Tim*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Hasibuan, Melayu S P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Kartono, Kartini Dr. 2010. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Perkasa.
- Kouzes M. James dan Barry Z. Posner. 1997. *Kredibilitas*. AntonAdiwiyoto. Jakarta : Profesional Books.

Kouzes, J. M., & Posner, B. J. 2002.
Leadership challenge (3rd ed.). San
Francisco: Jossey-Bass.

Kouzes M. James dan Barry Z. Posner. 2007.
The Leadership Challenge Tantangan

Masa Depan (Alih Bahasa: Anton
Adiwiyo). Jakarta : Interaksara.

Rivai, Veithzal. 2003. *epemimpinan dan
Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Raja
Grafindo Persada.