

BAB II

LANDASAN TEORI

A. PEMIMPIN

1. Pengertian Pemimpin

Pemimpin adalah seorang yang memiliki kemampuan mempengaruhi orang lain untuk mengarahkan ataupun mengkoordinasi untuk mencapai tujuan dalam suatu organisasi

Sebagaimana diungkapkan Kartini Kartono (2003:27) bahwa, “Pemimpin adalah seorang anggota kelompok yang paling berpengaruh terhadap aktivitas kelompoknya dan yang memainkan peranan penting dalam merumuskan ataupun mencapai tujuan-tujuan kelompok. Seorang pemimpin merupakan penyalur bagi pikiran, tindakan dan kegiatan yang bersifat mempengaruhi dan melaksanakan pekerjaan-pekerjaan.hal ini berarti bahwa pemimpin selalu meliputi sejumlah besar masalah kekuasaan”. Fiedler seperti dikutip oleh Setiawati (2000:7) mengemukakan bahwa “Pemimpin adalah sebagai seorang yang bertugas mengarahkan dan mengkoordinasi aktivitas-aktivitas yang ada dalam tugas-tugas kelompok. Seorang pemimpin ialah seseorang yang karena kecakapan pribadinya dengan atau tanpa pengangkatan resmi dapat mempengaruhi kelompok yang dipimpinnya untuk mengarahkan usaha seorang pemimpin ialah seseorang yang karena kecakapan pribadinya dengan atau tanpa pengangkatan resmi dapat mempengaruhi kelompok yang dipimpinnya untuk mengarahkan usaha kerja sama kearah pencapaian sasaran tertentu”. Kekuasaan seorang pemimpin bersumber dari kemampuannya untuk mempengaruhi orang lain karena sifat-sifat dan sikapnya, luas pengetahuan dan pengalamannya, pandai berkomunikasi dalam hubungan-hubungan interpersonal. Pemimpin adalah seorang yang memiliki kecakapan khusus sehingga mempunyai kekuasaan, kewibawaan dalam mengarahkan dan membimbing bawahannya untuk mendapat pengakuan serta dukungan dari bawahan kearah pencapaian tujuan tertentu jadi pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kelebihan dalam hal kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan bawahannya.

2. Pengertian Kepemimpinan

Kamus Besar Bahasa Indonesia (1995:769), istilah “kepemimpinan” berasal dari kata”pimpin” dengan mendapat awalan ”me” menjadi ”memimpin ” yang berarti menunjukkan jalan dan membimbing. Perkataan memimpin bermakna sebagai kegiatan, sedangkan yang melaksanakannya disebut “pemimpin” bertolak dari kata pemimpin itulah berkembang pula istilah atau perkataan” kepemimpinan” yang mempunyai makna menunjukkan pada semua perihal dalam memimpin termasuk juga kegiatannya itu sendiri. Sebagaimana diungkapkan oleh Achmad Sanusi (2009:19) bahwa “Kepemimpinan adalah keseluruhan tindakan guna mempengaruhi serta menggiatkan orang dalam usaha bersama untuk mencapai tujuan, atau dengan definisi yang lebih lengkap dapat dikatakan bahwa kepemimpinan adalah proses pemberian jalan yang mudah dari pada pekerjaan orang lain yang terorganisir dalam organisasi formal guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.

W.J.S.Poerwadarminta (1984:754) secara etimologis kepemimpinan berasal dari kata pemimpin yang artinya menuntun, menunjukkan jalan,mengantarkan. Sedangkan Wahyusumidjo (1994:18-19) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah proses dalam mempengaruhi kegiatan-kegiatan seseorang atau kelompok dalam usahanya mencapai tujuan di dalam suatu situasi tertentu.

Kartini Kartono (2003:5-8) berpendapat bahwa kepemimpinan merupakan masalah 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.

Sedangkan Ordway Tead dalam Kartini Kartono (2003:49) mengemukakan bahwa kepemimpinan ialah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka bekerjasama dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

3. Teori Kepemimpinan

Thoha (2010 : 31) menjelaskan beberapa teori yang tidak asing lagi bagi literature-literatur kepemimpinan pada umumnya yaitu:

1. Teori Sifat

Teori Sifat dalam kepemimpinan ini menyatakan bahwa seseorang yang dilahirkan sebagai pemimpin ia akan menjadi pemimpin apakah ia mempunyai sifat atau tidak mempunyai sifat sebagai pemimpin.

2. Teori Kelompok

Teori Kelompok dalam kepemimpinan ini beranggapan agar kelompok dapat mencapai tujuan-tujuannya, maka harus terdapat suatu pertukaran yang positif di antara pemimpin dan pengikut-pengikutnya.

3. Teori Situasional

Teori Situasional dalam kepemimpinan ini mempunyai pengaruh terhadap peranan kepemimpinan, kecakapan, dan perilakunya, berikut pelaksanaan kerja dan kepuasan para pengikutnya.

4. Model Kepemimpinan Kontijensi dari Fiedler

Teori Kepemimpinan dalam kepemimpinan ini tentang hubungan antara gaya kepemimpinan dengan situasi yang menyenangkan.

5. Teori Jalan Kecil

Teori Jalan Kecil dalam kepemimpinan ini berusaha untuk menjelaskan pengaruh perilaku pemimpin terhadap motivasi, kepuasan, dan pelaksanaan pekerjaan bawahannya.

6. Teori Perilaku X dan teori Y Mc. Gregor.

Konsep teori X dan Y dikemukakan oleh Douglas Mc. Gregor dalam buku *The Human Side Enterprise* tahun 1960 di mana paramanager/pemimpin organisasi perusahaan memiliki dua jenis pandangan terhadap parapegawai/anggota yaitu teori x atau teori y. Teorix dan teori y dari Mc.Gregor dalam Hasibuan (2008, h.160) menyatakan bahwa teori ini didasarkan pada asumsi bahwa manusia secara jelas dan tegas dapat dibedakan atas manusia penganut teori X (teori tradisional) dan manusia penganut teori Y (teori demokratik)

4. Ciri-Ciri Pemimpin

Untuk memahami lebih dalam tentang ciri-ciri pemimpin ada baiknya kita melihat pendapat Terry (1992:156) mengemukakan delapan ciri-ciri dari pemimpin, yaitu sebagai berikut :

1. Energi mempunyai kekuatan mental dan fisik.
2. Stabilitas emosi seorang pemimpin tidak boleh berprasangka jelek terhadap bawahannya, ia tidak boleh cepat marah dan percaya padadirinya sendiri harus cukup besar.
3. Human relationship mempunyai pengetahuan tentang hubungan manusia.
4. Personal motivation keinginan untuk menjadi pemimpin harus besar, dan dapat memotivasi diri sendiri.
5. Communication skill mempunyai kecakapan untuk berkomunikasi.
6. Teaching skill mempunyai kecakapan untuk mengajarkan, menjelaskan dan mengembangkan bawahannya.
7. Social skill mempunyai keahlian di bidang sosial, supaya terjamin kepercayaan dan kesetiaan bawahannya. Ia harus suka menolong, senang jika bawahannya maju, peramah serta luwes dalam pergaulan.

5. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya artinya sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yang elok, gerak gerik yang bagus, kekuatan, kesanggupan untuk berbuat baik.

Menurut (Sedarmayanti 2009:131) gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran tercapai atau gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan seorang pemimpin.

Agus Dharma (2001:37) berpendapat bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku yang ditunjukkan oleh seseorang pada saat ia mencoba mempengaruhi orang lain. Setiap pemimpin akan mempunyai gaya atau cara tersendiri dalam memimpin atau mendorong bawahannya untuk mau bekerjasama. Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku atau cara yang dipergunakan oleh seseorang dalam memimpin:

6. Gaya Kepemimpinan

Menurut Djanaid (2004, h.202) Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan juga didefinisikan sebagai suatu istilah tentang bagaimana seseorang pemimpin terlihat dimata bawahannya:

Nawawi (2004, h.94) menjelaskan beberapa gaya kepemimpinan yang pada pimpinan hingga kepemimpinan berpusat pada bawahan. Gaya kepemimpinan tersebut diantaranya:

1. Kepemimpinan otoriter

Kepemimpinan ini menempatkan kekuasaan ditangan satu orang atau sekelompok kecil orang yang diantara mereka tetap ada seseorang yang paling berkuasa.

2. Kepemimpinan demokratis

Kepemimpinan ini menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam setiap kelompok/organisasi.

3. Kepemimpinan bebas.

Tipe Kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otoriter. Pemimpin berkedudukan sebagai simbol, kepemimpinan dijalankan dengan memberi kebebasan penuh pada orang yang dipimpin dalam mengambil keputusan, pemimpin hanya berfungsi dirinya sebagai penasehat.

4. Tipe Militeristi

Tipe ini bersifat sok kemiliter-militeran. Hanya gaya luarnya saja yang mencontoh gaya militer. Tetapi jika dilihat lebih seksama, tipe ini mirip sekali dengan tipe kepemimpinan otoriter.

5. Tipe Laissez Faire

Pada tipe kepemimpinan ini, sang pemimpin praktis tidak memimpin, dimana pemimpin membiarkan kelompoknya dan setiap orang berbuat semau sendiri.

6. Tipe Populistik

Tipe kepemimpinan ini berpegang teguh pada nilai-nilai masyarakat yang tradisional. kepemimpinan jenis ini mengutamakan penghidupan nasionalisme.

7. Tipe Administratif atau eksekutif

Kepemimpinan administratif ialah kepemimpinan yang mampu menyelenggarakan tugas-tugas administrasi secara efektif, sedang para pemimpin terdiri dari teknokrat dan administrator-administrator yang mampu menggerakkan dinamika modernisasi dan pembangunan.

7. Fungsi Kepemimpinan

Menurut Rivaidan Mulyadi (2004, h.95) menyatakan bahwa fungsi kepemimpinan adalah untuk dapat menciptakan visi dan rasa komunitas, membantu mengembangkan komitmen dari pada sekedar memenuhinya, menginspirasi kepercayaan, mengintegrasikan pandangan yang berlainan, mendukung pembicaraan yang cakap melalui dialog, membantu menggunakan pengaruh mereka, memfasilitasi, memberi semangat pada yang lain, menopang tim, bertindak sebagai model

B. KONSEP LURAH

1. Pengertian Lurah

Menurut Peraturan Pemerintahan Nomor 73 tahun 2005 tentang Kelurahan, Kelurahan merupakan wilayah gabungan dari beberapa Rukun Warga (RW) Pemerintahan di tingkat desa dan Kelurahan merupakan unsur pemerintahan yang berhubungan langsung dengan masyarakat dan penyelenggaraan pembangunan bisa sesuai dengan yang direncanakan Kelurahan adalah pembagian wilayah administratif di Indonesia di bawah kecamatan Dalam konteks otonomi daerah di Indonesia Kelurahan merupakan wilayah kerja Lurah sebagai perangkat Daerah Kabupaten/Kota dalam wilayah kerja Kecamatan. Seorang Lurah berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati/Walikota melalui Camat. Lurah diangkat oleh Bupati/Walikota atas usul Camat dari pegawai Negeri Sipil. Satuan wilayah yang ditempati oleh sejumlah penduduk yang mempunyai organisasi Pemerintah terendah langsung di bawah Camat dan tidak berhak menyelenggarakan rumah tangga sendiri. Ciri utama kelurahan Lurah sebagai Pegawai Negeri dan tidak dipilih oleh rakyat.

2. Tugas Kelurahan

Dalam Undang-undang Nomor 32 tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah, Kelurahan dibentuk di wilayah kecamatan dengan perda berpedoman pada Peraturan Pemerintah, Kelurahan dipimpin oleh lurah yang dalam pelaksanaan tugasnya memperoleh pelimpahan dari Bupati/Walikota, Tugas Lurah sebagai pemerintah kelurahan dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Melakukan koordinasi terhadap jalannya pemerintahan kelurahan, pelaksanaan pembangunan dan pembinaan kemasyarakatan.
2. Melakukan tugas di bidang pemerintahan pembangunan dan kemasyarakatan yang menjadi tanggung jawabnya.
3. Melakukan usaha dalam rangka peningkatan partisipasi dan swadya gotong royong masyarakat.
4. Melakukan fungsi fungsi lain yang dilimpahkan kepada Pemerintah Kelurahan.

Sedangkan dalam tugas pokok sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4, Lurah mempunyai tugas sebagai berikut :

1. Pelaksanaan kegiatan pemerintah kelurahan
2. Pemberdayaan Masyarakat
3. Pelayanan Masyarakat
4. Penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum dan
5. Pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum.

3. Fungsi Lurah

Adapun Fungsi lurah sebagai berikut :

1. Penyelenggaraan kegiatan pelayanan masyarakat yang menjadi kewenangannya.
2. Penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan, administrasi kependudukan dan pembinaan keagrarian.
3. Penyelenggaraan administrasi pemerintahan kelurahan
4. Penyelenggaraan pembinaan ketentraman dan ketertiban di wilayahnya.
5. Penyelenggaraan kegiatan pembinaan pembangunan, perekonomian, produksi dan distribusi serta pembinaan lingkungan hidup.
6. Penyelenggaraan kegiatan pemberdayaan masyarakat diwilayah Kelurahan.

7. Penyelenggaraan pembinaan kesejahteraan sosial.
8. Penyelenggaraan usaha dalam rangka peningkatan partisipasi dan swadaya gotong royong masyarakat.

4. Alokasi Anggaran Kelurahan

Pada Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 159 Tahun 2004 juga dikemukakan bahwa keuangan kelurahan bersumber dari APBD Kabupaten/Kota yang dialokasikan sebagaimana perangkat daerah lainnya.

Alokasi anggaran Kelurahan memperhatikan variable-variable :

1. Besaran kewenangan yang dilimpahkan
2. Jumlah penduduk
3. Kepadatan penduduk
4. Luas wilayah
5. Kondisi geografis /karakteristik wilayah
6. Jenis volume pelayanan dan
7. Besaran pelimpahan tugas yang diberikan Dalam konteks Undang undang Nomor 32 Tahun 2004, hubungan pembinaan Camat kepada Lurah sudah merupakan kewajiban yang melekat pada dirinya, mengingat Lurah adalah bawahan Camat.

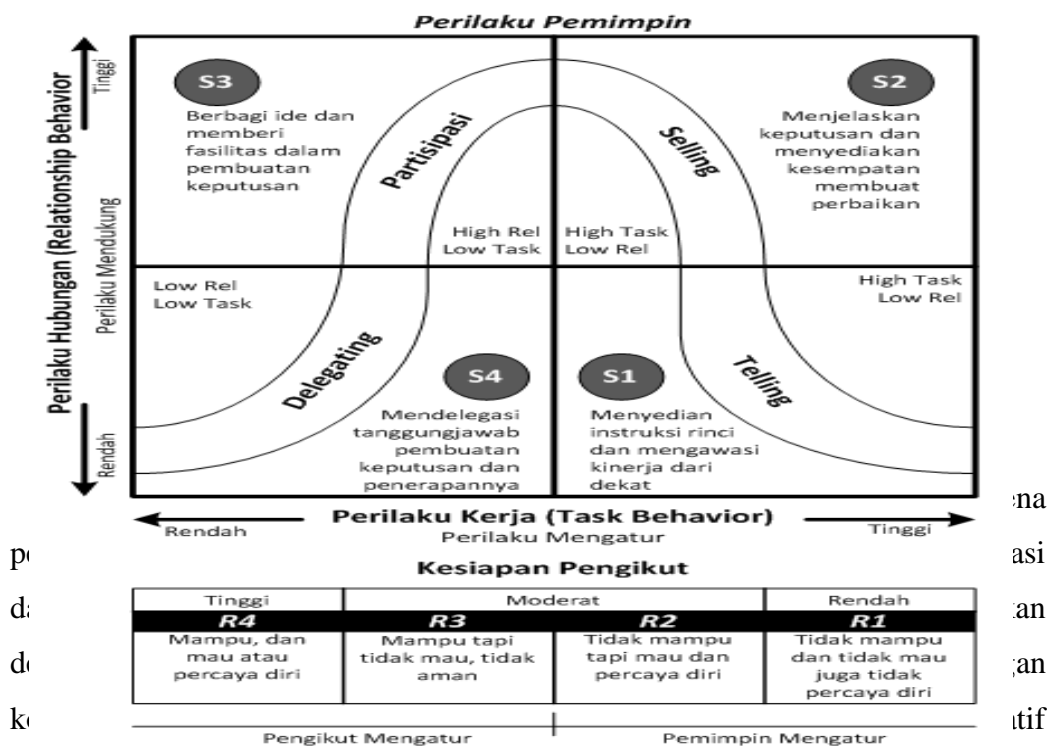
Aparatur pemerintahan yang terdepan sebagai ujung tombak pemerintahan negara adalah di desa/kelurahan. Pemimpin pada tingkat desa disebut Kepala Desa, dan pemimpin pada tingkat kelurahan disebut Lurah. Kepala Desa dan Lurah memimpin proses kegiatan pemerintahan di wilayahnya.

Pimpinan pemerintahan tingkat kelurahan adalah Kepala Kelurahan atau Lurah. Berdasarkan Pasal 9 Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014, dinyatakan bahwa Urusan Pemerintahan terdiri atas Urusan Pemerintahan absolut, urusan Pemerintah konkuren, dan Urusan Pemerintahan umum, urusan pemerintahan absolut adalah Urusan Pemerintahan yang sepenuhnya menjadi kewenangan Pemerintah Pusat, Urusan Pemerintah konkuren adalah Urusan Pemerintahan yang dibagi antara Pemerintah Pusat dan daerah Provinsi dan Daerah Kabupaten/Kota, Urusan Pemerintahan konkuren yang diserahkan ke daerah menjadi dasar pelaksanaan Otonomi daerah dan Urusan Pemerintahan umum adalah Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Presiden sebagai Kepala Pemerintahan.

Kelurahan sebagai unit Pemerintahan terendah dibawah Camat. Pemerintahan Kelurahan adalah organisasi pemerintah yang juga tunduk terhadap kaidah-kaidah organisasi pada umumnya yang dimaksud dengan organisasi Pemerintahan Kelurahan adalah struktur tata pembagian kerja dan struktur tata hubungan kerja antara Lurah, Sekretaris Kelurahan, Kepala-kepala seksi pada Sekretariat Kelurahan, saling bekerja sama melalui suatu sistem untuk mencapai tujuan bersama. dalam pasal 7 menyatakan bahwa dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, Lurah melakukan koordinasi dengan kepala distrik dan instansi vertikal yang beradadi wilayah kerja.

C. KERANGKA KONSEP

Kerangka konsep penulis yang di lakukan penelitian merupakan gambaran singkat dengan tentang proses atau langka-langka pembahasan masalah secara sistematis, sehingga mudah di pahami oleh pembaca.



dan aspiratif terhadap lingkungan kerjanya. Gaya kepemimpinan situasional menurut Hersey dan Blanchard dalam Thoha (2003:317) adalah didasarkan pada saling

Berhubungannya di antara hal-hal berikut ini:

1. Jumlah petunjuk dan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan.

2. Jumlah dukungan sosioemosional yang diberikan oleh pimpinan.
3. Tingkat kesiapan atau kematangan para pengikut yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas khusus, fungsi, atau tujuan tertentu.

Konsepsi ini melengkapi pemimpin dengan pemahaman dari hubungan antara gaya kepemimpinan yang efektif dan tingkat kematangan para pengikutnya dengan demikian, walaupun terdapat banyak variabel-variabel situasional yang penting lainnya seperti organisasi, tugas-tugas pekerjaan, pengawas dan waktu kerja, akan tetapi penekanan dalam kepemimpinan situasional ini hanyalah pada perilaku pemimpin dan bawahannya saja.

Perilaku pengikut atau bawahan ini amat penting untuk mengetahui kepemimpinan situasional. Intinya bahwa pendekatan situasional menyarankan bahwa perilaku pemimpin yang efektif harus:

1. Selalu memperhatikan situasi yang dihadapi.
2. Memperlakukan bawahan sesuai dengan kebutuhan masing-masing.

Pada dasarnya di dalam setiap gaya kepemimpinan terdapat 2 unsur utama, yaitu unsur pengarahan (*directive behavior*) dan unsur bantuan (*supporting behavior*) dari dua unsur tersebut gaya kepemimpinan dapat dikelompokkan atau dikombinasi dari kedua perilaku utama dari pemimpin yang kemudian menghasilkan empat gaya dasar kepemimpinan keempat gaya kepemimpinan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1. Gaya Intruksi

Seorang pemimpin dengan gaya intruksi menunjukkan perilaku yang banyak memberikan pengarahan (dalam perilaku tugas) dan sedikit dukungan (dalam perilaku hubungan) Pimpinan memberikan intruksi yang spesifik tentang peranan dan tujuan para pengikutnya, dan secara ketat mengawasi pelaksanaan tugas mereka dan dicirikan dengan komunikasi satu arah. Inisiatif pemecah masalah dan pembuatan keputusan semata-mata dilakukan oleh pemimpin. pemimpin memberikan batasan peranan pengikut dan memberitahukan mereka tentang apa, bagaimana, bilamana dan dimana melaksanakan tugas.

2. Gaya Konsultasi

Seorang pemimpin dengan gaya konsultasi menunjukkan perilaku yang banyak mengarahkan dan banyak memberikan dukungan. Pemimpin dengan

gaya ini mau menjelaskan keputusan dan kebijaksanaan yang diambil dan mau menerima pendapat dari pengikutnya, tetapi pemimpin masih harus tetap terus memberikan pengawasan dalam menyelesaikan tugas-tugas pengikutnya atau bawahannya serta pengambilan keputusan tetap pada pemimpin. Telah melakukan komunikasi dua arah antara pemimpin dan bawahan.

3. Gaya Partisipasi

Pemimpin dengan gaya partisipasi menekankan pada banyak memberikan dukungan dan sedikit dalam pengarahan pemimpin menyusun keputusan bersama-sama dengan para bawahan saling tukar-menukar ide/gagasan dan mendukung usaha-usaha mereka dalam menyelesaikan tugas posisi kontrol atas pemecahan masalah dan pembuatan keputusan dipegang secara bergantian komunikasi dua arah ditingkatkan dan peranan pemimpin secara aktif mendengarkan. hal ini wajar karena bawahan/pengikut telah memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas.

4. Gaya Delegasi

Pemimpin dengan gaya delegasi memberikan sedikit dukungan dan sedikit pengarahan. Pemimpin dengan gaya ini mendelegasikan secara keseluruhan keputusan-keputusan dan tanggung jawab pelaksanaan tugas kepada bawahannya. Sehingga bawahannya yang memiliki kontrol untuk memutuskan tentang bagaimana cara pelaksanaan tugas pemimpin memberikan kesempatan yang luas bagi bawahan untuk melaksanakan petunjuk mereka sendiri karena mereka memiliki kemampuan dan keyakinan untuk memikul tanggung jawab dalam pengarahan perilaku mereka sendiri.

Salah satu dari kepemimpinan situasional memperhatikan tingkat kematangan bawahan. kematangan (*maturity*) bawahan dalam hal ini adalah kemampuan dan kemauan dari orang-orang untuk bertanggung jawab dalam mengarahkan perilakunya. Sesuai dengan tulisan oleh Sutarto (2006:139-140) bahwa mengenai tingkat kematangan terdiri dari dua dimensi yaitu “*job maturity*” (kematangan kerja) dan “*psychological maturity*” (kematangan jiwa).kematangan kerja hubungan dengan “*ability*” (kemampuan) sedangkan kematangan jiwa berhubungan dengan “*willingnes*”(kemauan) teori gaya kepemimpinan situasional dapat digambarkan melalui bagan jaringan di bawah ini, sekaligus

memperlihatkan hubungan antara gaya kepemimpinan dengan tingkat kematangan bawahan Selanjutnya Sutarto (2006:139-140) mengatakan bahwa tingkat kematangan bawahan dapat diperinci menjadi empat tingkatan serta hubungannya dengan gaya kepemimpinan yang digunakan, yaitu:

1. Tingkat kematangan rendah (R1), dengan ciri tidak mampu dan tidak mau atau tidak mantap.gaya kepemimpinan yang digunakan mempengaruhi perilaku pada bawahan pada tingkat ini adalah S1 atau gaya kepemimpinan instruksi.
2. Tingkat kematangan rendah ke tingkat kematangan madya (R2), dengan ciri: tidak mampu tetapi mau atau yakin gaya kepemimpinan yang sesuai digunakan adalah konsultasi atau S2.
3. Tingkat kematangan madya ke tingkat kematangan tinggi (R3), dengan ciri: mampu tetapi tidak mau atau tidak mantap.gaya kepemimpinan yang tepat digunakan adalah partisipasi atau S3.
4. Tingkat kematangan tinggi (R4), dengan ciri mampu/cakap dan mau/yakin. Delegasi atau S4 menjadi gaya kepemimpinan yang cocok untuk mempengaruhi perilaku yang tingkat kematangannya tinggi.

Keempat gaya kepemimpinan di atas tidak ada yang lebih baik atau lebih buruk hal ini sangat tergantung dari macam kelompok yang dipimpin variabel-variabel dari faktor situasi lainnya juga turut berpengaruh antara lain waktu, tuntutan tugas, organisasi, harapan-harapan dan kemampuan atasan/pimpinan, teman sejawat dan bawahan namun variabel-variabel ini tidak memberikan kemungkinan bagi pemimpin untuk menguji ketepatan semua variabel di atas ,sebelum memutuskan gaya mana yang diterapkan.artinya kepemimpinan yang berhasil adalah pemimpin yang mampu mengadaptasikan gaya agar sesuai dengan situasi tersebut.

Dengan mempraktekkan teori siklus kehidupan di atas maka akan melahirkan pemimpin yang dinamis, pemimpin yang secara terus menerus mengamati perkembangan kemampuan, kemauan, motivasi, pengalaman dan prestasi bawahannya guna memilih dengan tepat gaya kepemimpinan yang akan diterapkan. Menurut Hersey dan Blanchard apabila gaya kepemimpinan yang dipakai tepat maka hal itu tidak hanya akan menimbulkan motivasi bagi para bawahan melainkan juga membantu para bawahan menjadi matang walaupun terdapat banyak variabel-variabel situasional yang penting lainnya seperti:

organisasi, tugas-tugas pekerjaan, pengawas dan waktu kerja, akan tetapi penekanan dalam kepemimpinan situasional ini hanyalah pada perilaku pemimpin dan bawahannya saja. Perilaku pengikut atau bawahan ini amat penting untuk mengetahui kepemimpinan situasional.

5. Empat Gaya Kepemimpinan Situasional

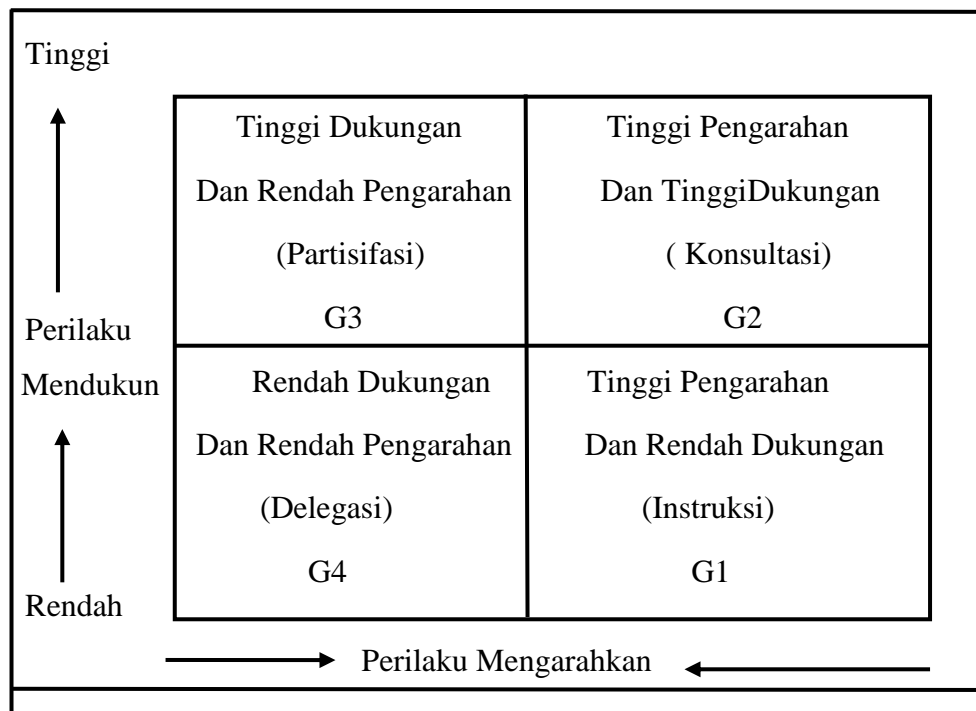
Dalam gaya (G1), pemimpin lebih memberikan intruksi yang spesifik tentang peranan dan tujuan bagi pengikutnya, dan secara ketat mengawasi pelaksanaan tugas mereka.

Dalam gaya (G2) dirujuk sebagai konsultasi, karena pemimpin yang menjelaskan keputusan dan kebijaksanaan yang diambil dan menerima pendapat bawahan tetapi masih harus memberikan pengawasan dan pengarahan kepada pengikutnya.

Pada gaya (G3) dirujuk sebagai partisipasi, pemimpin menyusun keputusan bersama-sama dengan pengikutnya dan mendukung dalam menyelesaikan tugas.

Gaya (G4) pemimpin yang mendelegasikan keputusan-keputusan dan tanggung jawab pelaksanaan tugas kepada bawahan.

Empat gaya tersebut jika dilihat dalam maka pada gambar berikut



Tinggi kematangan

Tinggi	Moderat		Rendah
R 4	R 3	R 2	R 1
Mampu/cakap dan mau/yakin	Mampu tetapi tidak mau atau tidak mantap	Tidak mampu tetapi mau atau yakin	Tidak mampu dan tidak mau atau tidak mantap

D. KERANGKA BERFIKIR

Kerangka Pemikiran diatas masalah yang akan dikaji dapat dilihat melalui bagan berikut ini:

