BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Definisi Kepemimpinan

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kegiatan yang mampu menarik perhatian karyawan atau bawahan agar mengikuti aturan dalam organisasi. Pemimpin mengajak karyawan atau bawahan untuk melaksanakan tugas yang sudah direncanakan secara matang oleh organisasi atau kelompok. Menurut peneliti, dalam kepemimpinan ini para karyawan atau bawahan dapat bekerja dengan mengikuti peraturan pada organisasi dan membuat struktur organisasi sebagai jabatan yang ditunjuk oleh pemimpin. Kegiatan yang diperintahkan oleh pemimpin secepat mungkin diselesaikan sesuai harapan demi tercapainya tujuan yang sama dengan mengedepankan pelayanan kepada konsumen atau masyarakat. Penulis masih memberikan pengertian kepemimpinan menurut Kartono : “Kepemimpinan ialah satu bentuk dominasi yang didasari oleh kapabilitas/kemampuan pribadi, yaitu mampu mendorong dan mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan bersama (Kartono, 2013:187)”.

Kepemimpinan menurut Kartini Kartono pada intinya yang didasari dengan kapabilitas atau kemampuan pribadi. Hal ini dapat didasarkan bahwa seorang pemimpin mempunyai kelebihan yang tidak dimiliki oleh orang lain. Seorang

pemimpin yang berkemampuan mengajak bawahan atau masyarakat untuk mencapai hasil tujuan yang tercapai dengan sebuah kesuksesan sebagai kunci dalam berorganisasi. Kemampuan pribadi yang dimiliki oleh seorang pemimpin bisa dilihat dari ketegasan dalam mengambil keputusan, menerapkan kedisiplinan, perilaku yang mempunyai pikiran akal sehat serta memiliki rasa tanggung jawab besar terhadap organisasi atau kelompok. Pandangan arti kepemimpinan dari Kartini Kartono tidak jauh berbeda dengan pendapat Gunadi Getol dalam buku *Management Miracle Series: Accepted Leader*.

> "Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi sekelompok orang yang memiliki kebutuhan yang sama dan mengarahkan mereka agar mereka bersedia melakukan pekerjaan sesuai dengan pengarahannya dan pada akhirnya mencapai tujuan yang sudah ditetapkan (Getol, 2012:2)".

Peran seorang pemimpin adalah faktor utama dalam menggerakkan bawahan atau masyarakat agar bersedia melakukan pekerjaan yang sudah diarahkan dari atasan atau pemimpin. Kepemimpinan mempunyai kapabilitas demi tercapainya tujuan dan aktivitas yang memiliki kebutuhan yang sama serta dijadikan visi misi untuk mencapai tujuan. Pekerjaan yang diberikan dari atasan adalah perintah yang harus diselesaikan sesuai yang diharapkan. Peneliti juga memberikan pengertian kepemimpinan dari ahli lain. "Kepemimpinan merupakan suatu yang dinamis, penting dan memiliki kompleksitas tinggi (Sedarmayanti, 2013:113)".

Seni kepemimpinan adalah nilai jual yang dimiliki perilaku pemimpin. Pemimpin memberikan motivasi kepada bawahan agar mempunyai rasa tanggungjawab dalam melaksanakan tugas yang sudah diarahkan oleh pemimpin.

Pemimpin harus memberikan penghargaan atau *reward* sebagai tanda bahwa karyawan atau bawahan tersebut sangat disiplin dalam bekerja dan mematuhi peraturan dalam organisasi atau kelompok. Seni kepemimpinan juga mencakup keseimbangan antara pelaksanaan tugas rutin dengan kegiatan-kegiatan inovatif dan kreatif dalam wujud penerapan sistem kerja baru, perbaikan dan revisi.

> "Kepemimpinan adalah rangkaian kegiatan penataan berupa kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan".
> (Sutarto, 2012:25)

Kepemimpinan merupakan faktor utama dalam sebuah organisasi yang dapat menggerakkan bawahan, memengaruhi bawahan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan oleh seorang pemimpin, kemudian mengawasi dalam setiap kinerja bawahannya. Sebuah organisasi akan merasakan sukses atau tidaknya dalam melaksanakan tujuannya dan pemimpinlah yang menjadi koordinator dan motivator yang akan membawa organisasi pada puncak keberhasilan.

2.1.2 Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang dilihat oleh pemimpin. Tercapainya visi dan misi dari suatu organisasi akan ditentukan oleh gaya kepemimpinan seorang pemimpin di dalam organisasi tersebut. Pemimpin sebagai lokomotif yang akan diikuti oleh para bawahannya. Berikut pengertian gaya kepemimpinan dari pendapat para ahli :

Gaya kepemimpinan seseorang akan identik dengan tipe kepemimpinan orang yang bersangkutan. Adapun tipe-tipe pemimpin sebagai berikut :

1) Otokratik, mempunyai ciri-ciri sebagai berikut :
   a. Menuntut ketaatan penuh dari para bawahan,
   b. Dalam menegakkan disiplin menunjukkan kekakuan,
   c. Bernada keras dalam pemberian perintah atau instruksi,
   d. Menggunakan pendekatan punitif dalam hal terjadinya penyimpangan oleh bawahan.
2) Paternalistik, yaitu seorang pemimpin yang memiliki sifat-sifat :
   a. Kuatnya ikatan primordial,
   b. *Extended family* system,
   c. Kehidupan masyarakat yang komunalistik,
   d. Peranan adat istiadat yang sangat kuat dalam kehidupan bermasyarakat,
   e. Masih dimungkinkan hubungan pribadi yang intim antara seorang anggota masyarakat dengan anggota masyarakat lainnya.
3) Kharismatik, mempunyai karakakteristik yaitu:
   a. Daya tariknya yang sangat memikat sehingga mampu memperoleh pengikut yang jumlahnya kadang-kadang sangat besar,
   b. Seseorang yang dikagumi oleh banyak pengikut meskipun para pengikut tersebut tidak selalu dapat menjelaskan secara mengapa orang tertentu itu dikagumi.
4) Laissez faire, mengidentifikasikan karakteristik sebagai berikut:
   a. Pendelegasian wewenang secara ekstensif,
   b. Pengambilan keputusan diserahkan kepada para pejabat pimpinan yang lebih rendah dan kepada para petugas operasional, kecuali dalam hal-hal tertentu yang nyata-nyata menuntut keterlibatannya secara langsung,
   c. Status quo organisasional tidak terganggu,
   d. Sepanjang dan selama para anggota organisasi menunjukkan perilaku dan prestasi kerja yang memadai, intervensi pimpinan dalam perjalanan organisasi berada pada tingkat yang minimum.
5) Demokraktik, gaya ini mempunyai karakteristik sebagai berikut:
   a. Selalu mengusahakan adanya pendelegasian wewenang yang praktis dan realistik tanpa kehilangan kendali organisasional,
   b. Para bawahan dilibatkan secara aktif dalam menentukan nasib sendiri melalui peransertanya dalam proses pengambilan keputusan,
   c. Dalam proses pergerakkan bawahan selalu bertitik tolak dari pendapat bahwa manusia itu adalah makhluk yang termulia di dunia,
   d. Ia senang menerima saran, pendapat, dan bahkan kritik-kritik dari bawahannya,
   e. Selalu berusaha mengutamakan kerjasama dan teamwork dalam usaha mencapai tujuan,

f. Selalu berusaha untuk menjadikan bawahannya lebih sukses daripada dia sendiri,
g. Berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin. (Siagian, 2010:31)

Berbicara mengenai gaya sesungguhnya berbicara mengenai "modalitas" dalam kepemimpinan. Modalitas dapat diartikan sebagai pemimpin yang mendalami cara-cara yang disenangi dan digunakan oleh seseorang sebagai wahana untuk menjalankan kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan seseorang akan identik dengan tipe kepemimpinan orang yang bersangkutan. Seseorang yang menduduki jabatan pimpinan mempunyai kapasitas untuk membaca situasi yang dihadapinya secara tepat dan menyesuaikan gaya kepemimpinannya agar sesuai dengan tuntutan situasi yang dihadapinya, meskipun penyesuaian itu mungkin hanya bersifat sementara.

Menurut Miftah Thoha ada empat gaya dasar kepemimpinan yang biasa dipakai dalam pengambilan keputusan.

1 Instruksi, gaya pemimpin tipe ini dicirikan dengan komunikasi satu arah. Pemimpin memberikan batasan peranan pengikutnya dan memberitahu mereka tentang apa, bagaimana, bilamana, dan dimana melaksanakan berbagai tugas. Inisiatif pemecahan masalah dan pembuatan keputusan semata-mata dilakukan oleh pemimpin.
2 Konsultasi, perilaku pemimpin ini tinggi pengarahan dan tinggi dukungan. Pemimpin masih banyak memberikan pengarahan dan masih membuat hampir sama dengan keputusan, tetapi hal ini diikuti dengan meningkatnya komunikasi dua arah dan perilaku mendukung. Meskipun dukungan ditingkatkan, pengendalian *(control)* atas pengambilan keputusan tetap pada pemimpin.
3 Partisipasi, pemimpin dengan gaya kepemimpinan partisipasi, lebih menekankan pada dukungan tetapi rendah pengarahan, karena posisi kontrol atas pemecahan masalah dan pembuatan keputusan dipegang secara bergantian. Pemimpin dan pengikut saling tukar-menukar ide dalam pemecahan masalah dan pembuatan keputusan. Tanggung jawab pemecahan masalah dan pembuatan keputusan sebagian besar berada pada pihak pengikut.

4 Delegasi, perilaku pemimpin ini rendah dukungan dan rendah pengarahan atas tugas yang diberikan kepada bawahan. Bawahanlah yang memiliki kontrol untuk memutuskan tentang bagaimana cara pelaksanaan tugas. Pemimpin memberikan kesempatan yang luas bagi bawahan untuk melaksanakan pertunjukan mereka sendiri karena mereka memiliki kemampuan dan keyakinan untuk memikul tanggung jawab dalam pengarahan perilaku mereka sendiri. Gaya kepemimpinan delegasi banyak terdapat pada struktural pemerintahan.
(Thoha, 2012:66-68)

Keempat gaya dasar kepemimpinan yang dijelaskan oleh Miftah Thoha adalah gaya yang biasa diterapkan dalam kehidupan berorganisasi. Gaya kepemimpinan yang bertipe instruksi mungkin tidak bisa memahami sifat dan tingkah karyawan dengan seksama, bila pemimpin hanya menginstruksikan kepada bawahan keakraban atasan dan bawahan sangat kurang. Pemimpin seharusnya memperhatikan pekerjaan karyawan atau bawahan dan saling berkomunikasi untuk meningkatkan stabilitas kerja di organisasi tersebut. Gaya kepemimpinan yang bertipe konsultasi menggunakan cara komunikasi dalam satu ruangan demi untuk pembuatan keputusan dan pemberian tugas kepada masing-masing bawahan dengan menampung masukan-masukan dari bawahan. Gaya kepemimpinan partisipasi, dimana seorang pemimpin membantu dengan memberi dukungan akan tetapi sangat rendah dalam pengarahan. Satu tipe kepemimpinan delegasi yang selalu mewakilkan pada bawahan dalam melaksanakan tugasnya.

Kartini Kartono membagi tipe kepemimpinan sebagai berikut :

1 Tipe Karismatik
2 Tipe Paternalistis
3 Tipe Militeristis
4 Tipe Otokratis (*Outhoritative, Dominator*)
5 Tipe *Laissez Faire*

6 Tipe Populistis
7 Tipe Administratif dan Eksekutif
8 Tipe Demokratis
(Kartono, 2013:80-86)

Tipe-tipe kepemimpinan tersebut memiliki kekuatan dimana pada tipe kepemimpinan karismatik merupakan tipe yang memiliki kekuatan energi sebagai daya tarik untuk mempengaruhi orang lain serta memiliki keberanian dalam melaksanakan tugasnya dengan rasa tanggung jawab yang tinggi. Berbeda dengan tipe karismatik, tipe kepemimpinan paternalistis sering dianggap sebagai tipe kepemimpinan yang kebapak-an. Kepemimpinan yang seperti kebapak-an ini bersikap terlalu melindungi. Ada juga tipe kepemimpinan militeristis yang merupakan tipe yang lebih banyak memerintah kepada bawahan dengan keras secara otoriter dan kaku tetapi tipe ini seringkali bijaksana dalam memerintah terhadap bawahan.

Tipe kepemimpinan otokratis merupakan kekuasaan pada diri seorang pemimpin yang mutlak harus dipatuhi. Pemimpin ini tidak pernah memberikan informasi dalam pelaksanaan tugas kebijakan tanpa berkonsultasi dengan bawahannya. Tipe kepemimpinan laissez faire ini merupakan tipe yang hampir sama dengan tipe otokratik dimana seorang pemimpin sama sekali tidak memimpin dalam sebuah organisasi. Tipe kepemimpinan populistis ini sangat berpegang teguh pada nilai-nilai masyarakat yang tradisional. Kepemimpinan populistis kurang mempercayai dukungan kekuatan serta bantuan hutang-hutang luar negeri (asing). Tipe populistik ini terlihat berbeda dengan tipe kepemimpinan administratif dan

eksekutif yang mampu menyelenggarakan tugas-tugas administrasi secara efektif. Tipe kepemimpinan ini mampu menggerakkan dinamika modernisasi dan pembangunan. Tipe kepemimpinan demokratis ini merupakan organisasi yang segenap bagian-bagiannya berjalan lancar, sekalipun pemimpin tersebut tidak ada di kantor. Otoritas sepenuhnya didelegasikan ke bawah dan masing-masing orang menyadari tugas serta kewajibannya sehingga mereka merasa senang-puas pasti dan aman menyandang setiap tugas kewajibannya.

Tipe kepemimpinan juga dapat dikatakan sebagai seni dimana dalam perilaku pemimpin secara aktif menunjuk bawahan agar melaksanakan tugasnya. Sifat pemimpin tergantung pada situasi di tempat kerjanya dan sifat pemimpin tidak boleh pilih-pilih kepada bawahan, pemimpin harus adil dalam pekerjaan pada organisasi. Sikap pemimpin pada bawahan dengan memberikan dorongan, motivasi serta penghargaan atau *reward*.

Sedarmayanti mengungkapkan gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan sifat, sikap yang sering diterapkan pemimpin ketika mencoba memengaruhi kinerja bawahannya. Gaya kepemimpinan merupakan dasar dalam mengklasifikasikan tipe kepemimpinan. Gaya kepemimpinan menurut Hasibuan sebagai berikut :

a) Kepemimpinan Otoriter
   Kepemimpinan otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaannya hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.
b) Kepemimpinan partisipatif

Kepemimpinan partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas dan partisipasi para bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan.

c) Kepemimpinan Delegatif
Kepemimpinan delegatif apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan kekuasaan.
(Hasibuan, 2013:172)

Ketiga tipe kepemimpinan itu dilaksanakan dalam sebuah kepentingan pemimpin. Kepentingan yang dimaksud adalah dalam pelaksanaan tugas, hubungan kerja sama dan hasil yang dicapai. Pelaksanaan dari ketiga pola tersebut sebaiknya diterapkan secara bersama-sama karena bila dilakukan secara bersama-sama maka akan tercapai tugas yang diperintahkan oleh pemimpin. Ketiga tipe kepemimpinan diatas dalam praktiknya dapat dikatakan saling mengisi satu sama lain, ketiga tipe kepemimpinan bisa disesuaikan dengan keadaan situasi yang akan menghasilkan kepemimpinan yang terlihat efektif.

Menurut Sutarto, gaya kepemimpinan adalah gaya bersikap dan bertindak pemimpin akan nampak dari cara melakukan sesuatu pekerjaan, antara lain akan nampak dari ;

1. Cara memberikan perintah;
2. Cara memberikan tugas;
3. Cara berkomunikasi;
4. Cara membuat keputusan;
5. Cara mendorong semangat;
6. Cara memberikan bimbingan, dan
7. Cara mengawasi pekerjaan
(Sutarto, 2012:59)

Pemimpin memiliki gaya sikap yang bertindak dalam penyelesaian tujuan tertentu. Sikap ini merupakan sebagai pelaksanaan dalam suatu pekerjaan dengan memberikan tugas dan memerintah kepada bawahan. Hal tersebut dapat disikapi dengan sebuah komunikasi yang harus terjaga agar mampu menegakkan kedisiplinan dan menegur kesalahan bawahan.

Definisi gaya kepemimpinan dari berbagai para ahli dapat diuraikan secara ringkas bahwa, gaya kepemimpinan adalah suatu cara atau pola tindakan dalam peranan pemimpin yang mempunyai tingkah laku dan karakteristik masing-masing dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas pada bawahannya serta mempengaruhi bawahan/karyawan untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Dalam gaya kepemimpinan dapat mengarahkan bawahan agar mengikuti aturan yang berada pada organisasi. Setiap gaya kepemimpinan tidak dapat dirubah dengan sebuah paksaan, tetapi merupakan situasi untuk mengubah perilakunya dimana saat akan diperlukan dalam suatu tujuan atau kegiatan tertentu untuk mengubah perilakunya sesuai situasi.

Pemimpin yang mempunyai perilaku untuk mengajak bawahan mengikutinya adalah gaya yang dimiliki oleh masing-masing pemimpin. Tingkah laku seorang pemimpin dapat diketahui hanya dengan mengetahui kepribadiannya. Apabila bawahan atau karyawan selalu memperhatikan tingkah laku pemimpin, mungkin dapat diketahui bahwa pemimpin tersebut mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda bila dibandingkan dengan pemimpin yang sebelumnya. Seorang pemimpin yang berada pada suatu instansi ini mempunyai gaya kepemimpinan yang dapat

mengarahkan pada bawahan atau juga pada rakyatnya untuk terus mengikuti perkembangan dunia politik dengan memberikan pembelajaran pendidikan politik agar tidak buta dalam perpolitikan.

2.1.3 Ciri-Ciri dan Indikator-Indikator Kepemimpinan

Menurut Siagian, indikator-indikator kepemimpinan yang dapat dilihat sebagai berikut:

a. Iklim saling mempercayai
b. Penghargaan terhadap ide bawahan
c. Memperhitungkan perasaan para bawahan
d. Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan
e. Perhatian pada kesejahteraan bawahan
f. Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan proporsional
g. Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan padanya
(Siagian, 2010:121-122)

Keenam indikator dari Siagian merupakan faktor efektivitas dalam dunia kepemimpinan yang dipengaruhi oleh perilaku yang menyebabkan para bawahan senang datang kepadanya untuk menyampaikan berbagai masalah yang dihadapi. Indikator dari Siagian sangat berguna untuk dipelajari sampai sejauh mana sikap seorang pemimpin yang dapat membawa perubahan kepada bawahan dengan menghitung dari sebuah kepuasan kerja dalam penyelesaian tugasnya. Perilaku pemimpin dapat diketahui bila bawahan atau masyarakat dapat memahami sikap seorang pemimpin dalam bekerja.

Teknik kepemimpinan dapat juga dirumuskan sebagai cara bertindaknya pemimpin dengan bantuan alat-alat fisik dan macam-macam kemampuan psikis untuk

mewujudkan kepemimpinannya. Kartono memasukkan ke dalam kategori teknik kepemimpinan ini antara lain:

1. Etika profesi pemimpin dan etiket.
2. Kebutuhan dan motivasi (manusia).
3. Dinamika kelompok.
4. Komunikasi.
5. Kemampuan pengambilan keputusan.
6. Keterampilan berdiskusi dan “permainan” lainnya.
   (Kartono, 2013:95)

Teknik kepemimpinan ini dapat memberikan sebuah perilaku kepemimpinan ke dalam sebuah etika profesi yang memiliki sebuah motivasi kepada bawahan. Sikap pemimpin membentuk kelompok dengan komunikasi yang merupakan alat bantu dalam setiap percakapan organisasi. Pemimpin mempunyai kemampuan dalam pengambilan keputusan yang tepat sebagai langkah pada tujuan utama yang dikerjakan oleh organisasi. Seorang pemimpin dipastikan mempunyai kelebihan dalam keterampilan diskusi dengan menciptakan suasana kerja yang terlihat kondusif.

Teori mengenai ciri-ciri pendekatan perilaku kepemimpinan dikemukakan oleh Sutarto yaitu :

a. Memperhatikan kebutuhan bawahan atau memberikan motivasi
b. Menciptakan suasana saling percaya dan saling harga menghargai
c. Simpati terhadap bawahan dan memiliki sikap bersahabat
d. Menumbuhkan peran serta bawahan dalam pengambilan keputusan
e. Lebih mengutamakan pengarahan diri, mendisiplinkan diri dan mengontrol diri
   (Sutarto, 1998:68)

Kelima ciri pendekatan perilaku kepemimpinan ini merupakan suatu sikap yang terpenting dalam membentuk seorang pemimpin yang dapat menciptakan sebuah suasana kerja menjadi lebih kondusif dengan cara memperhatikan bawahan yang

diberi motivasi bekerja. Pendekatan ini dapat menjadikan sikap pemimpin diketahui oleh bawahan atau masyarakat dan membuat organisasi menjadi sahabat serta simpati. Seorang pemimpin memiliki peran dalam memenuhi suatu kebutuhan bawahan dalam pengambilan keputusan. Pemahaman dalam pendekatan perilaku kepemimpinan ini dapat diakui bagi setiap organisasi atau kelompok, karena pendekatan ini merupakan bagian dari sebuah keberhasilan organisasi dalam pelaksanaan tugas dan tujuan yang akan dicapai oleh kerja sama tim..

2.1.4 Teori Kepemimpinan *Path Goal*

Teori *Path Goal* ini adalah salah satu pendekatan yang paling diyakini saat ini. Robert House mengembangkan suatu model kontijensi kepemimpinan dengan menyaring elemen-elemen dari penelitian *Ohio State* tentang kepemimpinan pada *inisiating structure* dan *consideration* serta teori pengharapan motivasi. Teori ini memiliki dasar bahwa tugas pemimpin adalah untuk membantu anggotanya demi mencapai tujuan mereka serta memberikan arahan dan dukungan atau keduanya yang dibutuhkan untuk menjamin tujuan mereka sesuai dengan tujuan kelompok atau organisasi secara keseluruhan.

> Istilah *Path Goal* menyiratkan para pemimpin yang efektif menjelaskan jalur dari para pengikutnya terhadap tujuan kerja mereka dan membuat pekerjaan menjadi lebih mudah dengan mengurangi hambatan-hambatan dalam pekerjaan. (Robbins dalam buku perilaku organisasi Penerjemah : Ratna Saraswati dan Febriella Sirait 2015:256)

Teori *Path-Goal* ini menjelaskan inti teori ini adalah tugas pemimpin untuk memberikan sebuah inforamsi dan dukungan dengan apa yang butuhkan agar bisa

mencapai satu tujuan tertentu. Teori ini berdampak pada suatu perilaku pemimpin yang memberikan motivasi pada bawahan, memberikan suatu kepuasan dalam bekerja dan melihat kinerjanya untuk mencapai tujuan. Hal ini untuk menunjukkan jalan guna membantu bawahan untuk mendapatkan apa yang dibutuhkan demi mencapai tujuan kerja.

Model kepemimpinan *Path Goal* berusaha meramalkan efektivitas kepemimpinan dalam berbagai situasi. Menurut model ini, pemimpin menjadi efektif karena pengaruh motivasi mereka yang positif, kemampuan untuk melaksanakan, dan kepuasan pengikutnya. Model path-goal menjelaskan bagaimana seorang pimpinan dapat memberi kemudahan kepada bawahan untuk melaksanakan tugas dengan menunjukkan bagaimana prestasi mereka dapat digunakan sebagai alat mencapai hasil yang mereka inginkan.

Teori Pengharapan (*Expectancy Theory*) menjelaskan bagaimana sikap dan perilaku individu dipengaruhi oleh hubungan antara usaha dan prestasi (path-goal) dengan valensi dari hasil (*goal attractiveness*). Individu akan memperoleh kepuasan dan produktif ketika melihat adanya hubungan kuat antara usaha dan prestasi yang mereka lakukan dengan hasil yang mereka capai bernilai tinggi. Model *Path-Goal* juga mengatakan bahwa pimpinan yang paling efektif adalah mereka yang membantu bawahan bagaimana cara untuk mencapai hasil yang bernilai tinggi.

Untuk membentuk fungsi-fungsinya tersebut, pemimpin dapat mengambil berbagai gaya kepemimpinan. Empat perbedaan gaya kepemimpinan dijelaskan dalam Model *Path-Goal*, sebagai berikut:

1. **Kepemimpinan Pengarah (*Directive Leadership*)**
   Pemimpin memberitahukan kepada bawahan apa yang diharapkan dari mereka, memberitahukan jadwal kerja yang harus disesuaikan dan standar kerja, serta memberikan bimbingan/arahan secara spesifik tentang cara-cara menyelesaikan tugas tersebut, termasuk di dalamnya aspek perencanaan, organisasi, koordinasi dan pengawasan.
2. **Kepemimpinan Pendukung (*Supportive Leadership*)**
   Pemimpin bersifat ramah dan menunjukkan kepedulian akan kebutuhan bawahan. Ia juga memperlakukan semua bawahan sama dan menunjukkan tentang keberadaan mereka, status, dan kebutuhan-kebutuhan pribadi, sebagai usaha untuk mengembangkan hubungan interpersonal yang menyenangkan di antara anggota kelompok. Kepemimpinan pendukung (*supportive*) memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja bawahan pada saat mereka sedang mengalami frustasi dan kekecewaan.
3. **Kepemimpinan Partisipatif (*Participative Leadership*)**
   Pemimpin partisipatif berkonsultasi dengan bawahan dan menggunakan saran-saran dan ide mereka sebelum mengambil suatu keputusan. Kepemimpinan partisipatif dapat meningkatkan motivasi kerja bawahan.
4. **Kepemimpinan Berorientasi Prestasi (*Achievement-Oriented Leadership*)**
   Gaya kepemimpinan di mana pemimpin menetapkan tujuan yang menantang dan mengharapkan bawahan untuk berprestasi semaksimal mungkin serta terus menerus mencari pengembangan prestasi dalam proses pencapaian tujuan tersebut. (Robbins, 2015:256)

Dengan menggunakan salah satu dari empat gaya di atas dan dengan memperhitungkan faktor-faktor seperti yang diuraikan tersebut, seorang pemimpin harus berusaha untuk mempengaruhi persepsi para karyawan atau bawahannya dan mampu memberikan motivasi kepada mereka, dengan cara mengarahkan mereka pada kejelasan tugas-tugasnya, pencapaian tujuan, kepuasan kerja dan pelaksanaan kerja yang efektif.

2.1.5 Definisi Sosialisasi

Kegiatan manusia dalam kehidupan sehari-hari tidak jauh dalam sebuah sosialisasi. Hal ini merupakan suatu proses untuk saling memperkenalkan seseorang

dalam lingkup masyarakat luas. Sosialisasi ini bukan hanya dalam lingkup masyarakat, sebelum bersosialisasi pada masyarakat luas, dalam bentuk konteks keluarga yang berada dalam satu rumahpun perlu adanya sosialisasi. Keluarga merupakan langkah awal mula kehidupan kita berlangsung. Seorang ayah dan ibu yang memimpin keluarga secara proses melakukan sosialisasi untuk mendidik anaknya dalam bersosialisasi yang baik dengan benar. Beberapa para pakar sosiologi memberikan sebuah definisi tentang sosialisasi.

> "Sosialisasi mencakup proses yang berkaitan dengan kegiatan individu-individu untuk mempelajari tertib sosial lingkungannya, dan menyerasikan pola interaksi yang terwujud dalam konformitas, nonkonformitas, penghindaran diri, dan konflik".(Soekanto, 1985:71)

Dari pendapat tersebut dapat dikatakan bahwa dalam sosialisasi individu belajar menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Pembelajaran dalam lingkungannya dapat membentuk sebuah karakter atau sikap yang dapat merubah interaksi sosial menjadi lebih baik. Penyesuaian diri dalam lingkungan sosialnya dapat dijadikan sebagai pentingnya bersosialisasi yang dapat membentuk sebuah kelompok, komunitas atau organisasi yang diakibatkan dari faktor sosialisasi. Proses sosialisasi adalah proses membimbing individu ke dalam dunia sosial (Nasution, 1999:126). Proses sosialisasi ini dapat memberikan arahan kepada individu dengan kehidupan bermasyarakat secara luas. Seorang individu yang dibimbing ke dalam dunia sosial merupakan pengajaran dari seorang guru yang memberikan suatu ilmu untuk kehidupan. Ada juga pengertian sosialisasi dari pandangan ahli lain.

> “Sosialisasi ialah proses yang membantu individu melalui belajar dan menyesuaikan diri, bagaimana cara hidup dan bagaimana cara berfikir kelompoknya, agar dapat berperan dan berfungsi dalam kelompoknya”.
> (Susanto, 1983:12)

Sosialisasi dapat membantu seorang individu melalui tahap pembelajaran dari berbagai kalangan yang mempunyai keahlian tertentu serta dapat menyesuaikan diri dengan kalangan masyarakat yang beraneka ragam budaya. Individu akan berfikir dalam kelompok tertentu agar tidak salah bersosialisasi dan berperan sebagai masyarakat yang bisa saling membantu sesama masyarakat. Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa pengertian sosialisasi merupakan suatu proses interaksi sosial yang dapat mengarahkan dan membimbing individu untuk menyesuaikan diri dengan kelompok atau lingkungannya.

2.1.6 Proses Sosialisasi

Sosialisasi itu sebagai proses belajar yang membimbing anak ke arah perkembangan kepribadian sosial sehingga dapat menjadi anggota masyarakat yang bertanggung jawab dan efektif (Yusuf, 2004:123). Perkembangan sosial anak dapat dikembangkan dan dibimbing oleh keluarga yang dapat memberikan suatu pembelajaran interaksi sosial di lingkungan sekitar. Interaksi sosial tersebut dapat memperkenalkan diri kepada masyarakat tentang berbagai aspek kehidupan sosial bermasyarakat. Proses membimbing yang dilakukan oleh orangtua tersebut disebut proses sosialisasi.

Terdapat dua hal penting dalam suatu proses sosialisasi, yaitu

1. Tentang proses, yaitu suatu transmisi pengetahuan, sikap, nilai, norma, dan perilaku esensial.
2. Tentang tujuan, yaitu sesuatu yang diperlukan agar mampu berpartisipasi efektif dalam masyarakat. (Damsar, 2011:66)

Proses sosialisasi merupakan suatu sikap yang mempunyai tujuan dalam partisipasi masyarakat dan dapat membangun sebuah karakter yang membuat bangsa menjadi maju. Tujuan sosialisasi ini untuk mengikuti suatu interaksi sosial yang memberikan suatu hal penting yang perlu diperhatikan pada semua perubahan dalam kehidupan manusia. Proses sosialisasi dapat merubah kehidupan sosial yang terkadang mampu membawa dampak hal yang positif dan yang negatif.

Proses sosialisasi memiliki kegiatan-kegiatan yang mencakup ke dalam beberapa bagian diantaranya:

1. Belajar (learning)
   Belajar adalah suatu perubahan yang relatif menetap dalam tingkah laku sebagai akibat dari pengalaman yang lalu. Proses belajar individu berlangsung sepanjang hayat, yaitu belajar dari individu itu lahir sampai ke liang lahat.
2. Penyesuaian Diri dengan Lingkungan
   Penyesuaian diri merupakan kemampuan untuk mengubah diri sesuai dengan lingkungannya, atau sebaliknya mengubah lingkungan sesuai dengan keadaan dirinya.Penyesuaian diri individu terbagi dua yaitu penyesuaian diri terhadap lingkungan fisik yang sering disebut dengan istilah adaptasi, dan penyesuaian diri dengan lingkungan sosial yang disebut adjustment.
   (Khairuddin, 2002:65)

Kegiatan dalam proses sosialisasi harus dilakukan secara disiplin dalam belajar. Suatu individu akan menjadi orang yang pintar dan cerdas merupakan dari suatu pemikiran dalam belajar. Pembelajaran yang diberikan kepada individu merupakan modal utama dan bekal untuk melanjutkan hidup yang lebih baik. Individu belajar dalam memahami kebudayaan dan keterampilan, seperti bahasa atau ucapan, cara

berpakaian, cara makan, dan lain-lain. Segala sesuatu yang dipelajari individu mula-mula dipelajari dari orang lain di sekitarnya terutama anggota keluarga. Secara sadar individu menerima apa yang diajarkan oleh orang di sekitarnya, misal seorang ibu mengajarkan anaknya berbahasa dan bagaimana cara makan yang benar. Secara tidak sadar, individu belajar dari mendapatkan informasi dalam berbagai situasi dengan memperhatikan tingkah laku orang lain, menonton televisi, mendengar percakapan orang lain, dan sebagainya. Ketika dalam lingkungan tertentu, individu juga harus beradaptasi dengan sekitarnya agar tidak salah dalam memilih teman.

Berhasil atau tidaknya proses penyesuaian diri, ada empat kriteria yang harus digunakan yaitu:

a. Kepuasan psikis
   Penyesuaian diri yang berhasil akan menimbulkan kepuasan psikis, sedangkan yang gagal akan menimbulkan rasa tidak puas.
b. Efisiensi kerja
   Penyesuaian diri yang berhasil akan nampak dalam kerja/kegiatan yang efisien, sedangkan yang gagal akan nampak dalam kerja/kegiatan yang tidak efisien. Misal, murid yang gagal dalam pelajaran di sekolah.
c. Gejala-gejala fisik
   Penyesuaian diri yang gagal akan nampak dalam gejala-gejala fisik seperti: pusing kepala, sakit perut, dan gangguan pencernaan.
d. Penerimaan sosial
   Penyesuaian diri yang berhasil akan menimbulkan reaksi setuju dari masyarakat, sedangkan yang gagal akan mendapatkan reaksi tidak setuju masyarakat.
   (Khairuddin, 2002:68)

Kriteria yang ditentukan dalam penyesuaian diri terdapat dalam psikis yang berarti bahwa dalam individu dapat merasakan sebuah perasaan puas atau tidak puas. Efisiensi merupakan suatu tindakan pekerjaan yang harus dapat diselesaikan oleh seorang individu dengan rasa tanggungjawab. Seorang individu akan merasakan

gejala-gejala fisik bila merasa tidak nyaman dalam suatu pekerjaan. Seorang individu akan menimbulkan rasa simpati dan empati terhadap teman dengan menerima keadaan sosial ada apanya dengan tidak memandang hal-hal tertentu. Interaksi sosial merupakan suatu cara komunikasi yang mampu memberikan adaptasi kepada lingkungannya.

Proses penyesuaian diri individu khususnya remaja dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal.

Faktor internal yaitu meliputi :

a. Motif-motif sosial, motif diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri organisme yang mendorong untuk berbuat.
b. Konsep diri, yaitu cara seseorang memandang dirinya sendiri, baik mencakup aspek fisik, psikologis, sosial maupun kepribadian.
c. Persepsi, yaitu pengamatan dan penilaian seseorang terhadap obyek, peristiwa dan realitas kehidupan, baik itu melalui proses kognisi maupun afeksi untuk membentuk konsep tentang obyek tersebut.
d. Sikap remaja, yaitu kecenderungan seseorang untuk beraksi kearah hal-hal yang positif atau negatif.
e. Intelegensi dan minat.
f. Kepribadian.
(Hariyadi, 2003:143)

Keenam faktor internal diatas dapat dijelaskan bahwa sebuah motif yang memberikan suatu dorongan untuk membuat sebuah konsep pada diri sendiri atau pada seseorang untuk memiliki sebuah persepsi yang berbeda dari hasil pengamatan dan penilaian terhadap apa yang sedang terjadi. Sikap remaja memiliki kecenderungan kearah hal yang positif maupun negative sebab intelegensi dan minat mereka terkadang memiliki kepribadian yang berbeda-beda. Faktor internal tersebut

dapat melahirkan sebuah faktor eksternal yang mempengaruhi proses penyesuaian diri remaja yaitu:

a. Keluarga dan pola asuh, meliputi pola demokratis, permisive (kebebasan), dan otoriter.
b. Kondisi sekolah, yaitu antara kondisi yang sehat dan tidak sehat.
c. Kelompok sebaya, yaitu merupakan teman sepermainan.
d. Prasangka sosial, yaitu adanya kecenderungan sebagian masyarakat yang menaruh prasangka terhadap kehidupan remaja.
e. Faktor hukum dan norma sosial, yang dimaksudkan di sini adalah pelaksanaan tegaknya hukum dan norma-norma dalam masyarakat.
(Hariyadi, 2003:143)

Hubungan antara faktor internal dan faktor eksternal pada penyesuaian diri dapat dilihat dari keluarga yang merupakan langkah awal dalam pembentukan karakter dengan memberikan pembelajaran kepada seorang anak. Pembelajaran tersebut tidak hanya dari keluarga, namun keluarga menitipkan anaknya di sekolah untuk memahami etika dan ilmu-ilmu yang didapat dari guru. Seorang anak akan memiliki teman sebaya yang banyak dan mampu berinteraksi sosial dengan mereka dan mencoba untuk beradaptasi dengan baik.

2.1.7 Faktor Yang Mempengaruhi Proses Sosialisasi

Individu akan berkembang menjadi makhluk sosial melalui proses sosialisasi. Dalam proses ini ada beberapa faktor yang mempengaruhi, ada lima faktor yaitu:

1. Sifat dasar, yaitu merupakan keseluruhan potensi-potensi yang diwarisi oleh seseorang dari ayah dan ibunya.
2. Lingkungan prenatal, yaitu lingkungan dalam kandungan ibu. Dalam periode ini individu mendapatkan pengaruh-pengaruh tidak langsung dari ibu, misal beberapa jenis penyakit (diabetes, kanker, siphilis) berpengaruh secara tidak langsung terhadap pertumbuhan mental, penglihatan, pendengaran anak dalam kandungan.

3. Perbedaan individual, meliputi perbedaan dalam ciri-ciri fisik (bentuk badan, warna kulit, warna mata, dan lain-lain), ciri-ciri fisiologis (berfungsinya sistem endokrin), ciri-ciri mental dan emosional, ciri personal dan sosial.
4. Lingkungan, meliputi lingkungan alam (keadaan tanah, iklim, flora dan fauna), kebudayaan, manusia lain dan masyarakat di sekitar individu.
5. Motivasi, yaitu kekuatan-kekuatan dari dalam diri individu yang menggerakkan individu untuk berbuat.
   (Ahmadi, 2004:158)

Faktor-faktor yang mempengaruhi proses sosialisasi tersebut berasal dari luar dan dalam diri individu. Faktor yang berasal dari dalam diri individu yaitu sifat dasar, perbedaan individual, dan motivasi. Sedangkan faktor yang berasal dari luar individu yaitu lingkungan prenatal, dan lingkungan sekitar. Keadaan tersebut harus bisa diterima oleh seorang individu apabila dalam faktor-faktor tersebut tidak memiliki suatu tingkatan yang berbeda. Hal ini dapat kita tentukan dengan kepercayaan dalam diri kita masing-masing.

2.1.8 Pemilihan Umum

Pemilihan umum atau Pemilu merupakan suatu proses dalam memilih jabatan-jabatan untuk politik dimana dapat dipilih langsung oleh masyarakat secara demokrasi. Pemilihan umum tersebut dapat dikategorikan sebagai masyarakat yang memilih badan legislatif, kepala daerah hingga dalam pemilihan presiden dan wakil presiden yang setiap penyelenggaraan diadakan selama 5 tahun, pembatasan untuk menjabat seperti yang penulis kemukakan pada sebelumnya bahwa para pemimpin hanya diperbolehkan mengikuti selama dua periode setelah itu maka tidak bisa mengikut sertakan sebagai calon. Secara penjelasan penulis akan memberikan

pengertian Pemilihan Umum pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2012 tentang Pemilihan Umum Anggota DPR, DPD dan DPRD berbunyi pada Pasal 1 Ayat 1:

> "Pemilihan Umum, selanjutnya disebut Pemilu, adalah sarana pelaksanaan kedaulatan rakyat yang dilaksanakan secara langsung, umum bebas, rahasia, jujur dan adil dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945"

Pengertian Pemilu yang didasarkan oleh UU No 8 Tahun 2012 tersebut merupakan sarana pelaksanaan yang harus disatukan dengan berpartisipasi dalam kehidupan politik. Tujuan diadakannya Pemilu adalah untuk memiliki seorang pemimpin yang mampu membawa perubahan kedalam kehidupan yang menganut berdasarkan pancasila serta UUD 1945. Pada UU No 8 Tahun 2012 tentang Pemilihan Umum Anggota DPR, DPD dan DPRD ini lebih menegaskan kepada calon Pemilu yang diharuskan untuk bersikap jujur dan adil serta dipilih secara langsung dan umum oleh Warga Negara Indonesia yang sudah mencukupi umur. Didorong dengan budaya politik, pendidikan politik dan partisipasi politik untuk meningkatkan jumlah angka golput dalam pemilihan umum. Adapun pengertian Pemilu dalam pemilihan presiden dan wakil presiden dalam UU nomor 42 tahun 2008 tentang Pemilihan Umum Presiden dan Wakil Presiden pada pasal 1 ayat 1.

> "Pemilihan Umum Presiden dan Wakil Presiden, selanjutnya disebut Pemilu Presiden dan Wakil Presiden, adalah pemilihan umum untuk memilih Presiden dan Wakil Presiden dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945."

Penjelasan dalam UU No 42 Tahun 2008 tentang Pemilihan Umum Presiden dan Wakil Presiden tidak berbeda jauh dengan UU No 8 Tahun 2012 tentang

Pemilihan Umum Anggota DPR, DPD dan DPRD bahwa bagi calon yang mengikutisertakan sebagai calon Pemilu diharapkan harus berdasarkan Pancasila dan UUD RI 45 dengan berpikiran yang nasional tanpa memikirkan kepribadiannya. UU No 8 Tahun 2012 tentang Pemilihan Umum Anggota DPR, DPD dan DPRD pada bab 2 pasal 4 ayat 2 menyebutkan beberapa tahapan penyelenggaraan Pemilu yang meliputi :

a. Perencanaan program dan anggaran, serta penyusunan peraturan pelaksanaan penyelenggaraan Pemilu;
b. Pemutakhiran data pemilih dan penyusunan daftar Pemilih;
c. Pendaftaran dan verifikasi Peserta Pemilu;
d. Penetapan Peserta Pemilu;
e. Penetapan jumlah kursi dan penetapan daerah pemilih;
f. Pencalonan anggota DPR, DPD, DPRD provinsi, dan DPRD kabupaten/kota;
g. Masa kampanye Pemilu;
h. Masa Tenang;
i. Pemungutan dan penghitungan suara;
j. Penetapan hasil Pemilu;
k. Pengucapan sumpah/janji anggota DPR, DPD, DPRD provinsi, dan DPRD kabupaten/kota.

Setelah menjelaskan poin-poin penting dalam tahapan penyelenggaran Pemilu. Penulis secara singkat menjelaskan bahwa tahapan tersebut adalah suatu bagian yang sebelum Pemilu dilaksanakan oleh tim penyelenggara. Hal tersebut tim penyelenggara harus menyusun dari rencana atau program yang akan dilaksanakan hingga membuat sebuah janji agar wakil rakyat mampu menjalankan tugas. Tim penyelenggara mengarahkan tujuan, pokok dan fungsinya sebagai wakil rakyat yang membawa perubahan demi kesejahteraan rakyat. Tim penyelenggara tidak hanya membuat tahapan tetapi juga membuat asas-asas penyelenggara Pemilu pada Undang-

Undang Republik Indonesia Nomor 15 tentang Penyelenggara Pemilu dalam pasal 2 mengenai asas penyelenggara Pemilu yang berpedoman pada asas :

a. Mandiri;
b. Jujur;
c. Adil;
d. Kepastian hukum;
e. Tertib;
f. Kepentingan umum;
g. Keterbukaan;
h. Proporsionalitas;
i. Profesionalitas;
j. Akuntabilitas;
k. Efisiensi; dan
l. Efektivitas

Peneliti menjelaskan bahwa asas-asas penyelenggara Pemilu itu diharapkan bagi para peserta atau calon Pemilu memiliki asas yang disebutkan diatas. Penyelenggara Pemilu harus mematuhi aturan dalam setiap kebijakan yang dibuat oleh Komisi Pemilihan Umum (KPU) dan menerima keputusan dari kebijakan itu. Asas penyelenggaraan Pemilu ini adalah sebuah pedoman yang bisa dikatakan adalah penting untuk mematuhi asas tersebut. UU Nomor 8 Tahun 2012 tentang Pemilihan Umum Anggota DPR, DPD dan DPRD dalam pasal 246 dimana partisipasi masyarakat dalam penyelenggaraan Pemilu, isi pasal tersebut sebagai berikut :

(1) Pemilu diselenggarakan dengan partisipasi masyarakat.
(2) Partisipasi masyarakat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan dalam bentuk sosialisasi Pemilu, pendidikan politik bagi Pemilih, survey atau jajak pendapat tentang Pemilu, dan penghitungan cepat hasil Pemilu, dengan ketentuan:
    a. Tidak melakukan keberpihakan yang menguntungkan atau merugikan Peserta Pemilu;
    b. Tidak mengganggu proses penyelenggaraan tahapan Pemilu;
    c. Bertujuan meningkatkan partisipasi politik masyarakat secara luas; dan

d. Mendorong terwujudnya suasana yang kondusif bagi penyelenggaraan Pemilu yang aman, damai, tertib, dan lancar.

Peneliti menjelaskan bahwa setiap masyarakat yang sudah menginjak umur diatas 17 tahun diperbolehkan untuk keikutsertaan dalam kegiatan politik. Warga mengikuti Pemilu secara konsep sudah disosialisasikan oleh penyelenggara Pemilu. Sosialisasi politik ini dipermudah dengan memberikan pendidikan politik, mengikuti kegiatan politik sehingga dapat disebut sebagai partisipasi politik masyarakat yang mampu meningkatkan keamanan dalam suasana Pemilu.

2.1.9 Pemilih Pemula

Dasar hukum dimana pemilih pemula untuk menjadi pemilih dalam Pemilu di Kota Cimahi adalah sesuai pasal 1 ayat 25 UU no. 8 tahun 2012 tentang pemilihan umum, adalah:

> "Warga Negara Indonesia yang pada hari pemungutan suara telah genap berumur 17 tahun atau lebih atau sudah/pernah kawin mempunyai hak memilih".Dan Pasal 19 ayat 2, "Warga Negara Indonesia sebagaimana dimaksud pada pasal 19 ayat 1 didaftar oleh penyelenggara Pemilu dalam daftar pemilih".

Berdasarkan hal tersebut dapat dijelaskan bahwa pemilih pemula sudah berumur 17 tahun ke atas. Pemilih pemula sudah terdaftar dalam daftar pemilih oleh penyelenggara Pemilu.

> "Pasal 20 UU No. 8 Tahun 2012 menegaskan Untuk dapat menggunakan hak memilih, Warga Negara Indonesia harus terdaftar sebagai Pemilih kecuali yang ditentukan lain dalam Undang-Undang ini".

Pasal ini dapat memberikan sebuah pengertian yang dimaksud pemilih. Pemilih disini merupakan Warga Negara Indonesia yang sudah terdaftar sebagai pemilih oleh tim penyelenggara Pemilu. Sebagaimana yang sama juga dijelaskan dalam Modul KPU.

> "Pemilih pemula adalah pemilih yang baru pertama kali akan melakukan penggunaan hak pilihnya.Pemilih pemula terdiri dari masyarakat yang telah memenuhi syarat untuk memilih. Adapun syarat-syarat yang harus dimiliki untuk menjadikan seseorang dapat memilih adalah:
> 1. Umur sudah 17 tahun;
> 2. Sudah / pernah kawin; dan
> 3. Purnawirawan / Sudah tidak lagi menjadi anggota TNI / Kepolisian.
> (Modul I Pemilih Untuk Pemula, 2010:48)

Penjelasan dalam modul KPU bahwa pemilih pemula yang diatas umur 17 tahun ke atas mempunyai hak sebagai pemilih. Pemilih pemula bisa dikategorikan sudah pernah menikah atau belum pernah, serta seorang ayah yang jabatan TNI atau kepolisian sudah pensiun.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kepemimpinan dalam organisasi merupakan suatu hal yang diutamakan dalam ruang lingkup organisasi. Sebuah organisasi tanpa adanya seorang pemimpin, maka organisasi tersebut tidak akan berjalan dengan baik. Seorang pemimpin itu mampu menggerakkan bawahan maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut berhasil dalam pencapaian tugasnya. Kepemimpinan dalam organisasi harus disamakan dengan bawahan yang mempunyai hobi atau keinginan yang sama serta membuat rencana untuk melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh

organisasi. Teori *Path Goal* adalah suatu model kontijensi kepemimpinan yang menyaring elemen-elemen dari penelitian *Ohio State* tentang kepemimpinan pada *inisiating structure* dan *consideration* serta teori pengharapan motivasi. Empat perbedaan gaya kepemimpinan dijelaskan dalam Model *Path-Goal*, (Robbins, dalam buku Perilaku Organisasi Penerjemah : Ratna Saraswati dan Febriella Sirait 2015:256):

Kepemimpinan Pengarah merupakan perilaku pemimpin yang memberitahukan kepada bawahan apa yang diharapkan dari mereka. Seorang pemimpin memberitahukan jadwal kerja yang harus disesuaikan dan standar kerja, serta memberikan bimbingan/arahan secara spesifik tentang cara-cara menyelesaikan tugas tersebut, termasuk di dalamnya aspek perencanaan, organisasi, koordinasi dan pengawasan.

Kepemimpinan Pendukung ini merupakan pemimpin yang bersifat ramah dan dapat menunjukkan kepedulian pada kebutuhan bawahan. Sikap pemimpin ini memperlakukan semua bawahan sama dan menunjukkan tentang keberadaan mereka, status, dan kebutuhan-kebutuhan pribadi, sebagai usaha untuk mengembangkan hubungan interpersonal yang menyenangkan di antara anggota kelompok. Kepemimpinan pendukung memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja bawahan pada saat mereka sedang mengalami frustasi dan kekecewaan.

Kepemimpinan Partisipatif ini adalah pemimpin yang selalu berkonsultasi dengan bawahan. Pemimpin seperti ini selalu bermusyawarah atau mengadakan rapat dengan bawahan agar mengumpulkan saran-saran dan ide mereka untuk digunakan

sebelum mengambil suatu keputusan. Kepemimpinan partisipatif dapat meningkatkan motivasi kerja bawahan.

Kepemimpinan Berorientasi Prestasi ini dimana pemimpin menetapkan tujuan yang menantang dan mengharapkan bawahan untuk berprestasi semaksimal mungkin serta terus menerus mencari pengembangan prestasi dalam proses pencapaian tujuan tersebut.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

Gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin KPU Kota Cimahi untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi.

Gaya kepemimpinan Ketua KPU Kota Cimahi adalah perwujudan tingkah laku dari Ketua KPU Kota Cimahi sebagai seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin serta gaya kepemimpinannya dalam sosialisasi Pemilihan Umum Legislatif 2014 di tingkat pemilih pemula.

Kepemimpinan Pengarah (*Directive Leadership*) dimana seorang Ketua KPU Kota Cimahi memberitahukan kepada bawahan apa yang diharapkan dari mereka, dalam hal ini mengenai program sosialisasi Pemilihan Umum Legislatif 2014 di tingkat pemilih pemula khususnya Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi, memberitahukan jadwal kerja yang harus disesuaikan dan standar kerja, serta memberikan bimbingan/arahan secara spesifik tentang cara-cara menyelesaikan tugas

tersebut, termasuk di dalamnya aspek perencanaan, organisasi, koordinasi dan pengawasan.

Kepemimpinan Pendukung (*Supportive Leadership*) ini dimana Ketua KPU Kota Cimahi bersifat ramah dan menunjukkan kepedulian akan kebutuhan bawahan. Ia juga memperlakukan semua bawahan sama dan menunjukkan tentang keberadaan mereka, status, dan kebutuhan-kebutuhan pribadi, sebagai usaha untuk mengembangkan hubungan interpersonal yang menyenangkan di antara anggota kelompok. Kepemimpinan pendukung (*supportive*) memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja bawahan pada saat mereka sedang mengalami frustasi dan kekecewaan.

Kepemimpinan Partisipatif (*Participative Leadership*) merupakan sikap Ketua KPU Kota Cimahi berkonsultasi dengan bawahan dan menggunakan saran-saran dan ide mereka sebelum mengambil suatu keputusan. Kepemimpinan partisipatif dapat meningkatkan motivasi kerja bawahan.

Kepemimpinan Berorientasi Prestasi (*Achievement-Oriented Leadership*) merupakan perilaku Ketua KPU Kota Cimahi yang menetapkan tujuan yang menantang dan mengharapkan bawahan untuk berprestasi semaksimal mungkin serta terus menerus mencari pengembangan prestasi dalam proses pencapaian tujuan tersebut.

Gaya kepemimpinan di mana pemimpin menetapkan tujuan yang menantang dan mengharapkan bawahan untuk berprestasi semaksimal mungkin serta terus menerus mencari pengembangan prestasi dalam proses pencapaian tujuan tersebut.

Keempat model kepemimpinan di atas merupakan ukuran untuk menilai gaya kepemimpinan Ketua Komisi Pemilihan Umum Kota Cimahi dalam sosialisasi pemilihan umum legislatif 2014 di tingkat pemilih pemula. Berdasarkan uraian di atas dapat dibuat kerangka pemikiran seperti gambar berikut ini:

Gambar 2.1
Model Kerangka Pemikiran

