BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Pengertian Pemimpin

Pemimpin dalam kamus bahasa Indonesia disebut penghulu, pemuka, pelopor, pembina, panutan, pembimbing, pengurus, penggerak, ketua, kepala, penuntun, raja, tua-tua, dan sebagainya. Sedangkan istilah memimpin digunakan dalam konteks hasil penggunaan peran seseorang berkaitan dengan kemampuannya mempengaruhi orang lain dengan berbagai cara. Istilah pemimpin, kepemimpinan dan memimpin pada mulanya berasal dari kata pimpin. Namun demikian ketiganya digunakan dalam konteks yang berbeda.

Pemimpin merupakan suatu peran dalam sistem tertentu baik organisasi pemerintahan, organisai non formal maupun organisasi swasta yang berupa perusahaan, karenanya seseorang didalam peran formal belum tentu memiliki keterampilan kepemimpinan dan belum tentu mampu memimpin. Istilah kepemimpinan pada dasarnya berhubungan dengan keterampilan, kecakapan, dan tingkat pengaruh yang dimiliki seseorang, oleh karena itu kepemimpinan dapat dimiliki oleh orang yang bukan pemimpin. Sudria Munawar menjelaskan bahwa pemimpin yaitu “Seseorang yang dapat mempengaruhi para pengikutnya untuk melakukan kerja sama ke arah pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya”.(Munawar,2006:14).

Seorang pemimpin pantas memberikan contoh loyalitas atau kesetiaan terhadap pimpinan atau pekerjaan maupun sifatnya dalam kebaikan sehingga memberikan efek nyaman antara pemimpin dan pengikut, serta memberikan pengetahuan dan pengetahuan yang luas terhadap bawahan/ pengikut agar dapat bekerja dengan baik, dalam prakteknya permasalahan dalam suatu pekerjaan sering kali terjadi oleh karena itu pemimpin dituntut untuk dapat memecahkan masalah dan memebri nasehat terhadap bawahan untuk menyelesaikan masalah yang terjadi, serta pemimpin harus menjadi teladan bagi bawahannya agar salah satunya dengan memberikan contoh disiplin waktu agar kualitas kinerja bawahan dapat meningkat.

2.1.1.1 Tugas Pemimpin

Hasibuan mengemukakan tugas-tugas kepemimpinan yang merupakan cerminan dari perilakunya dalam melaksanakan proses kepemimpinan antara lain:

1. mengambil keputusan
2. mengembangkan imajinasi,
3. mengembangkan kesetiaan pengikutnya,
4. pemrakarsa, penggiatan dan pengendalian rencana,
5. pelaksanaan keputusan dengan memberikan dorongan kepada para pengikutnya,
6. memanfaatkan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainya,
7. melaksanakan kontrol dan perbaikan-perbaikan atas kesalahan,
8. memberikan tanda penghargaan, dan
9. mendelegasikan wewenang kepada bawahannya

(Hasibuan, 2005:205).

Seorang pemimpin harus dapat mengambil keputusan pada saat waktu yang medesak sekalipun karena keputusan seorang pemimpin merupakan yang akan dilaksanakan oleh bawahanya, dalam membuat keputusan seorang pemimpin

harus dapat mengembangkan imajinasinya untuk membuat gerakan yang mungkin beda dari yang biasanya. Pemimpin yang baik mempunyai pengikut yang setia, keseriaan seorang pengikut sanagat bergantung pada pemimpinnya jika pemimpin dapat menghargai dan membuat nyaman seorang pengikut maka pengikut pun akan berbalik setia kepada pemimpin tesebut. Hal ini dapat diterapkan oleh Pemerintah Kota Cimahi dalam membangun Cimahi *Cyber City* jika Sumber Daya Manusia dapat dijaga dengan baik pembangunan Cimahi *Cyber City* dapat berjalan dengan lancer sesuai dengan dengan harapan, karena kunci kelancaran pembangunan tersebut terdapat pada Sumber Daya yang memenuhi standar.

Pemanfaatan sumber daya yang baik akan membuat pebangunan Cimahi *Cyber City* berjalan dengan semestinya, memberikan dorongan atau motivasi terhadap sumber daya yang berkompeten dapat merupakan salah satu tugas seorang pemimpin terhadap bawahannya agar kerja seorang bawahan dapat meningkat dan mempunyai motivasi lebih dalam melaksanakan tugasnya, serta memberi penghargaan merupakan suatu upaya seorang pemimpin terhadap bawahannya agar tetap setia mengikuti segala tugas atau perintah yang diberikan terhadap bawahan. Mendelegasikan bawahan merupakan salah satu upaya pemberian kepercayaan dari seorang pemimpin, dengan mendelegasikan seorang bawahan maka *skill* yang dimiliki bawahan pun akan bertambah.

Seorang pemimpin bertanggung jawab untuk bekerja dengan orang lain, salah satunya dengan atasannya, staf, teman sekerja atau atasan lain dalam organisasi sebaik orang diluar organisasi, seorang pemimpin juga bertanggung jawab untuk menyusun tugas, menjalankan tugas, mengadakan evaluasi untuk

mencapai *outcome* yang terbaik. Pemimpin bertanggung jawab untuk kesuksesan stafnya tanpa kegagalan, proses kepemimpinan dibatasi sumber, jadi pemimpin hanya dapat menyusun tugas dengan mendahulukan prioritas. Upaya pencapaian tujuan pemimpin harus dapat mendelegasikan tugas – tugasnya kepada staf, kemudian pemimpin harus dapat mengatur waktu secara efektif dan efisien serta dapat menyelesaikan masalah secara efektif.

Pemimpin harus menjadi seorang pemikir yang analitis dan konseptual. Selanjutnya dapat mengidentifikasi masalah dengan akurat, pemimpin harus dapat menguraikan seluruh pekerjaan menjadi lebih jelas dan kaitannya dengan pekerjaan lain, Konflik selalu terjadi pada setiap tim dan organisasi. Oleh karena itu, pemimpin harus dapat menjadi seorang mediator (penengah), Seorang pemimpin harus mampu mengajak dan melakukan kompromi. Sebagai seorang diplomat, seorang pemimpin harus dapat mewakili tim atau organisasinya dan seorang pemimpin harus dapat memecahkan masalah.

Peran pemimpin merupakan penguhubung antar perorangan yaitu pemimpin harus dapat berperan sebagai pembangun tim, pelatih bagi para bawahannya, direktur dan menjadi mentor untuk sarana konsultasi bawahan terhadap masalah yang sedang dialaminya dalam prakteknya peran pemimpin juga sebagai penyebar informasi dan juru bicara, sebagai pengusaha, penanganan gangguan, sumber alokasi, dan negosiator. Hal tersebut diperlukan karena seorang pemimpin merupakan ikon atau nyawa bagi organisasi yang dipimpinnya, apabila peran tersebut tidak dapat dilaksanakan oleh seorang pemimpin, maka organisasi yang telah dipimpinnya akan mengalami kemunduran atau bahkan bubar.

2.1.1.2 Kriteria Seorang Pemimpin

Seorang pemimpin yaitu seseorang yang memiliki orang – orang yang mendukungnya yang turut membesarkan sang pemimpin. Pengaruh ini menjadikan sang pemimpin diikuti dan membuat orang lain tunduk pada apa yang dikatakan sang pemimpin, John C. Mxwell, penulis buku – buku kepemimpinan pernbah berkata: *Leadership is Influence* (Kepemimpinan yaitu soal pengaruh). Mother Teresa dan Lady Diana merupakan contoh kriteria seorang pemimpin yang punya pengaruh. seorang pemimpin umumnya diikuti oleh orang lain karena dia memiliki kekuasaan *(power)* yang membuat orang lain menghargai keberadaannya. Tanpa kekuasaan atau kekuatan yang dimiliki sang pemimpin tentunya tidak ada orang yang mau menjadi pendukungnya. Kekuasaan yang dimiliki seorang pemimpin ini menjadikan orang lain akan tergantung pada yang dimiliki sang pemimpin, tanpa itu mareka tidak dapat berbuat apa – apa. Hubungan ini menjadikan hubungan yang bersifat simbiosis mutualisme dimana kedua belah pihak sama – sama saling diuntungkan. wewenang disini dapat diartikan sebagai hak yang diberikan kepada pemimpin untuk menetapkan sebuah keputusan dalam melaksanakan suatu hal/ kebijakan.

Wewenang di sini juga dapat dialihkan kepada bawahan oleh pemimpin apabila sang pemimpin percaya bahwa bawahannya tersebut mampu melaksanakan tugas dan tanggungjawab dengan baik, sehingga bawahan diberi kepercayaan untuk melaksanakan tanpa perlu campur tangandari sang pemimpin. seorang pemimpin yang memiliki pengaruh kekuasaan dan wewenang tidak dapat dikatakan sebagai pemimpin apabila dia tidak memiliki pengikut yang berada di

belakangnya yang memberikan dukungan dan mengikuti apa yang dikatakan pemimpin. Tanpa adanya pengikut maka pemimpin tidak akan ada. Pemimpin dan pengikut merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan dan tidak dapat berdiri sendiri.

Riva'I dalam bukunya yang berjudul Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi menyebutkan bahwa pemimpin yang berhasil memiliki beberapa kriteria yaitu "kriteria apa saja tergantung pada sudut pandang atau pendekatan yang digunakan apakah itu sifat kepribadiannya, keterampilannya, bakatya sifat-sifatnya atau kewenangan yang dimilikinya". (Riva'I, 2014:19)

Pemimpin memiliki sifat kepribadian seperti vitalitas dan stamina fisik, kecerdasan dan kearian dalam bertindak, kemauan menerima tanggungjawab, kompeten dalam menjalankan tugas, memahami kebutuhan pengikutnya memiliki keterampilan dalam berhubungan dengan orang lain, kebutuhan untuk berprestasi, mampu memotivasi dan memberi semangat, mamapu memecahkan masalah, meyakinkan orang lain, memiliki kapasitas untuk menang, memiliki kapasitas untuk mengelola-memutuskan-menentukan prioritas, mampu memegang kepercayaan, memiliki pengaruh, mampu beradaptasi. Artinya dapat dijadikan suti teladan yang baik untuk menuju perubahan dala organisasi.

Karakteristik pemimpin yang berhasil memiliki sifat dan keterampilan tertntu. Cirinya antara lain dapat beradaptasi dengan situasi apapun, peka terhadap lingkungan sosial, ambisius serta berorientasi pada hasil, tegas, dapat bekerja sama, meyakinkan, mandiri, mampu mempengaruhi orang lain, energik, tekun percaya diri, tahan stress dan memikul tanggungjawab. Sedangkan keterampilan

yang harus dimiliki pemimpin antara lain cerdas, terampil secara konseptual, diplomasi secara taktis, lancer berbahasa, memiliki pengetahuan terhadap tugas kelompok, mampu mengorganisasi, mampu memperngaruhi dan meyakinkan dan memiliki keterampilan sosial.

Seorang pemimpin yang berhasil harus memiliki seperangkat bakat tertentu, bakat yang harus dimiliki seorang pemimpin antara lain kekuatan fisik dan susunan syaraf, penghayatan terhadap arah dan tujuan organisasi, mandiri, multi terampil, besar keingintahuannya, humoris, adaptatif, waspada (peka, jujur, optimis, berani, gigih), realistis, komunikastif berjiwa wiraswasta, berani mengambil resiko, berpengetahuan luas, mampu membina hubungan baik dengan siapapun dan lain – lain. Hal ini diperlukan kaerna seorang pemimpin akan dinaggap oleh bawahannya sebagai orang yang paling mengerti terhadap tugas pokok dan fungsinya atas organisasi yang dipimpinnya serta bawahan menjadi sebuah unsur yang dapat membantu terealisasinya tujuan seorang pemimpin.

Sifat yang diidentifiksai berhubungan erat dengan kepemimpinan yaitu, kecerdasan, kemampuan untuk bergaul degan orang lain, keterampilan teknis dalam bidangnya, kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan orang lain, kestabilan emosi dan konrol pribadi, keterampilan perencanaan dan pengorganisasian, keinginan yang kuat untuk menyelesaikan pekerjaan, kemampuan untuk menggerakan kelompok, kemampuan untuk berfikir secara efektif dan efisien serta tegas,. Jadi seorang pemimpin harus mempunayi kredibilitas dan keilmuan yang mumpuni.

2.1.2 Kepemimpinan

Definisi tentang kepemimpinan bervariasi sebanyak orang yang mencoba mendefinisikan konsep kepemimpinan. Definisi kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa – peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas – aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dari orang – orang di luar kelompok atau organisasi.

Menurut Ishak Arep dan Tanjung bahwa kepemimpinan (*leadership*) adalah kemampuan seseorang untuk menguasai atau mempengaruhi orang lain atau masyarakat yang berbeda-beda manuju pencapaian tertentu. Jadi kepemimpinan *(leadership)* ini merupakan sifat-sifat yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin *(leader)*, yang dalam penerapannya mengandung konsekuensi terhadap diri dalam penerapannya mengandung konsekuensi terhadap diri si pemimpin, antara lain sebagai berikut :

1. Harus berani mengambil keputusan sendiri secara tegas dan tepat (*decision making*)
2. Harus berani menerima resiko sendiri
3. Harus berani menerima tanggung jawab sendiri (*The Principle of Absolutenes of Responsibility*).
   (Arep, 2003:93)

Kepemimpinan tekadang dipahami sebagai keuatan untuk menggerakkan dan mempengaruhi orang. Kepemimpinan sebuah alat, sarana atau proses untuk membujuk orang agar bersedia melakukan sesuatu secara sukarela/ sukacita. Ada beberapa faktor yang menggerakan orang, yaitu karena acnaman, penghargaan,

otoritas dan pembujukan. Kedudukan dan peranan seorang pemimpin sangat penting dalam mengarahkan dan menggerakkan bawahannya untuk mau dan mampu bekerja aktif dan efektif guna mewujudkan tujuan organisasi. Kepemimpinan juga dikatakan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas – aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok. Tiga implikasi penting yang terkandung dalam hal in yaitu:

1. Kepemimpinan itu melibatkan orang lain baik itu bawahan maupun pengikut.
2. Kepemimpinan melibatkan pendistribusian kekuaasaan antara pemimpin dan anggota kelompok secara seimbang, karena anggota kelompok bukanlah tanpa daya.
3. Adanya kemampuan untuk menggunakan bentuk kekuasaan yang berbeda untuk mempengaruhi tingkah laku pengikutnya melalui berbagai cara.
   (Riva'i, 2014:2)

Sseeorang tidak akan disebut sebagai tanpa adanya bawahan maupun pengikut tidak akan disebut, hal ini penting karena pemimpin pada dasarnya diakui bukan mengakui. Seorang pemimpin harus mampu memanfaatkan sumber daya yang dimiliki oleh bawahannya agar pelaksanaan tugas dapat terlakasan dengan baik, untuk mencapai tujuan organisai. Pendristribusian jabatan atau kelompok tugas antara pemimpin dan pengikut sangat penting bagi berjalannya suatu organisasi agar tujuan yang dicapai dapat dilaksanakan dengan baikse cara efektif dan efisien. Seorang pemimpin menjadi salah satu contoh atau panutan bagi bawahannya, oleh karena itu pemimpin dituntut untuk menggunakan kekuasannya terhadap bawahanny sesuai dengan tugas pokok dan fungsi bawahan itu sendiri, apabila pemimpin tidak dapat memanfaatkan sumber daya yang dimiliki oleh bawahan maka organisasi tidak akan berjalan sesuai dengan yang

diharapkan. Oleh karena itu kepemimpinan tidak terlepas dari hubungan antara pemimpin dan pengikut, dalam melaksanakan tugasnya pemimpin harus dapat membagi kekuasaan agar hal akan dicapai terlaksana dengan baik, karena seorang pemimpin bukanlah seorang *superman* yang dituntut dapat melaksanakan tugas oraganisasi seorang diri, melainkan seorang pemimpin harus dapat membentuk *super team* agar semua pekerjaan dapat terlaksana dengan baik.

Oleh karena menurut Riva'i itu kepemimpinan pada hakikatnya adalah:

1. Proses mempengaruhi atau memberi contoh dari pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
2. Seni memperngaruhi dan megarahkan orang dengan cara kepatuhan, kepercaayaan, kehormatan dan kerja sama yang bersemangat dalam mencapai tujuan bersama.
3. Kemampuan untuk memperngaruhi, memberi inspirasi dan mengarahkan tindakan seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diharapkan.
4. Melibatkan tiga hal yaitu pemimpin, pengikut dan situasi tertentu.
5. Kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan.
   (Riva'i, 2014:3)

Sumber pengaruh dapat secara formal maupun tidak formal. Pengaruh formal ada apabila seorang pemimpin memiliki posisi manajerial di dalam sebuah organisasi. Sedangkan sumber pengaruh tidak formal muncul di luar struktur organisasi formal. Dengan demikian, seorang pemimpin dapat muncul dari dalam organisasi maupun atau karena di tunjuk secara formal. Dengan demikian, pengaruh pemimpin sangat ditentukan oleh statusnya yaitu sebagai pimpinan formal atau pimpinan informal yang masing – masing dapat dibedakan dalam hal:

1. Pimpinan formal (lembaga eksekutif, legislatif dan yudikatif) artinya, seseorang yang ditunjuk sebagai pemimpin atas dasar keputusan dan pengangkatan resmi untuk memangku suatu jabatan dalam struktur organisasi

dengan segala hak dan kewajiban yang melekat berkaitan dengan posisinya, seperti:

a. Memiliki dasar legalitasnya diperoleh dari penunjuakn pihak yang berwenang, artinya memiliki legitimasi.
b. Harus memenuhi beberapa persyaratan tertentu.
c. Mendapat dukungan dari organisasi formal ataupun atasanya.
d. Memperoleh balas jasa atau kompensasi bimateriil maupun imateriil tertentu.
e. Kemungkinan mendapat peluang untuk promosi, kenaikan pangkat/ jabatan, dapat dimutasikan, diberhentikan, dan lain – lain.
f. Mendapatkan *reward* dan *punishment*
g. Memiliki kekuasaan atau wewenang

(Riva'i, 2014:3)

Pemimpin formal mempunyai pengakuan yang sah, yaitu dengan adanya suatu SK (Surat Keputusan) yang berlaku pada waktu yang telah ditentukan dengan dasar undang-undang atau keputusan dari pemimpin dan legaslitasnya dapat dipertanggungjawabkan serta untuk menjadi pemimpin formal harus memiliki syarat tertentu atau melalui proses yangterlah ditetapkan sebagai aturan. Apabila seseorang menjadi pemimpin yang berada di lembaga formal harus mempunyai dukungan dari organisasi formal seperti partai politik dan sebagainya, atau mendapat mandate dari atasnnya secara tertulis.

Untuk meningkatkan kualitas kinerja, seorang pemimpin formal biasanya mendapatkan tunjangan atau gaji sebagai balas atas jasanya berupa dukungan uang atau materiil lainnya, serta apabila pemimpin formal melakukan kegiatan yang dapat terpuji seperti mendapatkan pengharagaan terhadap organisasi yang dipimpinnya, akan berpeluang untuk mendapat *reward* atau penghargaan berupa kenaikan jabatan, peluang promosi dan

sebagainya, namun apabila seorang pemimpin melakukan hal yang tidak terpuji atas organisasinya maka akan mendapat hukuman berupa mutasi atau bahkan berujung pada pemecatan terhadap dirinya, karena kekuasaan atau wewenang yang diembannya harus dapat dipertanggungjawabkan apabila terjadi hal yang tidak diinginkan.

2. Pimpinan Informal (tokoh masyarakat, pemuka agama, adat, LSM, guru, bisnis, dan lain – lain) artinya seseorang yang ditunjuk memimpin secara fromal karena memiliki kualitas unggul, dia mencapai kedudukan sebagai seorang yang mampu memengaruhi kondisi psikis dan perilaku suatu kelompok/ komunitas tertentu, seperti:

    a. Sebagian tidak/ belum memiliki acuan formal atau legitimasi sebagai pimpinan.
    b. Masa kepemimpinannya sangat tergantung pada pengakuan dari kelompok atau komunitasnya.
    c. Tidak di *back up* dari organisasi secara fromal.
    d. Tidak mendapat imbalan/ kompensasi.
    e. Tidak mendapat promosi, kenaikan pangkat, mutasi dan tidak memiliki atasan.
    f. Tidak ada *reward* dan *punishment.*
    (Riva'i, 2014:3-4)

Kondisi ketidakpastian dengan banyak perubahan yang mendadak, maka aktivitas pengambilan keputusan merupakan unsur yang paling sulit dalam manajemen, namun juga merupakan usaha yang paling penting bagi pimpinan. Pengambilan keputusan tersebut tercakup kemahiran menyeleksi dan menentukan yang paling tepat dari sekian banyak alternatif jawaban atau pemecahan masalah. Karena dibebani oleh tanggung jawab etis, maka merupakan tugsa yang cukup berat untuk memastika satu keputusan di tengah situasi yang tidak menentu, yang belum dikenal sebelumnya atau sering muncul dengan mendadak, khususnya

pengambilan keputusan tersebut terasa sangat sulit di tengah masyarakat pluralistis yang memiliki macam – macam ideologi, kemauan dan kepentingan sendiri – sendiri. Sebab dalam masyarakat sedemikian pasti banyak keanekaragaman, revalitas, konflik/ pertentangan maka konflik dan oposisi menjadi *way of life* dalam masyarakat modern dengan banyak konflik interorganisasi yang jelas menyulitkan pemimpin dalam mengambil keputusan yang paling benar.

Kondisi demikian, kepemimpinan merupakan fungsi dari keefektifan operasional pada pengambilan keputusan di satu organisasi, apabila pemimpin mampu dengan tangkas, cerdas, cepat dan arif bijaksana, mengambil keputusan yang tepat, maka organisasi atau administrasi bisa berfungsi secraa efektif dan produktif. Sehubungan dengan uraian tersebut, maka kepemimpinan itu mrpakan kekuatan dinasmis yang bisa menumbuhkan motivasi, aspirasi, koordinasi dan integrasi pada organisasi yang semuanya sangat penting bagi pencapaian tujuan bersama.

2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan secara harfian berasal dari kata pimpin. Kata pimpin mengandung pengertian mengarahkan, membina atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan ataupun mempengaruhi. Pemimpin mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpin, sehingga menjadi pemimpin itu tidak mudah dan tidak akan setiap

orang mempunyai kesamaan di dalam menjalankan ke-pemimpinannya. Wahjosumidjo 2005: 17 berpendapat bawaha:

> "kepemimpinan di terjemahkan kedalam istilah sifat- sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola- pola, interaksi, hubungan kerja sama antarperan, kedudukan dari satu jabatan administratif, dan persuasif, dan persepsi dari lain- lain tentang legitimasi pengaruh." (Wahjosumidjo, 2005: 17)

Kepemimpina harus mencerminkan sifat yang baik, perilaku pribadi yang dapat dijadikan suri teladan, berpengaruh terhadap orang lain, memiliki pola dasar kepemimpinan, interaksi yang baik terhadap semua orang, dapat membagi peran sesuai edngan bidang keahliannya. Sedangkan Miftah Thoha mengemukakan bahwa kepemimpinan yaitu: "kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok". (Thoha, 2010:9).

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan dalam organisasi tersebut. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Menurut Young dalam bukunya Kartini Kartono yang berjudul Pemimpn dan Kepemimpinan mengartikan, kepemimpinan sebagai berkut:

> Kepemimpinan yaitu bentuk dominasi yang didasari atas kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu yang berdasarkan penerimaan oleh kelompoknya, dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi yang khusus. (Kartono, 2003:23)

Kepemimpinan yang dilakukan seorang pemimpin juga menggambarkan arah dan tujuan yang akan dicapai dari sebuah organisasi. Sehingga dapat dikatakan kepemimpinan sangat berpengaruh bagi ama besar organisasi. Pemimpin adalah mereka yang menggunakan wewenang formal untuk mengorganisasikan, mengarahkan, mengontrol para bawahan yang bertanggung jawab, supaya semua bagian pekerjaan dikoordinasi demi mencapai tujuan perusahaan. Pemimpin pertama-tama harus seorang yang mampu menumbuhkan dan mengembangkan segala yang terbaik dalam diri para bawahannya. Secara sederhana pemimpin yang baik adalah seorang yang membantu mengembangkan orang lain, sehingga akhirnya mereka tidak lagi memerlukan pemimpinnya itu.

Menurut Kartini Kartono mengemukakan kepemimpinan sebagai berikut:

> Kepemimpinan itu sifatnya spesifik, khas, diperlukan bagi situasi khusus. Sebab dalam satu kelompok yang melakukan aktivitasaktivitas tertentu, dan punya tujuan serta peralatan khusus, pemimpin kelompok dengan ciri-ciri karakteristiknya itu merupakan fungsi dari situasi khusus tadi. Jelasnya sifat-sifat utama dari pemimpin dan kepemimpinannya harus sesuai dan bisa diterima oleh kelompoknya, juga bersangkutan, serta cocok-pas dengan situasi dan zamannya. (Kartono, 2003:48)

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan dengan karakteristik tententu sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Faktor keberhasilan seorang pemimpin salah satunya tergantung dengan teknik kepemimpinan yang dilakukan dalam menciptakan situasi sehingga menyebabkan orang yang dipimpinnya timbul kesadarannya untuk melaksanakan apa yang dikehendaki. Dengan kata lain, efektif atau tidaknya seorang pemimpin tergantung

dari bagaimana kemampuannya dalam mengelola dan menerapkan pola kepemimpinannya sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi tersebut.

2.1.2.2 Gaya Kepemimpinan

Gaya artinya sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yang elok, gerak gerik yang bagus, kekuatan, kesanggupan untuk berbuat baik. Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memperngaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Gaya kepemimpinan merupakan pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan gaya kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuang bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai hasil dari kombinasi dari falsafah, keterampilan sikap, sifat yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Sehingga kepemimpinan yang tepat adalah sutau gyaa yang dapat dimaksimumkan produktivitas, kepuasan kerja, pertumbuhan dan mudah menyesuaikan dengan segala situasi. Gaya kepemimpinan merupakan dasar dalam mengklasifikasikan tipe kepemimpinan. Menurut Veithzal Riva'i, Muliaman, dan Mansyur dalam

bukunya yang berjudul Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi mengatakan bahwa, “Gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar, yaitu yang mementingkan pelaksanaan tugas, yang mmentingkan hubungan kerja sama dan yang mementingkan hasil yang dapat dicapai”.(Riva’i, 2014:42)

Kepemimpinan seseorang dalam prakteknya akan bertumpu pada kemampuan mengimplementasikan konsep kepemimpinan. Hal ini berarti, seorang pemimpin dengan kepemimpinannya harus mampu mempengaruhi bawahannya dalam melaksanakan pekerjaan guna mencapai tujuan tertentu. Dengan demikian, kepemimpinan adalah proses di mana seseorang berusaha mempergunakan pengaruhnya terhadap para bawahan (pengikutnya) dengan tujuan mempengaruhi perilaku mereka sesuai dengan keinginannya. Menurut Yayat M Herujito mengartikan gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut: “Gaya kepemimpinan bukan bakat, oleh karena itu gaya kepemimpinan dipelajari dan dipraktekan dalam penerapannya harus sesuai dengan situasi yang dihadapi”. (Herujito, 2006:188).

Selanjutnya Ishak Arep dan Tanjung menyatakan bahwa dalam mencapai tujuan sebagaimana telah dikemukakan diatas, yakni untuk dapat menguasai atau mempengaruhi serta memotivasi orang lain, maka dalam penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia lazimnya digunakan 4 (empat) macam gaya kepemimpinan, yaitu :

1. *Democratic Leadership* adalah suatau gaya kepemimpinan yang menitikberatkan kepada kemampuan untuk menciptakan moral dan kemampuan untuk menciptakan kepercayaan
2. *Dictatorial atau Autocratic Leadership*, yakni suatu gaya leadership yang menityikberatkan kepada kesanggupan untuk memaksakan keinginannya yang mampu mengumpulkan pengikut-pengikutnya

untuk kepentingan pribadinya dan/atau golongannya dengan kesediaan untuk menerima segala resiko apapun.

3. *Paternalistic Leadership*, yakni bentuk antara gaya pertama *(democratic)* dan kedua *(dictatorial)* diatas yang pada dasarnya kehendak pemimpin juga harus berlaku, namun dengan jalan atau melalui unsur-unsur demokratis. Sistem dapat diibaratkan diktator yang berselimutkan demokratis.
4. *Free Rein Leadership*, yakni salah satu gaya kepemimpinan yang 100% menyerahkan sepenuhnya seluruh kebijakan pengoperasian Manajemen Sumber Daya Manusia kepada bawahannya dengan hanya berpegang kepeda ketentuan-ketentuan pokok yang ditetapkan oleh atasan mereka. Pimpinan disini hanya sekedar mengawasi dari atas dan menerima laporan kebijaksanaan pengoperasian yang telah dilaksanakan oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan ini terutama diterapkan oleh Pemerintah Republik Indonesia.
   (Arep, Tanjung 2003:23)

Dalam arti yang sangat luas kepemimpinana dapat digunakan setiap orang dan tidak hanay sebatas berlaku dalam suatu organisasi atau kantor tertentu. Kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain atau seni mempengaruhi perilaku manusia, baik perorangan maupun kelompok. Kepemimpinan tidak harus dibatasi oleh aturan – aturan atau tata krama birokrasi. Kepemimpinan tidak harus diikat dalams suatu organisasi tertentu, melainkan kepemimpianan dapat terjadi dimana saja, asalkan seseorang menunjukkan kemampuannya mempengaruhi perialku orang – orang ke arah tercapainya suatu tujuan tertentu.

Veithzal Riva'i dalam bukunya yang berjudul Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi mengatahan pada tahun 1930-an ada yang berpendapat bahwa gaya kepemimpinan sebagai suatu rangkaian kesatuan yang didasarkan pada derajat pembagian kekuasaan dan pengaruh antara pimpinan dan bawahan. Rangkaian tersebut dapat diidentifikasi empat gaya kepemimpinan dasar, yaitu mengatakan, menjual, konsultasi dan bergabung. Mengatakan merupakan gaya kepemimpinan

otokratis, sedangkan bergabung yaitu gaya kepemimpinan demokratis. Menurut pendapat ini yaitu gaya kepemimpinan demokratis bukanlah pendekatan kepemimpinan yang terbaik dalam semua situasi, mereka lebih menyarankan penggunaan semua gaya, mulai dari mengatakan sampai bergabung.

Untuk menentukan gaya yang paling efektif dalam menghadapi keadaan tertentu maka perlu mempertimbangkan kekuatann yang ada dalam tiga unsur yaitu dari pemimpin, bawahan dan situasi yang menyeluruh. Tahun 1960-an berkembang teori kepemimpinan yang dinamakan "pola manajerial". Kepemimpinan dipengaruhi oleh dua perhatian menejerial yang mendasar, yaitu perhatian terhadap produksi/ tugas dan perhatian terhadap manusia. Menurut teori ini ada empat gaya mendasar kepemimpinan:

1. Gaya manajemen tugas, pemimpin menunjukan perhatian tinggi terhadap produksi, tetapi perhatian rendah terhadap manusia.
2. Gaya manajemen *country club*, pemimpin memperlihatkan perhatian yang tinggi terhadap manusia, tetapi perhatian rendah terhadap produksi.
3. Gaya manajemen miskin, pemimpin tidak terlalu menunjukkan perhatian, baik terhadap produksi maupun manusia.
4. Gaya manajemen tim, pemimpin menunjukan perhatian tinggi baik terhadap produksi maupun terhadap manusia.
   (Riva'i 2014:43)

Sementara itu, menurut *Contingency Theory Leadership* menyatakan bahwa ada kaitan antara gaya kepemimpinan dengan situasi tertentu yang dipersyaratkan. Menurut teori ini seorang pemimpin akan efektif jika gaya kepemimpinannya sesuai dengan situasi yang terjadi. Pendekatan ini menyarankan bahwa diperlukan dua perangkat perilaku untuk kepemimpina yang efektif, yaitu perilaku tugas dan perilaku hubungan. Kedua perangkat ini akan melagirkan dua gaya kepemimpinan, yaitu:

1. Mengarahkan, gaya kepemimpinan ini perilaku tugas tinggi, perilaku hubungan rendah.
2. Menjual, perilaku tugas maupun perilaku hubungan sama tinggi.
3. Ikut serta, perilaku tugas rendah sedangkan perilaku tugas tinggi.
4. Mendelegasikan, baik perilaku tugas maupun perilaku hubungan kerja sama rendah.
   (Riva'i 2014:44)

Sedangkan pakar manajemen modern berpendapat bahwa gaya kepemimpinan yang tepat adalah suatu gaya yang dapat menyatukan tiga variabel situasional, yaitu hubungan pemimpin dan anggota, struktur tugas dan posisi kekuasaan sehingga dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan yang terbaik adalah jika posisi kekuasaan itu moderat.

Path Goal Model dalam buku Veithzal Riva'i yang berjudul Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, sepaham dengan pendapat tersebut, bahwa suksesnya seorang pemimpin tergantung pada kemampuannya dalam menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan lingkungan dan karakteristik individual bawahannya. Sedangkan pengembangan baru dari teori ini dapat dikatakan sebagai kalangan moderat, menggambarkan bahwa ada empat tipe atau gaya kepemimpinan:

1. Mengarahkan, gaya ini sama dengan gaya otokratis, jadi bawahan mengetahui secara persis apa yang diharapkan dari mereka.
2. Mendukung, pemimpin bersifat ramah terhadap bawahan.
3. Berpartisipasi, pemimpin bertanya dan menggunakan saran bawahan.
4. Berorientasi pada tugas, pemimpin menyusun serangkaian tujuan yang menantang untuk bawahannya.
   (Riva'i, 2014:45)

Diakui bahwa dalam manajemen modern, gaya kepemimpinan yang paling tepat untuk dikembangkan adalah gaya kepemimpinan yang partisipatif atau fasilitatif, serta *involvement-orinted style* yang terpusat pada komitmen dan

keterlibatan pegawai. Gaya kepemimpinan dibagi dalam dua dimensi, yaitu dimensi tugas dan dimensi manusia. Dimensi tugas disebut "mengarahkan", berorientasi pada produk dan berujung pada gaya kepemimpina otokratis, sedangkan dimensi "manusia", berhubungan dengan istilah "mengarahkan" berorientasi pada nawahan dan berujung pada tipe bebas kendali. Seorang pemimpin yang efektif harus menggunakan gyaa kepemimpinan yang berbeda dalam situasi yang berbeda, jadi tidak tergantung pada satu pendekatan untuk semua situasi. Pandagan ini mensyaratkan agar seorang pemimpin mampu membedakan gaya – gaya yang sesuai untuk situasi tertentu serta mampu menggunakan gaya tersebut secara benar.

Berdasarkan uraian di atas, secara konseptual gaya kepemimpinan didefinisikan sebagai perilaku dan strategi, yang merupakan hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain dalam mengambil keputuasn dan dalam melaksanakan kegiatan pengendalian.

2.1.2.3 Macam-macam Gaya Kepemimpinan

Terdapat lima gaya kepemimpinan yang disesuaikan dengan situasi menurut Siagian, yaitu:

1. Tipe pemimpin yang otokratik
2. Tipe pemimpin yang militeristik
3. Tipe pemimpin yang paternalistik
4. Tipe pemimpin yang kharismatik
5. Tipe pemimpin yang demokratik
   (Siagian, 2002)

Pemimpin yang otokratik yaitu pemimpin yang menghendaki segala kebijakan dan keputusan dari sebuah organisasi ada di tangannya. Bawahan hanyalah sebatas pelaksana tugas atau pelaksana seluruh perintah atasan yang bersifat harus di taati dan tanpa ketaatan dapat dikatakan sebagai bentuk pembangkangan. Tipe pemimpin seperti itu dikategorikan sebagai pemimpin yang otoriter, sangat mengedepankan otoritas pribadi dan egositas dirinya sebagai penguasa organisasi.

Dampak dari sebuah kepemimpinan yang otokratik sangatlah berbahaya bagi keberlangsungan kehidupan sebuah organisasi yaitu dapat menimbulkan sebuah rasa kebencian bawahan bilamana terjadi ketidakadilan seorang atasan terhadap perlakuan yang berbeda diantara bawahannya dan berakibat pada tercerai-berainya koordinasi yang fatalnya tentu akan membawa kehancuran bagi orgnasisi tersebut serta menumbuhkan rasa ketakutan yang berlebihan atau menumbuhkan rasa ketakutan dalam mengungkapkan pendapat atau pembunuhan karakter.

Apabila sebuah organisasi mempunyai tujuan untuk kemajuan bersama maka hal tersebut tidak akan terjadi, karena jika tipe otokratik teap dilaksanakan oleh seorang pemimpin, maka akan menimbulkan kekacauan yang dilakukan oleh bawahan seperti adanya pemberontakan-pemberontakan terhadap atasan, dan permusuhan diantara bawahan. Tipe pemimpin otokratik mempunya ciri seperti, tidak memiliki perencanaan yang kuat karena segala bidang dicakupinya, cenderung tidak manusiawi atau semena-mena karena memperlakukan bawahan hanya sebagai alat untuk kepentingan pribadinya cenderung lebih banyak

melakukan penyelewengan atas pelaksanaan peraturan-peraturan organisasi yang telah menjadi landasan organisasi karena tidak adanya control dan lebih parahnya bilamana sampai melakukan korupsi.

Seorang pemimpin tipe militeristik berbeda dengan seorang pemimpin modern. Pemimpin yang bertipe militeristik ialah seorang pemimpin yang memiliki sifat-sifat diataranya, dalam menggerakan bawahannya sistem perintah yang sering dipergunakan, menggerakan bawahannya senang bergantung pada pangkat dan jabatan, senang kepada formalitas yang berlebih-lebihan serta menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahannya. Tipe pemimpin yang menerapkan militeristik mempunya keuntungan dan kerugian terhadap bawahannya.

Keuntungan yang didapat dari pemimpin tipe militeristik yaitu tegas dan tidak memiliki keraguan dalam bertindak dan mengambil keputusan, bawahan akan memiliki disiplin yang tinggi, dan bawahan akan merasa aman dan terlindungi. Sedangkan kekurangan dari pemimpin tipe militeristik yaitu suasana cenderung kaku karena lingkungan yang formal, pemimpin sukar dalam menerima kritikan dan saran dari bawahan, serta bawahan akan merasa tertekan dan tidak nyaman karena banyak aturan dan sifat keras dari pemimpin.

Tipe pemimpin yang paternalistik menggunakan pengaruh yang sifat kebapaan dalam menggerakkan bawahan mencapai tujuan. Kadang-kadang pendekatan yang dilakukan sifat terlalu sentimental, tipe pemimpin paternalistis mempunyai sifat umum seperti, menganggap bahwa sebagai manusia yang tidak dewasa, bersikap terlalu melindungi, jarang memberikan kesempatan kepada

bawahannya untuk mengambil keputusan, jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil inisiatif, jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan daya kreasi dan fantasi dan sering bersikap mau tahu.

Tipe pemimpin yang kharismatik memiliki kekuatan energi, daya tarik dan pembawaan yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain, sehingga ia mempunyai pengikut yang sangat besar jumlahnya dan pengawal-pengawal yang bisa dipercaya. Kepemimpinan kharismatik dianggap memiliki kekuatan ghaib *(supernatural power)* dan kemampuan-kemampuan yang *superhuman*, yang diperolehnya sebagai karunia Yang Maha Kuasa. Kepemimpinan yang kharismatik memiliki inspirasi, keberanian, dan berkeyakinan teguh pada pendirian sendiri. Totalitas kepemimpinan kharismatik memancarkan pengaruh dan daya tarik yang besar, tikda semua pemimpin memiliki kharismatik oleh karena itu pemimpin dengan kharismatik yang kuat menjadi nilai tambah baginya untuk mnejalankan organisasi yang ia pimpin.

Kepemimpinan demokratis berorientasi pada manusia dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya. Terdapat koordinasi pekerjaan pada semua bawahan, dengan penekanan pada rasa tanggung jawab internal (pada diri sendiri) dan kerjasama yang baik. kekuatan kepemimpinan demokratis tidak terletak pada pemimpinnya akan tetapi terletak pada partisipasi aktif dari setiap warga kelompok. Kepemimpinan demokratis menghargai potensi setiap individu, mau mendengarkan nasehat dan sugesti bawahan, bersedia mengakui keahlian

para spesialis dengan bidangnya masing-masing, mampu memanfaatkan kapasitas setiap anggota seefektif mungkin pada saat-saat dan kondisi yang tepat.

Adapun beberapa ciri kepemimpinan demokratis yaitu, senang menerima saran, pendapat dan bahkan kritikan dari bawahan, selalu berusaha mengutamakan kerjasama teamwork dalam usaha mencapai tujuan, selalu berusaha menjadikan lebih sukses dari padanya, selalu berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin.

2.1.3 Kepemimpinan Perempuan

Banyak definisi kepemimpinan yang dikemukakan oleh para pakar menurut sudut pandang masing-masing. Kepemimpinan tampaknya lebih merupakan konsep yang didasarkan pada serangkaian wacana dan pengalaman. Arti kata ketua, pemimpin, kepala, presiden atau raja yang dapat ditemukan dalam beberapa bahasa hanyalah untuk menunjukkan adanya perbedaan antara pemerintah dan anggota yang diperintah.

WA. Gerungan menjelaskan bahwa seorang pemimpin paling tidak harus memiliki tiga ciri, yaitu:

1. Penglihatan Sosial
2. Kecakapan Berfikir Abstrak
3. Keseimbangan Emosi

(Gerungan, 2004:13)

Penglihatan sosial artinya suatu kemampuan untuk melihat dan mengerti gejala-gejala yang timbul dalam masyarakat sehari-hari artinya seorang pemimpin harus mempunyai otak yang cerdas, intelegensi yang tingggi. Pemimpin harus memiliki kecakapan berfikir abstrak karena seorang pemimpin harus dapat

menganalisa dan mumutuskan adanya gejala yang terjadi dalam kelompoknya, sehingga bermanfaat dalam tujuan organisasi. Orang yang mudah naik darah, membuat ribut menandakan emosinya belum mantap dan tidak memililki keseimbangan emosi. Orang yang demikian tidak bisa jadi pemimpin sebab seorang pemimpin harus mampu membuat suasana tenang dan senang. Maka seorang pemimpin harus mempunyai keseimbangan emosi.

Kecakapan dalam melihat dan memahami sikap dan kebutuhan anggota – anggota lainnya dalam suatu kelompok. Pemimpin mempunyai kecerdasan tinggi, dan kecakapan untuk berpikir secara abstrak. Pemimpin memiliki alam perasaan yang seimbang. Seorang pemimpin memiliki kematangan emosional yang berdasarkan kesadaran yang mendalam akan kebutuhan-kebutuhan, keinginan-keinginan, cita-cita dan alam perasaan serta pengintegrasian kesemuanya ke dalam suatu kepribadian yang harmonis.

Salah satu tantangan yang cukup berat yang harus dihadapi oleh pemimpin adalah bagaimana dia dapat menggerakkan para bawahannya agar senantiasa mau dan bersedia mengerahkan kemampuannya yang terbaik untuk kepentingan kelompok. Seorang pemimpin apabila ingin mencapai tujuan dengan efektif maka harus mempunyai wewenang untuk memimpin para bawahannya dalam usaha mencapai tujuan. Wewenang ini merupakan hal untuk bertindak atau mempengaruhi tingkah laku orang yang dipimpinnya. Setiap pemimpin mempunyai kewajiban untuk mencapai tujuan organisasi.

Pada dasarnya kepemimpinan tidak membedakan siapa pelakunya, apakah dilakukan oleh laki-laki atau perempuan. Bagi kedua-duanya berlaku persyaratan

yang sama untuk menjadi pemimpin yang baik. Perempuan merupakan bagian dari masyarakat yang lebih besar dibandingkan laki-laki. Manusia diciptakan oleh Tuhan Yang Maha Esa dari dua jenis yaitu laki-laki dan perempuan. Antara laki-laki dan perempuan tidak ada perbedaan yang mencolok. Mereka mempunyai kedudukan, derajat, hak serta kewajiban yang sama.

Perempuan sering digambarkan sebagai sosok yang lembut, cenderung mengalah, lebih lemah, kurang aktif dan keinginan untuk mengasuh. Sebaliknya, laki-laki sering ditampilkan sebagai seseorang yang besar, dominan, lebih kuat, lebih aktif, otonomi serta agresi. Perkembangan sekarang sudah banyak bermunculan perempuan sebagai pemimpin dalam berbagai bidang, sehingga perempuan mempunyai tugas tambahan yaitu selain sebagai ibu rumah tangga juga sebagai pemimpin. Reformasi di Indonesia telah memberikan harapan yang besar bagi kaum perempuan yang selama ini terpasung dalam segala hal. Kebangkitan kaum perempuan dalam era globalisasi pola kehidupan telah membawa perubahan alam perkembangan pembangunan. Pada masa saat ini, pada diri perempuan melekat multi peran, tidak lagi terpaku pada peranan menjadi istri atau ibu semata-mata, tetapi telah terorientasi pada pemanfaatan kualitas eksistensinya selaku manusia.

2.1.4 Dinamika Kepemimpinan

Riva'i dalam bukunya yang berjudul Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi mengatakan bahwa pada masa lalu bahkan sekarang ini, banyak yang berpendapat tentang kepemimpinan, yaitu:

1. Kepemimpinan sebagai seni

Kepemimpinan sebagai seni, kepemimpinan ini menempatkan bakat sebagai faktor penting dan berpengaruh besar terhadap kemampuan mewujudkanya, artinya kepemimpinan akan efektif dan efisien apabila di tangan orang yang berkualitas, bakatnya besar dan tinggi.

2. Kepemimpinan sebagai ilmu

Kepemimpinan sebagai ilmu, lebih menitikberatkan pada proses belajar dan latihan, artinya kepemimpinan akan efektif dan efesien apabila di tangan orang yang terampil atau terlatih dan ahli dalam memimpin. Kemampua tersebut dapat diperoleh melalui proses belajar dan melatih diri secara intensif.

Kedua pendapat tersebut dapat diterima kebenarannya dalam batas-batas tertentu, artinya baik kepemimpinan sebagai seni ataupun kepemimpinan sebagai ilmu tidak boleh menjadi ekstrem bahwa faktor bakat merupakan salah satunya untuk mewujudkan kepemimpinan yang sukses atau menyataan factor bakal sama sekali tidak berperan dalam kepemimpinan.

Dinamika kepemimpinan dalam praktiknya dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti sebagai berikut:

1. Hubungan Manusiawi dalam kepemimpinan

Kepemimpinan memerlukan bentuk hubungan masnusiawi yang efektif, artinya hubungan manusiawi dalam kepemimpinan yaitu cara seorang pemimpin dalam memperlakukan orang yang dipimpinnya yang akan memberikan tanggapan berupa kegiatan-kegiatan yang menunjang

atau tidak bagi pencapaian tujuan kelompok atau organisasinya. Kegiatan-kegiatan itu bukan sesuatu yang statis, tetapi dapat berubah dan berkembang sehingga aktualisasi kelompok atau organisasi menjadi dinamis. Adanya hubungan yang manusiawi ini, khususnya dalam hubungannya dengan kehidupan nyata dimana terjadi interaksi seseorang dengan orang lain yang mmebutuhkan rasa saling memahami, saling menyayangi dan saling menghormati dengan prinsip utama adanya muasyawarah.

Menciptakan hubungan yang efektif merupkan alat dalam kepemimpinan. Hubungan itu harus dipelihara, dikembangkan dan dibina untuk itu diperjelas terlebih dahulu pengertian kedua bentuk hubungan manusiawi itu, yaitu:

a. Hubungan manusiawi yang efektif (positif) yaitu komunikasi dan perlakuan yang menimbulkan rasa senang dan puas anta kedua pihak. Kondisi seperti ini akan menimbulkan rasa ikut memiliki *(sense of belonging)*, rasa ikut bertanggung jawab *(sense of responsibility)*, dan kemauan adanya untuk berpartisipasi *(sense of partisipation)*, baik pada orang-orang yan dipimpin maupun para pemimpin unit masing-masing.
b. Hubungan manusiawi yang tidak efektif (negatif), yaitu komunikasi dan perlakuan yang menimbulkan perasaan tidak senang, tidak puas dan saling menolak anata kedua pihak.
(Riva'i, 2013:3)

Setiap pemimpin perlu enyadari bahwa untuk mewujudkan hubungan manusiawi yang efektif, perlu memiliki kemampuan memperlakukan orang lain sebagai subjek buka objek sebagaimana layaknya benda mati, yang dapat diperlakukankehendak hati. Istilan dalam kepemimpinan *Return On Individual* (ROI) yang artinya agar

pemimpin menaruh perhatian pada setiap individu yang dipimpinnya. Perhatian itu diperlukan karena keberhasilan kepemimpinannya sangat ditentukan oleh dukungan dari setiap individu, dukungan itu hanya akan diperoleh dalam suasana hubungan manusiawi yang efektif.

Dengan demikina hubungan manusia yang efektif merupakan faktor yang penting dalam mewujudkan dinamika kepemimpinan. Pemimpin memperoleh kesempatan untuk menyerap segala sesuatu yang baik untuk dipergunakannya dalam mengambangkan dan memajukan organisasinya dan orang yang dipimpin memperoleh kesempatan untuk menyampaikan segala sesuatu yang baik termasuk kritik-kritik pada pemimpinnya sehingga sakan ikut berfungsi dalam memajukan dan mengembangkan organisasi yang sama, dalam keadaan seperti itu berarti kepemimpinan akan berjalan secara dinamis.

2. proses pengambila keputusan

keputusan dari seorang pemimpin tidak datangsecara tiba-tiba tetapi melalui suatu proses. Pengamilan keputusan yang akan diwujudkan menjadi kegiatan kelompok merupakan hak dan kewajiban atau tanggung jawab pucuk pimpinan berupa wewenang dan wewenang itu dapat dilimpahkan, dalam pelimpahan wewenang tidak berarti pihak penerima wewenang boleh membuat keputusan atau melakukan kegiatan sekehedak hatinya, tetapi harus tetap dalam batas norma-norma dan kebijakan umum yang berlaku dalam organisasinya. Pelimpahan wewenang harus diiringi dengan pelimpahan yang bertanggung jawab. Tanggung jawab diartikan

sebaga keharusan atau kewajiban melaksanakan wewenang yang dimiliki dengan cara baik dan benar, serta menyampaikan laporan pelaksanaan atau hasilnya kepada pemberi wewenang, agar tidak terjadi penyalahgunaan atau penyimpangan wewenang.

Melalui pelimpahan wewenang dan taggung jawab dapat diperoleh beberapa manfaat yaitu:

a. pinpinan tertinggi mendapat kesempatan yang cukup untuk memikirkan keputusan-keputusan dan melaksnakan tugas-tugas yang penting saja dalam melaksnakan tugas pokok organisasinya.
b. Setiap keputusan dan perintah sesuai dengan sifat penting atau tidak, dapat diterapkan pada jenjang kepemimpinan yang tepat sehingga dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitsa kerja sehingga dapat mengurangi atau meniadakan birokrasi yang tidak perlu.
c. Keputusan-keputusan dan perintah-perintah dapat diberikan secara cepat tanpa kekhawatiran terjadi penyalahgunaan wewenang karena setiap pemimpin berkewajiban menyampaikan pertanggungjawabannya.
d. Memperbesar partisipasi dan meningkatkan dedikasi serta loyalitas pada kebersamaan dan bahkan pada pemimpin, karena setiap anggota kelompok merasa ikut berperan serta sesuai dengan posisinya masing-masing.

e. Mendorong dan mengembangkan inisiatif, kerativitas dan ekmauan untuk berpartisipasi di bidang masing-masing.
f. Menghilangkan sifat dam sikap menunggu perintah atau keputusa pucuk pimpinan atau pimpinan lainnya sehingga kehidupan organisasi menjadi dinamis.
g. Pelaksanaan pekerjaan tidak terhambat meskipun pucuk pimpinan berhalangan karena sesuai kewenangan yang dilimpahkan tetap tetap dapat diambil keputusan-keputusan oleh para pembantu atau anggota pimpinan dibidangnya masing-masing.
h. Pucuk pimpinan berkesempatan untuk memberikan latihan kepemimpinan sehingga selal tersedia kader-kader pengganti yang berkualitas yang meneruskan kepemimpinan organisasi pada masa-masa mendatang.

Pengambilan keputusan oleh seorang pemimpin yang bersifat apriori selalu merupakan proses, baik yang berlangsung dalam pikiran maupun dalam kegiatan operasional pemecahan masalah. Proses pengambilan keputusan out berlangsung dengan tahapan-tahapan sebagai berikut:

a. Menghimpun data melalui pencatatan dan bahan mungkin berupa kegiatan penelitian.
b. Melakukan analisis data.
c. Menetapkan keputusan yang ditempuh.
d. Mengoperasionalkan keputusan menjadi kegitana atau tindakan.
e. Selama berlangsungnya kegiatan sebagai pelaksanan keputusan akan diperoleh data operasional baru.
(Riva'i, 2013:32)

Proses pengambilan keputusan seperti yang diuraikan diatas telah menggambarkan bahwa dinamika kelompok sangat tergantung pada keputusan-keputusan yang ditetapkan, dari proses itu dihasilkan keputusan-keputusan yang pelaksnaannya menjadi kegiatan yang berpengaruh langsung pada perkembangan dan kemajuan organisasi. Jelas bahwa pengambilan keputusan berpengaruh pada dinamika kepemimpinan

3. pengendalian dalam kepemimpinan

Tujuan pokok kegiatan pengendalian dalam kepemimpinan yaitu untuk memperoleh tanggapan berupa kesedeiaan mewujudkna program kerja dari para anggota organisasi. Respon itu berarti juag sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan atau kepatuhan dalam melaksananakan tugas pokok yang menjadi beban kerja masing-masing. Reposn tersebut berupa kesetiaan atau kepatuhan pada pipinan yang diwujudkan dengan adanya kesdiaan mengerjakan segala sesuatu sesuai kehendaknya.

Pemimpin menjalin hubungan kerjasama yang efektif melalui kerja sama denga orang-orang yang dipimpinnya, dengan demikian semua program kerja akan terlaksana berkat bantuan orang-orang yag dipimpinnya karena setiap pemimpin tidak mungkin bekerja sendiri dan tidak mungkin betindak dengan kekuasaannya untuk memerintah orang lain bekerja semata-mata untuk dirinya.

Kepemimpinan yang efektif seperti diatas dapat terlaksana secara dinamis, karena kemampuan pucuk pimpinan dalam mengambl dan

menetapkan keputusan-keputusan yang selalu dirasakan sebagai keputusan bersama. Keputusan sepert itu merupakan bagian dari pengendalian dalam kepemimpinan yang memerluka proses. Proses itu secara intesif dapat ditempuh melalui pertemuan atau rapat. Rapat-rapat sebagai bagai kegiatan pengendalian dalam kepemimpinan dapat diselengarakan untuk beberapa tujuan, diantaranya:

a. Untuk mengumpulkan informasi, pemikiran, pendapat dalam melaksankanan program kerja.
b. Untuk mengevaluasi program kerja organisasi.
c. Untuk memecahkan masalah-masalah bersama.
d. Untuk menyampaikan informasi, instruksi dan memberikan bimbingan serta arahan.
e. Untuk berdiskusi, bertanya jawab, menghimpun umpan balik *(feedback)* dan memberikan penjelasan-penjelasan guna mengurangi dan menghindari jurang komunikasi *(communication gap)* antara pimpinan dan anggota organisasi. (Riva'i, 2013:33)

Melaksanakan rapat dapat berguna untuk bertukar pikiran dan bertukar pendapat antar anggota kelompok atau organisasi degan dipandu atau dipimpin oleh seorang pemimpin, hal ini bertujuan dan bermanfaat untuk mengumpulkan data yang berkaitan dengan konten program yang akan dilaksanakan oleh orgaisasi, selain itu untuk menjalankan evaluasi program kerja yang telah dilaksakan sebagai tolak ukur suatu keberhasilan organisasi tersebut melaksanakan program kerja. Rapat juga bertujuan untuk memecahkan masalah yang terjadi pada organisasi maupun anggota sehingga dapat menemui titik terang terhadap masalah yang dihadapi, dalam rapat pemimpin atau kelompok berkesempatan untuk menyampaikan informasi apapun serta untuk memberikajn instruksi

terhadap program kerja kepada anggota kelompok. Apabila terdapat masalah yang terjadi pada setiap anggota karena minimnya komunikasi, maka pada kesempatan rapatlah pemimpin atau enggota kelompok dapat memberkan penjelasan terhadap hal lain yang terjadi yang dapat menimbulkan permasalahan atau konflik antar anggota serta berguna untuk lebih mempererat hubungan antar anggota organisai baik pemimpin maupun bawahannya.

Berdasarkan uraian-uraian diatas jelas bahwa pengendalian dalam kepemimpinan, di satu pihak bermaksud memelihara norma-norma atau kepribadian atau kode etik organisasi yang mampu mengatur dan menggerakan anggota pada tujuan yang hendak dicapai. Sedangkan di pihak lain bermaksud juga agar norma-norma atau kepribadian sekelompok selalu seirama dengan perkembangan masyarakat, sehingga organisasi berkembang secara dinamis namun tetap teraah secara tepat pada tujuan bersama.

2.1.5 Elektronik Pemerintahan *(E-Government)*

2.1.5.1 Pengertian *E-Government*

UNDP *(United Nation Development Programme)* dalam suatu kesempatan mendefinisikannya secara lebih sederhana, "*E-Government* yaitu penggunaan teknologi informasi dan komunikasi (ICT- Information and Communication Technology) oleh pihak pemerintahan". Seiring berkembangnya zaman manusia dituntut untuk terus berkembang dan mengikuti zaman, begitu pula dengan

pemerintah dalam melaksanakan pelayanan terhadap masyarakat, teknologi pun harus menjadi solusi yang efektif dan efisien serta transparan dan akuntabel dalam melaksanakan pelayanan terhadap masyarakat, adanya *E-Government* merupakan salah satu perkembangan bagi suatu daerah guna menjalankan pemerintahannya, termasuk Kota Cimahi yang berupaya membangun Cimahi *Cyber City* guna mengembangkan daerahnya dalam bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi.

Berbeda dengan UNDP *(United Nation Development Programme)*, Indrajit dalam bukunya yang berjudul Membangun Aplikasi *E-Government* berpendapat bahwa:

> *"E-Government* merupakan suatu mekanisme interaksi baru antara pemerintah dengan masyarakat dan kalangan lain yang berkepentingan, dengan melibatkan penggunaan teknologi informasi (terutama internet) dengan tujuan memperbaiki mutu (kualitas) pelayanan." (Indrajit 2002:36).

Pembangunan Cimahi *Cyber City* merupakan salah satu upaya pemerintah dalam melaksanakan *E-Government*, serta mendukung Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2008 Tentang Keterbukaan Informasi Publik, seperti yang disebutkan dalam pasal 3 huruf a dan b: menjamin hak warga negara untuk mengetahui rencana pembuatan kebijakan publik, program kebijakan publik, dan proses pengambilan keputusan publik, serta alasan pengambilan suatu keputusan public, serta mendorong part isipasi masyarakat dalam proses pengambilan kebijakan publik. Oleh karena itu diharapkan masyarakat dapat menkmati pelayanan berbasis Teknologi dari pemerintah Kota Cimahi, serta meningkatkan Sumber Daya Manusia di pihak aparatur pemerintahan, swasta maupun

masyarakatnya sendiri yang berpotensi dan mempunyai keahlian di bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi.

2.1.5.2 Manfaat *E-Government*

Menurut Tjahjanto, "manfaat terpenting dari implementasi e-Government adalah terwujudnya pemerintahan yang lebih bertanggung jawab *(accountable)* bagi warganya" (Tjahjanto 2003:254). Selain itu, akan lebih banyak masyarakat yang bisa mengakses informasi, pemerintahan juga lebih efisien dan efektif, serta akan tercipta layanan pemerintahan yang lebih sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Diharapkan dengan pemanfaatan yang lebih baik atas sumber daya, proses dan teknologi informasi bisa terjadi pula pemerintahan yang lebih baik.

Menurut Indrajit manfaat yang diperoleh dengan diterapkannya konsep e-Government bagi suatu negara, antara lain:

1. Memperbaiki kualitas pelayanan pemerintah kepada para *stakeholder*-nya (masyarakat, kalangan bisnis, dan industri) terutama dalam hal kinerja efektivitas dan efisiensi di berbagai bidang kehidupan bernegara.
2. Meningkatkan trasnparansi, kontrol, dan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintah dalam rangka penerapan konsep *Good Governance*.
3. Mengurangi secara signifikan total biaya administrasi,relasi, dan interaksi yang dikeluarkan pemerintah maupun *stakeholder*-nya untuk keperluan aktivitas sehari-hari.
4. Memberikan peluang bagi pemerintah untuk mendapatkan sumber-sumber pendapatan baru melalui interaksinya dengan pihak-pihak berkepentingan.
5. Menciptakan suatu lingkungan masyarakat baru yang dapat secara tepat menjawab berbagai permasalahan yang dihadapi sejalan dengan berbagai perubahan global dan *trend* yang ada.

6. Memberdayakan masyarakat dan pihak - pihak lain sebagai mitra pemerintah dalam proses pengambilan berbagai kebijakan public secara merata dan demokratis.
   (Indrjit, 2002:5)

2.1.6 *Cyber City*

Perkembangan Teknologi Informasi dewasa ini menjadi salah satu poin penting yang tak terpisahkan dalam program pengembangan suatu daerah. Salah satu upaya yang dilakukan pemerintah daerh untuk meningkatkan pelayanan terhadap masyarakat yang lebih efektif dan efisien yaitu dengan membangun *Cyber City*.

Wacana *Cyber City* di Indonesia mulai mengemuka pada akhir tahun 1990-an hingga awal tahun 2000-an yaitu dengan disahkannya Instruksi Presiden No. 1 Tahun 2001. Akan tetapi proses implementasi dari Inpres tersebut sampai sekarang belum direalisasikan. Di lain pihak ada sebagian kalangan industri mendirikan pusat-pusat pengembangan *software/hardware* dilingkungan industrinya yang mereka sebut dengan *cyber city* meski pada kenyataannya masih jauh dari definisi *cyber city* itu sendiri. *Cyber city* yang mereka istilahkan untuk kegiatan mereka sangatlah berbeda dengan apa yang telah ada di negara lain seperti *cyber city* di Korea atau Taiwan. Selain itu belum adanya aturan atau regulasi yang jelas menjadikan industri pengembang melakukan inisiatif mereka sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan mereka sendiri karena mereka menyadari begitu banyak potensi dari *Cyber City* ini.

Cyber City merupakan salah satu konsep kota modern berbasis Teknologi Informasi yang kini telah banyak diterapkan di sejumlah kota besar di dunia.

Program inovasi Teknologi Informasi itu memiliki esensi positif sebagai jendela memperoleh informasi dunia. Program *Cyber City* juga berperan sebagai jawaban dari tingginya peningkatan keperluan masyarakat yang ingin mengakses informasi dan berkomunikasi dengan mudah dan cepat.

Sebagai bagian dari masyarakat dunia modern, bangsa Indonesia khususnya masyarakat Kota Cimahi sudah saatnya menerapkan konsep *Cyber City* untuk memenuhi kebutuhan warganya dalam mengakses informasi secara lebih luas dan tidak lagi terbatas pada kalangan tertentu saja. Bagaimanapun juga bangsa Indonesia kini berada dalam abad informasi dimana setiap orang memiliki peluang yang sama untuk menjalin pergaulan secara luas baik nasional maupun internasional. Pembangunan *Cyber City* juga bisa membantu masyarakat dalam memanfaatkan kemampuan Teknologi Informasi, dalam hal ini masyarakat akan semakin pandai menggunakan sarana Teknologi Informasi dalam jumlah yang besar. Pemasangan *hot spot Wi-Fi (Wireless Fidelity)* di sejumlah tempat terbuka seperti taman-taman kota, tempat-tempat olahraga, terminal bis, pusat-pusat perbelanjan modern dan tempat-tempat wisata lainnya yang berada di wilayah Kota Cimahi akan semakin memudahkan masyarakat untuk beraktifitas secara lebih leluasa dalam satu waktu yang bersamaan.

Beberapa gambaran fakta di atas menunjukkan bahwa ke depan nanti sebagian besar masyarakat kota akan semakin bergantung pada Teknologi Informasi untuk menjalani berbagai aktifitasnya. Tolok ukurnya yaitu kebutuhan masyarakat terhadap suatu pelayanan informasi dan komunikasi digital yang serba cepat, efisien dan efektif.

Pola kerja dinamis seperti ini tidak sekedar menunjukkan gaya hidup orang modern tetapi sudah menjadi kebutuhan semua orang. Hal ini mirip seperti komunikasi ponsel dimana hampir semua kelas sosial masyarakat menggunakannya. Oleh karena itu, internet akan menjadi jendela dunia bagi masyarakat dalam suatu kawasan atau kota untuk saling bertukar informasi dan berkomunikasi dalam segala hal. Inilah ciri suatu pengembangan kota modern yang berbasis teknologi informasi dan komunikasi dimana masyarakatnya dapat terlayani secara elektronik dan infrastruktur pendukungnya dapat saling terintegrasi dengan baik. Manfaat *Cyber City* bagi masyarakat di antaranya yaitu:

1. Komunikasi data, yaitu memungkinkan adanya komunikasi data antar masayarakat, namun yang paling utama adalah komunikasi data antar Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) dan Kantor Pemerintahan lainnya.
2. Pelayanan publik, yaitu semakin baiknya kinerja setiap SKPD akan berdampak pada peningkatan pelayanan kepada masyarakat deengan jaringan komunikasi data yang luas, dan juga kemudahan mengakses data, pelayanan terhadap masyarakat pun akan semakin baik.
3. Peningkatan Pendapatan Asli Daerah (PAD), yaitu pembangunan *Cybe City* dengan jaringan berkapasitas besar dapat melalui kerjasama dengan pihak swasta dan digunakan secara maksimal dalam sisi bisnis. Masyarakat bahkan secara individu dapat membuka peluang-peluang usaha atau membuka distribusi yang lebih besar melalui internet. Pemanfaatan ini tentu saja bisa mendatangkan PAD.

4. Menarik investor, yaitu dengan kemudahan akses data yang valid tentang sebuah kota, akan memudahkan investor untuk merencanakan pengembangan bisnisnya di kota tersebut.
5. Pendidikan dan kehidupan yang lebih baik, peran teknologi sangat besar dalam meningkatkan kualitas pendidikan yang lebih maju juga akan membawa masyarakat pada peradaban kehidupan yang juga lebih baik.

Penerapan Konsep Cyber City ini sebagai bagian dari perwujudan Perubahan Kedua Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Bab X (a) Hak Asasi Manusia Pasal 28F, yaitu:

> "Setiap orang berhak untuk berkomunikasi dan memperoleh informasi untuk mengembangkan pribadi dan lingkungan sosialnya, serta berhak untuk mencari, memperoleh, memiliki, menyimpan, mengolah, dan menyampaikan informasi dengan menggunakan segala jenis saluran yang tersedia."

Konsep *Cyber City* merupakan bagian dari *e-government* yang terdiri dari dua system pelayanan paling utama yaitu G2C *(Goverment to Civil)* ,mencakup penyebaran informasi kepada masyarakat serta layanan dasar bagi masyarakat dan G2B *(Government to Bussiness)*, mencakup berbagai layanan antara pemerintah dengan komunitas bisnis atau swasta. Setiap masyarakat berhak memperolah pelayanan publik dalam memenuhi kebutuhan hidupnya,termasuk dalam hal informasi dan komunikasi. Pada UU No 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik semakin menegaskan pentingnya memberikan pelayanan publik yang berkualitas. Undang-Undang ini menyatakan bahwa pelayanan publik harus berdasarkan kepentingan umum, kepastian hukum, kesamaan hak, keseimbangan

hak dan kewajiban, professional,partisipatif, tidak diskriminatif, terbuka, akuntabel,tepat waktu, cepat, mudah dan terjangkau. Upaya pelayanan publik di bidang teknologi informasi dan komunikasi ini sebelumnya telah dituangkan dalam UU No 36 Tahun 1999 Tentang Telekomunikasi Pasal 8 yang mengatur tentang penyelenggaraan jasa telekomunikasi. Pihak pemerintah dalam hal ini dapat bekerja sama dengan pihak privat untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dalam memperoleh informasi.

Berdasarkan berbagai penjelasan di atas, pembangunan *Cyber City* bermakna suatu kota yang memiliki infrastruktur yang mempunyai sarana dan prasarana teknologi informasi dan komunikasi yang lengkap baik kuantitas dan kualitasnya dari sistem yang digunakan maupun keterpaduan komponen sistem yang ada dalam kota tersebut.

2.2 Kerangka Pemikiran

Studi penelitian ini menggunakan teori gaya kepemimpinan dari Veithzal Rivai dengan judul *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* dimana gaya kepemimpinan merupakan dasar dalam mengklasifikasikan tipe kepemimpinan. Gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar yaitu pelaksanaan tugas, hubungan kerja sama dan hasil yang dapat dicapai, karena teori ini cocok untuk menunjang penelitian ini, dengan karakter seseorang yang berbeda-beda memberikan pengaruh cukup besar terhadap pola dan perilaku kepemimpinan seseorang.

Berdasarkan hal tersebut maka perlu adanya penelitian tentang gaya kepemimpinan seseorang dalam menjalankan organisasi, kepemimpinan dalam

suatu organisasi merupakan suatu keharusan dalam menjalankan suatu organisasi. Organisasi tanpa adanya pemimpin tidak akan berjalan dengan baik, sosok pemimpin diperlukan untuk membentuk menggerakan organisasi yang sedang dijalankan untuk mencapai tujuan bersama.

Pemimpin akan bersikap otoriter apabila diperlukan, pemerintah Kota Cimahi akan menerapkan sikap otoriternya dalam mengambil keputusan dan tidak mengikutsertakan pengikut atau bawahannya dalam proses pengambilan keputusan tersebut baik itu saran dalam proses pembangunan Cimahi *Cyber City*, maupun pertimbangan dalam pengambilan keputusan. Koordinasi maupun komunikasi antar lembaga atau partisipasi dari aparatur, instansi atau SKPD lain akan terwujud apabila pemerintah kota Cimahi menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif baik.

Pemerintah akan mendelegasikan aparatur, instansi atau SKPD lainnya terhadap pembangunan Cimahi *Cyber City* dengan cara menyerahkan keleluasaan pengambilan keputusan, serta kebijakan secara bebas atau luas, hal ini diperlukan sewaktu-waktu apabila pemerintah secara langsung tidak dapat memberikan keputusan karena tugas dan sebagainya.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemerintah kota Cimahi merapakan salah satu metode dalam menjakan tugasnya untuk meningkatkan dan memaksimalkan hubungan kerjasama antar lembaga atau instansi yang terlibat dalam pembangunan Cimahi *Cyber City*. Koordinasi dan komunikasi yang baik antar lembaga atau instansi merupakan suatu hubungan kerjasam yang dibangun oleh pemerintah Kota Cimahi.

Veirthzal Riva'i mengungkapkan tiga pola dasar dalam kepemimpinan pemerintahan yaitu, pertama pelaksanaan tugas merupakan salah satu faktor untuk melihat gaya kepemimpinan yang dipakai oleh pemeirntah Kota Cimhi. Kedua, hubungan kerjasama menunjukan bagaimana pemerintah Kota Cimahi melakukan koordinasi dan komunikasi antar lembaga atau instansi yang terlibat dalam pembangunan Cimahi *Cyber City*. Ketiga, hasil yang dicapai yaitu gambaran hasil yang telah dikerjakan oleh pemerintah kota bandung dalam melaksanakan pembangunan Cimahi *Cyber City* yang dapat diukur dari efektifitas yang dicapai maupun kepuasan kera baik itu dari aparatur Kota Cimahi.

Berdasarkan teori dan pemaparan di atas maka peneliti membuat definisi operasional sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan merupakan pola yang dilaksanakan oleh pemerintah Kota Cimahi terhadap instansi atau lembaga untuk mengarahkan dan memberikan berbagai tindakan untuk melaksanakan pembangunan Cimahi *Cyber City*.
2. Tingkah laku atau perilaku seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin pemerintahan dalam membangun Cimahi *Cyber City* merupakan perwujudan dari gaya kepemimpinan pemerintah Kota Cimahi.

Teori gaya kepemimpinan yang dipakai oleh peneliti untuk menyusun skripsi ini dapat dilihat dari:

a. Pelaksanaan tugas yaitu kegiatan yang dilaksanakan oleh pemerintah kota cimahi dalam melaksanakan pembangunan Cimahi *Cyber City* yang terdiri dari:
    1. Perencanaan pembangunan yaitu sebuah langkah awal pemerintah Kota Cimahi dalam Pembangunan Cimahi *Cyber City*.
    2. Pengembangan pembangunan yaitu suatu proses pelaksanaan pembangunan yang telah ada namun efektifitasnya berkurang karena tuntutan zaman yang setiap hari semakin kuat dalam mempengaruhi kehidupan sehingga perlu adanya pengembangan lebih lanjut oleh pemerintah.
    3. Pelaksanaan keputusan, merupakan tindakan akhir pemerintah Kota Cimahi setelah melaksanakan berbagai macam pertimbangan yang berdasarkan terhadap kebutuhan serta tuntutan zaman yang setiap saat harus dilaksanakan.
b. Hubungan kerjasama merupakan aktifitas yang dilaksanakan oleh pemerintah Kota Cimahi dalam melaksanakan tugasnya sebagai pemimpin terhadap antar instansi atau lembaga mengenai koordinasi serta komunikasi melaksanakan pembangunan Cimahi *Cyber City* yang meliputi antara lain:
    1. Koordinasi merupakan langkah-langkah atau upaya pemerintah Kota Cimahi untuk melaksanakan pembagian kerja terhadap para aparaturnya maupun instansi atau lembaga yang

mempunyai keterkaitan dalam pembanguan Cimahi *Cyber City*, koordinasi ini meliputi antara lain:

a. Pengerahan yaitu upaya yang dilaksanakan oleh pemerintah Kota Cimahi dalam mengarahkan aparatur maupun instansi atau lembaga sesuai dengan tugas dan pokonya masing-masing terkait dengan pelaksanaan pembangunan Cimahi *Cyber City*.
b. Pengintegrasian yaitu upaya yang dilaksanakan oleh pemerintah Kota Cimahi terhadap pembangunan Cimahi *Cyber City* dengan menghubungkan instansi atau lembaga yang terlibat sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

2. Komunikasi merupakan aktifitas menjalin hubungan kerjasama yang dilakukan oleh pemerintah Kota Cimahi dengan instansi maupun lembaga yang terlibat dalam pembangunan Cimahi *Cyber City*, komunikasi ini terdiri dari:
   a. Informasi yaitu cara pemerintah Kota Cimahi dalam memahami setiap informasi yang didapatnya mengenai pembangunan Cimahi *Cyber City*
   b. Komunikasi organisasi merupakan hubungan komunikasi yang dilaksanakan oleh Pemerintah Kota Cimahi menjalin hubungan dengan mitra kerjanya dalam pelaksanaan pembangunan Cimahi *Cyber City*.

c. Komunikasi individu yaitu komunikasi yang dilaksnakan oleh pemerintah Kota Cimahi dengan para aparaturnya menyangkut pelaksanaan kegiatan pembangunan Cimahi *Cyber City*.

3. Hasil yang dicapai merupakan gambaran dari pencapaian pembangunan Cimahi *Cyber City* yang dilaksanakan oleh pemerintah Kota Cimahi. Hasil yang dicapai ini dapat dilihat dari:
    1. Efektifitas yaitu pemanfaatan sumberdaya, sarana dan prasarana yang dilakukan oleh pemerintah Kota Cimahi dalam pembangunan Cimahi *Cyber City* dengan cara yang efektif dan efisien sehingga pembangunan dapat terlaksana dengan maksimal, antara lain:
        a. Sumberdaya merupakan suatu yang dimiliki oleh pemerintah Kota Cimahi baik itu berupa Sumber Daya Manusia maupun secara finansial dalam pelaksanaan pembangunan Cimahi *Cyber City*.
        b. Sarana merupakan alat bantu jangka pendek yang penunjang telaksananya pembangunan Cimahi *Ciber City* termasuk aparaturnya agar pelaksanaan pembangunan selesai tepat pada waktunya.
        c. Prasarana merupakan alat bantu jangka panjang yang dibutuhkan oleh pemerintah Kota Cimahi untuk

menunjang pelaksanaan pembanguan Cimahi *Ciber City* agar dapat terlesaikan dengan tepat waktu.

2. Kepuasan yaitu pemenuhan kebutuhan dan harapan yang dibuat oleh pemerintah dalam membangun Cimahi *Cyber City*, peneliti membagi kepuasan menjadi 2 yaitu antara lain:
    a. Kepuasan aparatur yaitu kepuasan kerja yang rasakan oleh para aparatur terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemerintah kota Cimahi mengenai pembangunan Cimahi *Cyber City*.
    b. Kepuasan masyarakat yaitu kepuasan yang rasakan oleh para masyarakat Kota Cimahi terhadap pemerintah kota Cimahi mengenai pembangunan Cimahi *Cyber City*.

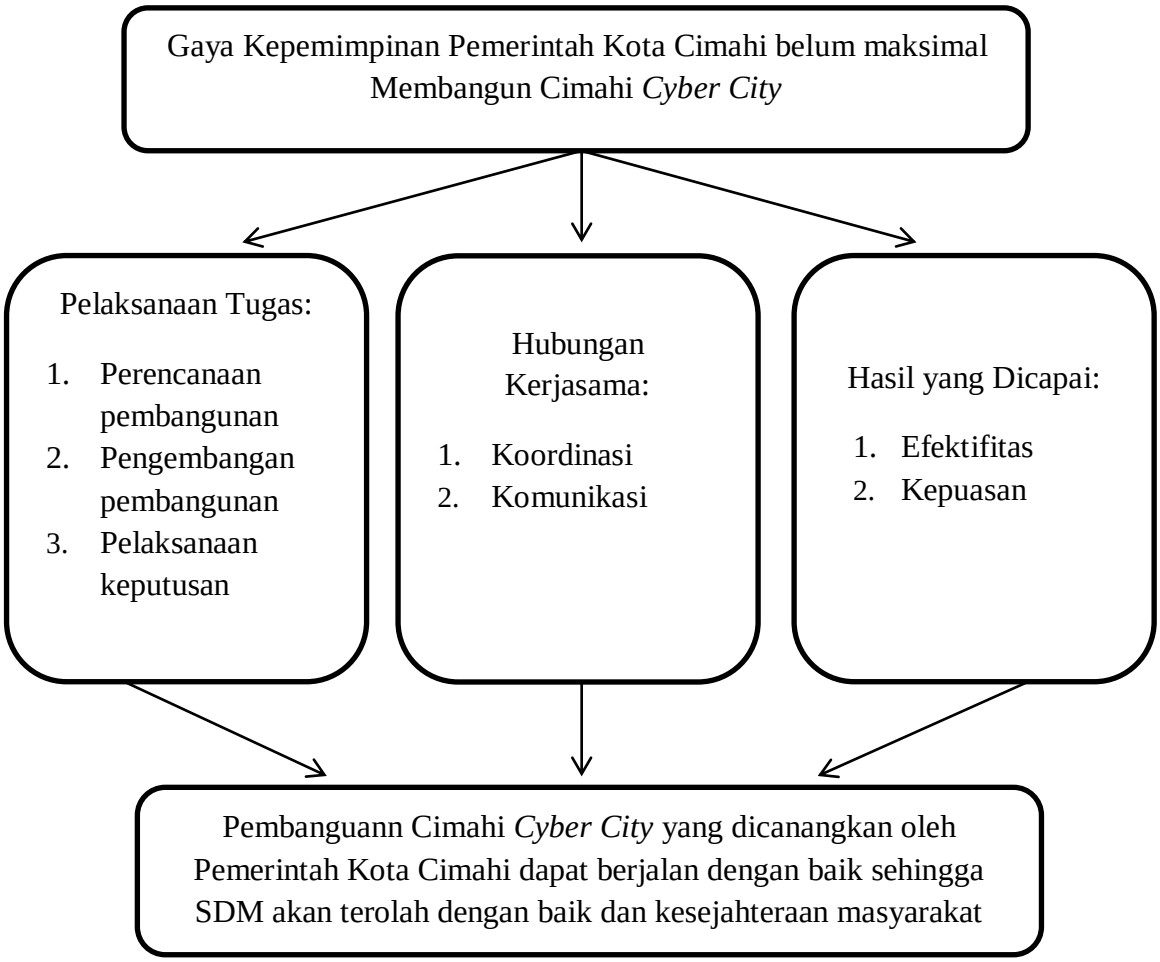
Pembangunan Cimahi *Cyber City* dapat berjalan dengan lancar jika wakil walikota Cimahi sebagai kepala daerah, Bappeda Kota Cimahi, Diskominfo Kota Cimahi serta SKPD lainnya yang terlibat dapat mementingkan pelaksanaan tugas terhadap masyarakat, hasilnya masyarakat akan puas terhadap pelaksanaan pembangunan Cimahi *Cyber City* yang dilaksanakan oleh pemerintah daerah Kota Cimahi. Tingkat kesejahteraan masyarakat pun akan meningkat melihat jika Sumber Daya Mansuia dimaksimalkan dalam pengelolaan pembangunan Cimahi *Cyber City*.

Kepala daerah, Bappeda, Diskominfoarpus serta SKPD lainnya dalam melaksanakan tugasnya akan berjalan dengan sinergi dan sinkron bila beberapa pihak dapat mementingkan hubungan kerja sama yang baik. Mereka selaku pemberi kebijakan dan pelaksaksana kebijakan harus saling mendukung satu sama lain agar pembangunan Cimahi *Cyber City* berjalan dengan baik dan lancar.

Adanya konsep pembangunan Cimahi *Cyber City* sudah jelas bahwa Pemerintah bertanggung jawab merencanakan, mengatur, menyelenggarakan, membina, dan mengawasi pembangunan dengan upaya meningkatkan kesejahteraan yang merata dan terjangkau oleh masyarakat, jika pemerintah maupun SKPD mensosialisasikan konsep pelaksanaan Cimahi *Cyber City* maka masyarakat akan tahu bahkan akan faham terhadap apa yang sedang dicanangkan oleh kepala daerah mengenai Cimahi *Cyber City* maka hasil yang di capai akan memuaskan masyarakat. Maka visi Kota Cimahi yaitu "Menuju Cimahi Cerdas" akan tercapai dan berjalan dengan baik, sehingga capaian tersebut akan sesuai dengan cita – cita dan harapan kepala daerah Kota Cimahi.

Berdasarkan uaraian diatas, maka peneliti membuat kerangka pemikiran sebagai berikut:

Bagan 2.1
Model Kerangka Pemikiran



2.3 Proposisi

Berdasarkan uraian di atas maka proposisi penelitian ini adalah gaya kepemimpinan Pemerintah Kota Cimahi membangun Cimahi *Cyber City* di tentukan oleh pelaksanaan tugas , hubungan kerjasama dan hasil yang dicapai.