

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Landasan Teori

##### 1. Kepemimpinan

###### a. Pengertian Kepemimpinan

Dalam KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia) kata kepemimpinan berasal dari kata “pimpin” yang artinya bimbing, tuntun, dan dapat diartikan juga sebagai mengepalai kegiatan atau pekerjaan, dan dapat pula sebagai menunjukkan jalan yang benar dan baik. Menurut Stoner, Freeman, dan Gilbert (Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia, 2017) menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan suatu seni yang dapat mempengaruhi orang lain untuk dapat melakukan suatu tindakan. Artinya bahwa kepemimpinan merupakan suatu bentuk proses yang dilakukan oleh seseorang guna mempengaruhi dan mengarahkan anggotanya agar dapat melakukan suatu kegiatan atau tindakan yang perlu dilakukan.

Pada sisi lain, kepemimpinan dijelaskan sebagai suatu kelengkapan atau atribut pada sebuah kedudukan, hal ini dijelaskan oleh Janda (dalam Hardian dan Hermawan, 2022) “*Leadership is a particular type of power relationship characterized by a group member’s perception that another group member has the right to prescribe behavior patterns for the former regarding his activity as*

*agroup member*". (Pemimpinan adalah jenis hubungan kekuasaan khusus yang ditandai oleh persepsi anggota kelompok bahwa seorang anggota kelompok memiliki hak untuk menentukan pola perilaku bagi anggota kelompok yang pertama terkait dengan aktivitasnya sebagai anggota kelompok).

Sedangkan menurut Lelo Sintani dalam buku Dasar Kepemimpinan 2022, terdapat rumusan definisi kepemimpinan yang paling operasional dimana kepemimpinan akan mencerminkan sebuah proses, artinya seorang pemimpin akan memberikan pengaruh kepada bawahannya dengan memberikan sebuah arah petunjuk serta memfasilitasi segala kegiatan dan hubungan yang ada di dalam suatu organisasi atau kelompok. Lelo Sintani juga menyebutkan terdapat empat aktivitas pokok yang dilakukan oleh seorang pemimpin, yaitu memberikan pengaruh kepada bawahannya, memberikan sebuah petunjuk, memberikan fasilitas kegiatan, serta memfasilitasi hubungan yang terjadi di dalam organisasi atau kelompok.

Sehingga berdasarkan pada pengertian-pengertian kepemimpinan yang telah dijelaskan di atas, seorang pemimpin mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi para anggotanya sesuai arah dengan memberikan petunjuk yang diinginkan dalam usaha mencapai tujuan.

## **b. Model Kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi sekelompok individu atau bawahannya dalam usaha untuk mencapai tujuan yang diidamkan. Terdapat beberapa model kepemimpinan menurut Sunarso dalam buku Teori Kepemimpinan 2022, sebagai berikut:

### **1. Kepemimpinan Transformational**

Salah satu penggagas yang mendefinisikan mengenai kepemimpinan transformasional secara eksplisit yaitu Burns, yang menyatakan model kepemimpinan transformational menekankan pada seorang pemimpin harus memberikan motivasi pada bawahannya dalam melaksanakan tanggung jawab mereka. Pada model kepemimpinan transformational, pemimpin harus dapat mengkomunikasikan, mendefinisikan, serta mengartikulasikan visi dari organisasi dimana bawahannya dapat menerima dan mengakui akan kredibilitas dari pimpinannya.

### **2. Kepemimpinan Situasional**

Model kepemimpinan situasional dikembangkan oleh Hersey dan Blanchard, yang mengidentifikasi empat perilaku kepemimpinan yaitu direktif, partisipatif, suppotif, dan *laissez faire*. Empat perilaku tersebut

digunakan berdasarkan keefektifannya tergantung pada kemampuan serta kesiapan para bawahannya. Konteks kesiapan merujuk pada sejauh mana bawahannya mempunyai kemampuan serta kesediaan dalam menyelesaikan tugas tertentu.

### 3. Kepemimpinan Visioner

Model kepemimpinan visioner merupakan kemampuan yang dimiliki oleh pemimpin dalam membuat, mengkomunikasikan, merumuskan, dan mengimplementasikan pemikiran ideal yang dimiliki oleh pemimpin atau pemikiran hasil dari interaksi sosial diantara anggota organisasi atau *stakeholders* yang mana diyakini sebagai sebuah cita-cita organisasi di masa depan yang perlu untuk dicapai menggunakan komitmen semua anggota.

#### c. Teori Kontingensi Kepemimpinan

Menurut Dunford (dalam Wibowo, 2011) gaya kepemimpinan tidak ada yang paling benar dan optimal, semua disesuaikan pada tiga hal, yang pertama kemampuan, sifat, dan keterampilan yang dimiliki oleh pemimpin. Kedua, perilaku dari bawahannya, dan yang ketiga, situasi dan kondisi dari lingkungannya. Sehingga gaya kepemimpinan yang baik merupakan yang paling efektif dalam penerapan strategi untuk memberikan

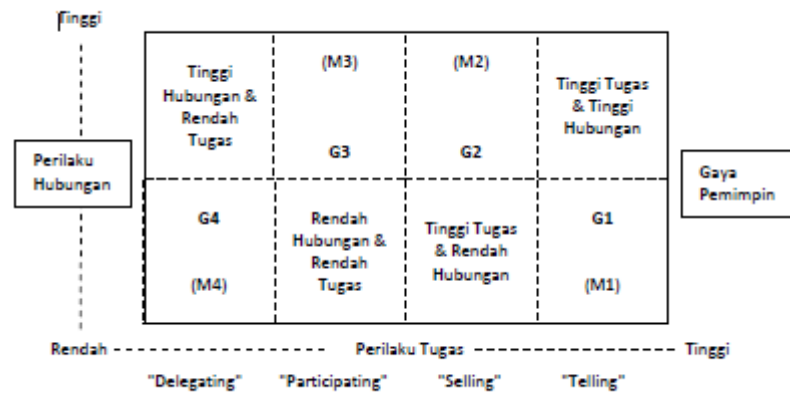
pengaruh kepada bawahan dengan cara mengkombinasikan dan mempertimbangkan karakteristik bawahan, pemimpin, serta situasi.

Teori kepemimpinan “*situational leadership theory*” dikembangkan oleh Hersey dan Blanchard (dalam Yukl 1989) yang sebelumnya disebut sebagai “*life cycle theory of leadership*”. Teori kepemimpinan situasional (*situational leadership theory*) didasarkan pada argumen bahwa kepemimpinan yang efektif membutuhkan sebuah gabungan yang tepat antara perilaku yang berorientasi pada tugas serta perilaku yang berorientasi pada hubungan, juga yang mempertimbangkan tingkat kematangan dari bawahannya.

Wibowo (2011) menjelaskan terdapat beberapa gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan berdasarkan gabungan atau kombinasi kepemimpinan yang efektif yaitu bercerita (*telling*), menjual, (*selling*), partisipatif (*participating*), dan delegasi (*delegating*).

Gambar 2. 1

## Segi Empat Kepemimpinan



Sumber: Wibowo 2011 "Teori Kepemimpinan"

1. Gaya bercerita (*telling*) hanya berlaku pada situasi dimana terdapat tugas tinggi serta hubungan yang rendah, selain itu bawahan yang dirasa tidak dewasa. Hal tersebut membuat pemimpin perlu memberikan sebuah arahan dan memberikan petunjuk dalam mengerjakan berbagai tugas.
2. Gaya menjual (*selling*) berlaku pada situasi tugas yang tinggi dan hubungan yang juga tinggi, namun tingkat kedewasaan bawahan pada posisi yang cukup. Sehingga pemimpin perlu memberikan arahan yang seimbang dengan memberikan sebuah dukungan, serta meminta dan menghargai sebuah masukan dari bawahannya.
3. Gaya partisipatif (*participating*) berlaku pada situasi tugas rendah, namun hubungan tinggi dan kedewasaan bawahan

tinggi, karenanya pemimpin perlu untuk memiliki kedekatan emosional dengan bawahan dengan melakukan pembimbingan, konsultasi, pengarahan dan memberikan dukungan.

4. Gaya delegasi (*delegating*) berlaku pada situasi tugas rendah dan hubungan rendah, namun tingkat kedewasaan bawahan sangat dewasa. Sehingga pemimpin perlu memberikan tanggungjawab secara penuh kepada bawahannya, dengan memberikan dukungan tanpa memberikan sebuah arahan.

Teori kontingensi kepemimpinan kemudian dikembangkan oleh Fiedler. Pada teori Fiedler tidak membahas gaya perilaku atau gaya kepemimpinan yang berpola, melainkan teori ini membahas perilaku yang didasarkan pada situasi. Istilah situasi dalam teori Fiedler diartikan sebagai posisi dimana memungkinkan pemimpin dalam melakukan pengaruh terhadap kelompok.

Teori kontingensi Fiedler menjelaskan bahwa kinerja kelompok yang efektif didasarkan pada gaya kepemimpinan dengan bawahannya, serta situasi yang akan memberikan pengaruh dan kendali pada kepemimpinan itu. Sehingga diperlukan *situational control* (pengendalian situasi). *Situational control* disebabkan oleh tiga faktor, seperti hubungan pemimpin dan anggota, struktur tugas, dan kedudukan kekuasaan.

Hubungan pemimpin dan anggota merupakan sejauh mana seorang pemimpin dalam mendapatkan sebuah loyalitas dan dukungan dari bawahannya, hubungan yang terjalin dengan bawahannya merupakan hubungan yang saling membantu dan bersahabat.

Teori kontingensi Fiedler (dalam Dwiwijaya, Dkk. 2024) membuat landasan untuk pemimpin dalam menilai kesesuaian antar gaya kepemimpinan mereka dan kondisi yang ada pada lingkup kerja. Dengan adanya pemahaman ini akan mendukung pengambilan keputusan mengenai penempatan pemimpin pada posisi yang paling sesuai dengan gaya kepemimpinan dan preferensinya. Fiedler menggunakan alat pengukuran yang disebut Least Preferred Cowoker (LPC) untuk dapat menilai orientasi kepemimpinan seseorang.

Terdapat tiga faktor situasional menurut Fiedler (dalam Soelistya, 2022) yang dapat menentukan apakah pemimpin ber LPC tinggi ataupun rendah yaitu hubungan pemimpin dan anggota, struktur tugas, serta kekuasaan posisi. Dengan pengetahuan akan LPC seorang individu dan penilaian terhadap tiga variabel kemungkinan, model Fiedler memberikan Upaya peningkatan untuk mencapai keefektifan kepemimpinan yang maksimum.



## 2. Persepsi

Menurut Sarwono (dalam Syafrizal dan Fitri, 2015), Persepsi secara umum adalah proses pengumpulan, penafsiran, pemilihan, dan pengaturan informasi yang diperoleh melalui indera. Persepsi sosial, pada dasarnya, merujuk pada upaya kita untuk memahami orang lain, mencari tahu apa yang mereka pikirkan, percayai, rasakan, rencanakan, inginkan, dan harapkan. Dalam hal ini, kita mencoba membaca dan mengerti orang lain dengan mengamati ekspresi wajah, intonasi suara, gerakan tubuh, kata-kata yang mereka ucapkan, dan perilaku mereka. Selain itu, kita juga menyesuaikan tindakan kita sendiri berdasarkan pengetahuan dan pemahaman kita terhadap individu tersebut.

Menurut Robbins (dalam Deriyanto dan Qorib, 2019) persepsi sosial terbagi menjadi dua, persepsi positif dan negatif. Persepsi positif adalah penilaian individu terhadap suatu objek atau informasi dengan pandangan yang menggambarkan objek tersebut dalam pandangan positif atau sesuai dengan harapan yang dimiliki terhadap objek atau sesuai dengan aturan yang berlaku.

Sedangkan persepsi negatif yang mencerminkan pandangan individu terhadap objek atau informasi tertentu dalam pandangan yang kurang menguntungkan, bertentangan dengan ekspektasi yang diharapkan dari objek yang dipersepsikan atau aturan yang berlaku. Munculnya persepsi negatif seseorang bisa disebabkan oleh beberapa faktor, seperti ketidakpuasan individu terhadap objek yang menjadi

subjek persepsinya, kurangnya pemahaman individu, serta kurangnya pengalaman individu terhadap objek yang dipersepsikan, dan sebaliknya.

Menurut Robbins (dalam Akbar, 2015) terdapat unsur-unsur penilai atau evaluasi pada objek persepsi. Robbins menetapkan terdapat dua indikator persepsi, yaitu :

a. Penerimaan

Proses penerimaan adalah indikator terjadinya persepsi pada tahapan fisiologis. Tahapan ini untuk menangkap rangsang dari luar menggunakan indera.

b. Evaluasi

Pada tahapan ini merupakan tahapan dimana rangsangan yang telah ditangkap oleh Indera dari luar kemudian di evaluasi oleh individu, dimana evaluasi ini bersifat subjektif.

## **B. Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu merupakan referensi yang berhubungan dengan informasi penelitian. Adapun penelitian terdahulu ini merupakan hasil penelitian yang sudah pernah dilakukan, yang kemudian dijadikan sebagai bahan acuan. Setelah melakukan tinjauan pada penelitian terdahulu, maka peneliti mempertegas perbedaan diantara masing-masing judul dan masalah yang dibahas.

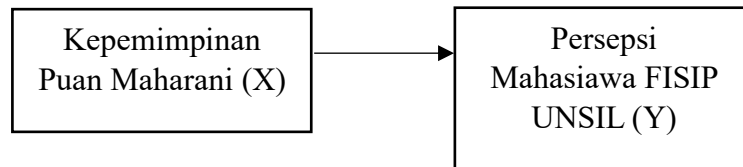
Penelitian pertama dilakukan oleh Eagly & Johnson (1990) yang berjudul “*Gender and Leadership Style: A Meta-Analytic Review of the Empirical Evidence*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perempuan cenderung menggunakan gaya kepemimpinan partisipatif dan kolaboratif.

Sedangkan pada penelitian kedua yang dilakukan Eagly & Carli (2003) yang berjudul “*The Effects of Female Leadership on Group Performance*”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan kepemimpinan perempuan dapat meningkatkan kinerja kelompok dalam situasi yang membutuhkan inovasi dan kerjasama.

Kemudian pada penelitian ketiga yang dilakukan oleh Kulich dkk (2011) yang berjudul “*Women in Leadership: An Examination of the Barriers to Success*”. Hasil penelitian ini menunjukkan pemimpin perempuan di posisi strategis dapat merubah persepsi negative menjadi positif dan meningkatkan partisipasi perempuan dalam kepemimpinan.

### **C. Kerangka Pemikiran**

Kerangka pemikiran adalah sebuah model konseptual mengenai hubungan teori dengan berbagai faktor yang mana telah diidentifikasi sebagai sebuah masalah yang penting. Dalam penelitian ini kerangka pemikiran disusun sebagai berikut :

**Gambar 2. 2****Kerangka Pemikiran****D. Hipotesis**

- $H_0$  : Kepemimpinan Puan Maharani sebagai ketua DPR RI periode 2019-2024 tidak berpengaruh terhadap persepsi tentang kepemimpinan perempuan di FISIP UNSIL.
- $H_1$  : Kepemimpinan Puan Maharani sebagai ketua DPR RI periode 2019-2024 berpengaruh terhadap persepsi tentang kepemimpinan perempuan di FISIP UNSIL.