

REVEALING IDEAL FIGURE OF CENTRAL JAVA'S FUTURE LEADER

Mira Maulani Utami

Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Semarang

Abstrak

Kepemimpinan Jawa Tengah seperti apakah yang sebenarnya dibutuhkan saat ini oleh Masyarakat Jawa Tengah saat ini dengan adanya pemilihan langsung Calon Gubernur dan Calon Wakil Gubernur Jawa Tengah periode 2008-2013. sosok pemimpin ideal Jawa Tengah adalah didalam inspirator, motivator pembangunan Jawa Tengah. Gaya kepemimpinan yang cocok adalah *Engaging Leadership, Transformational and Leadership Relationship Oriental Behaviour*. Masyarakat harus hati hati dalam memilih Gubernur dan Calon Gubernur jangan hanya berdasar kepopuleran tetapi berdasar hati nurani yang disesuaikan dengan kualitas Calon Gubernur dan Wakil Gubernur.

Kata Kunci : *Leadership, Engaging, Transformational and Relationship Oriental Behaviour*

Pendahuluan

Permasalahan yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam suatu organisasi menuntut untuk diperhatikan, sebab secanggih apapun teknologi yang dipergunakan dalam suatu organisasi serta sebesar apapun modal dalam organisasi karyawan dalam organisasilah yang pada akhirnya akan menjalankan. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa didukung dengan kualitas yang baik dari karyawan dalam melaksanakan tugasnya keberhasilan organisasi tidak tercapai. Kontribusi karyawan pada suatu organisasi akan menentukan maju mundurnya organisasi

Kontribusi karyawan pada organisasi akan menjadi penting, jika dilakukan dengan tindakan efektif dan berperilaku secara benar Tidak hanya dari jumlah usaha tetapi juga dari arah dari usaha. Sifat sifat yang ada pada diri karyawan, upaya atau kemauan bekerja, serta berbagai hal yang merupakan dukungan dari organisasi sangat besar artinya bagi keberhasilan kinerja karyawan (Suhardi, 2001). Dengan demikian setiap karyawan harus dengan pasti apa yang menjadi tanggung jawab utamanya , kinerja apa yang harus dicapainya serta dapat mengukur sendiri indikator keberhasilannya. Banyak hal yang menjadi perhatian pihak manajemn guna mendorong kinerja karyawan diantaranya berkaitan dengan Kepemimpinan .

Masalah kepemimpinan telah muncul bersamaan dengan dimulainya sejarah manusia, yaitu sejak manusia menyadari pentingnya hidup berkelompok untuk mencapai

tujuan bersama. Mereka membutuhkan seseorang atau beberapa orang yang mempunyai kelebihan-kelebihan daripada yang lain, terlepas dalam bentuk apa kelompok manusia tersebut dibentuk. Hal ini tidak dapat dipungkiri karena manusia selalu mempunyai keterbatasan dan kelebihan-kelebihan tertentu

Propinsi Jawa Tengah adalah suatu organisasi yang merupakan pondasi kedaulatan Bangsa Indonesia. Yang pada saat ini akan melaksanakan Pemilihan Gubernur Jawa dan Calon Gubernur Jawa Tengah periode. Kepemimpinan seperti apakah yang sebenarnya dibutuhkan saat ini oleh masyarakat Jawa Tengah. Tentunya seorang pemimpin adalah seorang yang dapat menentukan sukses tidaknya suatu organisasi dalam hal ini Propinsi Jawa Tengah.

Kepemimpinan Jawa Tengah seperti apakah yang sebenarnya dibutuhkan saat ini oleh Masyarakat Jawa Tengah saat ini dengan adanya pemilihan langsung Calon Gubernur dan Calon Wakil Gubernur Jawa Tengah periode 2008-2013 yang akan diadakan Bulan Juni oleh seluruh masyarakat Jawa Tengah yang telah mempunyai kriteria-kriteria hak untuk turut serta dalam pemilihan. Sebagai gambaran tabel 1.1 dapat menggambarkan pasangan calon gubernur dan gubernur 2008-2013

Tabel 1.1

Calon Gubernur dan Wakil Gubernur Jawa Tengah

Nama pasangan calon gubernur dan wakil gubernur jawa tengah 2008	Nomor Urut	Keterangan
a. H. Bambang Sadono, S.H., M.H. b. Drs. H. Muhammad Adnan, M.A.	1	Calon Gubernur Jawa Tengah Calon Wakil Gubernur Jawa Tengah
a. H. Agus Soeyitno b. Drs. H. Abdul Kholiq Arif, M.Si.	2	Calon Gubernur Jawa Tengah Calon Wakil Gubernur Jawa Tengah
a. H. Sukawi Sutarip, S.H., S.E. b. Dr. H. Sudharto, M.A.	3	Calon Gubernur Jawa Tengah Calon Wakil Gubernur Jawa Tengah
a. H. Bibit Waluyo b. Dra. Hj. Rustriningsih, M.Si.	4	Calon Gubernur Jawa Tengah Calon Wakil Gubernur Jawa Tengah
a. Ir. H. Muhammad Tamzil, M.T. b. Drs. H. Abdul Rozaq Rais, M.M.	5	Calon Gubernur Jawa Tengah Calon Wakil Gubernur Jawa Tengah

UU No.32 Tahun 2004 dan PP No.6 Tahun 2005 jo PP No.17 Tahun 2005 dan PP No.25 Tahun 2007 merupakan rambu-rambu yang seharusnya dipatuhi dalam proses Pilkada agar tidak gagal dalam memilih pemimpin, baik dari tahap pencalonan, pelaksanaan dan pengesahan hasil Pilkada”

Tabel 1.2
Hasil Poling Sementara

View Poll Results: Polling Calon Gubernur Jateng 2008			
Bambang Sadono		2	5.41%
Bibit Waluyo		11	29.73%
Sukawi Sutarip		6	16.22%
Muhammad Tamzil		5	13.51%
Chaerul Rasyid		4	10.81%
Ali Mufiz		2	5.41%
Sumaryoto		0	0%
lainnya		7	18.92%

(sumber : www.detikforum.com)

Kondisi diatas belum tentu menjadi indikator sipakah yang memenangkan PILKADA Jawa Tengah. Telah banyak fakta yang membuktikan ketika Calon Gubernur dan Wakil Gubernur mengkampanyekan dirinya apa yang dijanjikan adalah Terutama untuk Rakyat dengan banyaknya janji janji yang dikumandangkan. Tapi janji tinggallah janji apa yang terjadi ketika mereka benar benar telah dipilih rakyat untuk menduduki posisi penting didalam pemerintahan, mereka hanya memikirkqn dirinya dan kelompoknya. Rakyat dibiarkan menderita. Lalu janji yang diberikan???Tinggallah kata kata manis yang diucapkan

Organisasi yang berhasil dalam mencapai tujuannya serta mampu memenuhi tanggung jawab sosialnya akan sangat tergantung pada para manajernya (pimpinannya). Apabila manajer mampu melaksanakan fungsi - fungsinya dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut akan dapat mencaai sasarannya. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif mempunyai kemampuan mempengaruhi petrilaku anggotanya atau anak buahnya. Jadi seorang pemimpin atau kepala suatu organisasi akan diakui

sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat mempunyai pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya kearah pencapaian tujuan organisasi

Pengertian tunggal tentang kepemimpinan masih belum ada kesepakatan diantara para ahli ilmu perilaku. Konsep kepemimpinan masih merupakan suatu yang *ambiguous* (Pleffer, 1997 dalam Payamta, 2002). Robbins (2006) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya suatu tujuan. Kepemimpinan adalah pengaruh pribadi yang dijalankan dalam situasi tertentu, serta diarahkan melalui proses komunikasi kearah satu atau beberapa pencapaian tujuan tertentu. Kepemimpinan menyangkut proses pengaruh sosial yang sengaja dijalankan oleh seseorang terhadap orang lain untuk mengstruktur aktivitas dan pengaruh didalam sebuah kelompok atau organisasi.

Ogbonna dan Harris (2000) yang menunjukkan bahwa peran kepemimpinan yang dijalankan dengan baik oleh seorang pemimpin mampu memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik karena menimbulkan rasa segan apabila melakukan kesalahan, hal itu akan membuat karyawan untuk bekerja lebih teliti sehingga akan meningkatkan kinerjanya.

Jika pemimpin memiliki komitmen tugas dan tanggungjawab pada rakyat, maka sosok pemimpin bisa dilihat dari bingkai peran dan gaya kepemimpinannya. Dari peran dan gaya kepemimpinan itulah, seorang pemimpin bisa dikategorikan demokratis atau distributive (Duffy, 2007). Faktor sosial, budaya, ekonomi dan politik erat dengan bingkai sebagai refleksi tipe kepemimpinannya

Perilaku kepemimpinan menurut Kohli, et al (1998) dapat dibedakan pada tiga dimensi yaitu tipe tipe perilaku pemimpin (hasil akhir, aktivitas dan kemampuan), tingkat dimana para pemimpin (supervisor) menggunakan elemen elemen spesiik dari sitem pengontrolan (penetapan tujuan, pemonitoran dan umpan balik) dan sifat dari umpan balik (level atau proses). Jika dimensi dimensi ini digabungkan satu dengan yang lain, beberapa perilaku pengawasan dapat dikonseptualisasikan dan diteliti secara individual.

Kualitas dari pemimpin seringkali dianggap sebagi faktor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan organisasi (Menon, 2002) demikian juga keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi baik yang berorientasi bisnis maupun publik, biasanya

dipersepsikan sebagai keberhasilan atau kegagalan pemimpin sehingga isu mengenai pemimpin menjadi fokus dalam artikel ini dalam rangka menyongsong pilkada

Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pemimpin berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh sungguh untuk membina, menggerakkan, mengarahkan semua potensi karyawan dilingkungannya agar terwujud volume dan beban kerja yang terarah pada tujuan . Pimpinan perlu melakukan pembinaan yang sungguh sungguh terhadap karyawan agar dapat meningkatkan kinerja dan menimbulkan kepuasan yang tinggi

Lalu seperti apakah sosok yang ideal bagi sosok pemimpin jawa tengah bila dihubungkan dengan gaya kepemimpinan beberapa literatur berikut merupakan analisis Calon Gubernur dan Wakil Gubernur Jawa Tengah

Definisi Kepemimpinan

Kepemimpinan dapat ditemui pada setiap organisasi apapun bentuknya, baik organisasi yang bersifat nirlaba maupun organisasi yang bersifat profit. Kepemimpinan dalam suatu organisasi memegang peranan yang penting, karena dari pemimpin itulah akan diarahkan dan dibimbing seluruh anggota organisasi dan sumberdaya yang lain dalam mencapai tujuannya

Robbins (2006) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya suatu tujuan. Kepemimpinan adalah pengaruh pribadi yang dijalankan dalam situasi tertentu, serta diarahkan melalui proses komunikasi kearah satu atau beberapa pencapaian tujuan tertentu. Kepemimpinan menyangkut proses pengaruh sosial yang sengaja dijalankan oleh seseorang terhadap orang lain untuk mengstruktur aktivitas dan pengaruh didalam sebuah kelompok atau organisasi.

Kepemimpinan merupakan bidang ilmu yang kompleks dan variatif. Kepemimpinan mudah diidentifikasi tetapi sulit untuk didefinisikan secara tepat. Beberapa ahli kepemimpinan secara prinsip setuju bahwa kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai sifat dari proses mempengaruhi yang terjadi antara pemimpin dan para bawahannya (Antonakis et.al.,2001)

Kepemimpinan adalah suatu proses dimana individu mempengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan umum (Northouse, 2003). Tom Peters (2003) mendefinisikan kepemimpinan berarti visi, misi, pemberian semangat, antusiasme, kasih, kepercayaan, kegairahan, nafsu obsesi, konsistensi, penggunaan simbol dan perhatian.

Berdasar Locke (1997) ada tiga implikasi mengenai kepemimpinan yaitu : Pertama, kepemimpinan menyangkut orang lain, bawahan atau pengikut, kesediaan mereka untuk menerima pengarahan dari pemimpin. Jika tidak ada pengikut, maka tidak akan ada pula pemimpin. Tanpa bawahan semua kualitas kepemimpinan seorang atasan menjadi tidak relevan. Terkandung makna bahwa para pemimpin yang efektif harus mengetahui bagaimana membangkitkan inspirasi dan menjalin relasi dengan pengikut mereka.

Kedua, kepemimpinan merupakan suatu proses. Agar bisa memimpin, pemimpin harus melakukan sesuatu, kepemimpinan lebih dari sekedar menduduki suatu posisi otoritas. Kendatipun demikian posisi otoritas yang diformalkan mungkin sangat mendorong proses kepemimpinan, tetapi sekedar menduduki posisi itu tidak memadai untuk membuat seorang menjadi pemimpin.

Ketiga kepemimpinan harus membujuk orang-orang lain untuk mengambil tindakan. Pemimpin membujuk para pengikutnya melalui berbagai cara seperti menggunakan otoritas yang terlegitimasi, menciptakan model (menjadi teladan), penetapan sasaran, memberi imbalan dan hukuman, restrukturisasi organisasi dan mengkomunikasikan sebuah visi

Dari berbagai pendapat yang dirumuskan para ahli di atas dapat diketahui bahwa konsepsi kepemimpinan itu sendiri hampir sebanyak dengan jumlah orang yang ingin mendefinisikannya, sehingga hal itu lebih merupakan konsep berdasarkan pengalaman. Hampir sebagian besar pendefinisian kepemimpinan memiliki titik kesamaan kata kunci yakni "suatu proses mempengaruhi". Akan tetapi kita menemukan bahwa konseptualisasi kepemimpinan dalam banyak hal berbeda. Perbedaan dalam hal siapa yang mempergunakan pengaruh, tujuan dari upaya mempengaruhi, cara-cara menggunakan pengaruh tersebut

Dalam penelitian beberapa definisi operasional dari kepemimpinan akan tergantung pada seberapa luas tujuan para peneliti (Campbell, 1977) dalam Yukl (2005). Tujuannya mungkin untuk mengidentifikasi pemimpin, untuk menentukan bagaimana

mereka dipilih, mengetahui apa yang mereka lakukan, untuk mengetahui mengapa mereka efektif atau menentukan apakah yang dibutuhkan. Konsekuensinya sangat sulit bila hanya menggunakan satu definisi kepemimpinan saja yang cukup umum sehingga mampu mengakomodasikan berbagai makna inidan cukup spesifik sehingga mampu berfungsi sebagai operasional variabel.

Menurut teori elit, pemimpin adalah refleksi masyarakat yang dipimpinnya. Masyarakat saleh akan melahirkan pemimpin saleh. Sebaliknya pemimpin bejat adalah cermin perilaku buruk sebagian besar warga masyarakat. Dalam konteks demokrasi prosedural saat mana pemimpin dipilih secara langsung oleh rakyat, asumsi di atas menemukan pembenaran. Masyarakat baik pastilah akan memilih pemimpin baik Masalahnya, bagaimana caranya memilih pemimpin yang baik

Peranan Kepemimpinan

Ogbonna dan Harris (2000) yang menunjukkan bahwa peran kepemimpinan yang dijalankan dengan baik oleh seorang pemimpin mampu memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik karena menimbulkan rasa segan apabila melakukan kesalahan, hal itu akan membuat karyawan untuk bekerja lebih teliti sehingga akan meningkatkan kinerjanya

Siagian (1997) berpendapat bahwa peranan para pimpinan dalam organisasi sangat sentral dalam pencapaian tujuan dari berbagai sasaran yang ditetapkan sebelumnya. Kepemimpinan mempunyai fungsi penentu arah dalam pencapaian tujuan, wakil dan juru bicara organisasi, komunikator, mediator dan integritor. Menurut Siagian (1997) perilaku kepemimpinan memiliki kecenderungan pada dua hal yaitu konsiderasi atau hubungan dengan bawahan dan struktur inisiasi atau hasil yang dicapai. Kecenderungan kepemimpinan menggambarkan hubungan yang akrab dengan bawahan misalnya. Bersikap ramah, membantu dan membela kepentingan bawahan, bersedia menerima konsultasi bawahan dan memberikan kesejahteraan. Kecenderungan seorang pemimpin memberika batasan antara peranan pimpinan dan bawahan dalam mencapai tujuan, memberiakn instruksi pelaksanaan tugas (kapan, bagaimana dan hasil apa yang akan dicapai).

Shea (1999) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja. Guritni (2004) dalam Mashrukhin dan Waridin (2006)

mengatakan bahwa perilaku (misalnya pola atau gaya) kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Peran kepemimpinan menurut Challagala dan Shervani (2006) adalah pemimpin atau manajer yang berorientasi pada peningkatan kemampuan berfokus pada pengembangan keterampilan keterampilan pegawai untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Peran adalah sejauh mana peran dipandang penting untuk keberhasilan keseluruhan implementasi level tinggi signifikansi peran yang dipersepsikan akan dikaitkan dengan tanggung jawab, implementasi, kontrol kecakapan yang dilakukan pimpinan (supervisor, manajer) dengan kata lain menekankan pengembangan keahlian dan kemampuan individu (Challagala dan Shervani, 2006). Ini sebuah usaha untuk mempengaruhi kinerja dengan memastikan bahwa para pegawai memiliki tingkat perangkat keahlian dan kemampuan yang memungkinkan timbulnya kinerja yang baik. Kontrol kecakapan termasuk menetapkan tujuan untuk tingkat keahlian dan kemampuan yang harus dimiliki para pegawai memonitor keahlian dan kemampuan mereka, memberi bimbingan untuk tujuan perbaikan perbaikan yang dibutuhkan, memberi ganjaran (reward) dan hukuman kepada pegawai atas dasar tingkat keahlian dan kemampuannya (Lawyer, 1990 dalam Challagala dan Shervani, 2006)

Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektifitas dan keberhasilan organisasi (House et al., 1999 dalam Yulk, 2005). Kepemimpinan dilaksanakan ketika seseorang memobilisasi sumber daya institusional, politis, psikologis dan sumber sumber daya lainnya untuk membangkitkan, melibatkan dan memotivasi pengikutnya (Burns, 1978 dalam Yulk, 2005)

Pakar lainnya (seperti Bass, 1990; Hickman1990; Mintzberg, 1997 Rost 1991) dalam Yulk (2005) peran kepemimpinan meliputi memotivasi bawahan dan menciptakan kondisi yang menyenangkan dalam melaksanakan pekerjaan, kepemimpinan berusaha untuk membuat perubahan dalam organisasi dengan :

1. Menyusun visi masa depan dan strategi untuk membuat perubahan yang dibutuhkan
2. Mengkomunikasikan dan memperjelas visi
3. memotivasi dan memberi inspirasi kepada orang lain untuk mencapai visi itu, dan kepemimpinan sebagai hubungan pengaruh keberbagai arah antara pemimpin dan

bawahannya yang mencapai tujuan yang sama dalam mencapai perubahan yang sebenarnya

Berdasar peran kepemimpinan dari beberapa literatur yang telah disebutkan diatas maka peran kepemimpinan untuk sosok pemimpin ideal Jawa Tengah adalah didalam inspirator, motivator pembangunan Jawa Tengah. Seorang calon gubernur dan wakil gubernur adalah harus mampu menjadi negarawan, sekaligus politikus yang berkualitas serta senantiasa berorientasi pada kepentingan umum

Peran dan fungsi pemimpin, atau tepatnya para pemimpin dalam sebuah lembaga atau negara yang sedang mengalami krisis seperti di Indonesia ini, amatlah penting dan menentukan. Pemimpin menunjukkan arah dan jalan yang harus ditempuh menuju masa depan yang lebih baik melalui visi, pikiran besar, dan konsep-konsepnya. Pemimpin harus mampu menyatakan dan mengajak konstituen atau rakyatnya untuk membangun harapan dan realitas sekaligus. Pemimpin harus berada dan bersama-sama rakyatnya untuk bekerja keras secara bersama. Berat sama dipikul, ringan sama dijinjing.

Dengan melihat latar belakang dari pasangan Bambang Sadono dan H. Muhammad Adnan yang merupakan pasangan yang diusung oleh partai Golkar mempunyai visi misi membangun kesejahteraan masyarakat Jateng dengan memperluas lapangan untuk mengurangi pengangguran. Visi Misi yang diungkapkan ini sudah cukup baik karena sudah berorientasi pada rakyat . Tetapi bilamana pasangan ini benar benar menjadi leader di Jawa Tengah kita dapat melihat bagaimana *take action* pengaktualisasian visi misi yang disampaikan tersebut. Bambang Sadono adalah ketua DPD Golkar yang mempunyai pengalaman sebagai wartawan sedangkan Muhammad Adnan adalah salah satu pemimpin di Nadhatul Ulama yang mempunyai basic sebagai Dosen UNDIP. Pasangan ini memiliki banyak pendukung karena dimungkinkan bahwa sosialisasi yang cepat. Namun demikian, meskipun didukung oleh mayoritas, tidak ada jaminan bahwa mereka bisa menjadi pemimpin yang baik. Nyatanya, kita menyaksikan banyaknya pemimpin yang tidak tidak memiliki kualitas kepemimpinan dan managerial yang pantas. Banyak diantara mereka yang rendah kapasitas, rendah mentalitas, danrendah pula moralitas.

Pasangan kedua adalah H. Agus Soeyitno dan Drs. H. Abdul Kholiq Arif, M.Si. yang merupakan pasangan yang diusung oleh partai PKB Dan mendapat dukungan dari partai partai kecil yang berbasis agama. H. Abdul Kholiq Arif adalah merupakan bupati

Wonosobo Mempunyai visi misi dalam memberantas kemiskinan dengan kantung kantung nyata

Pasangan Ketiga adalah H. Sukawi Sutarip, S.H., S.E. dan Dr. H. Sudharto, M.A. yang diusung oleh Partai Demokrat dan Partai Keadilan Sejahtera. Sukawi adalah Walikota Semarang yang menjabat dua periode dan sebenarnya adalah dari PDI Perjuangan tetapi karena PDI P sudah mengusung Bibit-Rustri maka Sukawi berpindah haluan. Sukawi pada dasarnya adalah sebagai pengusaha dan dalam masa pemerintahannya telah memimpin Jawa Tengah dengan baik tetapi masih juga banyak kekurangannya dengan janji janji yang belum terealisasi. Dan pada saat ini masih terlibat dalam dugaan Korupsi. Sedangkan Sudharto adalah merupakan Ketua Persatuan Guru Indonesia. Visi Misi kedua pasangan ini lebih menekankan pada sisi ekonomi dan pendidikan

Pasangan Keempat adalah H. Bibit Waluyo dan Dra. Hj. Rustriningsih, M.Si. Pasangan ini diusung oleh PDI Perjuangan. Bibit Waluyo merupakan sosok Letnan Jendral yang tentunya mempunyai basic militer sedangkan Hj Rustriningsih merupakan Bupati Kebumen kabar tidak sedap mengatakan bahwa pasangan ini kurang akur. Lalu bagaimana bila pasangan Calon Gubernur dan Wakil Gubernur tidak akur dalam memimpin pemerintahan dan inspirator, motivator pembangunan. Maka harus ditelaah lagi.

Pasangan keempat adalah . Ir. H. Muhammad Tamzil, M.T. dan Drs. H. Abdul Rozaq Rais, M.M. yang diusung oleh Partai Amanat Nasional dan Partai Persatuan Pembangunan. Muhammad Tamzil adalah sosok pengusaha yang merupakan Bupati Kudus. Tetapi hasil riset politik akhir-akhir ini selalu yang dilakukan sejumlah lembaga riset politik tidak pernah menempatkan Tamzil sebagai calon yang berpotensi untuk memenangi PILKADA

Kemampuan yang harus dimiliki oleh Gubernur dan Wakil Gubernur Jawa Tengah ada beberapa wacana diantaranya :

1. Memahami sistem birokrasi, politik, dan budaya serta program-program pemerintahan, pembangunan, dan pelayanan masyarakat yang sedang berjalan, kemudian disempurnakan dan ditingkatkan lebih baik demi kemajuan Jawa Tengah.

2. Memahami karakteristik, potensi, kendala serta peluang yang ada di 35 kabupaten/kota.
3. Memahami sifat, perilaku serta aspirasi masyarakat Jawa Tengah yang heterogen, dan mengakomodasikan secara proporsional dan profesional lewat aktualisasi kebijakan serta program dan kegiatan yang akan dilaksanakan. Membangun koordinasi, komunikasi, dan sinergi berbagai kepentingan yang ada di Jawa Tengah secara selaras, serasi, dan seimbang.

Engaging, Involving Dan Goal Leadership

Sedangkan Dulewics dan Higgs (2003) dalam Dulewics (2005) berdasarkan literatur yang ada mengidentifikasi tiga gaya kepemimpinan yang berbeda dalam modelnya. Gaya tersebut meliputi:

- a. Engaging Leadership merupakan gaya kepemimpinan yang didasarkan atas pemberdayaan dan pelibatan yang tepat dalam konteks transformatif
- b. Involving Leadership merupakan gaya yang didasarkan pada sebuah organisasi transisi yang menghadapi perubahan signifikan tetapi tidak radikal
- c. Goal Leadership didasarkan pada hasil delivering dalam konteks yang stabil.

Didalam ini yang paling cocok gaya kepemimpinan didalam memimpin Jawa Tengah adalah untuk tipe yang Engaging Leadership dan mendasarkan kepemimpinan atas pemberdayaan dan pelibatan yang tepat dalam konteks transformatif. Gubernur dan Wakil Gubernur harus melibatkan segenap masyarakat dalam menyeleraskan visi misi yang dimiliki tentunya untuk menjadikan Jawa Tengah lebih baik. Tidak berambisi meraih keuntungan bagi diri pribadi dan kelompoknya saja, tetapi yang benar-benar ingin mengabdikan dan menghibahkan dirinya untuk kemajuan masyarakat

Transformatif Dan Transaksional

Salah satu teori yang menekankan suatu perubahan dan yang paling komprehensif berkaitan dengan kepemimpinan adalah teori kepemimpinan transformasional dan transaksional (Bass, 1990). Gagasan awal mengenai gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional ini dikembangkan oleh James MacFregor Gurns yang menerapkannya dalam konteks politik. Gagasan ini selanjutnya disempurnakan serta diperkenalkan ke dalam konteks organisasional oleh Bernard Bass (Berry dan Houston, 1993).

Burns (1978) mengajukan teori kepemimpinan transformatif dan transaksional yang kemudian dikembangkan oleh Bass dan Avolio (2003). Pendekatan ini mendorong teori Maslow (1970) bahwa orang-orang itu butuh aktualisasi diri, penghargaan dan rasa memiliki. Seorang pemimpin dengan gaya transformatif merupakan agen moral yang menjamin bahwa para bawahan menemukan tujuan, makna dan pentingnya mereka bekerja

Untuk mengukur gaya ini, Bass dan Avolio (1985) kemudian mengembangkan the Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ). Sekarang MLQ tersebut merupakan instrumen standar untuk menilai jarak skala kepemimpinan transformatif, transaksional dan juga non kepemimpinan (Rowold, 2005).

Kepemimpinan transaksional

Kepemimpinan transaksional berfokus pada transaksi antar pribadi antara manajer dan karyawan (Kreitner dan Kinichi, 2005). Karakteristik kepemimpinan transaksional : para pemimpin menggunakan penghargaan kontingensi untuk memotivasi karyawan, dan para pemimpin melaksanakan tindakan korektif hanya ketika para bawahan gagal mencapai tujuan kinerja. Menggunakan penghargaan sebagai alat untuk memotivasi para bawahannya, tindakan ini secara positif akan dapat mempengaruhi perilaku bawahan karena dengan adanya perasaan bahwa kerjanya dapat diakui oleh atasannya. Disisilain para pemimpin transaksional melaksanakan tindakan korektif terhadap para bawahan gagal mencapai tujuan kinerja. Bass (1990) mengatakan bahwa karakteristik kepemimpinan transaksional:

1. Contingent Reward
2. Management by Exception (active)
3. Management by Exception (Passive)
4. Laissez Faire

Gaya kepemimpinan seperti ini kurang cocok bilamana diterapkan pada pemerintahan khususnya di Jawa Tengah. Karena Karakteristik kepemimpinan transaksional dimana para pemimpin menggunakan penghargaan kontingensi untuk memotivasi karyawan hal ini bagus tetapi perlu ditekankan disini para pemimpin melaksanakan tindakan korektif hanya ketika para bawahan gagal mencapai tujuan kinerja lalu bagaimana memonitoringnya bila hanya ketika gagal saja. Jadi bagaimana dalam memonitor, memotivasi bawahan maupun rakyat.

Kepemimpinan Transformasional

Robbins (2006) mendefinisikan kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi kepada para pengikutnya untuk melampaui kepentingan pribadi mereka dan mampu membawa dampak mendalam dan luar biasa pada para pengikutnya. Kreiner dan Kinichi (2005) juga mendeskripsikan sebagai kemampuan memimpin untuk mentransformasikan karyawan untuk mengejar tujuan organisasi di atas kepentingan pribadi. Kepemimpinan ini menekankan pada simbolis, pesan-pesan mengenai visi, memberikan inspirasi, komunikasi non verbal, daya tarik terhadap nilai-nilai ideologis, stimulasi terhadap para pengikutnya serta harapan pengikut pada pemimpin dalam pengorbanan diri serta kinerja yang melampaui tugas.

Sedangkan Bass (1990) menyebutkan ciri kepemimpinan transformasional sebagai Charisma, Inspiration, Intellectual Stimulation dan Individualized Consideration

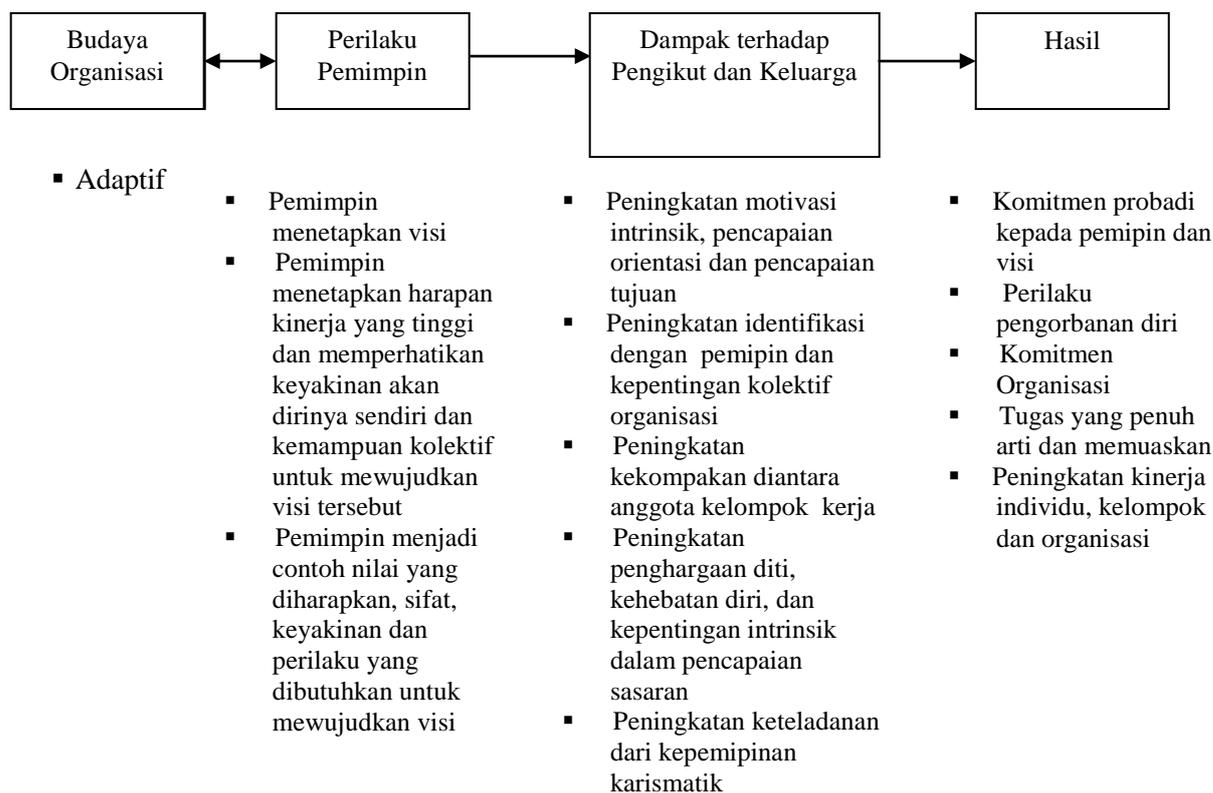
Pemimpin transformatif merasa adanya kepercayaan, kekaguman, ketiaan serta rasa hormat terhadap pemimpinnya, akibatnya secara positif dapat meningkatkan motivasinya. Sekalipun banyak sisi positif dari kepemimpinan transformasional namun banyak yang mengkritik teori ini bahwa kepemimpinan ini tidak dapat diterapkan pada semua situasi organisasi (Kreitner dan Kinichi, 2005). Tetapi menurut penalaran saya model ini dapat diterapkan dalam semua Organisasi sesuai dengan pendapat Bass and Avolio (1999) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformatif lebih efektif dibanding gaya transaksional, baik itu di lingkungan bisnis, militer, industri, rumah sakit maupun akademik

Dilihat dari kepemimpinan yang dijalankan oleh Bangsa Indonesia saat ini gaya transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang efektif didalam memimpin Jawa Tengah terbukti dengan keberhasilan kepemimpinan Soekarno, Soeharto yang meskipun pada akhirnya dihujat dan lengser akibat kasus Korupsi, Kolusi dan Nepotisme Yang Melibatkan Keluarga Cendana

Jawa Tengah kental dengan Budaya Jawa yang terkenal dengan Budaya Unggah Ungguhnya dan sangat mengagumi sosok yang karismatik karena sebagai inspirator dan monivator dalam pencapaian tujuan. Dan sosok kharismatik di Jawa adalah Hamengkubuwono. Tetapi menurut saya sosok yang mempunyai gaya transformasional belum terdapat dalam Calon Calon yang telah ditetapkan oleh Komite Pemilihan Umum.

Gambar 1.3

Model Kepemimpinan Transformasional



Sumber : Kreitner dan Kinichi (2005)

Tapi bagaimanapun harus ada yang menang sesuai dengan asas demokrasi. Gaya Kepemimpinan Transformatif sangat mengadaptasi Budaya dalam mempengaruhi perilaku pemimpin sebagai visioner, inspirator dan dapat mempengaruhi kepuasan dan kinerja bawahan serta tentunya Rakyat

Apalagi masyarakat Jawa mengenal jargon yang sangat populer dalam upaya memilih pemimpin, *sapa sing ketara bakal ketari*. Artinya, siapa yang kualitas dan kinerjanya terlihat nyata, pastilah masyarakat akan menawari, meminta, dan memilihnya menjadi pemimpin.

Mengenai keefektifan gaya kepemimpinan transformatif dan transaksional, Bass and Avolio (1999) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformatif lebih efektif dibanding gaya transaksional.

Gaya Kepemimpinan Lain

Menurut Thoha (1999), studi kepemimpinan memiliki perkembangan sehingga memunculkan teori teori :

1. Studi studi OHIO State, penelitian tentang perilaku kepemimpinan paling sedikit "Moderat Consideration" dimana Consideration mendukung dan memperhatikan bawahan
2. Studi Studi MICHIGAN mengidentifikasi hubungan antara perilaku pimpinan, proses kelompok dan ukuran ukuran kinerja kelompok yang dibedakan menjadi tiga perilaku kepemimpinan yaitu :
 - a. Task Oriented behaviour, para manajer efektif yang berorientasi pada tugas
 - b. Relationship oriental behaviour, hasil penelitiannya manajer yang efektif lebih penuh perhatian (more considerate) dalam mendukung dan membantu para bawahan
 - c. Partisipatif, manajer menggunakan secara ekstensif supervisi

penelitian dari University of Michigan mengatakan bahwa partisipasi bawahan dalam pengambilan keputusan cenderung akan menghasilkan kepuasan dan kinerja yang lebih tinggi
3. Teori Path Goal, hasil penelitian tentang kepemimpinan menjelaskan bagaimana perilaku kepemimpinan mempengaruhi kepuasan dan kinerja bawahan tergantung kepada aspek aspek karakteristik tugas dan bawahan.

Dalam kepemimpinan Jawa Tengah yang paling cocok dari Gaya kepemimpinan yang disebutkan oleh Thaha (1999) yang paling cocok dengan gaya kepemimpinan Jawa Tengah adalah Relationship oriental behaviour karena asas kerjasama yang sangat dianut oleh Warga Jawa Tengah

Kesimpulan

Berhati-hatilah memilih pemimpin. Banyak kajian empiris tentang kepemimpinan menunjukkan bahwa, kualitas dasar yang mutlak harus ada pada diri seorang pemimpin adalah tanggung jawab, memiliki visi, disiplin diri, sikap mau belajar, sikap melayani, berpendidikan baik, dan didukung baik oleh keluarga. Pilihlah mereka yang kira-kira tidak berambisi meraih keuntungan bagi diri pribadi dan kelompoknya saja, tetapi yang benar-benar ingin mengabdikan dan menghibahkan dirinya untuk kemajuan masyarakat. Pilihlah mereka yang tidak sekadar *golek jeneng*, tetapi justru lebih mementingkan *golek jeneng* alias mempertaruhkan nama dan integritasnya dalam berkarya.

Jika seseorang memiliki kualitas dasar seperti digambarkan di atas, pastilah masyarakat akan dengan rela hati memilihnya menjadi pemimpin. Apalagi masyarakat Jawa mengenal jargon yang sangat populer dalam upaya memilih pemimpin, *sapa sing ketara bakal ketari*. Artinya, siapa yang kualitas dan kinerjanya terlihat nyata, pastilah masyarakat akan menawari, meminta, dan memilihnya menjadi pemimpin. Gaya yang paling cocok dalam kepemimpinan Jawa Tengah adalah Gaya Kepemimpinan Transformasional

DAFTAR PUSTAKA

- Antonakis John et.al. (2001), Chapter 1 : Past, Present and Future
http://www.hec.unil.ch/jantonakis/Antonakis%20Chapter%2001_3987.pdf
- Bass, B.M. (1990). From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. **Organizational dynamics**, 18 (3), 19-31.
- Bass and Avolio (1999), "Two Decades of Research and Development in Transformational Leadership" **European Journal of Work and Organizational Psychology**. Center for Leadership Studies. State University of New York. USA
- Bass and Avolio (2003), "Predicting Unit Performance by Assessing Transformational and Transactional Leadership" **Journal of Applied Psychology**. Vol. 88 No. 2 p. 207-218
- Challagalla, Gautam N. and Tasadduq A. Shervani(1996), "Dimensions and Types of Supervisory Control : Effects on Salesperson Performance and Satisfaction " , **Journal of Marketing**, Vol.60,p.89-105
- Challagala, N. Goutham & Shervani, A. Tasadduq (2006), "Dimensional and Type of Supervisory Control : Effecton Salesperson Performance and Satisfaction " **Journal of Marketing**, Vol.60, January
- Chruch, Allan H (1997), "Managerial Behaviours and Work Group Climates as Predictions of Employee Outcomes" **Human Business Development Quarterly**, Vol.6, 173-203
- Dulewicz, V., Higgs, M.J. (2005), "Assessing leadership dimensions, styles and Organizational context", **Journal of Managerial Psychology**, Vol. 20 No.2, pp.105-23.
- Fuad Mas'ud (2004). **Survai Diagnosis Organisasional Konsep dan Aplikasi**. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, ISBN:979.704.246.4

- Fuad Mas'ud (2008). **Menggugat Manajemen Barat**. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, ISBN:978.979.704.589.0
- Kohli, Ajay K, Tasadaduq A Shervani and Goutam N Challagalla (1998), "Learning and Performance Orientation Of Salespeople : The Role of Supervisors" **Journal Of Marketing Research**, Vol XXXV, May, 267-274
- Melinda Tina (2005), "Pengaruh Perilaku Pimpinan, Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Budaya Organisasi dan Kinerja Bank Perkreditan Rakyat di Jawa Timur", **Disertasi Universitas Airlangga Surabaya**
- Kreitner, Robert, Kinichi, Angelo (2005), **Perilaku Organisasi**, Edisi 5, Salemba Empat, Jakarta
- Mashrukhin dan Waridin (2006), "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai" **EKOBIS**, Vol. 7 No. 2
- Michael, M Christina. 2003 (2002), "The Relationship of The Transformational Leadership of The A ", Journal The Administrators in America's Middle College High Schools and Their Feeder Institutions to Selected Indicators of Effectiveness. Dissertation. Ledership Studies. Marshall University
- Payamta (2003), "Gaya Kepemimpinan : Perkembangan dan Kepemipinan Dalam Era Global " **Telaah**, September No. 13
- Ogbonna, Emmanuel AND Lloyd C Harris (2000), "Leadership Style, Organizational Culture and Performance: Empirical Evidence From UK Companies " **Internatioanl Journal of Human Resource Management**, 11:4, August, 2000, p 766-788
- Robbins, Stephen, P (2006), **Perilaku Organisasi**, Edisi 11, Indeks, Jakarta
- Rowold (2005), "Multifactor Leadership Questionnaire ", **Mid Garden, Inc. University of Muenster, Germany** Robbins, Stephen, P (2005), **Perilaku Organisasi**, Edisi 11, Indeks, Jakarta
- Sawega (2008) , "Tantangan dari kepemimpinan Jawa"
[http://cetak.kompas.com/read/xml/2008/06/12/00231253/tantangan.dari.nilai.kepemimpinan Jawa](http://cetak.kompas.com/read/xml/2008/06/12/00231253/tantangan.dari.nilai.kepemimpinan%20Jawa)
- Siagian, P.S (1997), "Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi" **Jakarta: Gunung Agung**
- Shea, Christine M (1999), "The Effect of Leadership Style on Performance Improvement on a Manufacturing Task" **Journal of Business**, Vol. 72
www.okezone.com
www.kapanlagi.com
www.detikforum.com