

## PERSPECTIVE, ASSET, AND DEMOGRAPHIC TO LEADER'S PERSONALITY

Eko Tjiptjuwono

Administrasi Bisnis<sup>1</sup>, Politeknik NSC Surabaya<sup>2</sup>  
*ekotj2009@gmail.com*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menilai model konseptual yang dapat dikembangkan terkait dengan Leader's Personality dengan menggunakan metode studi literatur dan perbandingan penelitian-penelitian terdahulu. Dari hasil studi diperoleh model yang direkomendasikan yaitu model *perspective*, *asset*, dan *demographich* dalam membentuk kepribadian seorang pemimpin.

**Keyword:** *perspective, asset, demographic, leader, personality*

### PENDAHULUAN

Organisasi terbentuk dari kata "organisor". Kata mengatur, itu sendiri, berarti mengatur agar berfungsi; untuk mengatur dalam suatu sistem. Ini berarti mengorganisir melibatkan dua hal: manusia dan material. Dengan demikian, suatu organisasi dapat dikatakan sebagai badan orang atau sistem yang terorganisir. Organisasi terdiri dari individu, kelompok, dan struktur. Di setiap organisasi, terutama organisasi bisnis, banyak pekerjaan dan upaya diperlukan untuk mencapai tujuan dan sasaran (Omisore dan Nweke, 2014).

Agar tujuan dan sasaran organisasi dapat dicapai maka diperlukan adanya orang-orang yang diberikan kekuasaan untuk mengatur orang lainnya dan sumber daya yang bisa dimanfaatkan,

Konsep kekuasaan memiliki konotasi negatif dan sering dikaitkan dengan pelecehan. Individu yang menginginkan atau membutuhkan kekuasaan sering diberi label otoriter, diktator, duplikat, dan narsisis. Namun tanpa kekuatan, perilaku manusia tidak dapat dipengaruhi ke arah hasil yang diinginkan, atau seperti McClelland dan Burnham (1995) menyebutnya, motivasi berprestasi. Bahkan, McClelland dan Burnham (1995) percaya para pemimpin harus memiliki kekuasaan.

Menurut Bennis (2000), "Kriteria standar untuk memilih manajer tingkat atas adalah kompetensi teknis, keterampilan orang, keterampilan konseptual, penilaian, dan karakter. Namun, kepemimpinan yang efektif adalah fungsi yang hanya dimiliki oleh salah satu dari kriteria-kriteria tersebut yaitu karakter.

Menurut McClelland dan Burnham (1995), individu tidak hanya termotivasi oleh kekuasaan tetapi juga oleh kebutuhan akan prestasi dan afiliasi. Prestasi adalah kebutuhan, keinginan, atau keinginan untuk melampaui apa yang telah dicapai sebelumnya.

Penting untuk dicatat bahwa prestasi adalah kebutuhan individu, menunjukkan bahwa ada tingkat kebutuhan untuk pencapaian. Dengan demikian, memaksa setiap orang dalam suatu organisasi untuk berbagi kebutuhan bersama akan prestasi adalah penting.

McClelland (1995) menemukan bahwa para pemimpin dengan tingkat prestasi tinggi perlu melakukan lebih dari sekadar memodelkan prestasi tinggi. Agar efektif, para pemimpin yang berprestasi harus memodifikasi perilaku mereka, bukan standar mereka, memberi setiap orang kesempatan untuk mencapainya.

Pendekatan ini sebenarnya menghasilkan kinerja keseluruhan kelompok yang lebih tinggi.

Karakter seorang pemimpin akan mempengaruhi kepribadian pemimpin tersebut. Kepribadian dapat terbentuk karena faktor internal dan faktor eksternal.

Faktor internal yang dapat mempengaruhi bisa karena karisma yang telah dimilikinya sejak lahir, motivasi belajar dari pendidikan formal dan non formal, pengalaman hidup, dan lain-lain.

Faktor eksternal yang dapat mempengaruhi yaitu misalnya karena lingkungan mikro dan makro, tekanan dari stake holder, persaingan, dan lain-lain.

Berdasarkan uraian tersebut maka kepribadian seorang pemimpin merupakan hal yang kompleks dan perlu diteliti mencakup berbagai aspek yang terkait. Kepribadian pemimpin sangat besar peranannya dalam menjamin sukses tidaknya seseorang menjadi pemimpin, utamanya di tempat kerja, bisnis, dan masyarakat.

Inti dari kepemimpinan dalam organisasi adalah mempengaruhi dan memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama. Pemimpin dapat meningkatkan kinerja tim atau organisasi dengan memengaruhi proses yang menentukan kinerja.

Tujuan penting dalam banyak penelitian kepemimpinan adalah untuk mengidentifikasi aspek perilaku yang menjelaskan pengaruh pemimpin terhadap kinerja tim, unit kerja, atau organisasi.

Agar sangat berguna untuk mendesain penelitian dan merumuskan teori, kategori perilaku pemimpin harus dapat diamati, berbeda, dapat diukur, dan relevan untuk banyak jenis pemimpin, dan taksonomi perilaku pemimpin harus komprehensif tetapi pelit.

### TINJAUAN TEORETIS

Robbins dan Judge (2017, 420-421) menyatakan bahwa kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian visi atau serangkaian tujuan. Tetapi tidak semua pemimpin adalah manajer, juga tidak semua pemimpin manajer. Hanya karena sebuah organisasi memberikan kepada para manajernya hak-hak formal tertentu bukanlah jaminan mereka akan memimpin secara efektif. Pemimpin dapat muncul dari dalam suatu kelompok juga melalui penunjukan resmi. Kepemimpinan yang tidak didukung — kemampuan untuk mempengaruhi yang muncul di luar

struktur formal organisasi — sering kali sama pentingnya, atau lebih penting, daripada pengaruh formal.

Robbins dan Coulter (2012, 458) menyatakan bahwa seorang pemimpin adalah seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain dan yang memiliki otoritas manajerial. Kepemimpinan apa yang dilakukan pemimpin. Ini adalah proses memimpin dan mempengaruhi kelompok untuk mencapai tujuannya.

Erdogan dan Bauer (2010, 562) menyatakan bahwa Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai tindakan memengaruhi orang lain untuk bekerja menuju tujuan. Pemimpin ada di semua tingkatan organisasi. Beberapa pemimpin memegang posisi otoritas dan dapat menggunakan kekuatan yang berasal dari posisi mereka, serta kekuatan pribadi mereka untuk mempengaruhi orang lain. Mereka disebut pemimpin formal. Sebaliknya, pemimpin informal tidak memiliki posisi formal otoritas dalam organisasi tetapi menunjukkan kepemimpinan dengan mempengaruhi orang lain melalui bentuk-bentuk kekuatan pribadi.

Robbins dan Judge (2017, 448) Kepemimpinan memainkan peran sentral dalam memahami perilaku kelompok karena pemimpinlah yang biasanya mengarahkan kita ke tujuan kita. Mengetahui apa yang membuat pemimpin yang baik harus berharga untuk meningkatkan kinerja kelompok. Kerangka kerja *Big Five Personality* menunjukkan hubungan yang kuat dan konsisten antara kepribadian dan kepemimpinan.

Menurut Goldberg seperti yang dikutip oleh Erdogan dan Bauer (2010, 112) bahwa sepertinya terdapat lima dimensi yang menjelaskan banyak variasi dalam kepribadian kita, seperti tampak pada gambar berikut:

Trait	Description
<b>O</b> penness	Being curious, original, intellectual, creative, and open to new ideas.
<b>C</b> onscientiousness	Being organized, systematic, punctual, achievement oriented, and dependable.
<b>E</b> xtraversion	Being outgoing, talkative, sociable, and enjoying social situations.
<b>A</b> greeableness	Being affable, tolerant, sensitive, trusting, kind, and warm.
<b>N</b> euroticism	Being anxious, irritable, temperamental, and moody.

### The Big Five Personality Traits

Sumber: Erdogan dan Bauer (2010,2013)

Berdasarkan tabel tersebut dapat dideskripsikan bahwa:

1. *Openness* adalah sejauh mana seseorang ingin tahu, asli, intelektual, kreatif, dan terbuka terhadap ide-ide baru.
2. *Conscientiousness* mengacu pada sejauh mana seseorang diatur, sistematis, tepat waktu, berorientasi pada prestasi, dan dapat diandalkan.
3. *Extraversion* adalah tingkat di mana seseorang itu ramah, banyak bicara, dan suka bergaul, dan menikmati berada dalam situasi sosial.
4. *Agreeableness* adalah sejauh mana seseorang itu baik, toleran, sensitif, percaya, baik, dan hangat.

5. *Neuroticism* mengacu pada tingkat di mana seseorang cemas, mudah marah, agresif, temperamental, dan murung.

Menurut French and Raven seperti yang dikutip oleh Robbins dan Coulter (2012, 472-473) menyatakan bahwa lima sumber kekuatan pemimpin telah diidentifikasi yaitu : *legitimate, coercive, reward, expert, dan referent*, yang dapat dideskripsikan sebagai berikut:

1. *Legitimate Power* yang sah mewakili kekuatan yang dimiliki pemimpin sebagai akibat dari posisinya dalam organisasi.
2. *Coercive Power* adalah kekuatan yang harus dihukum atau dikontrol oleh pemimpin.
3. *Reward Power* adalah kekuatan untuk memberikan hadiah positif.
4. *Expert Power* adalah kekuatan yang didasarkan pada keahlian, keterampilan khusus, atau pengetahuan.
5. *Referent Power* adalah kekuatan yang muncul karena sumber daya atau sifat pribadi yang diinginkan seseorang.

Raven's (2008) *interpersonal power communication model* (IPIM) atau model komunikasi kekuatan interpersonal membedakan enam basis kekuatan yang dijelaskan sebelumnya menjadi empat belas basis kekuatan yang berbeda. Secara khusus, *reward* dan *coercive power* dibedakan menjadi *personal* dan *impersonal reward* dan *coercive power bases*. *Legitimate power* dibedakan menjadi empat kategori: *legitimacy of position, legitimacy of reciprocity, legitimacy of equity, dan legitimacy of dependence*. *Expert power, referent power dan information power* dibedakan sebagai *positive dan negative expertise, positive dan negative reference, dan direct dan indirect information power*.

Dapat dideskripsikan dalam bentuk gambar sebagai berikut:

6 Power Bases	11 Power Bases	Harsh/Soft	Positional/Personal
Reward power	Personal reward	Soft	Positional
	Impersonal reward	Harsh	
Coercive power	Personal coercive	Harsh	
	Impersonal coercive	Harsh	
Legitimate power	Legitimacy of position	Soft	
	Legitimacy of reciprocity	Harsh	
	Legitimacy of equity	Harsh	
	Legitimacy of dependence	Soft	
Expertise power	Expertise power	Soft	Personal
Reference power	Referent	Soft	
Information power	Information power	Soft	

### Leader power bases

Sumber: Dirik dan Eryilmaz (2018,536)

Dirik dan Eryilmaz (2018) menemukan bahwa *personal power* lebih berkorelasi positif dengan kepuasan kerja dan kinerja kontekstual daripada *position power*.

Jones dan Beckhet (2015) menemukan bahwa profil demografis para pemimpin bisnis ditemukan tidak memiliki pengaruh pada gaya kepemimpinan. Ini menunjukkan bahwa, profil demografi pemimpin bukanlah faktor pembeda dalam menentukan gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional.

**METODE PENELITIAN**

Berdasarkan kajian teori dan beberapa penelitian terdahulu, peneliti melakukan kajian literature dengan tujuan untuk menemukan sebuah model yang secara subyektif direkomendasikan untuk penelitian selanjutnya.

**ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

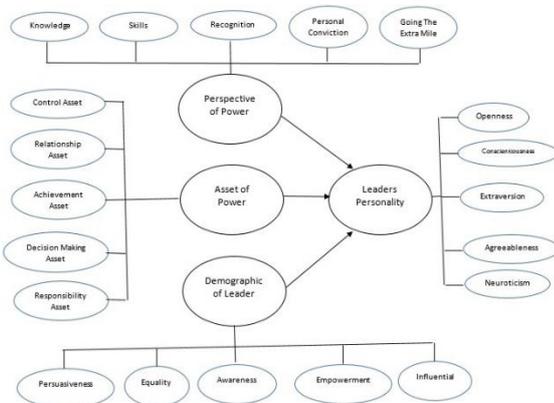
Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Alapo (2018) yang berjudul *Organizational Power Politics and Leadership Experiences on the View and Use of Power in Organization*, dimana peneliti mensurvey beberapa leader yang dipilih dengan mengajukan pertanyaan secara terbuka tentang, pertama, persepsi para eksisting leader tentang *power*, kedua, *asset* yang digunakan dalam menggunakan *power*, dan ketiga, aspek pemanfaatan demographi para leader dalam menggunakan *power*-nya.

Karena pertanyaan berbentuk terbuka maka diperoleh hasil yang bervariasi dan meluas sehingga peneliti mencoba mengaitkan beberapa jawaban responden yang memungkinkan memiliki kontribusi terhadap pembentukan *personality* para *leader* dalam melaksanakan tugasnya.

Langkah selanjutnya dilakukan kajian teori dan penelitian sebelumnya tentang factor-faktor yang mempengaruhi *personality* para leader, terutama dari teori yang dikemukakan oleh Goldber yang menyatakan bahwa terdapa *Big Five Personality Traits* yang terdiri dari *openness, concienstiousness, extraversion, agreeableness, dan neuroticism*.

Berikutnya peneliti mencoba mengaitkan dengan pendapat dari Ravens (2008) yang mengelompokkan *power* ke dalam 2 (dua) kelompok yaitu *position power* dan *personal power*. Dan didukung pula oleh hasil penelitian dari Dirik dan Eryilmaz (2018) yang menemukan bahwa *personal power* memiliki kontibusi yang signifikan terhadap *personality* dari seorang *leader*.

Dari hasil kajian tersebut peneliti menawarkan sebuah model hubungan searah antara variable independen *perspective of power, asset to use of power, dan demographic of leader*, dengan variable dependen *leader's personality*. Modal dapat dilihat pada gambar di bawah.



Konsep Model  
Sumber: data diolah

Berdasarkan temuan Alapo (2018) bahwa *view/perspective of power* dari para leader yang menjadi

responden diperoleh hasil kuesioner yaitu *responsibility, temporary, environmental, sensibility, assertive, challenge, education, affirmation view, respect view, control, underdevelopment, capability view, social, national, equality view, balance, dan purpose*.

Peneliti memilah dan memilih secara subyektif faktor apa saja diantara faktor-faktor tersebut yang memiliki keterkaitan dengan *personality* dari *leader* dalam menggunakan *power*-nya. Peneliti menetapkan *knowledge/education, skill/capability, recognition/respect, personal conviction/responsibility, dan going the extramile/challenge*.

Pada dimensi *asset of the use power holder* diperoleh hasil *cooperation asset, control asset, motivation asset, perspective asset, relationship asset, equality asset, religious asset, research asset, responsibility asset, wealth asset, decision making asset, dan achievement asset*.

Dari dimensi tersebut peneliti memilih faktor *control asset, relationship asset, achievement asset, decision making asset, dan responsibility asset*.

Dimensi *effect of demographic* terhadap *power* diperoleh hasil yaitu *achievement, knowledge, persuasiveness, financial, equality, awareness, capability, empowerment, influential, dan perspective*.

Peneliti memilih faktor *persuasiveness, equality, awareness, empowerment, dan influential* karena peneliti pandang memiliki keterkaitan terhadap *leader's personality*.

**SIMPULAN DAN SARAN**

Dari model yang ditawarkan oleh peneliti diharapkan dapat diketahui peranan dari *perspective, asset, dan demographic* dalam membentuk kepribadian seorang pemimpin.

Keterbatasan dari model yaitu masih didasarkan pada hasil penelitian Alapo (2018) dimana para respondennya adalah para leader yang seluruhnya wanita, sehingga perlu dilakukan komparasi lebih lanjut jika respondennya adalah leader pria.

Disarankan untuk menambah faktor-faktor lain yang dapat dipertimbangkan sebagai pemengaruh *leader's personality*.

**DAFTAR PUSTAKA**

Alapo, R., 2018. Organizational Power Politics and Leadership Experiences on the View and Use of Power in Organizations. *Management Studies*, Jan.-Feb. 2018, Vol. 6, No. 1, 30-36

Bennis, W. G. (2000). *Managing the dream: Reflections on leadership and change* (p. 13). New York, NY: Perseus Publishing.

Dirik, D dan I. Eryilmaz, 2018. *Leader Power Bases and Organizational Outcomes: The Role of Perceived Organizational Politics*. *Journal for East European Management Studies* 23(4):532-558.

Erdogan, B. and T. Bauer, 2010. *Organizational Behavior*. 1.1. Edition. Flat World Knowledge, Inc. Washington, DC.

Jones, S.K., dan K.E. Bekhet, 2015. *Leadership Styles and Personal Demographic Profile: An Empirical Study on Private Business Organizations in Egypt*.

International Journal of Sciences: Basic and Applied Research (IJSBAR) (2015) Volume 20, No 2, pp 127-147.

- Luthans, F. 2011. *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. 12<sup>th</sup> Edition. McGraw Hill Irwin, New York.
- McClelland, D. C., & Burnham, D. H. (1995). Power is the great motivator. *Harvard Business Review*, 73 (1), 126–139.
- Omisore, B.O., dan A. N. Nweke (2014), The Influence of Power and Politics in Organizations, *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. July 2014, Vol. 4, No. 7
- Raven, B.H., 2008. The Bases of Power and the Power/Interaction Model of Interpersonal Influence. *Analyses of Social Issues and Public Policy*, Vol. 8, No. 1, 2008, pp. 1—22.
- Robbins, S.P. and M. Coulter, 2012. *Management*. 11<sup>th</sup> Edition. Pearson Education, Inc., New Jersey.
- Robbins, S.P. and T. A. Judge, 2017. *Organizational Behavior*. 17<sup>th</sup> Edition. Pearson Education Limited, England.