

KOMUNIKASI ORGANISASI: Kepemimpinan dan Gaya Kepemimpinan

*Nur Azizah
Argindo Pratama Tampubolon
Halasan Surgianto Sibarani*

Mahasiwa Magister Ilmu Komunikasi
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik
Universitas Sumatera Utara

ABSTRAK

Komunikasi organisasi pada umumnya membahas tentang struktur dan fungsi organisasi, hubungan antarmanusia, komunikasi dan proses pengorganisasian serta budaya organisasi. Dalam organisasi juga dikenal adanya perilaku organisasi yang diartikan sebagai studi yang menyangkut aspek-aspek tingkah laku manusia dalam suatu organisasi atau suatu kelompok tertentu. Organisasi tidak lepas dari peran pemimpin. Pemimpin itu diharapkan mempunyai kemampuan memengaruhi, memberi petunjuk, dan mampu menentukan individu untuk mencapai tujuan. Sedangkan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memimpin. Kepemimpinan meliputi proses memengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku anggota untuk mencapai tujuan, memengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Dari perilaku organisasi juga terdapat kepemimpinan dalam organisasi yang berisi tentang kepercayaan bukan hanya untuk pemimpin organisasi saja, tetapi terhadap semua kalangan yang ada di dalam organisasi dengan memberikan kepercayaan untuk melaksanakan tugas atau tanggungjawab yang diberikan, sehingga pemimpin dan karyawan dapat bekerja secara harmonis. Tulisan ini juga membahas tentang jenis pemimpin dan bagaimana gaya kepemimpinan yang merupakan wujud tingkah laku dari seorang pemimpin, menyangkut dalam kemampuannya memimpin.

Kata Kunci : Komunikasi Organisasi, Kepemimpinan, Jenis Kepemimpinan, Gaya Kepemimpinan.

I. PENDAHULUAN

LATAR BELAKANG

Organisasi memiliki peran penting dalam kehidupan manusia. Bisa jadi, tidak banyak dari kita yang menyadari betapa dominan peran organisasi dalam hidup. Menurut Amatai Etzioni seperti dikutip Morissan (2015:383) bahwa kita dilahirkan di organisasi, menerima pendidikan di organisasi, kebanyakan dari kita menghabiskan waktu bekerja untuk organisasi, dan tinggal di tengah masyarakat yang bersifat organisasi. Hampir semua kegiatan dilakukan di organisasi.

Organisasi dibentuk melalui komunikasi ketika individu di dalamnya saling berinteraksi satu sama lain untuk mencapai tujuan individu dan tujuan bersama. Tujuan ini akan terbentuk dengan adanya peran pemimpin di dalam organisasi. Kepemimpinan dalam organisasi adalah sebuah proses dimana seorang pemimpin mempengaruhi dan memberikan contoh terhadap bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan dalam organisasi adalah tentang kepercayaan bukan hanya untuk pemimpin organisasi saja, tetapi terhadap semua kalangan yang ada di dalam organisasi dengan memberikan kepercayaan untuk melaksanakan tugas atau tanggungjawab yang diberikan, sehingga pemimpin dan karyawan dapat bekerja secara harmonis.

Tidak saja tentang kepemimpinan, gaya kepemimpinan juga diperlukan untuk memengaruhi bawahan dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Pendekatan gaya kepemimpinan berfokus pada apa yang dilakukan oleh pemimpin dan bagaimana cara mereka bertindak. Gaya kepemimpinan juga memperluas kajian kepemimpinan dengan bergerak ke arah tindakan-tindakan pemimpin terhadap bawahan dalam beragam situasi. Singkatnya, gaya kepemimpinan merupakan wujud tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut dalam kemampuannya memimpin.

II. KAJIAN LITERATUR

2.1 Komunikasi Organisasi

Menurut Katz dan Kahn komunikasi organisasi merupakan arus informasi, pertukaran informasi dan pemindahan "*meaning*" atau arti di dalam suatu organisasi. Komunikasi organisasi memiliki dua tujuan penting dalam Hemat Corbett (1989) yaitu memperkuat tugas dasar organisasi, menyebarkan luas pengetahuan dan informasi tentang perubahan yang terjadi dalam tujuan dan strategi, serta memberi informasi, memelihara rasa keterhubungan satu sama lain dalam minat, membangkitkan semangat kelompok dalam suatu organisasi. Kedua, pesan-pesan informasi, ide-ide dan gagasan disampaikan kepada semua karyawan sehingga mengarah, dan mempersiapkan pada proses pengambilan keputusan yang lebih baik, serta lebih menaruh perhatian dalam tindakan kelompok kerja lebih baik.

Secara tradisional, ada tiga arah utama arus pesan dan informasi yang mengalir lewat saluran formal yaitu :

- a. Arus Saluran Komunikasi Formal Vertikal
Dibagi menjadi dua arus saluran komunikasi yaitu, saluran komunikasi vertikal ke bawah dan vertikal ke atas
- b. Arus Saluran Komunikasi Formal Horizontal

2.2 Kepemimpinan

Beberapa pengertian kepemimpinan/*leadership*, yaitu: (Wibowo, 2017:306)

- a. Robbins, memberikan definisi kepemimpinan sebagai kemampuan memengaruhi suatu kelompok menuju pada pencapaian tujuan. Sumber dari pengaruh mungkin bersifat formal. Seperti yang diberikan pada jabatan manajerial dalam organisasi.
- b. Greenberg dan Baron, memberikan definisi kepemimpinan sebagai proses dimana satu individu memengaruhi anggota kelompok lain menuju pencapaian tujuan kelompok atau organisasional yang didefinisikan. Sedangkan pemimpin merupakan individu dalam kelompok atau organisasi yang paling berpengaruh terhadap orang lain.
- c. Robbins dan Judge, menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau serangkaian tujuan.

Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan pada hakikatnya adalah kemampuan individu dengan menggunakan kekuasaannya melakukan proses memengaruhi, memotivasi dan mendukung usaha yang memungkinkan orang lain memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

2.3 Jenis Kepemimpin

Ada beberapa model kepemimpinan menurut Wibowo (2017:324) antara lain:

2.3.1. *Charismatic Leadership*

Charismatic Leader adalah kemampuan untuk memengaruhi pengikut didasarkan pada bakat supranatural dan kekuasaan atraktif. Pengikut menikmati bersama *charismatic leader* karena mereka merasa terinspirasi, benar dan penting.

Pemimpin kharismatik dapat diklasifikasikan dalam dua tipe, yaitu:

- a. *Visionary charismatic leader*, dimana pemimpin ini memfokuskan pada jangka panjang.
- b. *Crisis-based charismatic leader*, dimana pemimpin ini memfokuskan pada jangka pendek. Pemimpin ini mempunyai dampak ketika sistem harus menangani situasi untuk pengetahuan, sumber daya dan prosedur yang ada tidak mencukupi.

Ada beberapa komponen perilaku kharismatik menurut Wibowo (2017:325) yaitu:

- a. *Relation to status quo*. Secara esensial menentang status quo dan berusaha merubahnya.
- b. *Future goal*. Visi idealistis berbeda dari status quo.

- c. *Likableness*. Perspektif dan visi bersama yang ideal membuat pemimpin menyenangkan dan pahlawan terhormat pantas dikenal dan ditiru.
- d. *Expertise*. Ahli dalam menggunakan sarana yang tidak konvensional melebihi perintah yang ada.
- e. *Environmental sensitivity*. Kebutuhan tinggi akan sensitivitas lingkungan untuk mengubah status quo.
- f. *Articulation*. Artikulasi kuat untuk visi ke depan dan motivasi untuk memimpin.
- g. *Power base*. Kekuasaan personal, berdasar pada keahlian, penghormatan dan kekaguman untuk pahlawan unik.
- h. *Leader-follower relationship*. *Elitist*, wirausaha, keteladanan. Mengubah orang untuk berbagi perubahan radikal yang diadvokasi.

Karakteristik utama *charismatic leader* menurut Conger dan Kanugo (dalam Wibowo 2017:325) adalah sebagai berikut:

- a. *Vision and articulation*. Mempunyai visi, dinyatakan sebagai tujuan yang ideal, yang memproses masa depan lebih baik daripada status quo; dan dapat mengklarifikasi pentingnya visi dalam terminologi yang dapat dipahami oleh orang lain.
- b. *Personal risk*. Ingin mengambil risiko personal tinggi, menderita biaya tinggi dan terikat dalam pengorbanan diri untuk mencapai visi.
- c. *Environmental sensitivity*. Dapat membuat pengukuran realistis atas hambatan lingkungan dan sumberdaya yang diperlukan untuk melakukan perubahan.
- d. *Sensitivity to follower needs*. Pengertian terhadap kemampuan dan tanggapan orang lain terhadap kebutuhan dan perasaan.
- e. *Unconventional behavior*. Terikat dalam perilaku yang dirasakan sebagai baru dan berlawanan terhadap norma.

2.3.2. Transactional Leadership

Transactional leadership adalah kepemimpinan yang membantu organisasi mencapai sasaran sekarang dengan efisien, seperti dengan menghubungkan kinerja pekerjaan pada penilaian *reward* dan memastikan bahwa pekerja mempunyai sumber daya yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan.

Transactional leader dapat mengidentifikasi apa yang diinginkan atau yang disukai pengikut dan membantu mereka mencapai tingkat kinerja yang menghasilkan *reward* yang memuaskan mereka. Ada beberapa kriteria *transactional leader* menurut Bass dalam Wibowo (2017:326) yaitu:

- a. *Contingent reward*. Kontrak atas pertukaran *reward* atas usaha, menjanjikan *reward* atas kinerja baik, mengenal penyelesaian.
- b. *Management by exception (active)*. Mengamati dan mencari diviasi dari aturan dan standar, melakukan tindakan korektif.

- c. *Management by exception (passive)*. Campur tangan hanya dilakukan apabila standar tidak dicapai.
- d. *Laissez-faire*. Melepaskan tanggung jawab, menghindari membuat keputusan.

2.3.3. Transformational Leadership

Transformational leadership adalah perspektif kepemimpinan yang menjelaskan bagaimana pemimpin mengubah tim atau organisasi dengan menciptakan, mengomunikasikan dan membuat model visi untuk organisasi atau unit kerja dan memberi inspirasi pekerja untuk berusaha mencapai visi tersebut.

Transformational leadership adalah tentang memimpin, mengubah strategi dan budaya organisasi sehingga menjadi lebih sesuai dengan lingkungan sekitarnya. Pemimpin tipe ini adalah agen perubahan yang memberi energi dan mengarahkan pekerja serangkaian nilai-nilai dan perilaku baru organisasi.

Elemen dari *transformational leadership* adalah: (Wibowo 2017:327)

- a. *Develop a strategic vision*, membangun visi strategis.
- b. *Communicate the vision*, mengkomunikasikan visi.
- c. *Model the vision*, pemodelan visi.
- d. *Build commitment to the vision*, membangun komitmen pada visi.

Transformational leader menurut Bass (dalam Wibowo 2017:329) memiliki karakteristik sebagai berikut:

- a. *Charisma*. Menyediakan visi dan misi, menanamkan kebanggaan, mendapatkan penghormatan dan kepercayaan/
- b. *Inspiration*. Mengomunikasikan harapan tinggi, menggunakan simbol untuk memfokuskan usaha, mengekspresikan maksud penting dengan cara sederhana.
- c. *Intellectual stimulation*. Meningkatkan kecerdasan, rasionalitas dan mengatasi masalah secara hati-hati.
- d. *Individualized consideration*. Memberikan perhatian secara personal, memperlakukan masing-masing pekerja secara individual, memberi *coach*, nasihat.

2.3.4. Visionary Leadership

Visionary leadership adalah kemampuan untuk menciptakan dan artikulasi visi masa depan yang realistis, kredibel, atraktif untuk organisasi atau unit organisasional, yang tumbuh dan menjadi lebih baik daripada sekarang. Visi apabila dipilih dan diimplementasikan dengan tepat dan sangat memberikan energi dengan menggunakan keterampilan, bakat dan sumber daya untuk membuatnya terjadi.

Ada tiga kualitas yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin visioner (Wibowo 2017:330), yaitu:

- a. Kemampuan untuk menjelaskan visi kepada lainnya. Dimana pemimpin perlu membuat visi jelas dalam bentuk tindakan yang diperlukan dan maksudnya melalui komunikasi lisan dan tertulis secara jelas.
- b. Dapat menyatakan visi tidak hanya secara verbal, tetapi melalui perilaku pemimpin. Dimana pada hal ini memerlukan perilaku secara berkelanjutan untuk meneruskan dan memperkuat visi.
- c. Dapat memperluas visi pada konteks kepemimpinan berbeda. Dimana maksudnya ini adalah kemampuan untuk mengurut aktivitas sehingga visi dapat diaplikasikan dalam berbagai situasi.

2.3.5. Attribution Theory of Leadership

Tugas atribusi utama pemimpin adalah mengategorikan penyebab perilaku pengikut atau bawahan pada tiga sumber dimensi, yaitu: *person*, *entity*, atau *context*. Oleh karena itu, untuk setiap perilaku tertentu seperti kualitas hasil buruk, pekerjaan pemimpin adalah mempertimbangkan apakah kualitas buruk disebabkan oleh *the person*, *the task* atau beberapa lingkungan sekitar yang unik, apakah perilaku terjadi pada tugas ini dan bukan tugas lainnya (*context*). *Attribution leadership theory* menjelaskan bagaimana seorang pemimpin membuat referensi tentang pengikut dan respon pada perilaku pengikut.

III. PEMBAHASAN

3.1 Perilaku Komunikasi dalam Organisasi

Perilaku organisasi sebagai terjemahan dari *Organizational Behavior*, diartikan sebagai studi yang menyangkut aspek-aspek tingkah laku manusia dalam suatu organisasi atau suatu kelompok tertentu. Kita mengenal lebih jauh tentang perilaku organisasi berarti kita mencoba untuk membuktikan adanya perubahan-perubahan fundamental dalam lingkup ilmu organisasi dan manajemen dewasa ini. Organisasi dasar terhadap perilaku manusia makin dirasakan urgensinya bagi setiap manajemen di tingkat manapun dengan tujuan praktis untuk mendeterminasi bagaimana perilaku manusia itu memengaruhi usaha-usaha pencapaian tujuan organisasi. Menurut Pohan (2008:86) perilaku komunikasi organisasi dibagi menjadi tiga, yaitu:

- a. Manajemen Pendekatan Perilaku
 Dalam pemikiran yang berkembang dalam disiplin manajemen, ada banyak pendekatan, salah satunya yang mendapat pengakuan luas dari para pakar psikologi organisasi dan manajemen modern adalah pendekatan keperilakuan (*behaviorism*), yakni suatu aplikasi disiplin manajemen berdasarkan integrasi dari ilmu rekayasa, fisika analisa kuantitatif dan statistika.
- b. Kepemimpinan dalam Organisasi
 Sebuah proses dimana seorang pemimpin mempengaruhi dan memberikan contoh terhadap bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Nilai positif

perilaku kepemimpinan menurut Bowers dan Seashore (1966), meliputi 1) Dukungan, perilaku yang memperkuat perasaan penting personal. 2) Kemudahan interaksi, perilaku yang memperkuat para anggota kelompok semakin akrab dan hubungan saling memuaskan. 3) Pencapaian tujuan, dimana perilaku yang membangkitkan semangat pencapaian tujuan kelompok atau prestasi optimal. 4) Kemudahan penyelesaian pekerjaan, perilaku yang menolong pencapaian tujuan melalui aktivitas seperti penjadwalan. Koordinasi perencanaan dan pengadaan sumber daya.

Kepemimpinan dalam organisasi adalah tentang kepercayaan bukan hanya untuk pemimpin organisasi saja, tetapi terhadap semua kalangan yang ada di dalam organisasi dengan memberikan kepercayaan untuk melaksanakan tugas atau tanggungjawab yang diberikan, sehingga pemimpin dan karyawan dapat bekerja secara harmonis.

c. Manajemen Partisipatif

Pendekatan dalam menjalankan tindakan dalam perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian sumberdaya manusia dan sumberdaya lainnya untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui komunikasi intraktif sehingga terbangun pengertian dan kepercayaan antara pimpinan dan bawahan.

3.2 Pendekatan Gaya Kepemimpinan

Pendekatan gaya kepemimpinan menekankan pada perilaku seorang pemimpin. Pendekatan ini menganggap kepemimpinan apapun selalu menunjukkan dua perilaku umum: (1) Perilaku Kerja : memfasilitasi tercapainya tujuan, mereka membantu anggota kelompok mencapai tujuannya. (2) Perilaku Hubungan : membantu bawahan untuk merasa nyaman baik dengan diri sendiri, dengan orang lain, maupun dengan situasi dimana mereka berada. Ada beberapa pendekatan mengenai gaya kepemimpinan dalam Ruliana (2014:138-147), yakni:

a. Pendekatan Kisi Kepemimpinan Tim

Salah satu pendekatan gaya kepemimpinan yang paling banyak didiskusikan adalah yang dikemukakan oleh Robert R. Blake dan Jane S. Mouton (1981), yang semula disebut kisi eksekutifial (*managerial grid*) tapi kini disebut kisi kepemimpinan (tahun 1991). Gaya kepemimpinan Blake dan Mouton tersebut lebih jelasnya dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Gaya Taat Otoritas (*Authority-Compliance*)

Gaya ini menggambarkan pemimpin yang dikendalikan oleh pencapaian hasil atau target, dengan sedikit atau bahkan tidak ada perhatian pada manusia kecuali dalam rangka keterlibatan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan.

- *Gaya Country-Club*
Gaya ini menunjukkan pemimpin dengan perhatian tinggi pada orang, tetapi rendah perhatiannya pada hasil atau produksi.
- *Gaya Pengalah (Impoverished Style Management)*
Gaya lemah merepresentasikan pimpinan yang punya sedikit perhatian baik atas orang ataupun produksi. Pemimpin bergaya ini berlaku sebagai pemimpin, tetapi sesungguhnya terasing dan tidak melibatkan diri dalam organisasi.
- *Gaya Jalan Tengah (Middle-of-the-Road Style Management)*
Gaya jalan tengah menggambarkan pemimpin yang kompromistik, yang punya perhatian menengah atas pekerjaan dan perhatian tengah atas orang-orang yang melakukan pekerjaan. Pemimpin menghindari konflik dan menekankan pada tingkat produksi serta hubungan personal yang moderat.
- *Gaya Tim (Team Style Management)*
Gaya manajemen tim memberi tekanan seimbang, baik pada pekerjaan ataupun hubungan antarpersonal. Gaya ini mendorong derajat partisipasi dan kerja tim yang tinggi di dalam organisasi sehingga mampu memuaskan kebutuhan dasar pekerja agar mereka tetap merasa terlibat dan punya komitmen kuat dalam pekerjaannya.

2. Pendekatan Gaya Situasional

Pendekatan ini dikembangkan oleh Paul Hersey dan Kenneth H. Blanchard pada tahun 1969 berdasarkan Teori Gaya Manajemen Tiga Dimensi karya William J. Reddin tahun 1967. Pendekatan ini fokus pada fenomena kepemimpinan di dalam suatu situasi yang unik. Pendekatan kepemimpinan situasional menekankan bahwa kepemimpinan terdiri atas dimensi arahan dan dimensi dukungan. Dalam pandangan kepemimpinan situasional, pemimpin yang efektif adalah mereka yang mampu mengenali apa yang dibutuhkan pekerja untuk kemudian (secara kreatif) menyesuaikan gaya mereka agar memenuhi kebutuhan pekerja tersebut.

Kepemimpinan situasional menyediakan empat pilihan gaya kepemimpinan. Keempat gaya tersebut melibatkan aneka kombinasi dari perilaku kerja dengan perilaku hubungan, yaitu:

- *Gaya Pemberitahu* : gaya pemimpin yang selalu memberikan instruksi yang jelas, arahan yang rinci, serta mengawasi pekerjaan dari jarak dekat.
- *Gaya Partisipatif* : gaya pemimpin yang mendorong pekerja untuk saling berbagi gagasan dan sekaligus memfasilitasi pekerjaan bawahan dengan semangat yang mereka tunjukkan. Mereka mau membantu bawahan.

- Gaya Penjual: Pemimpin menyediakan pengarahan, mengupayakan komunikasi dua-arah, dan membantu membangun motivasi dan rasa percaya diri pekerja.
- Gaya Pendelegasi: Gaya pemimpin yang cenderung mengalihkan tanggung jawab atas proses pembuatan keputusan dan pelaksanaannya. Gaya ini muncul tatkala pekerja ada pada tingkat kesiapan tertinggi sehubungan dengan pekerjaannya.

3. Pendekatan Kepemimpinan Tim

Tim adalah kelompok di dalam organisasi yang anggota-anggotanya saling bergantung satu sama lain, saling berbagi tujuan bersama, dan dicirikan oleh adanya satu orang yang mengoordinasikan kegiatan bersama mereka. Koordinasi tersebut dilakukan demi mencapai tujuan bersama. Di dalam tim, fungsi utama kepemimpinan adalah berupaya mencapai tujuan organisasi (tim) secara kolektif, bukan individual. Tim umumnya memiliki seorang pemimpin yang telah ditentukan. Pemimpin tersebut dapat berasal dari dalam tim itu sendiri maupun dari luar. Tindakan yang juga umum diambil dalam kepemimpinan tim terbagi menjadi dua: internal dan eksternal. Tindakan internal artinya tindakan yang dilakukan di dalam tim itu sendiri, yang terdiri atas tugas dan hubungan. Tindakan ini terdiri atas model yang merinci serangkaian tindakan yang dilakukan pemimpin untuk meningkatkan kinerjanya, yaitu:

- Fokus pada tujuan (menjelaskan, memperoleh persetujuan). Merinci hasil (perencanaan, pemvisian, pengorganisasian, penjelasan peran, dan pendelegasian wewenang).
- Pemfasilitasian proses pembuatan keputusan (penginformasian, pengendalian, pengkoordinasian, pemediasian, pensintesisan, dan pemfokusan pada masalah).
- Pelatihan anggota tim sehubungan keahlian yang dibutuhkan dalam pekerjaannya (pendidikan, pengembangan).
- Pemeliharaan standar prima (penilaian tim dan kinerja individual, pembahasan kinerja yang tidak sesuai).

Tindakan hubungan dalam konteks internal dibutuhkan untuk meningkatkan *skill* interpersonal anggota tim sekaligus hubungan yang terjalin di dalam tim. Tindakan dalam konteks ini terdiri atas:

- Pelatihan untuk meningkatkan skill interpersonal.
- Penguatan kerja sama di antara anggota tim.
- Pengelolaan konflik agar konflik tetap ada di tataran intelektual, bukan pribadi.
- Penguatan komitmen tim.

- Pemuasan kepercayaan dan dukungan yang dibutuhkan oleh anggota tim. Bertindak fair dan konsisten dalam perilaku-perilaku yang bersifat prinsipil.

Tindakan kepemimpinan eksternal adalah tindakan yang dibutuhkan untuk menjaga tim agar terlindung dari dampak lingkungan eksternal tetapi di saat sama, mempertahankan hubungan tim dengan lingkungan eksternal. Termasuk ke dalam tindakan ini adalah:

- Memperoleh akses atas informasi demi membangun aliansi eksternal Membantu tim yang telah terkena pengaruh lingkungan.
- Bernegosiasi dengan manajemen senior seputar pengakuan, dukungan, dan sumber daya yang perlu bagi kelangsungan tim.
- Perlindungan anggota tim dari penetrasi lingkungan internal organisasi maupun eksternal organisasi.
- Melakukan pengujian atas indikator efektivitas yang berasal dari lingkungan eksternal, misalnya survei kepuasan pelanggan. Menyediakan informasi dari luar yang dibutuhkan oleh anggota tim

4. Kepemimpinan Transformasional

Konsepsi kepemimpinan transformasional pertama kali dikemukakan oleh James McGregor Burns yang menerapkannya dalam konteks politik dan selanjutnya ke dalam konteks organisasional oleh Bernard Bass. Menurut Burns, kepemimpinan transformasional adalah sebuah kepemimpinan yang melibatkan seluruh elemen anggota organisasi/ masyarakat dalam kepemimpinannya. Oleh karena itu, kepemimpinan bukan hanya terdiri dari orang yang memimpin saja, akan tetapi juga melibatkan anggota (*followers*) dalam proses kepemimpinannya. Pemimpin transformasional harus mampu mendefinisikan, mengomunikasikan dan mengartikulasikan visi organisasi, dan bawahan harus menerima dan mengakui kredibilitas pemimpinnya. Dengan demikian, pemimpin transformasional merupakan pemimpin yang karismatik dan mempunyai peran sentral dan strategis dalam membawa organisasi mencapai tujuannya.

IV. PENUTUP

Kepemimpinan pada hakikatnya adalah kemampuan individu dengan menggunakan kekuasaannya melakukan proses memengaruhi, memotivasi dan mendukung usaha yang memungkinkan orang lain memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Pendekatan gaya kepemimpinan menekankan pada perilaku seorang pemimpin. Pendekatan ini menganggap kepemimpinan apapun selalu menunjukkan dua perilaku umum yaitu perilaku kerja dan perilaku hubungan.

DAFTAR PUSTAKA

Amir, Taufik. 2017. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Kencana.

Morissan. 2015. *Teori Komunikasi: Individu Hingga Massa*. Jakarta: Kencana.

Najib, Mohammad. 2015. *Dinamika Kelompok*. Bandung: Pustaka Setia.

Pohan, Syafruddin.2008. *Komunikasi Organisasi*. Medan : USU Press

Ruliana, Poppy. 2018. *Komunikasi Organisasi : Teori dan Studi Kasus*. Depok : Rajagrafindo Persada.

Wibowo. 2017. *Perilaku Dalam Organisasi*. Depok: PT. RajaGrafindo Persada