



Kepemimpinan Dilihat dari Perspektif Psikologi: Literature Review

Puspita Puji Rahayu¹, Menik Tetha Agustina²

^{1,2}Fakultas Psikologi, Universitas Nasional Karangturi, Indonesia

E-mail: puspitapujirahayu@gmail.com

Article Info	Abstract
Article History Received: 2022-07-24 Revised: 2022-08-18 Published: 2022-09-03 Keywords: <i>Leadership; Perspective; Psychology.</i>	<p>A leader who has a good leadership spirit will be able to maximize his performance so that the desired goals can be realized. Leadership in a psychological perspective discusses the personality of the leader. This study aims to reveal the leader's personality based on a psychological perspective including the leadership model that is applied to influence the success in leading. Leadership style affects how leaders are viewed or respected by the individuals they lead. The results of this literature review are expected to be used as studies or information that can be used as a theoretical basis for further research in leadership based on psychological aspects. The psychological aspect of leadership refers to how a leader is able to be an example for his subordinates, so that what he wants (in the context of the organization) is followed, everything he is ordered to do is done as well as possible, and what is forbidden is obeyed to be avoided. Exemplary is realized because he has certain advantages that his subordinates do not have. The leader's model in implementing his leadership affects his performance as a good leader or a bad leader. Leaders are expected to implement a good leadership style so that the desired goals can be realized.</p>
Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2022-07-24 Direvisi: 2022-08-18 Dipublikasi: 2022-09-03 Kata kunci: <i>Kepemimpinan; Prespektif; Psikologi.</i>	<p>Seorang pemimpin yang memiliki jiwa kepemimpinan yang baik akan mampu memaksimalkan kinerjanya sehingga dapat terwujudnya cita-cita yang diinginkan. Kepemimpinan dalam prespektif psikologi membahas mengenai kepribadian pemimpin. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan kepribadian pemimpin berdasarkan prespektif psikologi meliputi model kepemimpinan yang diterapkan mempengaruhi keberhasilan dalam memimpin. Gaya kepemimpinan mempengaruhi bagaimana pemimpin dipandang atau dihormati oleh individu yang dipimpin. Hasil kajian literature ini diharapkan mampu dijadikan kajian ataupun informasi yang dapat dijadikan sebagai dasar teoritis penelitian selanjutnya dalam kepemimpinan dilihat berdasarkan aspek psikologis. Kepemimpinan aspek psikologisnya mengarah pada bagaimana seorang pemimpin mampu menjadi teladan bagi bawahannya, sehingga apa yang dia inginkan (dalam konteks organisasi) diikuti, segala yang diperintahkan dilakukan sebaik mungkin, dan apa-apa yang dilarang dipatuhi untuk di jauhi. Keteladanan terwujud karena ia memiliki kelebihan-kelebihan tertentu yang tidak dimiliki oleh bawahannya. Model pemimpin dalam menerapkan kepemimpinannya mempengaruhi kinerjanya sebagai pemimpin yang baik ataupun pemimpin yang buruk. Pemimpin diharpkan mengimplementasi gaya kepemimpinan yang baik sehingga dapat terwujud cita-cita yang diinginkan.</p>

I. PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan salah satu aspek psikologi serta sifat yang dimiliki manusia tetapi tidak secara keseluruhan seseorang memiliki sifat ini. (Yunianto, 2018) mengungkapkan, nika kepemimpinan merupakan sifat yang dimiliki individu untuk mampu menjadi panutan serta leader dalam suatu aktivitas. (Siahaya, 2019) mengatakan jika Kepemimpinan merupakan suatu kegiatan yang melibatkan para pemimpin dimana, kapan, dan apa yang dikerjakannya. Pengertian kepemimpinan yaitu sifat yang dimiliki individu dalam penerapannya terdapat

sebuah proses di mana anggota secara dinamis dan individu yang memiliki peran kepemimpinan, sebagai pengaruh yang sangat relevan untuk dipertimbangkan (Liang et al., 2021) Dalam berbagai bidang, kepemimpinan adalah suatu kegiatan yang sangat menentukan maju dan mundurnya sebuah organisasi atau lembaga Kepemimpinan merupakan aspek tentang bagaimana seseorang mampu menjadi yang paling baik dalam memimpin suatu kelompok (Puszko, 2021)

Berbicara mengenai sifat kepemimpinan, individu yang memiliki sifat ini disebut dengan

seorang pemimpin, (Sohiron et al., 2019) menjelaskan jika pemimpin yang baik adalah bagaimana seorang pemimpin yang memiliki perhatian yang tinggi kepada bawahan dan terhadap hasil yang tinggi pula. (Masduki Asbari & Novitasari, 2020) mengungkapkan jika pemimpin merupakan individu yang memiliki jiwa *leadership* serta memiliki visioner yang tepat dalam suatu aktivitas maupun organisasi dan lainnya. (Marbun, 2020) menjelaskan jika pemimpin merupakan Pemimpin merupakan suatu lakon atau peran yang diperagakan seseorang dalam sistem tertentu itu sebabnya perilaku seseorang dalam peran formal yang merupakan sebutan bagi seseorang yang memiliki kepemimpinan. Pemimpin individu yang baik, serta praktik kepemimpinan yang baik memerlukan semacam proses pengaruh relasional dimana orang bergerak menuju tujuan bersama atas dasar kata pemimpin (Newstead et al., 2021). (Mukti, 2018) menjelaskan jika kepemimpinan adalah sebuah organisasi yang ingin maju dan kompetitif harus mempunyai visi yang jelas dan dapat dipahami oleh semua anggotanya. Seorang pemimpin yang benar-benar visioner sangat dituntut untuk memiliki tujuan atau visi yang jelas yang ingin dicapai oleh organisasinya ataupun dirinya sendiri. Sementara hal yang berhubungan dengan kualitas pemimpin, mantan menteri Indonesia Rizal Ramli menyatakan, pemimpin berkualitas harus memenuhi tiga syarat utama, yaitu memiliki visi, karakter, dan kompetensi. Kemampuan untuk berdiri sendiri tanpa bersandar kepada orang lain, mampu membuat keputusan kritis, dan mendengarkan dengan baik adalah karakteristik penting dari seorang pemimpin yang baik (Olanrewaju & Okorie, 2019) Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu mengelola, mengarahkan, mempengaruhi, memerintah dan memotivasi bawahannya untuk memperoleh tujuan yang diinginkan perusahaan (Zamzam, 2021).

Pada pendekatan psikologi kepemimpinan dibagi menjadi model-model yang diterapkan oleh pemimpin, (Susanti, 2019) menjelaskan jika dalam hal ini kepemimpinan sangat erat kaitannya dengan model/gaya kepemimpinan yang dijalankan. Gaya kepemimpinan setiap orang itu berbeda-beda tergantung pada latar belakang sikap dan watak yang ia miliki. Secara psikologi gaya kepemimpinan seseorang berpengaruh pada proses ia menjalani hidup sehari-hari. Knezovic (2018) berdasarkan perspektif psikologis kepemimpinan dapat dilihat dari gaya kepemimpinan pada kreativitas di antaranya

pemberdayaan kepemimpinan (EL) ditemukan sebagai penentu signifikan kreativitas karyawan. (Paryontri, 2015) mengungkapkan jika dalam kajian psikologi kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin dapat dilihat dari bagaimana kepribadian yang ditempatkan seorang individu tersebut, lanjutnya dijelaskan jika kepemimpinan kajian psikologi dapat dilihat dari model-model kepemimpinan yang ditetapkan oleh pemimpin. Berdasarkan penjelasan di atas diungkapkan mengenai kepemimpinan, pemimpin, sifat baik seorang pemimpin serta kepemimpinan dari perspektif psikologi, penjelasan di atas menjadikan pendahuluan artikel ilmiah ini yang akan mengungkapkan mengenai kepemimpinan secara keseluruhan dan dilihat dari perspektif psikologi. Perspektif psikologi terhadap kepemimpinan memiliki kajian erat dikarenakan dalam diri pemimpin memiliki kepribadian yang dipelajari oleh ilmu psikologi, penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai kepemimpinan. Paper ini merupakan kajian literature yang akan disajikan mengenai kepemimpinan yang dilihat dari perspektif psikologi meliputi pengertian kepemimpinan secara umum, kepemimpinan dari perspektif psikologi, model-model kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin serta masing-masing kelemahan dan kelebihan.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis kajian literature yang artinya akan mengkaji hasil penelitian terdahulu yang mengungkapkan tentang kepemimpinan dilihat dari aspek psikologi. Kepemimpinan yang akan dibahas dalam penelitian meliputi definisi kepemimpinan secara umum, kepemimpinan dalam perspektif psikologi dan model-model kepemimpinan serta kelebihan dan kekurangan masing-masing model. Lebih lanjut, pada penelitian kajian literature masuk kedalam jenis penelitian deskriptif kualitatif. Data pada penelitian ini didapatkan melalui dokumen hasil penelitian terdahulu yang dikumpulkan dengan cara menghimpun dan menganalisis dokumen-dokumen file jurnal ilmiah yang sudah dipublikasikan. Pembahasan dalam penelitian ini akan mengkaji masing-masing 20 artikel yang sudah terpublikasi dalam jurnal mengenai kepemimpinan perspektif psikologi.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Kepemimpinan Menurut Psikologi

Siagian, (2012) kepemimpinan adalah inti dari pada pengelolaan manajemen sebuah

organisasi, karena itu kepemimpinan merupakan motor/penggerak daripada seluruh sumber-sumber dan alat-alat yang tersedia bagi suatu organisasi, kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinnya (Sutikno., 2014). Kepemimpinan itu adalah proses menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi yang telah direncanakan dan disusun terlebih dahulu, dalam suasana moralitas yang tinggi, dengan penuh semangat dan bergairah dapat menyelesaikan pekerjaannya masing-masing dengan hasil yang diharapkan (Delti, 2015). Pembahasan tentang aspek psikologis dalam kepemimpinan merupakan bagian kecil dari kajian psikologi kepemimpinan. *Pertama*, bidang psikologi jauh lebih luas dan complicated daripada kajian aspek psikologisnya, yang karena itu membutuhkan waktu yang cukup luas untuk mendapatkan pemahaman yang utuh dan mendalam. *Kedua*, bidang psikologi kepemimpinan merupakan kajian yang relatif lebih “abstrak” daripada aspek psikologisnya yang lebih menampakkan wujud konkretnya, sekalipun agak samar, pada perilaku nyata. Dan *Ketiga*, untuk tahap pemula (bagi yang baru berkenalan dengan disiplin ilmu psikologi) sangat baik menelaah konsep kepemimpinan dimulai dari bidang yang lebih spesifik.

Kepemimpinan (Leadership) aspek psikologisnya mengarah pada bagaimana seorang pemimpin mampu menjadi teladan bagi bawahannya, sehingga apa yang dia inginkan (dalam konteks organisasi) diikuti, segala yang diperintahkan dilakukan sebaik mungkin, dan apa-apa yang dilarang dipatuhi untuk di jauhi. Keteladanan terwujud karena ia memiliki kelebihan-kelebihan tertentu yang tidak dimiliki oleh bawahannya. Bass, (2004) pemimpin yang berorientasi pada target serta menuntut perfect sesuai prosedur adalah pemimpin yang Transaksional dan pemimpin yang mengayomi, menyemangati serta memotivasi disebut Transformasional. Dengan persepsi yang berbeda-beda terhadap gaya kepemimpinan atasan, ada yang Transaksional dan ada pula yang Transformasional dapat mempengaruhi perilaku yang berbeda termasuk motivasi untuk berprestasi. Dalam penelitian Aprilita, (2012), dikemukakan bahwa Perilaku atau gaya kepemimpinan setiap orang pasti berbeda-beda sesuai

dengan kepribadian pemimpin tersebut. Kondisi itu dapat mempengaruhi motivasi berprestasi karyawan yang nantinya dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut. Upaya menggerakkan dan memotivasi orang lain agar melakukan tindakan-tindakan yang terarah pada pencapaian tujuan, seorang pemimpin memiliki beberapa tipe (bentuk) kepemimpinan. Tipe kepemimpinan sering disebut perilaku kepemimpinan atau gaya kepemimpinan. Menurut Sutikno., (2014) tipe-tipe kepemimpinan yang luas dan dikenal dan diakui keberadaannya adalah:

a) Tipe Otokratik

Tipe kepemimpinan ini menganggap bahwa kepemimpinan adalah hak pribadinya (pemimpin), sehingga ia tidak perlu berkonsultasi dengan orang lain dan tidak boleh ada orang lain yang turut campur. Seorang pemimpin yang tergolong otokratik memiliki serangkaian karakteristik yang biasanya dipandang sebagai karakteristik yang negatif. Pemimpin otoriter senang mempergunakan ungkapan dalam kehidupan sehari-hari dengan mengatakan: “kantor saya” atau “pegawai saya” dan lain-lain seolah-olah organisasi atau anggota merupakan miliknya. Ungkapan yang menyatakan milik itu merupakan manifestasi dari sikap berkuasa. Jadi, seorang pemimpin yang otokratik ialah seorang pemimpin yang:

- 1) Menganggap organisasi sebagai milik pribadi.
- 2) Mengidentikkan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi.
- 3) Menganggap bawahan sebagai alat semata-mata.
- 4) Tidak mau menerima kritik, saran, dan pendapat.
- 5) Terlalu tergantung kepada kekuasaan formalnya.
- 6) Dalam tindakan penggerakannya sering mempergunakan pendekatan yang mengandung unsur paksaan dan bersifat menghukum

b) Tipe Kendali Bebas (Laissez-Faire)

Tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otokratik. Dalam tipe ini sang pemimpin biasanya menunjukkan perilaku yang pasif dan seringkali menghindar diri dari tanggung jawab. Seorang pemimpin kendali bebas cenderung memilih peran yang pasif dan

membiarkan organisasi berjalan menurut temponya sendiri, sifat kepemimpinan pada tipe kendali bebas seolah-olah tidak tampak, kepemimpinannya dijalankan dengan memberikan kebebasan penuh pada orang yang dipimpin dalam mengambil keputusan dan melakukan kegiatan menurut kehendak dan kepentingan masing-masing, baik perseorangan maupun kelompok-kelompok kecil, disini seorang pemimpin mempunyai keyakinan bahwa dengan memberikan kebebasan yang seluas-luasnya terhadap bawahan maka semua usahanya akan cepat berhasil.

c) Tipe Demokratik

Tipe demokratik adalah tipe pemimpin yang demokratis, dan bukan karena dipilihnya si pemimpin secara demokratis tipe kepemimpinan di mana pemimpin selalu bersedia menerima dan menghargai saran, pendapat, dan nasehat dari staf dan bawahan, melalui forum musyawarah untuk mencapai kata sepakat, untuk mencapai keefektifan organisasi, penerapan beberapa tipe kepemimpinan di atas perlu disesuaikan dengan tuntutan keadaan. Inilah yang dimaksud dengan kepemimpinan situasional, untuk dapat mengembangkan tipe kepemimpinan situasional ini, seseorang perlu memiliki tiga kemampuan khusus yakni:

- 1) Kemampuan analitis, kemampuan untuk menilai tingkat pengalaman dan motivasi bawahan dalam melaksanakan tugas.
- 2) Kemampuan untuk fleksibel, kemampuan untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang paling tepat berdasarkan analisa terhadap situasi.
- 3) Kemampuan berkomunikasi, kemampuan untuk menjelaskan kepada bawahan tentang perubahan gaya kepemimpinan yang diterapkan.

Indikator-Indikator dalam Kepemimpinan diukur dengan indikator yang di kemukakan Delti, (2015) yaitu sebagai berikut:

a) Kemampuan Analitis

Kemampuan menganalisa situasi yang dihadapi secara teliti, matang dan mantap merupakan prasyarat untuk suksesnya kepemimpinan seseorang.

b) Keterampilan Berkomunikasi

Dalam memberikan perintah, petunjuk, pedoman, nasihat, seorang pemimpin

harus menguasai teknik-teknik berkomunikasi.

c) Keberanian

Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi ia perlu memiliki keberanian yang semakin besar dalam melaksanakan tugas pokoknya yang telah dipercayakan padanya.

d) Kemampuan Mendengar

Salah satu sifat yang perlu dimiliki oleh setiap pemimpin adalah kemampuannya serta kemauannya mendengar pendapat dan atau saran-saran oranglain, terutama bawahan-bawahannya.

e) Ketegasan

Ketegasan dalam menghadapi bawahan dan menghadapi ketidakpastian, sangat penting bagi seorang pemimpin.

2. Macam-Macam Bentuk Kepemimpinan

Uzlah, S, (2011) gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin membawa diri sebagai pemimpin dan tampil dalam menggunakan kekuasaannya. Unsur-unsur yang mendasari kepemimpinan antara lain: kemampuan mempengaruhi orang lain, kemampuan mengarahkan dan memotivasi tingkah laku orang lain, kelompok, adanya unsur kerjasama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau tindakan pemimpin dalam mempengaruhi para anggota atau pengikut dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan manajerialnya (Soekarso, 2010). Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku menetap yang ditunjukkan ketika berusaha mempengaruhi kegiatan-kegiatan karyawan yang diketahui dan dirasakan oleh karyawan. Berikut ini macam-macam bentuk kepemimpinan:

3. Kepemimpinan Transformasional

Konsep kepemimpinan transformasional menurut Yudhawati, (2011), dikembangkan dengan landasan teori tingkat kebutuhan. Keterkaitan antara konsep kepemimpinan transformasional dan transaksional dengan teori tingkat kebutuhan dapat dipahami bahwa kebutuhan bawahan yang lebih rendah seperti kebutuhan fisik, kebutuhan akan rasa aman dan kebutuhan akan penghargaan dapat terpenuhi dengan baik melalui gaya kepemimpinan transaksional. Sedangkan untuk memenuhi kebutuhan karyawan yang lebih tinggi, seperti harga diri dan aktualisasi diri menurut Yudhawati, (2011) hanya dimung-

kinkan melalui gaya kepemimpinan transformasional. Para bawahan dari pemimpin yang bergaya transformasional merasakan adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan hormat terhadap pemimpin tersebut dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih daripada yang awalnya diharapkan terhadap mereka, berkaitan dengan identifikasi kepemimpinan transformasional, Yudhawati, (2011) mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional dapat diidentifikasi melalui adanya dampak terhadap sikap, nilai, asumsi dan komitmen para pengikut. Sejauh mana pemimpin dikatakan sebagai pemimpin transformasional dapat diukur dalam hubungannya dengan pengaruh pemimpin tersebut terhadap karyawan, ada tiga cara pemimpin transformasional memotivasi para bawahan-nya yaitu:

- a) Membuat mereka lebih sadar mengenai pentingnya hasil-hasil suatu pekerjaan,
- b) Mendorong mereka untuk lebih mementingkan organisasi atau tim daripada kepentingan diri sendiri
- c) Mengaktifkan kebutuhan mereka pada yang lebih tinggi.

Kepemimpinan transformasional dapat diidentifikasi melalui sikap, nilai, asumsi dan komitmen para bawahan, hal tersebut terjadi disebabkan karena adanya rasa percaya, kagum, setia dan hormat terhadap pemimpin dan mereka termotivasi untuk melakukan pekerjaan lebih dari yang diharapkan dari mereka, sehingga dapat disimpulkan gaya kepemimpinan transformasional tampak ketika pemimpin mendorong ketertarikan di antara pegawai untuk memandang pekerjaan mereka dari perspektif baru, membangkitkan kesadaran atas misi dan visi organisasi, mengembangkan kemampuan dan potensi pegawai ketingkat yang lebih tinggi, memotivasi pegawai untuk lebih mengutamakan kepentingan kelompok dibandingkan kepentingan pribadi. Penelitian yang dilakukan oleh Heru, (2013) menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional dari segi pemberdayaan psikologis berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pembuktian hipotesis yang dibangun dalam penelitian ini memiliki kesamaan dan memperkuat justifikasi penelitian terdahulu, seperti riset Taktaz, B, (2012) dan Wang & Zhang, (2012). Hasil pengujian dapat diketahui bahwa indikator Setiap orang terdorong untuk memfokuskan pada apa yang dapat dilaksanakan daripada

apa yang selalu harus dilakukan merupakan indikator yang paling dominan dari pemberdayaan psikologis. Hal tersebut bermakna bahwa rasa optimisme atau dorongan untuk fokus pada apa yang dapat dilaksanakan yang timbul dari diri karyawan merupakan bagian terbesar dalam menentukan kinerja karyawan. Semakin tinggi rasa optimisme karyawan tersebut dalam organisasi, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

Bass, (1985) mengungkapkan kepemimpinan transformasional sebagai kepemimpinan yang dapat merubah karyawannya melakukan melampaui apa yang telah diharapkan pemimpin dengan memberikan pengaruh idealism, sehingga menginspirasi dalam proses pengambilan keputusan dan berani menerima resiko, pengaruh idealism tersebut dapat menumbuhkan kepercayaan diri karyawan untuk mampu melakukan pekerjaannya dengan baik. Menurut Bandura, (1997) kepercayaan diri (self-efficacy) adalah persepsi diri sendiri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu. Self-efficacy berhubungan dengan keyakinan diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan, hal ini berarti kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kepercayaan diri karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Kepercayaan diri karyawan yang tinggi akan mendorong kesejahteraan psikologis yang ditandai dengan pengembangan diri di tempat kerja dan merasa kehidupan mereka lebih bermakna. Dalam penelitian terdahulu, Malik & Tariq, (2015) mengungkapkan bahwa terdapat hubungan positif antara kepemimpinan transformasional terhadap kesejahteraan psikologis karyawan melalui kepercayaan diri.

4. Kelebihan Kepemimpinan Transformasional

Penerapan gaya kepemimpinan transformasional, maka anggota akan melakukan tugasnya dengan maksimal dikarenakan pemberian tugas dari pemimpin bukanlah suatu beban yang berat. Hal tersebut disebabkan pemimpin dapat mempengaruhi anggotanya sehingga ketika diberikan tugas, anggota akan menerima dengan senang hati. Dalam gaya kepemimpinan transformasional tersebut pemimpin tidak hanya menggunakan kekuasaan dan kekuatannya untuk meraih cita-cita (Rahyuda, 2008). Luthans, (2006) juga menerangkan beberapa kelebihan yang terdapat dalam gaya kepemimpinan transformasional antara lain:

- a) Memiliki pemahaman bahwa dirinya adalah alat perubahan;
- b) Memiliki keberanian;
- c) Memiliki kepercayaan terhadap orang lain;
- d) Sebagai motor penggerak nilai-nilai positif;
- e) Memiliki kemampuan belajar tanpa mengenal waktu;
- f) Memiliki kemampuan ketika menemukan permasalahan yang kompleks, ambigu dan tidak ada kepastian;
- g) Memiliki visi dan misi yang jelas.

5. Kekurangan Kepemimpinan Transformatif

Kepemimpinan transformasional memiliki beberapa kelemahan dalam implementasinya, menurut Northouse, (2013) yaitu memiliki kejelasan konseptual. Karena adanya tumpang tindih substansial antara masing-masing Empat komponen (pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual) menunjukkan bahwa dimensi itu tidak jelas, selanjutnya parameter kepemimpinan transformasional sering tumpang tindih dengan konseptualisasi kepemimpinan serupa. Misalnya, menunjuk bahwa kepemimpinan transformasional dan karismatik sering diperlakukan sinonim, meskipun di beberapa model kepemimpinan karisma hanya salah satu komponen dari kepemimpinan transformasional, kritik berfokus pada bagaimana kepemimpinan transformasional diukur, beberapa peneliti biasanya menggunakan beberapa versi Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) untuk mengukur kepemimpinan transformasional. Namun, beberapa studi telah mengkritik validitas dari MLQ tersebut, dalam beberapa versi dari MLQ, empat faktor transformasional kepemimpinan (pengaruh idealis, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual) berkorelasi tinggi dengan satu sama lain, yang berarti mereka bukanlah faktor yang berbeda. Selain itu, beberapa faktor transformasional berkorelasi dengan faktor-faktor transaksional dan laissez-faire, yang berarti mereka mungkin tidak unik dengan model transformasional.

Kepemimpinan transformasional memperlakukan kepemimpinan sebagai ciri kepribadian atau kecenderungan bersifat pribadi daripada perilaku melatih orang. Melatih orang-orang dalam pendekatan ini

menjadi masalah karena sulit untuk mengajar orang untuk mengubah sifat mereka, pemimpin transformasional sebenarnya mampu mengubah individu dan organisasi, ada bukti yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dikaitkan dengan hasil positif seperti efektivitas organisasi, namun dalam penelitian belum menunjukkan hubungan sebab akibat antara pemimpin transformasional dan perubahan pengikut atau organisasi yang jelas. Kepemimpinan transformasional adalah elitis dan anti-demokrasi, pemimpin transformasional sering memainkan peran langsung dalam menciptakan perubahan, membangun visi, dan advokasi arah baru, hal ini memberikan kesan yang kuat bahwa pemimpin bertindak secara independen dari pengikut atau menempatkan dirinya di atas kebutuhan para pengikut, kepemimpinan transformasional memiliki potensi untuk disalahgunakan. Kepemimpinan transformasional berkaitan dengan perubahan nilai-nilai masyarakat menuju visi baru.

6. Kepemimpinan Transaksional

Bass, (2004) Kepemimpinan Transaksional didefinisikan sebagai kepemimpinan yang melibatkan suatu proses pertukaran yang menyebabkan bawahan mendapat imbalan serta membantu bawahannya mengidentifikasi apa yang harus dilakukan untuk memenuhi hasil yang diharapkan seperti kualitas pengeluaran yang baik, penjualan atau pelayanan yang lebih dari karyawan, serta mengurangi biaya produksi. Membantu bawahannya dalam mengidentifikasi yang harus dilakukan pemimpin membawa bawahannya kepada kesadaran tentang konsep diri serta harga diri dari bawahannya tersebut, sedangkan Menurut Yukl, (2010) Kepemimpinan Transaksional dapat melibatkan nilai-nilai, tetapi nilai-nilai tersebut relevan dengan proses pertukaran seperti kejujuran, tanggung jawab, dan timbal balik. Pemimpin transaksional membantu para pengikut mengidentifikasi apa yang harus dilakukan, dalam identifikasi tersebut pemimpin harus mempertimbangkan apa yang harus dilakukan, dalam identifikasi tersebut pemimpin harus mempertimbangkan konsep diri, dan self esteem dari bawahan (Ivancevich et al., 2006). Thomas, (2009) Kepemimpinan Transaksional sebagai suatu kepemimpinan yang mendapatkan motivasi para bawahannya dengan menyerukan ketertarikan mereka sendiri, perilaku kepemimpinan terfokus pada

hasil dari tugas dan hubungan dari pekerja yang baik dalam pertukaran untuk penghargaan yang diinginkan, kesimpulan dari beberapa definisi tersebut adalah gaya kepemimpinan transaksional merupakan gaya kepemimpinan dimana pemimpin diharapkan mampu menyesuaikan dirinya sesuai dengan harapan dari karyawan agar karyawan merasa dibutuhkan karena adanya hubungan yang kooperatif antara keduanya.

Modal psikologis sendiri dapat diartikan sebagai modal sikap dan perilaku yang berperan besar dalam menentukan keberhasilan, penelitian menunjukkan bahwa keempat komponen dari modal psikologis (self-efficacy, optimisme, harapan, dan ketahanan) memiliki hubungan positif dengan kinerja, kebahagiaan, well being, dan kepuasan pekerja. Misalnya, self-efficacy telah ditemukan memiliki dampak positif pada kinerja (Stajkovic & Luthans, 1998). Optimisme karyawan berhubungan dengan kinerja karyawan, kepuasan, dan kebahagiaan (Youssef et al., 2007). Harapan terkait dengan kinerja karyawan, kepuasan, kebahagiaan, dan retensi (Youssef et al., 2007). Ketahanan memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan, kebahagiaan dan kepuasan (Youssef et al., 2007). Dengan kata lain, dapat disimpulkan bahwa keempat komponen dari modal psikologis merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi perilaku positif dalam organisasi dan dunia kerja, termasuk workplace well being. Selain keempat komponen dari modal psikologis, faktor lain yang juga perlu diperhatikan ketika membicarakan kesejahteraan adalah gaya kepemimpinan transformasional. Para peneliti telah menemukan bukti bahwa kepemimpinan transaksional membawa pengaruh yang positif terhadap perilaku dan emosi karyawan (Bono & Lies, 2006). Menurut Ghadi et al., (2013), kepemimpinan transaksional adalah salah satu paradigma yang paling dominan dalam kepemimpinan kontemporer karena memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap hasil yang diinginkan dalam dunia kerja, seperti kesejahteraan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang biasa dilakukan. Dalam hal ini kepemimpinan transformasional mengacu pada aspek kepercayaan atau keyakinan diri pada karyawan, sehingga karyawan akan merasa

dipercaya, dihargai, loyal dan respek kepada pemimpinnya. Hal ini akan berpengaruh terhadap peningkatan kesejahteraan karyawan.

Kepemimpinan transaksional juga dapat mengurangi stres yang dialami oleh individu melalui dampaknya pada fungsi mentoring. Selain itu, penelitian juga menemukan bahwa kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja (Bushra et al., 2011). Riaz & Haider, (2010) menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh yang lebih baik terhadap kinerja, inovasi dan kepuasan kerja jika dibandingkan dengan gaya kepemimpinan transaksional. Kepemimpinan transaksional memiliki efek positif pada kesejahteraan pemimpin dan pengikut, salah satu aspek dari kesejahteraan yang baru-baru ini mendapat perhatian sehubungan dengan efek kepemimpinan transformasional adalah keselamatan kerja, penelitian terbaru menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional meningkatkan kinerja keselamatan karyawan (Sivanathan et al., 2004).

7. Kelebihan Kepemimpinan Transaksional

Gaya kepemimpinan transaksional maka akan membuat anggota melakukan pekerjaannya hanya karena agar mendapatkan upah. Hal tersebut menyebabkan komitmen anggota pada lembaganya tidak akan berlangsung lama. Tugas yang dilaksanakan anggota hanya sebatas pada negosiasi dan mengenyampingkan solusi dan tujuan bersama (Hariza, 2017). Thomas, (2009) Kepemimpinan Transaksional sebagai suatu kepemimpinan yang mendapatkan motivasi para bawahannya dengan menyerukan ketertarikan mereka sendiri. Perilaku kepemimpinan terfokus pada hasil dari tugas dan hubungan dari pekerja yang baik dalam pertukaran untuk penghargaan yang diinginkan, kesimpulan dari beberapa definisi tersebut adalah gaya kepemimpinan transaksional merupakan gaya kepemimpinan dimana pemimpin diharapkan mampu menyesuaikan dirinya sesuai dengan harapan dari karyawan agar karyawan merasa dibutuhkan karena adanya hubungan yang kooperatif antara keduanya

8. Kelemahan kepemimpinan Transaksional

Pemimpin Transaksional hanya tertarik dengan prosedur dalam menentukan untuk mencapai tujuan organisasi, dalam pikiran mereka hanya dalam bentuk membuat peraturan "boleh" atau "tidak boleh" saja.

Bentuk “tidak boleh” malah biasanya lebih banyak daripada “boleh”. Ini disebabkan karena selalu menafsirkan tentang prosedur dan peraturan organisasi dengan melakukan penafsiran serta pandangan yang sempit dan kaku. Pemimpin transaksional mengambil jalan mudah dan pintas untuk menjalankan tugas sewaktu membuat keputusan, golongan pimpinan tidak mau berusaha mengambil inisiatif yang lebih, untuk mencari jalan keluar dalam menyelesaikan suatu masalah secara kreatif dan inovasi, malah sebaliknya, bawahan yang menghadapi masalah, dianggap sebagai beban organisasi, dan pemimpinnya tidak mau mendengar segala permasalahan yang ada serta mencoba mencari jalan keluarnya. Prinsip yang dipegang oleh pemimpin “Transaksional” adalah, masalah bawahan merupakan masalah pribadi bawahan itu sendiri dan tidak boleh dicampur adukkan dengan masalah organisasi, dalam aspek komunikasi, Pemimpin Transaksional lebih tertarik dengan menggunakan memo atau tidak mau berhadapan dengan bawahan secara langsung untuk mewujudkan komunikasi tatap muka. Masalah-masalah yang harus diselesaikan melalui pembicaraan tatap muka disalurkan melalui memo mereka berpendapat bahwa, melalui memo lebih berhasil untuk memperlihatkan suatu ketegasan dalam masalah-masalah yang dihadapi organisasi. Kepemimpinan Transaksional ini juga lebih memperlihatkan efektivitas suatu peraturan dan disiplin daripada menggunakan pendekatan pribadi karena, mereka lebih cenderung untuk bersikap otoriter, apabila menjalankan tugasnya, mereka juga jarang mau berkomunikasi dengan bawahan seolah-olah ada suatu gap atau suatu jurang pemisah antara pemimpin dengan bawahan dan ini secara tidak langsung akan mematikan kreativitas dan jalinan keakraban diantara bawahan dan pimpinan (Issakh, 2014).

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan penejlasan pembahasan yang ada dari kajian literatur mengenai kepemimpinan dari prespektif psikologi diketahui bahwa perspektif psikologi menyoroti mengenai kepribadaian pemimpin serta model-model dalam pemimpin, kepemimpinan aspek psikologisnya mengarah pada bagaimana seorang pemimpin mampu menjadi teladan bagi bawahannya,

sehingga apa yang pemimpin inginkan (dalam konteks organisasi) diikuti, segala yang diperintahkan dilakukan sebaik mungkin, dan apa-apa yang dilarang dipatuhi untuk dijaui. Keteladanan terwujud karena pemimpin memiliki kelebihan-kelebihan tertentu yang tidakdimiliki oleh bawahannya, model pemimpin dalam menerapkan kepemimpinan mempengaruhi kinerjanya sebagai pemimpin yang baik ataupun pemimpin yang buruk, pemimpin diharapkan mengimplemen-tasi gaya kepemimpinan yang baik sehingga dapat terwujud cita-cita yang diinginkan. Hasil penelitian masih memiliki beberapa kekurangan yaitu aspek psikologi dalam kepemimpinan yang dibahas meliputi kepribadian serta model kepemimpinan yang diterapkan, hasil penelitian diharapkan mampu menjadikan rujukan penelitian lanjutan mengenai kepemimpinan dalam aspek psikologi, penulis merekomendasikan untuk mengulik lebih lanjut kepemimpinan dari aspek lainnya.

B. Saran

Pembahasan terkait penelitian ini masih sangat terbatas dan membutuhkan banyak masukan, saran untuk penulis selanjutnya adalah mengkaji lebih dalam dan secara komprehensif tentang Kepemimpinan Dilihat dari Perspektif Psikologi: Literature Review.

DAFTAR RUJUKAN

- Aprilita, B. (2012). *Dimensi-Dimensi Gaya Kepemimpinan Bass dan Avolio Menurut Persepsi Karyawan Dala m Membangun Gaya Kepemimpinan yang Efektif*. Undip.
- Bandura, A. (1997). Self-efficacy: Toword a Unifying Theory of Behavior Change. *Jurnal*, 84(2).
- Bass, B. (1985). *Leadership and performance beyond expectation*. The Free Press.
- Bass, B. (2004). *Bass and Stogdill's Handbook of Leadership: Theory, Research, and Applications (3 ed.)*. Free Press.
- Bono, J. ., & Lies, R. (2006). Personality and Leadership: A Qualitative and Quantitative Review. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 765–780.
- Bushra, F., Usman, A., & Naveed, A. (2011). Effect of Transformational Leadership on Employees' Job Satisfaction and

- Organizational Commitment in Banking Sector of Lahore (Pakistan). *International Journal of Business and Social Science*, 2(18), 261–267.
- Delti. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Trubaindo Coal Mining di Kabupaten Kutai Barat. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 3(2), 495–506.
- Ghadi, M. Y., Caputi, P., & Fernando, M. (2013). Transformational Leadership and Work Engagement The Mediating Effect of Meaning in Work. *Leadership and Organization Development Journal*, 34(6), 532 – 550.
- H., H. (2017). *Implementasi Peran Kepala Madrasah Sebagai Manager Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs N 1 Kota Agung Kec. Kota Agung Kabupaten Tenggamas*. UIN Raden Intan Lampung.
- Heru, K. S. (2013). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Pemberdayaan Psikologis terhadap Komitmen Organisasional dalam meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Jawa Tengah Semarang)*. Universitas Diponegoro.
- Issakh, H. I. (2014). *Kepemimpinan Dalam Melakukan Perubahan Organisasi*. In Media.
- Ivancevich, Robert, & Matteson. (2006). *Perilaku Dan Manajemen Organisasi*. Penerbit Erlangga.
- Liang, B., van Knippenberg, D., & Gu, Q. (2021). A cross-level model of shared leadership, meaning, and individual creativity. *Journal of Organizational Behavior*, 42(1), 68–83. <https://doi.org/10.1002/job.2494>
- Luthans. (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*. PT. Andi.
- Malik, S. Z., & Tariq, S. (2015). Relationship of Transformational Leadership, Psychological Well-Being and Self-Efficacy : A Mediation Analysis in University Faculty. *Journal of Quality and Technology Management*, 11(2), 93–109.
- Marbun, P. (2020). Pemimpin Transformatif dalam Pendidikan Kristen. *MAGNUM OPUS: Jurnal Teologi Dan Kepemimpinan Kristen*, 1(2), 72–87.
- <https://doi.org/10.52220/magnum.v1i2.47>
- Masduki Asbari, & Novitasari, D. (2020). *Pengaruh Kesiapan untuk Berubah di Masa Pandemi Covid-19: Apa yang Dibutuhkan Pemimpin untuk Menjaga Kinerja*. 22(7), 117–122.
- Mukti, N. (2018). Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah. *Jurnal Kependidikan*, 6(1), 71–90. <https://doi.org/10.24090/jk.v6i1.1697>
- Newstead, T., Dawkins, S., Macklin, R., & Martin, A. (2021). We don't need more leaders – We need more good leaders. Advancing a virtues-based approach to leader(ship) development. *Leadership Quarterly*, 32(5), 101312. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2019.101312>
- Northouse. (2013). *Kepemimpinan: Teori dan Praktik*. PT. Indeks Permata Puri Media.
- Olanrewaju, O. I., & Okorie, V. N. (2019). Exploring the Qualities of a Good Leader Using Principal Component Analysis. *Journal of Engineering, Project, and Production Management*, 9(2), 142–150. <https://doi.org/10.2478/jepm-2019-0016>
- Puszko, K. (2021). Effectivity of Leadership. *European Research Studies Journal*, XXIV(Special Issue 1), 644–663. <https://doi.org/10.35808/ersj/2065>
- Rahyuda. (2008). Pengaruh Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Dan Loyalitas Pelanggan Garuda Indonesia Di Denpasar. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan*, 7(1).
- Ramon Ananda Paryontri. (2015). KEPERIBADIAN ISLAMIS DAN KUALITAS KEPEMIMPINAN. *UNISIA*, 37(82).
- Riaz, & Haider. (2010). Role of transformational and transactional leadership on job satisfaction and career satisfaction. *BEH - Business and Economic Horizons*, 1, 29–38.
- Siagian. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Siahaya, J. (2019). Kepemimpinan Kristen dalam Pluralitas Indonesia. *Jurnal Teruna Bhakti*,

- 1(1),
<https://doi.org/10.47131/jtb.v1i1.8>
- Sivanathan, N., Arnold, K. A., Turner, N., & Barling, J. (2004). *Leading well: transformational leadership and well-being*. Linley & S. Joseph (ed.) *Handbook of Positive psychology in practice* (241-255). Wiley.
- Soekarso. (2010). *Teori Kepemimpinan*. Mitra Wacana Media.
- Sohiron, S., Syukri, A., & US, K. A. (2019). Sifat Empati Pemimpin Terhadap Bawahan Sebagai Kunci Keberhasilan Kepemimpinan Dalam Sistem Manajemen Pendidikan Islam. *Indonesian Journal of Islamic Educational Management*, 2(1), 43. <https://doi.org/10.24014/ijiem.v2i1.7124>
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Social Cognitive Theory And Self Efficacy: Going Beyond Traditional Motivational And Behavioral Approaches. *Organizational Dynamics*, 26, 62–74.
- Susanti, S. S. (2019). Moral Kepemimpinan Pendidikan Berlandaskan Agama, Filsafat, Psikologi Dan Sosilogi. *Assalam*, 2(3), 10. <http://journal.stai-yamisa.ac.id/index.php/assalam/article/view/30/20>
- Sutikno. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpin: Tips Praktis untuk Menjadi Pemimpin yang diidolakan*. Holistica Lombok.
- Taktaz, B, et al. (2012). The Relation between Psychological Empowerment and Performance of Employees. *Singaporean Journal Of Business Economics, and Management Studies*, 1(5).
1. Thomas. (2009). *Renal Nursing*. Brailiere Tindall.
- Uzlah, S, M. (2011). Hubungan antara Persepsi Gaya Kepemimpinan Atasan dengan Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Mekar Baru. *Jurnal Psikologi*, 9(2).
- Wang, J., & Zhang, D. (2012). An Exploratory Investigation on Psychological Empowerment Among Chinese Teachers. *Journal of Advanced Psychological Study*, 1(3).
- Youssef, M., Carolyn, Luthans, & Fred. (2007). Positive Organizational Behavior in the Workplace: the Impact of Hope, Optimism, and Resilience. *Journal of Management*, 33(5), 774–800.
- Yudhawati. (2011). *Teori-teori Dasar Psikologi Pendidikan*. PT Prestasi Pustakaraya.
- Yukl. (2010). *Leadership in Organizations (7th edition)*. PT. Indeks.
- Yunianto, P. (2018). Kualitas Kepemimpinan Yosua. *FIDEI: Jurnal Teologi Sistemika Dan Praktika*, 1(2), 173–184. <https://doi.org/10.34081/fidei.v1i2.7>
- Zamzam, A. S. (2021). Karakter Pemimpin Terhadap Kinerja Guru. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 1(1), 73–78.