

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Konsep Dasar Kepemimpinan

2.1.1 Definisi Kepemimpinan

Kepemimpinan berasal dari kata dasar “pimpin” (*lead*) berarti bimbingan atau tuntun. Dengan begitu di dalam terdapat dua pihak yaitu yang dipimpin (rakyat) dan yang memimpin (imam). Setelah ditambah awalan “pe” menjadi “pemimpin” (*leader*) berarti orang yang memengaruhi pihak lain melalui proses kewibawaan komunikasi sehingga orang lain bertindak sesuatu dalam mencapai tujuan tertentu. Selanjutnya ditambah akhiran “an” menjadi “pimpinan” artinya ketua atau kepala suku. Apabila dilengkapi dengan awalan “ke” menjadi “kepemimpinan” (*leadership*) artinya kemampuan dan kepribadian seseorang dalam memengaruhi serta membujuk pihak lain agar melakukan tindakan pencapaian tujuan bersama. Dengan demikian, kepemimpinan merupakan proses kegiatan seseorang dalam memimpin, membimbing, memengaruhi pikiran, perasaan, bahkan tingkah laku orang lain dalam upaya mencapai suatu tujuan bersama.

Secara umum kepemimpinan didefinisikan sebagai kemampuan untuk memengaruhi sebuah kelompok kearah tercapaiannya tujuan (Robbin, 1996). Sedangkan menurut Thoha, (1995) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain dan memengaruhi perilaku manusia baik dalam perorangan maupun kelompok. Kepemimpinan diartikan oleh Forsyth (2009) sebagai kekuatan atau kemampuan untuk menggerakkan masa atas kepercayaan orang lain terhadapnya dan kehebatan yang dimiliki dalam memengaruhi, memimpin, mendominasi, menggerakkan orang lain terhadap kemajuan dan perubahan.

Kajian tentang kepemimpinan, tidak terlepas dari pemimpin karena pemimpin merupakan bagian dari kepemimpinan. Pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan memimpin, artinya memiliki kemampuan untuk memengaruhi orang lain atau kelompok tanpa mengindahkan bentuk alasannya (Thoha, 1983, hlm. 255). Davis (dalam Arifin, 1995, hlm. 26) mengartikan, kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mengajak orang lain untuk mencapai

tujuan yang sudah ditentukan dengan penuh semangat. Menurut Tannenbaum, Weschler, dan Massarik .(1961) menyatakan bahwa “kepemimpinan merupakan suatu *interpersonal influence* yang dijalankan dalam suatu *situasi* dan diarahkan, dari proses komunikasi, kepada pencapaian suatu tujuan atau tujuan-tujuan tertentu.”

Selanjutnya kepemimpinan menurut Mulyasa (2006, hlm. 90) adalah kegiatan untuk memengaruhi orang-orang yang diarahkan untuk pencapaian tujuan bersama atau organisasi. Dengan begitu kepemimpinan merupakan suatu progres upaya mempengaruhi aktivitas-aktivitas seseorang atau suatu kelompok dalam usaha yang ditujukan pada pencapaian tujuan dalam suatu situasi tertentu.

Menurut Syam (dalam Arifin, 1995, hlm. 26) kepemimpinan adalah proses pemberian jalan yang mudah (fasilitas) dari pada pekerjaan orang lain yang terorganisir dalam organisasi formal guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sementara itu Good (dalam Tafsir, 2011, hlm. 78) memberikan pengertian yang lebih luas tentang apa sebenarnya hakikat kepemimpinan itu dalam dua batasan yang menurutnya, kepemimpinan tidak lain dari pada kesiapan mental yang terwujud dalam bentuk kemampuan seseorang untuk memberikan bimbingan, mengarahkan dan mengatur serta menguasai orang lain agar mereka berbuat sesuatu, kesiapan dan kemampuan kepada pemimpin tersebut untuk memainkan peranan sebagai juru tafsir atau pembagi penjelasan tentang kepentingan, minat, kemauan cita-cita atau tujuan-tujuan yang diinginkan untuk dicapai oleh sekelompok individu.

Forsyth (2010) menyatakan bahwa kepemimpinan sebagai proses yang dapat menggerakkan orang lain, dikarenakan adanya kepercayaan dan kelebihan yang tampak dalam diri individu tersebut. Menurutnya, kepemimpinan bukanlah tentang seorang yang berkuasa penuh atas orang lain, melainkan keterampilan untuk menggerakkan diri sendiri dan orang lain pada kemajuan positif untuk pencapaian tujuan bersama.

Hewson dkk (2011) kepemimpinan dimulai dengan nilai-nilai, prinsip-prinsip, yang berasal dari nilai diri, visi, dan tujuan yang jelas, dimana kemampuan yang dimiliki yaitu seperangkat keterampilan individu, dengan kesadaran yang jelas atas apa yang akan dikerjakan dan tidak akan dikerjakan, serta bagaimana melakukan tindakan atas apa yang terjadi.

Berdasarkan pendapat para ahli disimpulkan bahwa seorang pemimpin adalah orang yang memiliki wewenang dan hak untuk memengaruhi orang lain, sehingga mereka berperilaku sebagaimana yang dikehendaki oleh pemimpin tersebut melalui kepemimpinannya.

Menurut Peterson & Seligman (2004) menegaskan bahwa: kepemimpinan merupakan salah satu bagian dari kekuatan karakter (*character strength*) individu. Kepemimpinan sebagai kualitas pribadi yang mengacu pada gambaran integritas kognitif dan memiliki orientasi ke arah yang memengaruhi, membantu orang lain, mengarahkan serta memotivasi terhadap keberhasilan kolektif. Individu dengan kecenderungan ini bercita-cita untuk memiliki peran dominan dalam suatu hubungan dan situasi sosial. Adanya kenyamanan mengelola kegiatan mereka sendiri dan kegiatan orang lain dalam suatu sistem yang terintegrasi.

Kepemimpinan adalah proses kegiatan atau seni untuk memengaruhi perilaku orang lain (Thoha, 2010, hlm. 9). Menurut Bowden (dalam Peterson & Saligman, 2004) menyatakan bahwa kepemimpinan sebagai kualitas pribadi yang mencerminkan kemampuan dan keinginan untuk memengaruhi dan memotivasi tindakan kolektif, mencari, memperoleh, dan sukses menjalankan peran pemimpin dalam kehidupan sosial.

Adapun kepemimpinan dalam presepsi psikologi, menurut Anaroga (1992). Kepemimpinan yakni kemampuan untuk memengaruhi orang lain dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti yang dilakukan individu tersebut. Segala yang dilakukan untuk menggerakkan atau memotivasi orang lain baik secara langsung maupun tidak langsung, sehingga tampil dirinya menjadi sorotan dan teladan bagi orang-orang di sekitarnya.

Kepemimpinan yang direalisasikan dalam bentuk perilaku kepemimpinan (praktik berupa tindakan langsung) yaitu meliputi mendefinisikan, membangun, mengidentifikasi, atau menerjemahkan bentuk tindakan kolektif yang digerakan oleh seorang individu terhadap orang lain dalam bentuk perilaku (Peterson & Seligman, 2004). Menurut Kouzes & Posner (2003) bahwa kepemimpinan yang dilakukan dalam bentuk perilaku, dapat mendorong individu untuk melakukan sesuatu menjadi lebih sering dilakukan dari biasanya, sehingga memberikan kemajuan positif bagi dirinya dan sebagai dampaknya adalah orang lain dapat memperoleh kemajuan.

Penelitian Kouzes & Posner (2006) kepemimpinan merujuk pada keterampilan yang dapat diamati, dipelajari, dan dipraktikan. Terdapat lima dimensi perilaku kepemimpinan menurut Kouzes dan Posner (dalam Mehta & Trivedi, 2016, hlm, 136), yaitu langkah pemodelan (*modeling the way*), berbagi visi untuk menginspirasi (*inspiring a shared vision*), proses yang menantang (*challenging the process*), memberdayakan orang lain untuk bertindak (*enabling others to act*), dan mendorong supaya berani (*encouraging the heart*).

2.1.2 Dimensi Perilaku Kepemimpinan

Lima dimensi perilaku kepemimpinan yang telah dikemukakan adalah lima perilaku pemimpin teladan berdasarkan teori Kouzes & Posner (2006) dan Kouzes & Posner (2003). Adapun rangkuman penjelasan adalah sebagai berikut :

2.1.2.1 Langkah Pemodelan (*Model the Way*)

Kepemimpinan dibangun atas seperangkat standar nilai-nilai yang dimiliki individu, pemimpin memperjelas keyakinan, nilai, dan prinsip mereka sendiri, serta menunjukkannya kepada orang lain sebagai sesuatu yang harus diperlihatkan dalam bersikap. Dengan demikian, pemimpin merupakan teladan bagi orang lain atas tindakan yang dilakukannya. Pemimpin hendaknya membangun kredibilitas dan menjaga konsistensi setiap perkataan dan perbuatannya. Komitmen pemimpin dalam langkah pemodelan dari (1) ketegasan dalam berkata untuk mempertegas nilai-nilai pribadi (2) menjadi teladan dengan menunjukan perilaku yang sesuai dengan norma.

Adapun contoh perilaku kepemimpinan yang ditunjukkan misalnya cara belajar bekerja keras menjadi pemimpin dalam sebuah tim. Pemimpin bukan hanya sekedar memberi perintah semata, melainkan menunjukan kepada semua orang bagaimana seorang pemimpin atau kapten yang diharapkan secara nyata. Pemimpin menunjukan kehadirannya dihadapan anggotanya 100%, berhenti berfokus pada kesalahan, dan berkata baik atas apa yang telah dilakukan anggotanya; seperti memberikan penghargaan atau pujian atas apa yang telah dilakukan oleh orang lain.

Menurut Kouzes & Posner (2003) bahwasanya pemimpin harus menjadi model perilaku bagi orang lain. Kepemimpinan didasari oleh keyakinan terhadap nilai-nilai dan kemampuan diri sendiri, pemimpin tumbuh dengan komitmen-

komitmen yang kuat dalam dirinya, kemudian orang lain memberikan pendapat atau suara yang dapat memperjelas atau menegaskan nilai-nilai kepemimpinannya.

Kemampuan pemimpin tidak hanya sebatas menyampaikan pesan atau informasi dalam bentuk lisan atau tertulis saja, melainkan dengan tindakan atau perbuatan. Pemimpin yang efektif tumbuh dengan menyelaraskan ucapan dan tindakan. Pemimpin harus terampil membuat rencana, usaha yang tanpa henti, tabah, berkompetensi, menindak lanjuti janji dan komitmen yang dibuat, serta peduli terhadap lingkungan sekitar. Pemimpin memberi teladan perilaku dengan cara yang sederhana, namun tetap konsisten pada ucapan dan tindakannya. Langkah pemodelan adalah mengenai penerimaan dalam memimpin. Kemudian adanya tindakan dan perilaku orang lain yang meniru tindakan pemimpin.

2.1.2.2 Berbagi Visi untuk Menginspirasi (*Inspire a Shared Vision*)

Kepemimpinan diwujudkan dengan visi bersama, bukan visi pemimpin semata. Pada hakikatnya, sebagai pemimpin utama yang mengarahkan orang lain ke masa depan. Keberhasilan yang dicapai adalah karena pemimpin memiliki visi masa depan dengan penuh semangat dan percaya bahwa orang-orang yang melibatkan bekerja bersama dengannya akan memberikan perubahan ke arah yang lebih baik.

Visi seorang pemimpin tidak hanya membuat gerakan yang terorganisir, maupun mampu mengajak dan menarik orang lain bersama-sama memahami dan menerima visi sebagai suatu visi bersama, sehingga menghasilkan antusiasme dan visi kegembiraan bersama serta memandang masa depan dengan berbagai kemungkinan. Komitmen pemimpin untuk menginspirasi atas dasar visi bersama yang mencakup: (1) membayangkan masa depan yang penuh harapan menyiapkan langkah-langkah antisipasi yang strategis, dan (2) mengidentifikasi visi-visi orang lain menjadi visi bersama sehingga menjadi aspirasi bersama.

Kepemimpinan bukanlah sebagai pahlawan besar dari semua masalah yang terjadi. Namun, mengenai menginspirasi orang lain untuk percaya bahwa masalah dapat diselesaikan dengan bekerja sama. Misalnya, dalam kondisi sedang gentar dan takut sekalipun, pemimpin memiliki visi dan berkata bahwa “kita bisa sukses”, ketika itu hanya ada ide pemimpin dan pemimpin membuat kepercayaan umum di antara semuanya. Pemimpin meminta kekuatan kolektif sebagai

sebuah tim untuk bergerak maju dan mejadi sukses, dan pemimpin berharap adanya suasana hati positif dapat menular pada setiap orang.

Kouzes & Posner (2003) mengatakan bahwa kepemimpinan merujuk pada pribadi yang mampu membangun visi untuk pencapaian diri dan lingkungannya. Pemimpin tumbuh dengan keyakinan dan kepercayaan pribadi yang mutlak dan total dalam upaya pencapaian mimpinya. Bagi pemimpin yang efektif, setiap gerakan sosial atau kegiatan–kegiatan yang dilakukan adalah berawal dari impian. Pemimpin membayangkan masa depan, dan memanfaatkan setiap kesempatan untuk mencapai tujuan.

Pemimpin yang berani membuat sesuatu yang sulit menjadi mungkin terjadi, meskipun belum ada orang lain yang mampu melakukan hal tersebut. Pemimpin akan mempertimbangkan terlebih dahulu setiap tindakan yang akan dilakukan, membayangkan hasil yang akan terjadi di masa depan atas tindakan yang direncanakannya. Pemimpin merujuk pada pribadi sebagai teladan yang harus mampu menginspirasi, berkomitmen kuat, berpengetahuan yang mendalam atas visi, punya harapan, mimpi, dan nilai-nilai pribadi. Namun, kesemuanya bukan untuk kemajuan dirinya, melainkan juga untuk kemajuan orang-orang di sekitarnya.

2.1.2.3 Proses yang Menantang (*Challenge the Process*)

Tantangan merupakan kesempatan besar, yang biasanya bagi pemimpin akan dianggap sebagai usaha mencari dan menerima kesempatan untuk menguji kemampuannya. Pemimpin mencari cara-cara inovatif untuk meningkatkan kemajuan dirinya, orang lain, dan organisasinya. Pada hakikatnya, pemimpin tumbuh dengan kemampuan untuk dapat memotivasi orang lain. Inovasi bagi seorang pemimpin tidak datang begitu saja, melainkan dari pengalaman mendengar, melihat, berbicara, mendengarkan nasihat dari orang-orang yang berkegiatan atau bekerja dengannya, sehingga menumbuhkan ide-ide tersebut.

Kepemimpinan erat kaitannya dengan perubahan dan inovasi. Bagi pemimpin, pencarian perubahan merupakan petualangan dan tempat berlatih, belajar untuk mendapatkan yang terbaik bagi diri mereka sendiri dan bagi orang lain. Pemimpin menemukan tugas yang menarik, menyenangkan, dan berharga bagi dirinya. Berpikir di luar batas imajinasi, berani mengambil risiko, dan fokus pada kesalahan sebagai kesempatan belajar mengembangkan dirinya. Pemimpin

memberikan keyakinan pada orang lain bahwa sesuatu yang tidak mungkin dapat menjadi mungkin, dengan tindakan atau langkah logis yang dibuatnya sendiri. Bahkan perencanaan kemenangan kecil akan memberikan kesuksesan yang lebih besar dan membuka jalan baru untuk terjadinya perubahan dan penampilan masa depan yang lebih baik.

Komitmen pemimpin terkait proses yang menantang mencakup: (1) mencari peluang dengan mencari cara-cara inovatif untuk menumbuhkan, mengubah, dan meningkatkan perubahan yang lebih baik, dan (2) bereksperimen dan mengambil risiko dengan terus-menerus mencapai keberhasilan dan belajar dari kesalahan.

Kouzes & Posner (2003) mengatakan bahwa kepemimpinan merujuk pada keberanian untuk berproses lebih baik dan dalam prosesnya selalu melibatkan tantangan-tantangan. Begitupun keterampilan kepemimpinan didapat melalui proses yang tidak dapat karena berdiam diri, melainkan dengan dipelajari, diamati, dan proses berlatih kepemimpinan. Pemimpin berproses bagi kemajuan diri dan berusaha merangkul orang lain untuk dapat maju bersamanya. Pemimpin mampu mengambil risiko atas tindakan-tindakannya, dan menjadikan kegagalan sebagai kesempatan belajar, dan mengajak orang lain untuk memahami bahwa tantangan atau masalah dalam proses pencapaian tujuan bukanlah beban yang besar, sehingga terciptalah iklim dimana orang lain dapat belajar dari kegagalan dan keberhasilannya.

2.1.2.4 Memberdayakan Orang Lain untuk Bertindak (*Enable Others to Act*)

Kepemimpinan identik dengan organisasi atau kegiatan-kegiatan yang melibatkan diri sendiri dan orang lain. Kegiatan yang melibatkan orang lain, misalnya organisasi, pemimpin tidak melakukan sendiri, menciptakan suasana yang dapat menumbuhkan rasa saling percaya dan rasa hormat.

Kepemimpinan bagi pemimpin unggul adalah menciptakan tujuan bersama yang dibangun orang-orang di sekitarnya, menumbuhkan rasa saling percaya. Pemimpin memahami cara agar dapat dipercaya orang lain, dan mempercayai orang lain. Hal-hal berupa kemajuan yang diperoleh oleh pemimpin baginya adalah sebagai sebuah bentuk kemenangan bersama.

Memberdayakan orang lain merupakan proses dari upaya memberikan peluang bagi orang lain untuk menjadi pemimpin di kemudian hari. Misalnya, dalam suatu organisasi, pemimpin melibatkan anggotanya dengan memberikan

tugas-tugas yang sangat penting bagi keberhasilan organisasinya agar dapat menetapkan kebijaksanaan, otonomi bagi diri mereka sendiri, ketika prestasi diakui dan terlihat oleh orang lain. Komitmen pemimpin dalam memungkinkan orang lain bertindak mencakup: (1) membina kerjasama dengan memahami tujuan bersama dan membangun kepercayaan, (2) berbagi kekuasaan dan kebijaksanaan (memberi peluang bagi orang lain untuk menjadi pemimpin di kemudian hari).

Ketika pemimpin melihat semua anggotanya tidak bersemangat, pemimpin lalu datang kepada orang-orang di sekelilingnya dan mengingatkan mereka mengenai tujuan dan pentingnya bagi mereka untuk bekerja sama sebagai sebuah tim. Hal tersebut membawa perubahan besar yang membuat anggota bersemangat. Kunci utama adalah bahwa pemimpin melibatkan orang lain dalam membuat keputusan penting dan berbagi ide mengenai cara terbaik dalam mencapai tujuan. Sehingga, orang lain dapat mengambil tanggung jawab baru, dan belajar untuk kepemimpinannya di kemudian hari. Kouzes & Posner (2003) menyatakan bahwa mimpi yang besar dapat tercapai dengan tindakan nyata yang besar pula, pemimpin menjadi penggerak untuk orang lain agar mampu bertindak mencapai tujuan dan kemajuan. Pemimpin adalah pembuat perubahan bagi dirinya dan orang lain.

2.1.2.5 Mendorong Hati supaya Berani (*Encourage the Heart*)

Pemimpin adalah pemilik harapan yang tinggi dalam pencapaian tujuan. Pemimpin mendorong orang lain pula untuk maju mencapai tujuan. Pemimpin yang unggul memberikan penghargaan atas setiap kontribusi yang diberikan oleh orang lain, memberikan apresiasi bagi setiap prestasi orang lain agar orang lain termotivasi untuk terus maju, dan melakukan perubahan yang lebih baik.

Pemimpin adalah pemberi arah yang jelas, mendukung, memotivasi, memengaruhi ke arah kemajuan positif, adanya perhatian pribadi. Pemimpin membuat setiap orang merasa dihargai dan menjadi pemenang. Misalnya, dalam suatu organisasi pemimpin merayakan prestasi atas kerja keras dan kerja sama tim serta pencapaian yang telah dicapai bersama, saling berbagi ilmu, wawasan, dan informasi, membina hubungan interpersonal yang baik, meningkatkan kerjasama dengan kesehatan fisik dan psikologis.

Mendorong hati supaya berani mencakup: (1) mengakui kontribusi dan kerja keras dengan cara memberikan penghargaan atas keunggulan individu, (2)

merayakan nilai-nilai dan kemenangan dengan memelihara semangat orang lain. Pemimpin mendorong orang lain supaya berani, menciptakan semangat, membiarkan tim tahu bahwa mereka memiliki keyakinan diri, misalnya: dengan berkata “saya percaya, kalau bisa lulus”, dan “saya bangga dengan prestasi yang kita raih bersama”.

Kouzes & Posner (2003) kepemimpinan merujuk pada pribadi yang tangguh, tak mudah menyerah, dan berani melalui berbagai proses, meskipun mengecewakan. Pada dasarnya, dalam mencapai tujuan membutuhkan proses yang tak instan. Terkadang membuat hati lelah, frustrasi, dan kecewa. Pemimpin memberikan penghargaan kepada orang lain atas tindakannya yang diselesaikannya dengan baik. Dukungan melalui kebaikan hati akan memberikan pengaruh positif terhadap orang lain.

Kepemimpinan terbentuk karena dimensi-dimensi yang mendukung terbentuknya kepemimpinan. Dengan dimensi kepemimpinan yang lengkap dimiliki individu memungkinkan individu menjadi pemimpin yang efektif. Setiap individu menjadi pemimpin bagi dirinya, terlebih bagi orang lain di sekitarnya. Pada kenyataannya, teori dimensi kepemimpinan lebih banyak difokuskan pada kepemimpinan dewasa secara umum, bukan remaja.

2.1.2.6 Informasi Kepemimpinan

Informasi kepemimpinan meliputi: definisi kepemimpinan, ciri-ciri pemimpin, dan bentuk kepemimpinan. Informasi kepemimpinan mencakup pemahaman remaja mengenai kepemimpinan, misalnya “*apakah remaja tahu tentang pemimpin dan kepemimpinan?*”. Pengetahuan definisi, ciri, dan bentuk kepemimpinan yang berkaitan dengan pengalaman mengenai kepemimpinan, kemudian diinterpretasikan oleh remaja dengan berbagai cara. Perlunya pemahaman remaja terhadap konseptualisasi kepemimpinan, sebagai landasan untuk membentuk dan meningkatkan kepemimpinan pada remaja.

2.1.2.7 Sikap Kepemimpinan

Sikap kepemimpinan dipelajari, melalui bimbingan, arahan, dukungan, dan pengaruh orang lain, atau dengan mengadopsi peran sosial. Misalnya, sosok orang dewasa atau teman yang dikagumi. Karenanya, sikap kepemimpinan berhubungan dengan kehidupan sosial, bagaimana individu dapat berkembang dalam setiap prosesnya, hingga pada waktunya mereka padam akan dunia dan dapat eksis di

lingkungannya. Sikap kepemimpinan meliputi, persepsi kepemimpinan diri dan pengalaman kepemimpinan.

2.1.2.8 Komunikasi

Komunikasi sebagai pertukaran pikiran, pesan, dan informasi. Dalam proses adanya pertukaran ide-ide antara individu satu dengan individu lainnya atau kelompok. Komunikasi membantu remaja untuk dapat menyelesaikan hambatan yang terjadi antara dirinya dan orang dewasa khususnya. Melalui komunikasi yang efektif, remaja dapat berbagi pengetahuan, pengalaman, menerima pendapat orang lain, dan merespon orang lain, serta menafsirkan pesan tertulis, verbal dan non verbal. Dapat disimpulkan bahwa komunikasi dapat memudahkan remaja untuk dapat berinteraksi dengan orang lain di sekitarnya, serta berusaha untuk mencapai tujuan dalam hidupnya.

2.1.2.9 Keterampilan Pengambilan Keputusan

Keterampilan pengambilan keputusan bagi remaja adalah ketika remaja dapat memengaruhi orang lain dengan cara yang beretika dan bertanggung jawab secara sosial dan norma yang berlaku. Remaja pada umumnya lebih banyak dihadapkan dengan tuntutan, baik di keluarga, sekolah, atau masyarakat. Keterampilan pengambilan keputusan meliputi: kebebasan menemukan dan mendengarkan pendapat.

Remaja mulai mendapat keputusan sendiri. Pengambilan keputusan dalam kepemimpinan ada dalam dua konteks, yaitu (1) tanpa berkonsultasi dengan orang lain dan (2) memperhitungkan masukan dari orang lain. Pada intinya, pengambilan keputusan yang efektif dapat memberikan pemikiran yang baik, kemudian mampu menghasilkan keputusan terbaik. Pemimpin unggul memiliki keterampilan pengambilan keputusan dengan cara berpikir kreatif dan matang, serta pertimbangan yang dilakukan berdasarkan pada pencapaian tujuan kepentingan dan kemaslahatan bersama.

2.1.2.10 Manajemen Stres

Manajemen stres meliputi: pengolahan emosi dan keterampilan diri. Stres bagi remaja dapat menimbulkan remaja menjadi tidak produktif. Keberagaman reaksi remaja terhadap stres ditentukan oleh kepribadian remaja. Maka diperlukannya manajemen stres bagi remaja yang dapat memengaruhi baik atau tindakannya kinerja remaja sebagai pemimpin. Manajemen stres dapat diartikan

sebagai cara remaja dalam mengelola emosi dan ekspresi secara tepat dan wajar. Segala yang dirasakan misalnya permasalahan, tidak lantas menjadi beban baginya, melainkan suatu proses yang dapat mendewasakan remaja. Manajemen stres diperoleh dengan pembiasaan atau pengalaman-pengalaman nyata, agar remaja dapat dirasakan secara nyata cara menghadapi stres/konflik/masalah yang menimpa dirinya atau berkaitan dengan lingkungan di sekitarnya.

2.1.3 Indikator Kepemimpinan

Allah Swt. telah mengaruniakan ilmu kepada manusia untuk diangkat derajatnya sebagai khalifah dalam al-qur'an dengan firman Allah Swt.

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۗ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ
وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

*“Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat :
"Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi". Mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui". (Al-Baqarah:30).*

Maka berdasarkan dalil nakli tersebut, pada mulanya manusia telah diangkat sebagai pemimpin dimana pada tangan manusia terletak kekuasaan untuk mengatur dan mengendalikan seluruh isi alam. Oleh karena itu, manusia telah bergelar seorang pemimpin dan setiap manusia pasti akan diperhitungkan berkenaan apa yang dipimpinya.

Pada dasarnya kepemimpinan ada pada diri kita. Individu dengan akhlak mulia lalu menjadi teladan karena akhlak mulianya, sehingga disebutkan sebagai teladan, individu berkeinginan kuat mencapai tujuan dirinya, dengan kemampuan pengembangan diri sendiri, maka bukan hal yang sulit untuk membantu orang lain untuk bergerak mencapai tujuan, tentunya berlandaskan ketegasan dari nilai, prinsip, komitmen, visi yang dibuat oleh diri sendiri, sehingga memberikan dampak positif bagi orang lain.

Pemaparan mengenai indikator kepemimpinan menurut berbagai hampir sepadan antara satu pendapat dengan yang lainnya. Pendapat menurut Terry

(dalam Kartono, 2008, hlm. 38) dan Fahmi (2014, hlm. 19-20) menuliskan sepuluh indikator pemimpin yang unggul, yaitu:

2.1.3.1 Memiliki Kekuatan

Kekuatan secara fisik (jasmani) dan psikis (rohani) dalam melakukan kegiatan dan program yang berkaitan dengan pribadi maupun sosial.

2.1.3.2 Stabilitas Emosi

Berprinsip menjaga keharmonisan dan kenyamanan diri sendiri dan orang lain. Bahwasanya pemimpin unggul berpandangan positif, menghormati orang lain, serta merealisasikan emosi secara tepat dan wajar misalnya, menyeimbangkan antara perasaan dan logika, tidak mudah tersinggung, tidak mudah marah, dan lain sebagainya.

2.1.3.3 Pengetahuan tentang Relasi Insani

Pengetahuan tentang relasi insani yaitu pengetahuan tentang watak, sifat, dan perilaku orang lain/anggota kelompoknya agar dapat menilai kelemahan dan kelebihan orang lain, sehingga upaya untuk mamajukan dan mengembangkan potensi orang lain/anggota kelompoknya dapat sesuai dengan minat dan bakat yang mereka miliki. Kesejahteraan bersama dapat menjadi hasil terbaik dari pengetahuan tentang relasi insani ini. Misalnya: dengan memahami cara berinteraksi dengan orang lain, maka pemimpin dapat dengan mudah untuk berbagi visi agar menjadi aspirasi bersama, adanya kedekatan psikologis untuk mendukung orang lain supaya berani dan semangat menjadi lebih baik.

2.1.3.4 Kejujuran

Kepercayaan diperoleh melalui kejujuran yang tampak, baik dalam segi ucapan maupun tindakan. Pemimpin yang unggul jujur pada diri sendiri dan orang lain, jika berjanji ditepati, *genuine* (asli, apa adanya) dan adil terhadap setiap orang.

2.1.3.5 Objektif

Pertimbangan pemimpin harus berdasarkan hati nurani yang bersih, supaya tidak subjektif. Pertimbangan dan penilaian disesuaikan dengan realita sebab musabab suatu kejadian.

2.1.3.6 Dorongan Pribadi

Kesediaan muncul dari hati sanubari sendiri tanpa adanya paksaan dari pihak eksternal. Dukungan dari luar akan memperkuat dorongan pribadi untuk memberikan pelayanan dan pengabdian diri kepada kepentingan orang banyak.

2.1.3.7 Keterampilan Komunikasi

Komunikasi yang efektif seperti mahir menulis dan berbicara, mudah dipahami maksud pembicaraannya oleh orang lain, begitupun sebaliknya adanya kemampuan menangkap dan memahami maksud dari pernyataan orang lain.

2.1.3.8 Kemampuan Mengajar

Kemampuan menjadi guru atau teladan yang baik. Contohnya memberikan teladan bagi orang lain, agar orang lain dapat mandiri, dan mampu memberikan loyalitas dan partisipasinya.

2.1.3.9 Keterampilan Sosial

Keterampilan sosial adalah keterampilan yang melibatkan diri secara individu dengan orang banyak. Proses penyesuaian diri dan adaptasi terhadap situasi sosial. Pemimpin yang unggul memiliki keterampilan sosial yang mumpuni sebagai penggerak, motivator, suka menolong, dan sosok yang memiliki peran dominan dalam sosial.

2.1.3.10 Kecakapan Teknis atau Kecakapan Manajerial

Kemahiran *managerial* untuk membuat rencana, mengelola, menganalisa keadaan, membuat keputusan, mengarahkan, mengontrol, dan memperbaiki situasi yang darurat. Pemimpin yang unggul tampil dalam banyak bidang dan dapat diandalkan dalam situasi apapun.

Peterson & Saligman (2004) menuliskan sepuluh indikator kepemimpinan individu diantaranya: (1) lebih memilih untuk mengambil peran kepemimpinan dalam kelompok, (2) mampu merencanakan suatu tindakan untuk kelompok, (3) dapat memotivasi orang lain untuk bertindak dengan cara tertentu, (4) dapat membantu orang lain melakukan tugas lebih baik, (5) mampu mengatur orang lain sehingga mereka dapat bekerja lebih efektif, (6) orang lain biasanya melihat mereka untuk membantu memecahkan masalah yang kompleks, (7) orang lain biasanya melihat mereka untuk menyelesaikan konflik dan menjaga kelompok bersama, (8) menjadi juru bicara untuk kelompok, (9) biasanya mengambil inisiatif dalam situasi sosial, (10) biasanya mengambil alih dalam keadaan darurat.

Penjelasan lainnya dari Umar (2014, hlm. 17), terdapat beberapa sebagai berikut: (1) Jujur atau dapat dipercaya: karenanya buah dari kejujuran adalah kepercayaan yang mengantarkan pada kebaikan dan keberhasilan. (2) Disiplin: disiplin sebagai kemampuan individu untuk dapat konsisten terhadap komitmen perencanaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Nilai-nilai disiplin yaitu: disiplin terhadap fungsi diri, disiplin terhadap standar dan ilmu yang dimiliki, disiplin terhadap nilai dan norma yang berlaku, dan disiplin dalam menggunakan waktu. Pekerjaan atau tujuan akan tercapai dengan kinerja terbaik dan terselesaikan apabila seseorang dapat disiplin terhadap komitmennya. (3) Tampil: diperlukan sikap terampil dalam membentuk jiwa kepemimpinan, terampil artinya mahir beragam bidang. (4) Tanggung jawab: tanggung jawab adalah bentuk manifestasi dari menindak lanjuti komitmen diri. (5) Kerjasama: kemampuan bekerjasama sangat diperlukan seorang pemimpin sebagai relasi untuk mencapai tujuan bersama. Berkaitan dengan kelompok, pemimpin yang mampu bekerja sama dengan baik maupun menyampaikan pendapatnya, menerima pendapat orang lain, ramah dan penuh ketulusan dalam menjalani sebuah hubungan kerjasama sehingga orang lain nyaman bekerja sama dengannya.

2.1.4 Gaya Kepemimpinan

Gaya artinya sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yang elok, gerak-gerik yang bagus, kekuatan, kesanggupan untuk berbuat baik. Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika mencoba memengaruhi kinerja bawahannya.

Menurut Tampubolon (2007, hlm. 3) gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar yaitu yang mementingkan pelaksanaan tugas, yang mementingkan hubungan kerja sama dan yang mementingkan hasil yang dapat dicapai. Sehingga gaya kepemimpinan yang paling tepat adalah suatu gaya yang dapat memaksimalkan produktifitas, kepuasan kerja, penumbuhan, dan mudah menyesuaikan dengan segala situasi. Pendapat tersebut di perkuat oleh Flippo (dalam Nurjanah, 2008, hlm.39) berpendapat gaya kepemimpinan dapat dirumuskan sebagai suatu pola perilaku yang dirancang untuk memadukan

kepentingan-kepentingan organisasi dan personalia guna mengejar beberapa sasaran.

Sedangkan menurut Robbins (2006) mengidentifikasi empat jenis gaya kepemimpinan diantaranya: (1) gaya kepemimpinan karismatik; (2) gaya kepemimpinan transaksional; (3) gaya kepemimpinan transformasional; dan (4) gaya kepemimpinan visioner. Gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kerja pada bawahannya. Ivancevich (dalam Widyatmini & Hakim, 2008, hlm. 169) mengatakan seorang pemimpin harus menyatukan berbagai keahlian, pengalaman, kepribadian dan motivasi setiap individu yang dipimpinya.

Teori Behavior menjelaskan bahwa, dalam batasan-batasan tertentu *inner personality* seseorang, pada dasarnya mempunyai kemampuan dalam mengembangkan kebiasaan-kebiasaan perilakunya yang akan dapat mengoptimalkan pengaruhnya kepada orang lain, asalkan yang bersangkutan mau (*by act of will!*). Oleh karena itu, dengan dilandasi oleh kemauan maka dapat mempelajari dan mempraktikkan kebiasaan yang konstruktif dalam beramah tamah, pengontrolan diri, menjalankan komunikasi dua arah, melaksanakan pendelegasian wewenang, menghargai pendapat orang lain, serta mau memperhatikan persoalan yang dihadapi oleh orang lain. Terdapat lima gaya kepemimpinan sebagai berikut:

2.1.4.1 Gaya Kepemimpinan Autokratis

Pemimpin dengan gaya autokratis yakni memiliki wewenang (*authority*) dari sesuatu sumber pengetahuan, kekuatan, atau kekuasaan untuk memberikan penghargaan ataupun menghukum. Adapun yang dilakukan oleh seorang pemimpin dengan gaya ini hanyalah memberitahukan apa tugas-tugas orang serta menuntut kepatuhan orang secara penuh (tanpa bertanya-tanya).

Kelebihan dalam kepemimpinan ini apabila diterapkan secara tepat maka dapat meningkatkan efisiensi, menghemat waktu, dan dapat mencapai hasil-hasil secara cepat, terutama dalam situasi krisis atau darurat. Sedangkan kelemahannya yakni adanya komunikasi satu arah tanpa adanya umpan balik akan menimbulkan kesenjangan-kesenjangan ataupun kesalah fahaman dalam proses komunikasi (*communication breakdown*).

2.1.4.2 Gaya Kepemimpinan Birokratis

Gaya kepemimpinan birokratis merupakan seorang pemimpin yang sangat memegang teguh aturan-aturan yang telah ditetapkan (menurut aturan yang tercantum dalam buku). Artinya seorang yang birokratis berpandangan bahwa semua aturan/ketentuan organisasi itu adalah *absolute*.

Kelebihannya yakni dapat menjamin terjaganya kekonsistensian kebijakan dan prosedur-prosedur kegiatan yang memang dapat menjadi faktor-faktor yang kritis dalam sebuah organisasi yang selalu berpegang teguh pada parameter-parameter legal pada umumnya. Sedangkan kelemahannya dalam gaya kepemimpinan birokrasi yakni mengandungnya rasa kaku/kekakuan (*inflexibility*) dalam situasi-situasi dimana diperlukannya kelonggaran terhadap aturan-aturan yang telah ditetapkan.

2.1.4.3 Gaya Kepemimpinan Diplomatis

Kepemimpinan dengan gaya diplomatis yakni seorang pemimpin yang lebih cenderung lebih banyak berinteraksi dengan bawahan dengan cara memotivasi mereka dalam menjalankan tugas/pekerjaannya dengan baik.

Keuntungan dalam gaya kepemimpinan diplomasi ini bersifat persuasif serta adanya kebebasan, sekalipun terbatas, pada para bawahan ataupun orang yang diajak bekerja sama, maka bawahan akan sangat lebih bergairah dalam bekerja. Sedangkan kelemahan yang dimiliki oleh seorang pemimpin dipolasi yakni kurang dihargai (*lose respect*) oleh bawahannya ataupun orang lain yang diajak bekerjasama.

2.1.4.4 Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Pemimpin yang menjalankan kepemimpinan dengan daya partisipatif (*participative leader*) selalu mengajak bermusyawarah kepada para anggotanya untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, perumusan kebijakan, dan metode-metode operasional lainnya yang artinya gaya kepemimpinan ini lebih bersifat demokratis yang meampu mengajak bawahannya untuk merembukan suatu masalah secara bersama-sama.

Keuntungan dalam gaya kepemimpinan ini yakni para anggota akan sangat lebih menghargai pekerjaannya serta memiliki tanggung jawab penuh dalam pekerjaannya, karena itu merupakan ide dan gagasan mereka yang kini telah menjadi bagian dari tanggung jawab mereka bersama. Sedangkan kelemahan dari

kepemimpinan ini yakni banyak memakan waktu banyak sekali sehingga dapat dikatakan kurang efisien.

2.1.4.5 Gaya Kepemimpinan *Free Rein Leader*

Pemimpin dengan gaya *free rein leader* adalah pemimpin dengan gaya menarik dimana pemimpin membiarkan anggotanya bekerja sesukanya baik dalam mengatur schedule pekerjaan, dana yang dibutuhkan, dan kebijakan-kebijakan tertentu, hal tersebut di bebaskan kepada para bawahan dalam menjalankan tugas tanpa pengarahan ataupun kontrol lebih lanjut terkecuali bila mereka memintanya.

Kelebihan yang dimiliki seorang pemimpin dengan gaya ini merupakan pendelegasian manajerial dengan keuntunga-keuntunga yang diharapkan berupa pendaya gunaan waktu dan *resources* secara optimal. Sedangkan kelemahan dalam gaya kepemimpinan ini yakni gaya kepemimpinan ini akan menghadapi suatu kehancuran jika seorang pemimpin tidak/kurang mengenal tingkat kompetensi dan integritas bawahannya serta kemampuan mereka dalam memanfaatkan kebebasan yang diberikan. Dengan demikian, gaya kepemimpinan merupakan perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari keterampilan, kepribadian, dan sikap yang sering diterapkan oleh seorang pemimpin kepada bawahannya.

2.1.5 Tipe Kepemimpinan

Tipe kepemimpinan yang dikenal dan diakui keberadaannya dalam manajemen pendidikan, yaitu:

2.1.5.1 Kepemimpinan Otokratik

Seorang pemimpin yang tergolong otokratik memiliki serangkaian karakteristik yang biasanya dipandang sebagai karakteristik yang negatif. Dengan istilah lain pemimpin tipe otokratik adalah seorang yang egois. Dengan egoismenya pemimpin otokratik melihat perannya sebagai sumber segala sesuatu dalam kehidupan organisasi.

Seorang pemimpin yang otokratik ialah seorang pemimpin yang memiliki sikap sebagai berikut: (1) menganggap organisasi sebagai milik pribadi; (2) mengindentikan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi; (3) menganggap

bawahan sebagai alat semata-mata; (4) tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat; (5) tergantung pada kekuasaan formilnya.

Pada tindakan penggerakannya sering menggunakan *approach* mengandung unsur paksaan dan bersifat menghukum (Fattah, 2004, hlm. 169). Pemimpin bertindak sebagai diktator, pemimpin adalah penggerak dan penguasa kelompok. Kewajiban bawahan atau anggota-anggotanya hanyalah mengikuti dan menjalankan, tidak boleh membantah ataupun mengajukan saran (Afifuddin, 2005, hlm. 33). Dalam kepemimpinan otokratik ini terlihat bahwa dalam melaksanakan kepemimpinannya, pemimpin bertindak sebagai penguasa sehingga segala tindakan dan keputusan atas suatu masalah sesuai dengan kehendak pemimpin. Dalam tipe kepemimpinan yang seperti ini, setiap bawahan harus taat dan patuh dengan aturan dan kebijakan yang dibuat oleh pemimpinnya.

2.1.2.1 Kepemimpinan yang Masa Bodoh (*Laissez Faire*)

Masa bodoh (*Laissez faire*) merupakan kebalikan dari pemimpin otokratik. Jika pemimpin otokratik selalu mendominasi organisasi maka pemimpin *laissez faire* ini memberi kekuasaan sepenuhnya kepada anggota atau bawahan. Bawahan dapat mengembangkan sarannya sendiri, memecahkan masalahnya sendiri dan pengarahan tidak ada atau hanya sedikit (Afifuddin, 2005, hlm. 34). Adapun sifat kepemimpinan *laissez faire* seolah-olah tidak tampak, sebab pada tipe ini seorang pemimpin memberikan kebebasan penuh kepada para anggotanya dalam melaksanakan tugasnya. Disini seorang pemimpin mempunyai keyakinan bahwa dengan memberikan kebebasan yang seluas-luasnya terhadap bawahan maka semua usahanya akan cepat berhasil. Tingkat keberhasilan organisasi atau lembaga yang dipimpin dengan gaya *laissez faire* semata-mata disebabkan karena kesadaran dan dedikasi beberapa anggota kelompok dan bukan karena pengaruh dari pemimpinnya (Sutikno, 2009, hlm. 157).

Terdapat pernyataan di atas terlihat jelas bahwa tipe kepemimpinan jenis ini menggambarkan pemimpin yang tidak mau berfikir keras. Hal ini terlihat bahwa pemimpin jenis ini memberikan kuasa penuh kepada bawahannya baik dalam melaksanakan berbagai kegiatan yang ada dalam organisasi itu, maupun memberikan kebebasan kepada bawahannya dalam mengatasi masalah yang ada dalam organisasi, termasuk organisasi pendidikan. Jika hal ini dibiarkan maka proses pembelajaran yang akan berlangsung tidak akan ada yang mengarahkannya

karena setiap guru akan berbuat dan bertindak sendiri-sendiri dalam melaksanakan proses pembelajarannya itu.

Tipe kepemimpinan yang seperti ini biasanya akan menimbulkan rasa kurang memiliki terhadap lembaga tempat mereka bekerja karena mereka akan bekerja sesuai dengan keinginan mereka sendiri bukan berdasarkan kepada petunjuk atau pun keputusan dari pemimpin. Pemimpin yang seperti ini menafsirkan demokrasi dalam arti keliru, karena demokrasi seolah-olah diartikan sebagai kebebasan bagi setiap anggota untuk mengemukakan, mempertahankan pendapat, dan kebijakannya masing-masing.

2.1.2.2 Kepemimpinan Demokratis

Kata “demokratis” ini tergambar bahwa apa yang akan kita putuskan dan laksanakan itu disepakati dan dilakukan bersama-sama. Tipe demokratis berlandaskan pada pemikiran bahwa aktifitas dalam organisasi akan dapat berjalan lancar dan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan apabila berbagai masalah yang timbul diputuskan bersama antara pejabat yang memimpin maupun para pejabat yang dipimpin. Seorang pemimpin yang demokratis menyadari bahwa organisasi harus disusun sedemikian rupa sehingga menggambarkan secara jelas beragam tugas dan kegiatan yang harus dilaksanakan demi tercapainya tujuan organisasi (Suryosubroto, 2010, hlm. 290).

Tipe kepemimpinan yang demokratis ini sangat berbeda dengan kedua tipe kepemimpinan sebelumnya karena pada tipe kepemimpinan demokratis ini, pemimpin tidak bertindak otoriter dan tidak pula menyerahkan segala sesuatunya kepada bawahannya. Dalam tipe ini terlihat bahwa antara atasan yang dalam hal ini pemimpin terhadap bawahannya sama-sama bekerja sama mulai dari perencanaan sampai pada evaluasi kegiatan yang telah dilakukan. Ini berarti bahwa setiap pemimpin mengambil keputusan dan kebijakannya akan selalu mendiskusikan dengan bawahannya.

Bawahan akan selalu dimintai pendapat dan saran dalam pengambilan berbagai keputusan dalam organisasi itu. Kepemimpinan demokrasi selalu menyadari bahwa dirinya merupakan bagian dari kelompoknya. Berhasil tidaknya suatu pekerjaan bersama terletak pada kelompok dan pimpinan.

2.1.2.3 Kepemimpinan Karismatik

Tipe kepemimpinan yang karismatik ini pada dasarnya merupakan tipe kepemimpinan yang didasarkan pada kharisma seseorang. Biasanya kharisma seseorang itu dapat memengaruhi orang lain. Dengan kharisma yang dimiliki seseorang, orang tersebut akan mampu mengarahkan bawahannya. Seorang pemimpin yang karismatik memiliki karakteristik khusus yaitu daya tariknya yang sangat memikat sehingga mampu memperoleh pengikut yang sangat besar dari para pengikutnya.

2.1.2.4 Kepemimpinan Tipe Militeristik

Tipe kepemimpinan yang biasa memakai cara yang lazim digunakan dalam kemiliteran. Pemimpin yang bertipe militeristik ialah seorang pemimpin yang memiliki sifat-sifat sebagai berikut : (1) dalam menggerakkan bawahan lebih sering mempergunakan sistem perintah; (2) dalam menggerakkan bawahan senang bergantung kepada pangkat dan jabatannya; (3) senang kepada formalitas yang berlebih-lebihan; (4) menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahan; (5) sukar menerima kritikan dari bawahannya; (6) menggemari upacara-upacara untuk berbagai keadaan. Tipe kepemimpinan adalah cara yang dipergunakan pemimpin dalam memengaruhi para pengikutnya. Thoah (2010) menjelaskan bahwa tipe kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Dalam hal ini usaha menselaraskan persepsi di antara orang yang akan memengaruhi perilaku dengan yang akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya (Ningrat, 1980, hlm. 21).

2.1.6 Perkembangan Kepemimpinan Remaja

Remaja adalah masa yang mesti dilalui dengan baik agar tugas-tugas perkembangan dapat terpenuhi, sehingga berpengaruh baik terhadap perkembangan selanjutnya yaitu masa dewasa. Karenanya, diperlukan layanan atau program yang intens bagi kemajuan remaja, khususnya dalam satuan pendidikan yaitu sekolah.

Simone (2012) berpendapat bahwa remaja adalah masa yang optimal untuk membangkitkan potensi kepemimpinan. Simone (2012) menegaskan, bahwa pengembangan kepemimpinan secara nyata adalah bentuk pengembangan

diri, semua orang memiliki kepemimpinan, namun kepemimpinan tidak didapat dalam waktu yang singkat. Potensi kepemimpinan perlu dipelajari, dilatih, dan dikembangkan dari waktu ke waktu. Adapun manifestasi dari kepemimpinan yang dikembangkan, menurut Rehm (2014) menegaskan bahwa pengambilan keputusan, kemampuan mendengarkan, berbicara didepan umum, kemampuan kolaborasi, pemecahan masalah, dan resolusi konflik adalah kompetensi penting untuk semua lulusan sekolah tinggi di abad ke-21. Pendidik harus fokus pada bagaimana kepemimpinan dapat dikembangkan lebih lanjut untuk semua siswa di lingkungan sekolah selama remaja.

Kudo (2003) menyatakan bahwa pentingnya pengembangan kepemimpinan remaja untuk memperoleh kepemimpinan melalui kegiatan dan interaksi dengan orang lain. Linden & Fertman (dalam Kudo, 2003) menegaskan bahwa “remaja belajar untuk menjadi pemimpin dengan menonton orang-orang di sekitar mereka yang bertindak sebagai pemimpin. Kepemimpinan dipelajari dengan mengamati, meniru, dan berlatih dengan orang-orang. Ini melibatkan uji coba dan belajar kesalahan dan keberhasilan yang sama”.

Masa remaja adalah masa yang sangat penting dalam kehidupan orang-orang muda. Orang dewasa seperti pendidik, keluarga, masyarakat memiliki peran penting dalam membudidayakan kepemimpinan pada remaja dengan menyediakan sistem dukungan untuk proses belajar remaja, membantu membangun kompetensi perilaku dan emosional tertentu sebagai dasar untuk pertumbuhan, membantu meumbuhkan harga diri remaja, memberikan tantangan dan membangun kepercayaan diri, serta bertindak sebagai pengaman/pengawasan yang memberikan cinta, bimbingan dan refleksi bagi remaja (Kudo, 2003).

Menurut Posner (dalam Simone (2012) kepemimpinan adalah keterampilan yang dapat diamati dan dipelajari. Keterampilan kepemimpinan perlu diajarkan dan dikembangkan pada masa remaja, diintegrasikan dengan pengembangan kepribadian, perilaku, kemampuan intuitif, dan keterampilan interpersonal remaja (Kudo, 2003).

Berdasarkan beberapa penelitian-penelitian mengenai kepemimpinan dinyatakan bahwa, keterampilan kepemimpinan remaja sebenarnya sudah dimiliki sebagai potensi remaja, namun rendahnya dukungan orang dewasa dan rendahnya kesadaran remaja bahwa mereka memiliki potensi untuk dapat mengembangkan

kepemimpinan. Remaja belajar keterampilan kepemimpinan tidak dalam waktu yang instan, akan tetapi terbentuk dari kegiatan-kegiatan pembelajaran yang dilakukan dari waktu ke waktu. Artinya, keterampilan ini melalui berbagai tahap perkembangan.

Pada dasarnya, kepemimpinan adalah proses yang memerlukan pelatihan. Diperlukannya pelatihan dan bimbingan bagi remaja. Pendekatan terbaik adalah dengan program kepemimpinan bagi remaja, untuk mengembangkan kepemimpinan remaja dalam bentuk perilaku kepemimpinan.

Cox (dalam Simone, 2012) menyatakan bahwa pentingnya mempersiapkan pemuda terbaik untuk dapat memenuhi peran sebagai pemimpin masa depan, menurut pendapatnya jika pengetahuan kepemimpinan, sikap, dan keterampilan tidak berhasil dikembangkan di usia muda maka di masa yang akan datang sebuah peradaban dalam bahaya.

Chan (2000) dan Schneider dkk (1999) menyatakan bahwa keterampilan kepemimpinan dapat diperkuat dalam rentang hidup. Secara keseluruhan, kepemimpinan merupakan sebuah konsep yang dapat dipelajari dengan baik. Namun, pada kenyataannya pengembangan mengenai kepemimpinan remaja masih terbatas (Whitehead, 2009, hlm. 848).

Van Linden dan Fertman (dalam Hancock dkk 2012) bahwa kepemimpinan telah digambarkan sebagai seperangkat keterampilan dan sikap yang dapat dipelajari dan dilatih. Kesimpulannya, bahwa perkembangan kepemimpinan remaja dijelaskan dalam konseptualisasi yang disesuaikan dengan perkembangan pada masa remaja. kepemimpinan bagi remaja memberikan pengaruh positif untuk kemajuan dirinya, serta membantu mengembangkan kompetensi dan keterampilan yang manfaat bagi kehidupannya. Karenanya, kepemimpinan remaja dapat berkembang dengan baik apabila dilatih, dipelajari secara berulang-ulang kali dalam waktu yang intens dan berkesinambungan. Remaja memperoleh pemahaman kepemimpinan dengan proses eksplorasi dan pengalaman terhadap diri sendiri dan lingkungan, sehingga sangat dibutuhkannya program pengembangan kepemimpinan. Misalnya, oleh sekolah secara umum, dan bimbingan konseling secara khusus.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan dengan berpijak pada penelitian yang relevan sebelumnya, berkaitan dengan kepemimpinan siswa remaja dan implikasinya terhadap bimbingan dan konseling.

1. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Simone (2012)

Siswa remaja yang berpartisipasi dalam program berbasis kepemimpinan. Bukti menunjukkan bahwa diperolehnya nilai dan manfaat dari pengalaman pengembangan kepemimpinan yang telah dilakukan oleh siswa, beberapa temuan utama diantaranya: (a) melalui pengembangan kepemimpinan. (b) remaja diberikan kebebasan memperoleh nilai pengalaman belajar. (c) remaja lebih memilih untuk bekerja dalam konteks kelompok/sosial. (d) remaja menulis novel atau tulisan, (e) pengembangan kepemimpinan dapat meningkatkan kesadaran diri: seperti harga diri, kepercayaan diri, *feelings of self worth*, *self efficacy*, dan pemenuhan diri (*self-fulfillment*).

2. Penelitian dilakukan oleh Kudo (2003)

Penelitian dilakukan untuk dapat menggambarkan, menganalisis, dan menafsirkan pembelajaran dan pengembangan proses kepemimpinan pada remaja. Peserta mencakup usia 10 hingga 17 tahun yang tergabung dalam *Boy Scout Members* (organisasi kepramukaan di Amerika) yang telah mendapatkan penghargaan, organisasi ini telah ada sejak 93 tahun dan memiliki lulusan sekitar 100 juta anak laki-laki. Lagi-lagi penelitian menunjukkan bahwa peran orang dewasa penting bagi pengembangan kepemimpinan remaja.

Hasil menunjukkan bahwa diperlukannya program kepemimpinan yang berkelanjutan, hasil penelitian yaitu: (a) orang tua tidak menyadari apa keterampilan kepemimpinan dan bagaimana diajarkan pada remaja, (b) keterampilan kepemimpinan diperkenalkan dari waktu ke waktu, masa remaja adalah masa dimana kepemimpinan dimulai, anehnya remaja tidak menyadari bahwa mereka telah mencapai keterampilan kepemimpinan pada usianya.

3. Nauman dkk (dalam Coner & Strobel, 2007)

Penelitian memberikan kontribusi pemahaman mengenai kepemimpinan remaja melalui penyelidikan sekolah dalam program sekolah salah satunya yaitu peran sebagai “*kaptan sekolah*”, setiap siswa diberikan kesempatan untuk mendapatkan pengalaman bagaimana menjadi kapten sekolah.

Penelitian menemukan bahwa program di Sekolah Menengah tersebut mendapat dampak positif, yaitu siswa dalam menjalin hubungan dengan orang lain menjadi lebih baik (staf, dewasa, dan rekan-rekan), didapatkan melalui tanggung jawab yang terkait dengan peran, kesejahteraan, kemampuan dalam akademik, prestasi, dan manajemen pengelolaan diri, serta kepercayaan diri.

Dari temuan penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan bentuk pengembangan diri, untuk menjadi pribadi yang bertanggung jawab, percaya diri, dan berani mengambil resiko. Kepemimpinan dimiliki oleh semua orang, namun kepemimpinan tidak didapat diaplikasikan oleh semua orang. Maka untuk mengembangkan kepemimpinan mulai dari diri sendiri.

2.3 Pengukuran Kepemimpinan

Beragamnya teori kepemimpinan dari berbagai disiplin ilmu memberikan gambaran bahwa teori kepemimpinan berkembang dari waktu ke waktu. Banyaknya program pengembangan kepemimpinan yang dirancang oleh para ahli, baik untuk siswa, mahasiswa, maupun karyawan sebagai dasar untuk meningkatkan dan mengembangkan kepemimpinan. Pengembangan kepemimpinan dalam organisasi, pekerjaan, atau instansi pendidikan. Adapun beberapa pengukuran kepemimpinan yaitu:

1. Maxwell (*The 5 Levels of Leadership, Leadership Assesment, New York Bestselling Author*)

Pengukuran kepemimpinan ini dengan 5 level kepemimpinan, instrumen yang dikembangkan terdiri dari: (a) *Position* (berkaitan dengan hak, orang lain mengikuti apa yang Anda lakukan karena memang harus mereka lakukan), (b) *Permission* (berkaitan dengan hubungan, orang lain mengikuti Anda karena mereka ingin mengikuti apa yang Anda lakukan), (c) *Production* (berkaitan dengan hasil, yaitu orang-orang mengikuti karena apa yang telah Anda lakukan untuk organisasi), (d) *People Development* (berkaitan dengan pengembangan orang atau *reproduction* yaitu orang lain mengikuti karena apa yang telah Anda lakukan untuk mereka, terakhir (e) *Pinnacle* (berkaitan dengan menghormati/menghargai yakni orang lain mengikuti Anda karena siapa diri Anda dan apa yang Anda wakili). Pengukuran ini adalah penilaian kepemimpinan dengan lima level penilaian yang digunakan. Biasanya

digunakan dalam suatu organisasi tertentu. Setiap level terdiri dari 10 pernyataan.

2. *Leadership Style Assessment*. Sorce: Verma, V.K. (1996). *Human Resource Skills for the Project Manajer*. Newtown Square, PA; Project Management Institute, pp. 261-262.

Pengukuran kepemimpinan lebih ditekankan pada perilaku kepemimpinan sebagai manajer, baik itu dalam suatu perusahaan atau instansi tertentu. Pengukuran kepemimpinan terdiri dari 35 pernyataan. Konten pernyataan berkaitan dengan pemimpin sebagai manager yang efektif, cara memperlakukan bawahan atau anggotanya, menjadi teladan, mendukung setiap kegiatan, membantu memecahkan konflik, mendorong peningkatan produksi perusahaan, dan hal-hal yang berkaitan dengan hasil yang optimal.

3. *Leadership Practices Inventory* (Kouzes & Posner, 2003)

Pengukuran kepemimpinan ini, dikhususkan dalam bidang pekerjaan, bukan kedudukannya sebagai pemimpin, melainkan perilaku kepemimpinan yang dimiliki oleh setiap individu. Pengukuran kepemimpinan ini adalah bentuk kepemimpinan praktis sebagai penilaian diri individu itu sendiri berkaitan dengan kondisi sosial. Pengukuran kepemimpinan versi terbaru ini terdiri dari lima dimensi kepemimpinan dengan 30 item pernyataan kepemimpinan bagi pekerja/karyawan untuk menilai perilaku kepemimpinan yang dimiliki. Karena pada dasarnya setiap orang diberikan potensi kepemimpinan, pada pengukuran kepemimpinan ini lebih difokuskan pada aplikasi atau praktik sebagai perilaku kepemimpinan dalam kehidupan nyata yang menjadi pengalaman dan proses belajar seorang individu. Lima dimensi yaitu “*model the way*” (langkah pemodelan), “*inspire a shared vision*” (berbagi visi untuk menginspirasi), “*challenge the process*” (proses yang menantang), “*enable others to act*” (memberdayakan orang lain untuk bertindak) dan “*encourage the heart*” (mendorong hati supaya berani). Pengembangan kepemimpinan pada instrumen LPI dikhususkan bagi orang dewasa.

4. *Sudent Leadership Practices Inventory* (Kouzes & Posner, 2006)

Pengukuran kepemimpinan ini, adalah kepemimpinan praktis yang dikhususkan bagi siswa. Dalam teorinya, kepemimpinan adalah urusan setiap orang, kepemimpinan diamati, dipelajari, dan dipraktikkan. Praktik

kepemimpinan diartikan sebagai perilaku kepemimpinan siswa. Tujuan dari pengembangan perilaku kepemimpinan siswa untuk menemukan, memeriksa, membantu, dan merancang program kepemimpinan berdasarkan SLPI. Pengukuran kepemimpinan versi terbaru ini terdiri dari lima dimensi kepemimpinan dengan 30 item pernyataan kepemimpinan bagi siswa untuk menilai perilaku kepemimpinan yang dimiliki. Karena pada dasarnya setiap orang diberikan potensi kepemimpinan, pada pengukuran kepemimpinan ini lebih difokuskan pada aplikasi atau praktik sebagai perilaku kepemimpinan dalam kehidupan nyata yang menjadi pengalaman dan proses belajar seorang individu. Lima dimensi yaitu *“model the way”* (langkah pemodelan), *“inspire a shared vision”* (berbagi visi untuk menginspirasi), *“challenge the process”* (proses yang menantang), *“enable others to act”* (memberdayakan orang lain untuk bertindak) dan *“encourage the heart”* (mendorong hati supaya berani). Pengembangan kepemimpinan dikhususkan bagi siswa misalnya sebagai remaja sekolah menengah atau perguruan tinggi. Inilah, instrumen kepemimpinan yang digunakan dalam penelitian ini, yang kemudian dialih bahasakan ke dalam bahasa Indonesia.

2.4 Konsep Bimbingan dan Konseling

2.4.1 Tujuan Bimbingan dan Konseling

Tujuan pelayanan bimbingan dan konseling ialah agar konseli dapat, (1) merencanakan kegiatan penyelesaian studi, perkembangan karir serta kehidupannya di masa yang akan datang; (2) mengembangkan seluruh potensi dan kekuatan yang dimilikinya seoptimal mungkin; (3) menyesuaikan diri dengan lingkungan pendidikan, lingkungan masyarakat serta lingkungan kerja; (4) mengatasi hambatan dan kesulitan yang dihadapi dalam studi, penyesuaian dengan lingkungan pendidikan, masyarakat, maupun lingkungan kerja.

2.4.2 Fungsi Bimbingan dan Konseling

1. Pemahaman yaitu membantu konseli agar memiliki pemahaman yang lebih baik terhadap dirinya dan lingkungannya (pendidikan, pekerjaan, budaya, dan norma agama).

2. Fasilitasi yaitu memberikan kemudahan kepada konseli dalam mencapai pertumbuhan dan perkembangan yang optimal, serasi, selaras dan seimbang seluruh aspek pribadinya.
3. Penyesuaian yaitu membantu konseli agar dapat menyesuaikan diri dengan diri sendiri dan dengan lingkungannya secara dinamis dan konstruktif.
4. Penyaluran yaitu membantu konseli merencanakan pendidikan, pekerjaan dan karir masa depan, termasuk juga memilih program peminatan, yang sesuai dengan kemampuan, minat, bakat, keahlian dan ciri-ciri kepribadiannya.
5. Adaptasi yaitu membantu para pelaksana pendidikan termasuk kepala satuan pendidikan, staf administrasi, dan guru mata pelajaran atau guru kelas untuk menyesuaikan program dan aktivitas pendidikan dengan latar belakang pendidikan, minat, kemampuan, dan kebutuhan peserta didik/konseli.
6. Pencegahan yaitu membantu peserta didik/konseli dalam mengantisipasi berbagai kemungkinan timbulnya masalah dan berupaya untuk mencegahnya, supaya peserta didik/konseli tidak mengalami masalah dalam kehidupannya.
7. Perbaikan dan Penyembuhan yaitu membantu peserta didik/konseli yang bermasalah agar dapat memperbaiki kekeliruan berfikir, berperasaan, berkehendak, dan bertindak. Konselor atau guru bimbingan dan konseling melakukan memberikan perlakuan terhadap konseli supaya memiliki pola fikir yang rasional dan memiliki perasaan yang tepat, sehingga konseli berkehendak merencanakan dan melaksanakan tindakan yang produktif dan normatif.
8. Pemeliharaan yaitu membantu peserta didik/konseli supaya dapat menjaga kondisi pribadi yang sehat-normal dan mempertahankan situasi kondusif yang telah tercipta dalam dirinya.
9. Pengembangan yaitu menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, yang memfasilitasi perkembangan peserta didik/konseli melalui pembangunan jejaring yang bersifat kolaboratif.

10. Advokasi yaitu membantu peserta didik/konseli berupa pembelaan terhadap hak-hak konseli yang mengalami perlakuan diskriminatif.

2.4.3 Prinsip Bimbingan dan Konseling

1. Bimbingan dan konseling diperuntukkan bagi semua peserta didik/konseli dan tidak diskriminatif. Prinsip ini berarti bahwa bimbingan diberikan kepada semua peserta didik/konseli, baik yang tidak bermasalah maupun yang bermasalah; baik pria maupun wanita; baik anak-anak, remaja, maupun dewasa tanpa diskriminatif.
2. Bimbingan dan konseling sebagai proses individuasi. Setiap peserta didik bersifat unik (berbeda satu sama lainnya) dan dinamis, dan melalui bimbingan peserta didik/konseli dibantu untuk menjadi dirinya sendiri secara utuh.
3. Bimbingan dan konseling menekankan nilai-nilai positif. Bimbingan dan konseling merupakan upaya memberikan bantuan kepada konseli untuk membangun pandangan positif dan mengembangkan nilai-nilai positif yang ada pada dirinya dan lingkungannya.
4. Bimbingan dan konseling merupakan tanggung jawab bersama. Bimbingan dan konseling bukan hanya tanggung jawab konselor atau guru bimbingan dan konseling, tetapi tanggungjawab guru-guru dan pimpinan satuan pendidikan sesuai dengan tugas dan kewenangan serta peran masing-masing.
5. Pengambilan keputusan merupakan hal yang esensial dalam bimbingan dan konseling. Bimbingan dan konseling diarahkan untuk membantu peserta didik/konseli agar dapat melakukan pilihan dan mengambil keputusan serta merealisasikan keputusannya secara bertanggungjawab.
6. Bimbingan dan konseling berlangsung dalam berbagai setting (adegan) kehidupan. Pemberian pelayanan bimbingan dan konseling tidak hanya berlangsung pada satuan pendidikan, tetapi juga di lingkungan keluarga, perusahaan/industri, lembaga-lembaga pemerintah/swasta, dan masyarakat pada umumnya.

7. Bimbingan dan konseling merupakan bagian integral dari pendidikan. Penyelenggaraan bimbingan dan konseling tidak terlepas dari upaya mewujudkan tujuan pendidikan nasional.
8. Bimbingan dan konseling dilaksanakan dalam bingkai budaya Indonesia. Interaksi antar guru bimbingan dan konseling atau konselor dengan peserta didik harus senantiasa selaras dan serasi dengan nilai-nilai yang dijunjung tinggi oleh kebudayaan dimana layanan itu dilaksanakan.
9. Bimbingan dan konseling bersifat fleksibel dan adaptif serta berkelanjutan. Layanan bimbingan dan konseling harus mempertimbangkan situasi dan kondisi serta daya dukung sarana dan prasarana yang tersedia.
10. Bimbingan dan konseling diselenggarakan oleh tenaga profesional dan kompeten. Layanan bimbingan dan konseling dilakukan oleh tenaga pendidik profesional yaitu Konselor atau Guru Bimbingan dan Konseling yang berkualifikasi akademik Sarjana Pendidikan (S-1) dalam bidang bimbingan dan konseling dan telah lulus Pendidikan Profesi Guru Bimbingan dan Konseling/Konselor dari Lembaga Pendidikan Tinggi Kependidikan yang terakreditasi.
11. Program bimbingan dan konseling disusun berdasarkan hasil analisis kebutuhan peserta didik/konseli dalam berbagai aspek perkembangan.
12. Program bimbingan dan konseling dievaluasi untuk mengetahui keberhasilan layanan dan pengembangan program lebih lanjut.

2.4.4 Asas-Asas Bimbingan dan Konseling

1. Kerahasiaan yaitu asas layanan yang menuntut konselor atau guru bimbingan dan konseling merahasiakan segenap data dan keterangan tentang peserta didik/konseli, sebagaimana diatur dalam kode etik bimbingan dan konseling.
2. Kesukarelaan, yaitu asas kesukaan dan kerelaan peserta didik/konseli mengikuti layanan yang diperlukannya.

3. Keterbukaan yaitu asas layanan konselor atau guru bimbingan dan konseling yang bersifat terbuka dan tidak berpura-pura dalam memberikan dan menerima informasi.
4. Keaktifan yaitu asas layanan konselor atau guru bimbingan dan konseling kepada peserta didik/konseli memerlukan keaktifan dari kedua belah pihak.
5. Kemandirian yaitu asas layanan konselor atau guru bimbingan dan konseling yang merujuk pada tujuan agar peserta didik/ konseli mampu mengambil keputusan pribadi, sosial, belajar, dan karir secara mandiri.
6. Kekinian yaitu asas layanan konselor atau guru bimbingan dan konseling yang berorientasi pada perubahan situasi dan kondisi masyarakat di tingkat lokal, nasional dan global yang berpengaruh kuat terhadap kehidupan peserta didik/konseli.
7. Kedinamisan yaitu asas layanan konselor atau guru bimbingan dan konseling yang berkembang dan berkelanjutan dalam memandang tentang hakikat manusia, kondisi-kondisi perubahan perilaku, serta proses dan teknik bimbingan dan konseling sejalan perkembangan ilmu bimbingan dan konseling.
8. Keterpaduan yaitu asas layanan konselor atau guru bimbingan dan konseling yang terpadu antara tujuan bimbingan dan konseling dengan tujuan pendidikan dan nilai – nilai luhur yang dijunjung tinggi dan dilestarikan oleh masyarakat.
9. Keharmonisan yaitu asas layanan konselor atau guru bimbingan dan konseling yang selaras dengan visi dan misi sekolah, nilai dan norma kehidupan yang berlaku di masyarakat.
10. Keahlian yaitu asas layanan konselor atau guru bimbingan dan konseling berdasarkan atas kaidah-kaidah akademik dan etika profesional, dimana layanan bimbingan dan konseling hanya dapat diampu oleh tenaga ahli bimbingan dan konseling.
11. Tut wuri handayani yaitu suatu asas pendidikan yang mengandung makna bahwa konselor atau guru bimbingan dan konseling sebagai

pendidik harus memfasilitasi setiap peserta didik/konseli untuk mencapai tingkat perkembangan yang utuh dan optimal.

2.4.5 Ruang Lingkup Bimbingan dan Konseling

Bimbingan dan konseling pada satuan pendidikan mencakup empat bidang layanan, yaitu bidang layanan yang memfasilitasi perkembangan pribadi, sosial, belajar, dan karir. Pada hakikatnya perkembangan tersebut merupakan satu kesatuan utuh yang tidak dapat dipisahkan dalam setiap diri individu peserta didik/konseli.

1. Bimbingan dan konseling pribadi

Suatu proses pemberian bantuan dari konselor atau guru bimbingan dan konseling kepada peserta didik/konseli untuk memahami, menerima, mengarahkan, mengambil keputusan, dan merealisasikan keputusannya secara bertanggung jawab tentang perkembangan aspek pribadinya, sehingga dapat mencapai perkembangan pribadinya secara optimal dan mencapai kebahagiaan, kesejahteraan dan keselamatan dalam kehidupannya.

2. Bimbingan dan konseling sosial

Suatu proses pemberian bantuan dari konselor kepada peserta didik/konseli untuk memahami lingkungannya dan dapat melakukan interaksi sosial secara positif, terampil berinteraksi sosial, mampu mengatasi masalah-masalah sosial yang dialaminya, mampu menyesuaikan diri dan memiliki keserasian hubungan dengan lingkungan sosialnya sehingga mencapai kebahagiaan dan kebermaknaan dalam kehidupannya.

3. Bimbingan dan konseling belajar

Proses pemberian bantuan konselor atau guru bimbingan dan konseling kepada peserta didik/ konseli dalam mengenali potensi diri untuk belajar, memiliki sikap dan keterampilan belajar, terampil merencanakan pendidikan, memiliki kesiapan menghadapi ujian, memiliki kebiasaan belajar teratur dan mencapai hasil belajar secara optimal sehingga dapat mencapai kesuksesan, kesejahteraan, dan kebahagiaan dalam kehidupannya.

4. Bimbingan dan konseling karir

Proses pemberian bantuan konselor atau guru bimbingan dan konseling kepada peserta didik/ konseli untuk mengalami pertumbuhan, perkembangan, eksplorasi, aspirasi dan pengambilan keputusan karir sepanjang rentang

hidupnya secara rasional dan realistis berdasar informasi potensi diri dan kesempatan yang tersedia di lingkungan hidupnya sehingga mencapai kesuksesan dalam kehidupannya.

2.4.6 Komponen Program

Layanan bimbingan dan konseling pada satuan pendidikan secara keseluruhan dikemas dalam empat komponen layanan, yaitu komponen: (a) layanan dasar, (b) layanan peminatan dan perencanaan individual, (c) layanan responsif, dan (d) dukungan sistem.

1. Layanan Dasar

Layanan dasar diartikan sebagai proses pemberian bantuan kepada seluruh konseli melalui kegiatan penyiapan pengalaman terstruktur secara klasikal atau kelompok yang dirancang dan dilaksanakan secara sistematis dalam rangka mengembangkan kemampuan penyesuaian diri yang efektif sesuai dengan tahap dan tugas-tugas perkembangan (yang dituangkan sebagai standar kompetensi kemandirian).

2. Layanan Peminatan dan Perencanaan Individual

Peminatan adalah program kurikuler yang disediakan untuk mengakomodasi pilihan minat, bakat dan/atau kemampuan peserta didik/konseli dengan orientasi pemusatan, perluasan, dan/atau pendalaman mata pelajaran dan/atau muatan kejuruan. Peminatan peserta didik dalam Kurikulum 2013 mengandung makna: (1) suatu pembelajaran berbasis minat peserta didik sesuai kesempatan belajar yang ada dalam satuan pendidikan; (2) suatu proses pemilihan dan penetapan peminatan belajar yang ditawarkan oleh satuan pendidikan; (3) merupakan suatu proses pengambilan pilihan dan keputusan oleh peserta didik tentang peminatan belajar yang didasarkan atas pemahaman potensi diri dan pilihan yang tersedia pada satuan pendidikan serta prospek peminatannya; (4) merupakan proses yang berkesinambungan untuk memfasilitasi peserta didik mencapai keberhasilan proses dan hasil belajar serta perkembangan optimal dalam rangka mencapai tujuan pendidikan nasional; dan (5) layanan peminatan peserta didik merupakan wilayah garapan profesi bimbingan dan konseling, yang tercakup pada layanan perencanaan individual. Layanan Perencanaan individual adalah bantuan kepada peserta didik/konseli agar mampu merumuskan dan melakukan aktivitas-aktivitas

sistematik yang berkaitan dengan perencanaan masa depan berdasarkan pemahaman tentang kelebihan dan kekurangan dirinya, serta pemahaman terhadap peluang dan kesempatan yang tersedia di lingkungannya. Pemahaman konseli secara mendalam, penafsiran hasil asesmen, dan penyediaan informasi yang akurat sesuai dengan peluang dan potensi yang dimiliki konseli amat diperlukan sehingga peserta didik/konseli mampu memilih dan mengambil keputusan yang tepat di dalam mengembangkan potensinya secara optimal, termasuk keberbakatan dan kebutuhan khusus peserta didik/konseli.

3. Layanan Responsif

Layanan responsif adalah pemberian bantuan kepada peserta didik/konseli yang menghadapi masalah dan memerlukan pertolongan dengan segera, agar peserta didik/konseli tidak mengalami hambatan dalam proses pencapaian tugas-tugas perkembangannya. Strategi layanan responsif diantaranya konseling individual, konseling kelompok, konsultasi, kolaborasi, kunjungan rumah, dan alih tangan kasus (referral).

4. Dukungan Sistem

Ketiga komponen program (layanan dasar, layanan peminatan dan perencanaan individual, dan responsif) sebagaimana telah disebutkan sebelumnya merupakan pemberian layanan bimbingan dan konseling kepada peserta didik/konseli secara langsung. Sedangkan dukungan sistem merupakan komponen pelayanan dan kegiatan manajemen, tata kerja, infrastruktur (misalnya Teknologi Informasi dan Komunikasi), dan pengembangan kemampuan profesional konselor atau guru bimbingan dan konseling secara berkelanjutan, yang secara tidak langsung memberikan bantuan kepada peserta didik/konseli atau memfasilitasi kelancaran perkembangan peserta didik/konseli dan mendukung efektivitas dan efisiensi pelaksanaan layanan bimbingan dan konseling.

2.4.7 Pengertian Bimbingan Pribadi

Bimbingan pribadi merupakan salah satu usaha pemberian bantuan yang diberikan kepada siswa agar dapat menghadapi masalah pribadi yang sedang dihadapi dan masalah pribadi yang sedang dialami, seperti permasalahan terkait penyesuaian pribadi, kegiatan rekreasi, yang bernilai guna, sehingga, dapat

mengupayakan sendiri dalam upaya pemecahan masalah-masalah tersebut. (Ahmadi, 2004, hlm. 20). Selain itu definisi lain menurut Sukardi (2004, hlm. 11) menyatakan bahwa bimbingan pribadi sebagai usaha pemberian bimbingan yang diberikan Guru BK/Konselor kepada siswa/konseli agar dapat menyelesaikan permasalahan pribadi seperti permasalahan penyesuaian diri, menghadapi konflik, dan beradaptasi ketika terlibat dalam interaksi.

Yusuf & Nurihsan (2008, hlm. 11) menyatakan bahwa:

“Bimbingan pribadi merupakan bimbingan yang diberikan kepada peserta didik agar dapat menyelesaikan masalah-masalah pribadi seperti renggangnya hubungan dengan teman, permasalahan terdapat diri sendiri, penyesuaian diri dengan lingkungan tempat tinggal seperti lingkungan pendidikan, lingkungan masyarakat, dan penyelesaian konflik”.

Dari berbagai definisi yang telah dipaparkan dapat disimpulkan dengan seksama bahwa bimbingan pribadi merupakan usaha pemberian bantuan berupa bimbingan yang diberikan oleh Guru BK/Konselor kepada siswa/konseli dalam dengan tujuan untuk menyelesaikan permasalahan pribadinya dan memberi memotivasi kepada siswa/konseli dalam upaya untuk menguatkan pribadinya dalam menghadapi masalah yang dihadapi. Hal ini sejalan dengan pendapat menurut Gunawan, (1992, hal 42) mengatakan bahwa bimbingan pribadi memberikan bantuan kepada siswa untuk mengembangkan hidup individu seperti motivasi, persepsi/penilaian tentang diri, gaya hidup, perkembangan nilai-nilai dalam diri siswa/konseli.

2.4.8 Tujuan Bimbingan Pribadi

Yusuf dan Nurihsan (2005, hlm. 14) menyatakan secara rinci bahwa tujuan yang ingin dicapai dari bimbingan pribadi diantaranya : 1) Berkomitmen dalam mengamalkan nilai keimanan baik dalam kehidupan sehari-hari kepada diri sendiri, orang tua, teman sebaya, dan masyarakat sebagai wujud taqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa; 2) Dapat bertoleransi terhadap agama lain yang diwujudkan dalam sikap menghormati hak dan kewajiban; 3) Dapat memahami dengan cara yang positif sesuai dengan ajaran agama bahwa dalam kehidupan terdapat dinamika kehidupan yang menyenangkan dan sebaliknya; 4) Menerima dan memahami keadaan psikofisik diri sendiri baik terhadap kelebihan ataupun kekurangan; 5) Dapat menghargai diri sendiri dan orang lain dengan menunjukkan sikap positif; 6) Dapat memilih pilihan secara sehat; 7) Bertanggung jawab dalam

mewujudkan komitmen yang telah dibuat ketika melaksanakan kewajiban; 8) Memiliki kemampuan dalam berinteraksi (*human relationship*) seperti menjalin persahabatan dan silaturahmi dengan sesama; 9) Dapat menyelesaikan konflik yang beralasan dari diri sendiri maupun konflik yang beralasan dari orang lain; dan 10) Mampu mengambil keputusan yang efektif

Berlandaskan pada Permendikbud No.111 Tahun 2014, pengertian mengenai bimbingan dan konseling pribadi yaitu:

“suatu proses pemberian bantuan dari konselor atau guru bimbingan dan konseling kepada konseli untuk memahami, menerima, mengarahkan, mengambil keputusan, dan merealisasikan keputusannya secara bertanggung jawab tentang perkembangan aspek pribadinya, sehingga dapat mencapai perkembangan pribadinya secara optimal dan mencapai kebahagiaan, kesejahteraan, dan keselamatan dalam kehidupannya.”

Pada dasarnya fungsi bimbingan yaitu (1) *kuratif*; artinya untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi individu, (2) *preventif*; artinya pencegahan, dan (3) *development*; artinya pengembangan.

Bimbingan dan konseling yang berorientasi pengembangan tidak hanya berfungsi membantu individu ketika permasalahan muncul, melainkan lebih kepada sebelum permasalahan terjadi dan membantu individu mencapai perkembangan diri (*self developmental*) dan realisasi diri (*self realization*). Individu mampu mengembangkan situasi yang positif bagi dirinya dengan tujuan untuk memantapkan perkembangan diri pribadi untuk masa kini dan mendatang (Nayak, 1997, hlm. 5). Menurut Yusuf dan Juntika (2005, hlm. 11) bimbingan pribadi membantu individu memecahkan masalah-masalah yang berhubungan dengan psikologis konseli, untuk membuat pribadi menjadi lebih mantap dengan pribadi yang matang dan mengembangkan kemampuan individu dalam menangani masalah-masalah dirinya.

Dapat disimpulkan bahwa bimbingan pribadi merupakan bantuan yang diberikan dari tenaga profesional yaitu konselor atau guru BK kepada individu atau kelompok yaitu siswa atau konseli, bantuan yang diberikan dapat membantu siswa memecahkan permasalahan yang terjadi menyangkut dirinya. Bimbingan pribadi menjadikan siswa dapat berkembang dengan pribadi yang matang, potensi yang terpelihara dan berkembang, serta pemahaman terhadap sikap-sikap positif agar berkembang dan tumbuh sebagai pribadi yang optimal dan bertanggung

jawab untuk dirinya. Kemudian, dengan kemajuan positif yang dicapai oleh siswa/konseli akan memberikan dampak positif bagi kemajuan lingkungannya.

2.4.9 Fungsi Bimbingan Pribadi

Bimbingan pribadi berfungsi dalam pribadi yang diungkapkan oleh (Puspita, 2007, hlm. 47-49) sebagai berikut :

1. Pemahaman diri individu. Bimbingan pribadi berfungsi untuk membantu siswa memahami kelebihan dan kekurangan dirinya secara utuh, individu diharapkan mampu mandiri, dengan mencapai tingkat kedewasaan diiringi kepribadian sesuai dengan yang diharapkan.
2. Perubahan yang lebih baik. Konselor memfasilitasi siswa agar mampu menjadi agen perubahan bagi diri dan lingkungannya. Setiap individu dianugerahkan kemampuan, bakat, potensi, dan minatnya, dengan hal tersebut siswa dibimbing untuk dapat menggunakan sumber daya yang dia miliki sebagai sarana untuk mencapai pertumbuhan yang lebih baik.
3. Belajar berkomunikasi dan berperilaku dengan lebih sehat. Bimbingan pribadi sebagai media untuk memfasilitasi siswa belajar berkomunikasi dengan lebih sehat dan efektif. Dan mengarahkan siswa untuk bertindak secara wajar dan sesuai dengan nilai norma yang berlaku.
4. Individu memiliki ketahanan diri. Individu dapat menerima segala hal yang terjadi misalnya saja berkaitan dengan kondisi kegagalan atau kesedihan yang menimpa, kemudian individu menerima dengan lapang dada, dan bertahan dengan kondisi di masa kini.
5. Belajar untuk mengungkapkan diri. Melalui bimbingan pribadi sosial diharapkan individu dapat dengan spontan, kreatif, dan efektif, dalam mengungkapkan perasaan, keinginan, harapan, dan inspirasinya.
6. Menghilangkan gejala-gejala disfungsi. Bimbingan pribadi membantu individu dalam menghilangkan atau menyembuhkan gejala yang mengganggu berbagai akibat dari krisis.

2.4.10 Implikasi bagi Layanan Bimbingan Pribadi

Layanan bimbingan untuk mengembangkan dan meningkatkan kepemimpinan siswa difasilitasi melalui perolehan profil kecenderungan perilaku kepemimpinan siswa OSIS di SMA Negeri Se-Kota Bandung. Menurut Suherman (2007, hlm. 59), “program bimbingan dan konseling sekolah merupakan

serangkaian aktivitas layanan bimbingan dan konseling di sekolah, yang selanjutnya akan menjadi pedoman bagi setiap personel sekolah dalam pelaksanaan dan pertanggungjawabannya”. Berikut ini dipaparkan dalam Permendikbud No. 111 Tahun 2004, program bimbingan dan konseling dalam satuan pendidikan mencakup sistematika sebagai berikut:

1. Rasional. Rumusan dasar pemikiran tentang urgensi bimbingan dan konseling dalam keseluruhan program sekolah/madrasah. Rumusan ini berkaitan dengan konsep dasar, implementasi dengan kurikulum, dan IPTEK, sosial, budaya, dan hal-hal lain yang relevan dengan siswa.
2. Visi dan Misi. Dicantumkannya visi dan misi sekolah/madrasah dan visi dan misi bimbingan dan konseling. visi dan misi bimbingan konseling harus disesuaikan dengan visi dan misi sekolah.
3. Deskripsi Kebutuhan. Rumusan tugas-tugas perkembangan siswa yaitu hasil *need assessment* siswa dan lingkungannya kedalam rumusan perilaku-perilaku yang diharapkan dikuasai siswa.
4. Tujuan. Rumusan tujuan yang dicapai tersusun dalam bentuk perilaku yang akan dikuasai oleh siswa berkaitan dengan tugas-tugas perkembangannya, dalam aspek pribadi, sosial, belajar, dan karir.
5. Komponen Program. Komponen program meliputi: (a) Komponen Pelayanan Dasar, (b) Komponen Pelayanan Responsif, (c) Komponen Perencanaan Individual, dan (d) Komponen Dukungan Sistem (Manajemen).
6. Bidang Layanan. Bidang layanan bimbingan dan pribadi dan sosial.
7. Rencana Operasional (*Action Plan*). Rencana operasional diperlukan untuk keberhasilan program layanan yang efisien dan efektif. Rencana operasional mencakup isi program secara keseluruhan.
8. Pengembangan Tema/Topik (bisa dalam bentuk dokumen sendiri). Tema secara spesifik dirumuskan dalam bentuk materi untuk setiap komponen program. Pengemabnagn tema/topik disajikan dalam bentuk pengembangan RPLBK (Rancangan Pelaksanaan Layanan Bimbingan dan Konseling).
9. Evaluasi. Rencana evaluasi perkembangan siswa dirumuskan atas dasar tujuan yang ingin dicapai. Dilakukannya evaluasi program yang berfokus

kepada keterlaksanaan program, sebagai bentuk akuntabilitas pelayanan bimbingan dan konseling.

10. Anggaran. Anggaran digunakan untuk mendukung implementasi program yang disusun.

2.4.11 Komponen Layanan Bimbingan Pribadi

Mengacu pada lampiran Permendikbud No. 111 Tahun 2004 tentang bimbingan dan konseling pada pendidikan dasar dan pendidikan menengah, layanan bimbingan dan konseling dalam satuan pendidikan terdiri empat komponen layanan, yaitu layanan dasar, layanan peminatan dan perencanaan individual, layanan responsif, dan dukungan sistem. Penjelasannya dipaparkan sebagai berikut:

2. Layanan Dasar

Layanan dasar merupakan proses pemberian layanan kepada seluruh siswa, layanan dilaksanakan melalui kegiatan penyiapan pengalaman terstruktur secara klasikal dan kelompok, fokus pengembangan adalah diarahkan pada perkembangan aspek-aspek pribadi, sosial, belajar, dan karir. Layanan bertujuan untuk mengembangkan kemampuan penyesuaian diri siswa agar sesuai dengan tahap dan tugas-tugas perkembangan, membantu konseli memperoleh perkembangan yang normal, mental yang sehat, dan memperoleh keterampilan dalam hidupnya. Bentuk kegiatannya misalnya: bimbingan klasikal, bimbingan kelompok, keperluan *need assessment*, pengelolaan media informasi dan lain sebagainya.

3. Layanan Peminatan dan Perencanaan Individual

Peminatan adalah program kurikuler yang disediakan untuk memusatkan, memperluas, dan mendalami mata pelajaran/kejuruan disesuaikan dengan minat, bakat, dan kemampuan siswa. Peminatan sebagai proses yang berkesinambungan untuk dapat membantu siswa menetapkan pilihannya disesuaikan dengan minat, bakat, dan kemampuan yang dimiliki disesuaikan dengan pemahaman potensi dan pilihan yang tersedia pada satuan pendidikan serta prospek peminatannya. Sehingga dalam proses pembelajaran siswa dapat mencapai keberhasilan proses, hasil belajar, dan perkembangan yang optimal.

Layanan perencanaan individual adalah proses bantuan kepada siswa untuk dapat mempersiapkan masa depannya, misalnya pemahaman mengenai

kelebihan dan kekurangan diri, peluang dan kesempatan yang tersedia di lingkungannya. Dalam hal ini, diperlukannya informasi mengenai diri setiap konseli untuk membantu konselor mengarahkan dan membimbing siswa/konseli untuk mengambil keputusan yang tepat dalam rangka mengembangkan potensi dirinya secara optimal.

4. Layanan Responsif

Layanan responsif merupakan pemberian layanan yang diberikan kepada siswa yang menghadapi masalah dan membutuhkan pertolongan segera. Strategi layanan responsif yaitu konseling individual, konseling kelompok, konsultasi, kolaborasi yang saling terintegrasi, kunjungan ke rumah siswa yang bersangkutan, dan alih tangan kasus (referral) pada ahli yang memiliki keahlian di bidang tertentu yang dibutuhkan. Tujuan layanan responsif adalah untuk membantu siswa yang sedang mengalami masalah tertentu, menyangkut aspek pribadi, sosial, belajar, dan karir.

Konselor hendaknya mengeksplorasi latar belakang permasalahan dan segala hal yang berkaitan dengan permasalahan konseli, konselor/Guru BK memahami ruang lingkup permasalahan dan menentukan alternatif pemecahan masalah, diharapkan tidak terhambatnya proses perkembangan siswa secara berkepanjangan, diharapkan setelah dilakukannya proses bantuan maka siswa dapat mengalami perubahan pikiran, perasaan, kehendak, atau perilakunya.

5. Dukungan Sistem

Ketiga komponen bimbingan dan konseling yang telah dijelaskan sebelumnya yaitu layanan dasar, peminatan dan layanan perencanaan individual, layanan responsif merupakan layanan dalam bentuk secara langsung. Dukungan sistem merupakan komponen pelayanan dan kegiatan manajemen, infrastruktur (misalnya Teknologi Informasi dan Komunikasi), dan kemampuan professional Konselor/Guru BK yang secara tidak langsung dapat membantu, memfasilitasi, mendukung kelancaran, efektifitas, dan efisiensi pelaksanaan layanan bimbingan dan konseling. Dukungan sistem meliputi kegiatan pengembangan jejaring, kegiatan manajemen, dan pengembangan profesi secara berkelanjutan.

2.4.12 Peran Layanan Bimbingan Pribadi dalam Mengembangkan Perilaku Kepemimpinan Remaja Aktif OSIS

Situasi kehidupan siswa dari waktu ke waktu akan menemui beragam permasalahan yang kompleks. Permasalahan yang semakin timbul tidak selayaknya dibiarkan begitu saja, tanpa adanya penanganan secara khusus.

Pada kenyataannya, sesuai dengan kondisi permasalahan remaja sesuai dengan pernyataan Hindes, et al. (2008) yang menegaskan: proses pemahaman, penerimaan, dan pengembangan potensi, keterampilan, dan kompetensi remaja tidaklah semudah yang diharapkan, mengingat jumlah pengaruh negatif pada remaja dan adanya resultan atau akibat yang berpengaruh terhadap potensi remaja, maka sangatlah penting untuk mendukung perkembangan positif pada remaja (Hindes, et al. 2008, hlm. 206). Perkembangan positif pada remaja dapat dikembangkan dengan mengembangkan program kepemimpinan bagi siswa, yakni untuk meningkatkan kepemimpinan siswa SMA.

Sesuai dengan pernyataan Whitehead menyatakan kepemimpinan remaja dapat membantu remaja dalam mewujudkan kepemimpinan dalam aspek sikap, keterampilan/potensi, dan pengalaman yang lebih baik untuk kemajuan dirinya (Whitehead, 2009, hlm. 847). Kemajuan diri mencerminkan adanya perkembangan individu yang lebih baik, diperolehnya sikap, keterampilan/potensi, dan pengalaman, yang dapat mengarahkan dirinya pada pencapaian kemajuan. Kemajuan menggambarkan perubahan yang positif. Pada intinya, salah satu cara siswa agar terhindar dari permasalahan yang akan menghambat perkembangannya yaitu dengan mengembangkan kepemimpinan pada siswa.

Bimbingan dan konseling sebagai bagian integral dari pendidikan, dalam rangka memfasilitasi dan memandirikan siswa agar tercapainya perkembangan yang utuh dan optimal. layanan yang diberikan merupakan layanan yang terprogram dan dilakukan oleh konselor atau guru bimbingan dan konseling dalam rangka memfasilitasi perkembangan siswa/konseli untuk mencapai kemandirian: artinya siswa mampu memahami dirinya berkaitan dengan kekurangan dan kelebihan diri, siswa mampu belajar mengambil keputusan yang tepat, mampu bertanggung jawab baik secara pribadi maupun sosial, dan mengarahkan diri pada

kemajuan positif, sehingga, diharapkan siswa dapat mencapai kebahagiaan dalam hidupnya (Permendikbud, No 111 Tahun 2004, hlm 3).

Perkembangan yang utuh dan optimal diartikan sebagai perkembangan yang mencapai kemajuan dalam diri siswa dan sesuai dengan tugas-tugas perkembangan siswa yang semestinya dipenuhi. Cox (dalam Simone, 2012, hlm. 2) menyatakan bahwa pentingnya mempersiapkan pemuda terbaik untuk dapat memenuhi peran sebagai pemimpin masa depan, menurut pendapatnya jika pengetahuan sikap, keterampilan/potensi kepemimpinan tidak berhasil dikembangkan di usia muda maka di masa yang akan datang sebuah peradaban dalam bahaya. Data-data yang didapatkan melalui instrumen perilaku kepemimpinan siswa dalam penelitian ini dijadikan acuan dalam mengembangkan program bimbingan pribadi yang bertujuan membantu siswa mencapai tugas-tugas perkembangan pribadinya, serta mampu menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang terjadi.