

B. Status Sosial Ekonomi

1. Pengertian Status Sosial Ekonomi Dalam Kehidupan Individu

Setiap individu manusia sejak lahir sampai meninggal hidup di dalam masyarakatnya sebagai anggota masyarakat itu. Setiap masyarakat terdiri dari kelompok-kelompok. Seseorang sebagai anggota masyarakat berarti ia dapat menjadi anggota dari suatu kelompok atau lebih di dalam masyarakat itu. Sebagai anggota kelompok, maka orang tersebut mempunyai kedudukan tertentu dalam kelompok atau masyarakat. Kedudukan ini yang disebut status atau posisi seseorang dalam kelompoknya. Oleh karena itu membahas masalah status atau posisi seseorang dalam kelompoknya berarti membahas kedudukan orang itu dalam pranata-pranata sosial, baik dalam kaitan dengan keadaan sosial ekonomi, politik maupun agama.

Selanjutnya dalam membicarakan masalah status dan posisi sosial ini Davis mengemukakan bahwa:

Each person occupies many different statuses. We sometimes speak of the status or the social position of a given individual meaning the sumtotal of his specific statuses and roles, especially in so far as they bear upon his general "social standing"..... a position in the general institutional system recognized and supported by entire society, spontaneously involved, rather than deliberately created rooted in the folkways and mores (Davis, 1958, p. 87-88).

Dalam pengertian status atau posisi sosial seseorang dalam kelompoknya terkandung pula pengertian de-

raja atau kedudukan seseorang. Tinggi rendahnya derajat kedudukan seseorang itu terlihat apabila dibandingkan dengan kedudukan anggota kelompok yang lain. Secara tersirat dalam penjelasan tentang status atau posisi sosial di atas bahwa status itu menunjuk pada pengertian peranan yang berhubungan pula dengan "social standing" atau reputasi sosial orang itu di dalam kelompoknya. Membahas masalah peranan secara lebih khusus dan jelas dikemukakan oleh Keith Davis (1981, h. 37) bahwa:

A role is the pattern of actions expected of a person in activities involving others. Role reflects a person's position in the social system, with its accompanying rights and obligations, power and responsibility. In order to be able to interact with each other, people need some way to anticipate others behavior. Role performs this function in the social system.

Dari pernyataan ini tampak bahwa peranan itu merupakan pola perilaku yang diharapkan dari seseorang dalam berbagai kegiatan dengan melibatkan posisi orang lain. Dalam peranan ini tercermin posisi seseorang di dalam kelompoknya dalam kaitannya dengan kewajiban dan haknya serta tanggung jawab dan kekuatan atau kekuasaannya. Semua ini selalu berada dalam lingkup bersama orang lain dalam sistem sosial atau kelompok tertentu. Dengan demikian maka masalah posisi dan status sosial itu menyangkut peranan seseorang di dalam suatu sistem sosial. Status dan peranan ini menentukan kewajiban dan hak seseorang dalam lingkup kewajiban dan hak orang lain yang

mungkin berbeda, oleh karena posisi yang berbeda dalam struktur sosial yang sama.

Hal ini dijelaskan pula oleh Kingsley Davis dalam bukunya *Human Society* bahwa:

A person therefore enters a social situation with an identity already established. His identity refers to his positions, or status, within the social structure applicable to the given situation, and established his right and obligations with reference to others holding positions within the same structure (Davis, 1958, p. 86).

Dengan demikian, maka masalah posisi dan status ini menentukan identitas seseorang di antara anggota yang lain di dalam struktur sosialnya. Dengan perkataan lain bahwa seseorang memasuki situasi atau lingkungan sosialnya dengan suatu identitas yang sudah mantap. Dan identitas ini menunjuk pada apa yang disebut status atau posisi di dalam struktur sosialnya yang diterapkan pada situasi yang didasarkan kepadanya. Semua ini secara serempak menentukan hak-hak dan kewajiban-kewajibannya dengan adanya referensi posisi atau status orang lain atau anggota yang lain dalam struktur sosial yang sama.

Membahas tentang posisi atau status ini, Krech et al (1962, hal. 310) mengemukakan bahwa ada lima cara mengklasifikasikan orang-orang dalam suatu organisasi atau struktur sosial yaitu: (1) pengelompokan berdasarkan umur dan jenis kelamin, (2) pengelompokan berdasarkan alasan biologis atau keluarga, (3) pengelompokan atas

dasar pekerjaan, (4) pengelompokan atas dasar minat dan persahabatan dan (5) pengelompokan atas dasar status.

Status dalam rangka klasifikasi sosial ini saling mempengaruhi dengan munculnya peranan, hak, kewajiban, kekuasaan, kekuatan dan tanggung jawab seseorang di dalam kelompoknya atau di dalam organisasi di mana orang itu berada.

Peranan seseorang secara langsung menunjuk pada fungsi orang itu di dalam kelompoknya. Oleh karena itu seseorang dalam suatu masyarakat dapat mempunyai banyak status dan peranan. Dari posisi sosial dan peranan ini setiap individu dituntut untuk berperilaku sesuai dengan status dan peranan sosial yang jadi miliknya. Salah satu status yang sangat penting dalam kehidupan masyarakat di antaranya adalah status sosial ekonomi. Status sosial ekonomi ini menggolong-golongkan anggota masyarakat ke dalam kelas-kelas atau lapisan-lapisan berdasarkan pekerjaan, pendidikan, kekayaan, kesehatan, pertemanan bahkan pada tingkat harapan hidup. Hal ini dikemukakan Miller (1964, hal. 97) dalam suatu studi tentang "The position of the socioeconomic" dari masyarakat Amerika. Namun pada studi yang dilakukan oleh Warner, et al (1949) ternyata bahwa yang sangat menentukan status sosial ekonomi adalah: pekerjaan, sumber pendapatan, kepemilikan dan daerah tempat tinggal (Miller, 1964, hal. 100).

Pembagian masyarakat atas dasar lapisan - lapisan ini, ialah lapisan atas, menengah dan lapisan bawah. Pembagian masyarakat atas kelas-kelas semacam ini sering disebut pula adanya tingkat perbedaan sosial atau adanya diferensiasi sosial.

Setiap masyarakat mempunyai sistem status yang secara otomatis mempunyai kecenderungan mempengaruhi sistem kelas-kelas sosial yang menentukan lingkungan sosial dan kekuatan seseorang sebagai anggota masyarakat. Pada umumnya anggota dari setiap lapisan masyarakat memandang lingkungannya dengan pandangan yang sama serta mempunyai kecenderungan minat dan masalah hidup yang hampir sama. Di samping itu anggota setiap lapisan masyarakat cenderung memiliki sikap dan tingkah laku sama. Oleh karena itu sering kita mendengar tentang adanya kebudayaan elite, kebudayaan "kere", kebudayaan "urang jampang" dan lain sebagainya; semua ini tidak lain menunjuk pada bukti adanya perlakuan yang berbeda terhadap status dan posisi seseorang yang diungkapkan di dalam peranan sosial dari anggota-anggota kelompok sosial itu.

Lebih lanjut Krech, et al (1962, hal. 313) menjelaskan tentang adanya perbedaan pola tingkah laku pada setiap kelas masyarakat sebagai akibat dari adanya perbedaan lingkungan sosial. Setiap lingkungan sosial mempengaruhi kebutuhan, sikap, minat serta tujuan setiap ang-

gota dari setiap lapisan atau kelas masyarakat tersebut.

Adanya perbedaan kebutuhan, minat, sikap serta tujuan itu yang bertumpu pada status dan posisi yang diungkapkan dalam peranan seseorang dalam struktur sosialnya itu, secara otomatis menimbulkan adanya jarak sosial antara masing-masing kelas atau lapisan masyarakat tersebut. Kecenderungan perbedaan sikap dan tingkah laku antara masing-masing lapisan masyarakat ini tergantung pada berbagai kondisi dan situasi sosial (Lundberg, et al, 1963, hal. 334).

Kecenderungan adanya perbedaan antara masing-masing lapisan atau kelas masyarakat itu tidak terbatas pada perbedaan dalam sikap dan tingkah laku, tetapi juga perbedaan dalam gaya hidup dan kondisi sosialnya. Lapisan bawah pada umumnya memiliki nasib yang kurang menguntungkan. Mereka mempunyai kondisi yang lebih buruk dalam segi kesehatan, tingkat kematian, penghasilan serta kepemilikan, dibandingkan dengan kelas masyarakat yang lebih tinggi.

Sekalipun di antara masing-masing kelas masyarakat itu terdapat jarak sosial, hal ini tidak berarti bahwa antara masing-masing kelas itu tidak terdapat mobilitas sosial. Mobilitas sosial selalu terjadi, yaitu perpindahan kelas masyarakat bawah ke kelas atau lapisan masyarakat atas. Mobilitas sosial itu biasanya terjadi

lam penelitian itu. Dengan perkataan lain dasar pemahaman atau batasan tentang kelas sosial akan mencerminkan metoda atau cara pengukuran yang akan dipergunakan di dalam penelitian atau pengukuran kelas sosial itu.

Krech dan kawan-kawannya (1962, h. 313) mengemukakan bahwa ada tiga metoda yang dipakai untuk mengukur kedudukan seseorang dalam kelompoknya. Ketiga metoda itu adalah: (1) metoda obyektif (2) metoda subyektif dan (3) metoda reputasi.

a. Metoda obyektif bertitik tolak pada indikator-indikator yang ditemukan oleh para ahli ilmu pengetahuan sosial pada teori dasar atau pengalaman mereka dalam penelitian tentang karakteristik obyektif adanya perbedaan yang secara tajam dapat membedakan pola tingkah laku sosial yang dapat menunjuk pada perilaku kelas sosial tertentu. Pada penelitian status sosial dewasa ini, yang sering dilakukan ialah dengan menggunakan indikator-indikator penentu status sosial ekonomi seseorang dalam kelompoknya adalah: jenis pekerjaan, jumlah pendapatan, tingkat pendidikan dan kepemilikan. Masing-masing anggota kelompok itu diberi nilai (skor) atas dasar indikator-indikator tersebut di atas. Selanjutnya anggota-anggota kelompok digolong-golongkan berdasarkan nilai atau skor yang diperolehnya. Mereka yang memperoleh nilai yang tinggi digolongkan ke dalam kelas atas dan sebaliknya

yang mendapat nilai rendah digolongkan pada kelas bawah.

b. Metoda Subyektif bertitik tolak dari persepsi anggota kelompok itu sendiri untuk menentukan kedudukannya dalam kelompoknya. Subyek diminta untuk menentukan sendiri ke dalam kelompok mana ia dapat digolongkan. Pada tahun 1940, "The American Institute of Public Opinion" telah menggunakan metoda subyektif dengan jalan membagi masyarakat itu ke dalam 3 kelas yaitu: (1) kelas atas, (2) kelas menengah, dan (3) kelas bawah. Sedangkan Hense (1945) dan Centers (1949) dalam penelitiannya menggunakan metoda ini dengan membagi masyarakat atas 4 kelas yaitu: (1) kelas atas, (2) kelas menengah, (3) kelas pekerja (buruh) dan (4) kelas bawah. Setiap anggota masyarakat ditanya, ke dalam kelas mana ia dapat digolongkan.

c. Metoda Reputasi

Metoda reputasi cara penggunaannya hampir serupa dengan metoda subyektif. Perbedaannya ialah metoda reputasi ini menggunakan beberapa informan yang benar-benar terpilih. Informan ini adalah anggota masyarakat yang terpilih karena ia orang yang mengetahui banyak tentang orang-orang yang ada dalam daerah itu dan masyarakat itu, di mana ia sendiri menjadi salah seorang dari orang-orang dalam masyarakat itu. Kelemahan metoda ini, hanya dapat dipakai dalam penelitian terbatas; yaitu

mengenai status sosial ekonomi orang-orang yang tinggal dalam suatu daerah yang penduduknya tidak terlalu banyak.

Yang telah banyak menggunakan metoda ini ialah Warner, Meeker dan Eels (1949) yang secara mendetil telah memberikan gambaran tentang kelas sosial di Amerika pada tiga daerah yaitu: "Yankee City - New England", "Old City - Southern Town" dan "Yonesville - Illinois."

Pada ketiga masyarakat ini terdapat kelas masyarakat yang tertinggi (upper-upper class) dengan ciri kelas yang terlahir aristokrat dan kaya raya. Kelas yang tinggi/menengah dan tinggi rendah dalam karakteristik yang sama, dalam tingkat aristokrasi dan tingkat kekayaan yang jumlahnya lebih sedikit.

Kemudian kelas menengah tinggi, menengah menengah dan menengah rendah pada umumnya merupakan para usahawan dan pekerja atau pejabat profesional dalam masyarakat. Mereka pada umumnya pemimpin-pemimpin dalam masyarakat. Sedangkan kelas masyarakat yang rendah atas dan rendah menengah merupakan kelas masyarakat pada umumnya terdiri dari usahawan kecil, klerk, pegawai dan pekerja terampil dalam tingkat keterampilan yang berbeda sesuai dengan tingkat/kelas sosialnya. Kelas yang paling rendah yaitu kelas yang rendah-rendah merupakan kelas masyarakat yang paling tidak terhormat dari tingkat yang paling rendah

dari orang-orang pada umumnya.

Berdasarkan semua penjelasan tentang status sosial, khususnya status sosial ekonomi, maka status sosial ekonomi merupakan suatu faktor lingkungan sosial dalam kehidupan sosial seseorang. Status dan posisi sosial seseorang menunjuk pada peranan yang harus dijalankan oleh orang itu sesuai dengan pola perilaku yang diharapkan atau yang dituntut sesuai dengan status sosialnya. Sedangkan status yang diungkapkan di dalam peranan akan menunjuk pula pada kewajiban dan hak, kekuatan/kekuasaan dan tanggung jawab orang itu di dalam memfungsikan dirinya di dalam kelompok atau masyarakatnya. Semua yang telah dikemukakan mengenai status dan peranan seseorang di dalam struktur sosialnya ini akan mempengaruhi kebutuhan, sikap, minat dan perilaku serta gaya hidup, dan kondisi sosial seseorang di dalam lingkungan sosialnya di dalam menghadapi berbagai situasi kehidupan yang dihayatinya. Dalam penelitian ini situasi kehidupan yang harus dihadapi oleh para pemimpin wanita ialah adanya suatu program pembangunan yang harus dilaksanakan yaitu: Program PKK.

Status sosial ekonomi sebagai fungsi sosial yang dimiliki oleh para pemimpin wanita dalam Program PKK akan mempengaruhi kebutuhan, sikap serta perilaku mereka sebagai para pemimpin dalam program pembangunan itu. Di

samping itu status sosial ekonomi akan mempengaruhi sikap para pemimpin wanita terhadap Program PKK maupun terhadap efektivitas kepemimpinan mereka dalam melaksanakan program pembangunan ini. Status sosial ekonomi pemimpin wanita akan mengantar pada adanya hak dan kewajiban serta kekuatan atau kekuasaan dan tanggung jawab mereka dalam melaksanakan kepemimpinannya dalam Program PKK.

Berdasarkan gejala ini dapat disimpulkan bahwa semua ini menunjuk pada adanya pengaruh status/keadaan sosial ekonomi terhadap perilaku kepemimpinan pemimpin wanita dalam Program PKK. Lebih jauh dari itu dapat dikatakan bahwa status sosial ekonomi mempengaruhi efektivitas kepemimpinan pemimpin wanita di dalam melaksanakan Program PKK sebagai Program pembangunan. Landasan teoritik ini mudah difahami karena lingkungan dan fungsi sosial seseorang khususnya status sosial ekonomi dapat melandasi sikap dan perilaku seseorang sebagai seorang pemimpin. Oleh karena itu adalah logis, jika makin tinggi skor status sosial ekonomi pemimpin wanita, maka makin tinggi pula skor efektivitas kepemimpinannya. Berdasarkan landasan teoritik, maka perlu dicari bukti-bukti empiris melalui berbagai penelitian yang telah dan yang akan dilakukan.

Beberapa penelitian yang telah dilakukan mengenai hubungan antara status sosial ekonomi dengan sikap serta kesempatan berbuat dan bertanggung jawab pada seorang individu dikemukakan pada uraian di bawah ini.

3. Beberapa Penelitian mengenai Status Sosial Ekonomi

Dalam buku "The Handbook of Social Psychology" dikemukakan: bahwa banyak para peneliti mengemukakan adanya korelasi yang bermakna sebesar 0,70 antara status sosial dengan kehendak untuk berkuasa, ketekunan dan kepemimpinan seseorang (Lindzey & Elliot (ed), 1969, h.220). Fichter (1957) menjelaskan dari hasil studinya bahwa kekuatan sosial (social power) seseorang di antara atau bersama orang lain dalam kelompoknya dipengaruhi oleh status yang ia miliki sesuai dengan tolok ukur tentang status yang berkembang dalam masyarakatnya. Dengan jelas pada penelitian ini disimpulkan, bahwa orang-orang dari status sosial ekonomi tinggi lebih banyak mempengaruhi kehidupan masyarakat dibandingkan dengan orang-orang dari tingkat status sosial rendah (Fichter, 1957, h. 45).

Dari penelitian tentang kelas sosial yang dilakukan oleh "Science Research Associates" yang dipimpin oleh Warner dan kawan-kawannya (1949) disimpulkan bahwa perbedaan stratifikasi sosial mengiringi perbedaan dalam alokasi tanggung jawab dan kesempatan untuk memperluas

lingkup kehidupan. Dalam penelitian ini dilaporkan dari masyarakat tingkat sosial tertinggi sebanyak 80,6% mereka tertarik pada "Rotary Club" sedangkan hanya 2,7% saja dari masyarakat tingkat menengah rendah tertarik pada perkumpulan ini (Lundberg, et al, 1963, h. 329).

Sedangkan C.Wright (1956) dan G. William Domhoff (1967) sebagai para peneliti dalam lingkup penganalisis tentang masalah kesadaran sosial dengan tingkat atau status sosial menyatakan: "Bahwa kesadaran akan kelas sosial pada diri seseorang itu mempengaruhi minatnya dalam pemilihan (memasuki) jenis organisasi sosial dan politik. Hal ini jelas terlihat pada kelas sosial pada tingkat tinggi, sedangkan pada tingkat yang rendah hal ini masih merupakan permasalahan sosial sesuai dengan posisinya" (Goode, 1977, h. 272 - 273).

Penelitian praktis yang dilakukan oleh Blau dan Duncan (1967) menunjukkan bahwa ada kaitan yang cukup erat antara indeks kelas sosial dengan tingkat pekerjaan yang ada di dalam masyarakat.

C. Efektivitas Kepemimpinan

Di dalam bagian ini akan diuraikan tentang kepemimpinan dalam suatu organisasi, pengertian kepemimpinan, kepemimpinan yang efektif dan beberapa penelitian mengenai efektivitas kepemimpinan.

1. Kepemimpinan dalam suatu organisasi

Keith Davis, Ph.D. di dalam bukunya "Human Behavior At Work: Organizational Behavior" mengemukakan bahwa: "Kepemimpinan merupakan suatu faktor dan fungsi kemanusiaan di dalam peradabannya." Manusia hidup di dalam kelompoknya. Kelompok ini akan kacau dan tidak akan menjadi kelompok kalau tidak ada pemimpin dengan kepemimpinannya di dalam kelompok itu. Manusia tanpa suatu kepemimpinan akan dapat menghancurkan dirinya sendiri. Manusia dapat hidup dan berkembang karena ada pemimpin dengan kepemimpinannya yang memungkinkan manusia mempertahankan hidupnya di muka bumi ini. Manusia berkembang di dalam kelompoknya karena manusia mau mengatur dirinya sendiri dan mau diatur oleh orang lain, sebutlah karena ia mau diatur oleh pemimpinnya. Keteraturan dan adanya aturan dalam kelompok membuat kelompok berkembang menjadi kelompok yang disebut organisasi, lembaga, badan dan lain sebagainya. Tanpa pemimpin dan kepemimpinannya, suatu organisasi akan menjadi sekumpulan manusia yang kacau, hidup dalam suasana tanpa arah dan tujuan.

Selanjutnya dikemukakan lebih tegas lagi bahwa: "Leadership is a key process in any organization" (Terrence R. Mitchell, 1978, p. 306). Kepemimpinan merupakan kunci bahkan titik sentral dari organisasi yang manapun. Keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi tergantung

pada masalah kepemimpinan di dalam organisasi itu. Keberhasilan suatu organisasi akan menunjuk pada kepemimpinan yang ada dalam organisasi itu, yang tidak selalu dapat dialamatkan pada pemimpin formal yang ada.

Dalam suatu organisasi yang efektif, apabila pemimpin formal gagal melaksanakan kepemimpinannya, maka akan ada anggota yang muncul melanjutkan atau menggantikan tempat kepemimpinan dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kondisi kelompok seperti ini yang menyebabkan orang selalu memikirkan dan mempelajari elemen kunci dalam organisasi yaitu: masalah kepemimpinan.

Hal ini pula yang membuat orang tertarik untuk memikirkan cara memilih, menentukan, dan menetapkan siapa yang harus menjadi pemimpin yang efektif dalam suatu organisasi dalam hubungannya dengan semangat dan suasana kelompok serta produktivitas kelompok.

Lebih jauh orang memikirkan pula tentang tuntutan dan pendekatan yang tepat dalam mendidik dan menempatkan seorang pemimpin. Semua ini menjadi penting, karena posisi pemimpin dan kepemimpinan akan memberikan ciri tertentu pada kelompok atau organisasi di mana mereka berada. Tuntutan terhadap seorang pemimpin dalam kepemimpinannya di dalam suatu organisasi dapat digambarkan berdasarkan suatu penelitian tentang pemilihan presiden

dari YMCA (Young Men's Christian Association). Dalam pemilihan presiden YMCA itu, ternyata para pemilih mempunyai harapan terhadap penampilan pemimpin di dalam kepemimpinannya. Harapan itu digambarkan pada tuntutan, bagaimana seharusnya menjadi seorang pemimpin (Leader must be) - (Ross and Hendry, 1957, p. 41-51) dan apa yang harus dikerjakan oleh seorang pemimpin (Leader must do) (Ross and Hendry, 1957, p. 57-86). Harapan bagaimana seharusnya menjadi seorang pemimpin itu digambarkan secara singkat pada pendapat di bawah ini:

Seorang pemimpin harus dapat menunjukkan kemampuan:

- a. mengidentifikasi dan merespon terhadap kebutuhan emosional kelompok
- b. bertindak dengan memainkan peranan sebagai anggota kelompok
- c. penuh pertimbangan dan pandangan dalam meningkatkan kesejahteraan kelompok
- d. untuk menghayati dan memecahkan kesulitan atau masalah kelompok
- e. untuk terbuka dalam pengertian dapat dan mau berbicara, ceria, kolegiat, antusias dan ekspresif.
- f. keseimbangan emosional dalam pengertian "well adjusted" dan "integrated person" (pribadi terpadu) dalam menghadapi berbagai persoalan.

dan tugas kelompok, mempunyai ketetapan **hati** dalam mengambil keputusan dengan menetapkan sebagai suatu keputusan, mempunyai kepercayaan pada diri sendiri, mampu membagi peranan kepemimpinan, dalam hal ini dimaksudkan desentralisasi tanggung jawab.

Dengan memperhatikan uraian tersebut di atas maka dapat disimak suatu pendapat bahwa kepemimpinan dari pemimpin dalam suatu organisasi sangat penting, demi untuk tercapainya tujuan organisasi itu. Dalam tanggung jawab kepemimpinan dalam suatu organisasi terangkum suatu proses kemampuan mempengaruhi orang lain untuk menetapkan dan mencapai tujuan organisasi dengan penuh antusiasme. Untuk lebih mengerti tentang masalah kepemimpinan dan efektivitas kepemimpinan, maka terlebih dahulu perlu ditelusuri tentang pengertian kepemimpinan.

2. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan fungsi dari seorang pemimpin di dalam kelompok atau organisasi di mana berada. Daniel Katz and Robert L.Kahn (1966) memandang bahwa pengertian kepemimpinan dalam berbagai kepustakaan ilmu sosial selalu dikaitkan pada tiga makna yang pokok yaitu: posisi, karakteristik pribadi dan perilaku. Di dalam proses pelaksanaan kepemimpinan ketiga hal itu secara simultan digunakan di dalam menganalisis kualitas kepemimpinan yang menunjuk pada posisi dan perilaku kepe-

pinan dari pemimpin tertentu (Lindgren, 1969, p. 289).

Dalam kehidupan masyarakat terdapat pemimpin formal dan tidak formal (informal) yang kedua-duanya mempunyai daya atau kekuatan di dalam mempengaruhi orang lain dan semua ini sangat berhubungan dengan sikap mereka terhadap situasi dan tujuan kelompok.

Secara umum kepemimpinan (leadership) menunjuk pada pengertian adanya suatu proses kegiatan seseorang dalam memimpin, membimbing, mempengaruhi atau mengontrol pikiran, perasaan dan tingkah laku terhadap orang lain yang ada di bawah pengawasannya.

Untuk lebih memahami pengertian kepemimpinan ini maka perlu kita simak beberapa pengertian kepemimpinan yang secara khusus telah dikemukakan oleh para ahli. Di antara pengertian kepemimpinan itu, Koontz dan kawan-kawannya mengemukakan bahwa "Leadership is the art or process of influencing people so that they will strive willingly toward the achievement of group goals (Koontz, et al, 1980, p. 661). Sedangkan menurut Paul Hersey dan Kenneth H. Blanchard, bahwa: "Leadership is the process of influencing that activities of an individual or a group in efforts toward goal achievement in a given situation" (Hersey and Blanchard, 1972, p. 68).

Selanjutnya George R. Terry telah mengemukakan bahwa: "Leadership is the relationship in which one person,

Menunjuk pada unsur pemimpin, maka pemimpin itu harus mempunyai sifat-sifat tertentu sebagai seorang pemimpin. Stogdill (1948) mengemukakan bahwa sifat yang harus dipunyai seorang pemimpin ialah: "... correlation between the traits of intelligence, scholarship, dependability, responsibility, social participation, and socio-economic status of leaders compared with nonleaders" (Koontz, et al, 1980, p. 665). Sedangkan menurut Ghiselli sifat yang harus dipunyai pemimpin ialah: "Intelligence, supervisory ability, initiative, self assurance, and individuality in the way work was done" (Koontz, et al, 1980, p. 665).

Membahas masalah kepemimpinan dengan sifat pemimpin ini, maka kalau kita perhatikan ada beberapa sifat yang sudah ada sejak seseorang dilahirkan. Akan tetapi ada pula beberapa sifat yang dapat dikembangkan melalui pendidikan. Jadi untuk dapat menentukan pemimpin yang baik, dalam arti mereka dapat menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya, maka para pemimpin perlu memiliki pengetahuan tentang masalah sifat pemimpin dan tuntutan kepemimpinan.

Davis dan Filley menjelaskan tentang unsur situasi di dalam kepemimpinan itu dengan menunjuk kepada 3 aspek yang akan mempengaruhi masalah situasi itu sendiri yaitu: (1) the level of leadership, (2) the type of work

in which the leader is engaged, (3) the degree of change in the situation (Davis and Filley, 1971, p. 71).

Sedangkan studi yang dilakukan Stogdill dan kawan-kawannya di dalam analisis situasi terhadap 470 perwira Angkatan Laut yang bekerja dengan 45 macam posisi yang berbeda-beda, ternyata kemampuan kepemimpinan mereka jelas sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor situasi seperti:

- (1) Their jobs.
- (2) The organizational environment in which they operated.
- (3) The characteristics of people they were assigned to lead (Koontz, et al, 1980, p. 666).

Sehubungan dengan situasi ini maka dapat diambil kesimpulan bahwa:

- 1) Sifat-sifat pemimpin sangat ditentukan oleh situasi khusus dan juga sifat ini ditentukan oleh aktivitas khusus, yang memegang peranan dalam situasi ini.
- 2) Pada dasarnya seorang pemimpin dapat memperlihatkan kecakapan khusus dalam bidang di mana ia melakukan pekerjaannya.

Memahas mengenai masalah yang dipimpin: pengikut, anggota kelompok, peserta atau warga yang berhubungan dengan masalah kepemimpinan ialah: Bahwa kepemimpinan

itu tergantung pada orang-orang yang dipimpin. "Apakah mereka agresif, menunjukkan sikap bermusuhan?" "Apakah mereka menurut?" "Apakah mereka orang yang tidak percaya pada diri sendiri dan menunjukkan sikap tidak memiliki rasa aman?" "Apakah mereka mau bekerjasama dan bersedia memikul tanggung jawab bersama?" "Bagaimana tingkat pendidikan mereka?" dan "Bagaimana latar belakang sosial ekonomi dan budaya mereka?"

Hal tersebut di atas dapat memberikan kemungkinan atau dapat turut menentukan suatu tipe atau gaya kepemimpinan tertentu. Davis dan Filley mengemukakan syarat-syarat bagi anggota/pengikut yang baik, dalam bentuk keharusan adanya loyalitas dari yang dipimpin yang dibedakan atas tiga kewajiban:

First, the follower may be loyal to the organization and its objectives second, the follower may be loyal to position of recognized authority third, the follower may be loyal to a personality (Davis and Filley, 1971, p. 68).

Jadi suatu kepemimpinan yang efektif pada dasarnya ditentukan oleh tiga faktor seperti dijelaskan di atas. Di samping faktor kecakapan dan kemampuan pemimpin pengikut sebagai anggota kelompok turut menentukan keberhasilan suatu organisasi atau suatu program.

Prestasi dari pimpinan dan kesediaan bekerja dari pihak para pelaksana program organisasi sangat dipengaruhi pula oleh situasi yang ada yang melandasi usaha

mempunyai konsekuensi pada berlangsungnya perilaku seorang pemimpin di dalam mendelegasikan wewenang, sehingga terjadi interaksi dan integrasi kerja di dalam kelompok.

Teori tentang perilaku kepemimpinan yang efektif ini banyak ragamnya di antaranya:

Pertama: Tipe konsiderasi dan inisiasi (Fleishman, 1957, Halpin dan Winer, 1957 dan Hemphill dan Coons, 1957) memberikan gambaran mengenai perilaku kepemimpinan. Struktur konsiderasi dan inisiasi ternyata merupakan kategori perilaku yang relatif berdiri sendiri. Kedua: Teori kontingensi yang menganalisis perilaku kepemimpinan dalam hubungannya dengan situasi yang dihadapi.

Lebih lanjut perlu dijelaskan tentang kedua teori perilaku kepemimpinan ini: (1) Tipe konsiderasi, menggambarkan derajat dan corak hubungan seorang pemimpin dengan pengikutnya, yang ditandai saling percaya, penghargaan terhadap gagasan pengikutnya dan adanya tanggung rasa terhadap pengikutnya, dengan perkataan lain konsiderasi menyangkut tingkat atau kadar kehangatan sikap seorang pemimpin terhadap pengikutnya, sikap mendukung dan menunjukkan simpati kepada pengikutnya. Pemimpin tipe konsiderasi menunjukkan perilaku ramah tamah dan mudah didekati, mau berkonsultasi dengan para bawahan atau anggota kelompok dalam hal-hal penting sebelum mengambil

Gaya inisiasi yang menekankan struktur peranan dalam mencapai tujuan menghasilkan produktivitas yang tinggi, tetapi juga banyak menimbulkan ketegangan atau ketidakpuasan antar anggota. Tipe ini lebih menekankan spesifikasi tentang cara dan alat untuk mencapai tujuan kelompok dengan jalan mengendalikan kegiatan segenap anggota kelompok atau bawahan (Korman, 1978, p. 165; Krech, et al, 1962, p. 433).

Berdasarkan dua dimensi struktur konsiderasi dan inisiasi ini dapat dibedakan adanya empat gaya kepemimpinan yaitu:

- a) konsiderasi rendah, inisiasi rendah
- b) konsiderasi tinggi, inisiasi rendah
- c) konsiderasi tinggi, inisiasi tinggi
- d) konsiderasi rendah, inisiasi tinggi

Berdasarkan empat gaya kepemimpinan tersebut Stogdill (1976) mengadakan penelitian ulang dan dengan hati-hati menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif adalah pada kuadran di mana skor untuk konsiderasi tinggi dan skor untuk struktur inisiasi tinggi (Hersey and Blanchard, 1972, p. 74). (3) Model kontingensi, konsep kepemimpinan yang adaptif tidak berbicara mengenai "The best style of leadership", tetapi lebih memikirkan tentang "The most effective style for a particular situation." Gaya perilaku seorang pemimpin efektif atau tidak efektif

tergantung pada unsur penting dalam situasi yang ada dalam kelompok atau organisasi tertentu.

Model kontingensi yang dikembangkan oleh Fred F. Fiedler mengemukakan tiga variabel situasi yang menentukan apakah situasi itu menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi seorang pemimpin. Ketiga variabel situasi itu adalah: (1) hubungan pribadi dengan anggota kelompoknya (leader-member relation); (2) tingkat struktur tugas kelompok yang harus dilaksanakan (task structure) dan (3) posisinya dalam kekuatan dan kekuasaan yang ia miliki (position). Berdasarkan ketiga variabel situasi ini, maka Fiedler mengemukakan suatu batasan tentang "favorableness of a situation" as "the degree to which the situation enables the leader to exert his influence over his group" (Hersey dan Blanchard, 1972, p. 80). Jadi situasi yang menguntungkan adalah, adanya tugas yang tersusun dengan jelas, kekuasaan yang penuh dan adanya hubungan yang baik dengan anggota kelompok yang ia pimpin. Untuk penelitian ini Fiedler telah melakukan penelitian pada tahun 1964, 1967 dan 1971. Interaksi antara pemimpin dan situasi yang dipelajari oleh Fiedler ini disusun berdasarkan penyelidikan yang berhubungan antara efektivitas kepemimpinan dan tindakan pemimpin yang tertera pada angka LPC (Least Preferred Co-worker). Skala LPC ini dipergunakan dalam mengukur kepemimpinan yang efektif

dan tidak efektif. Skor LPC yang diperoleh menggambarkan jarak psikologik yang dirasakan seorang pemimpin antara dia sendiri dengan anggota yang paling tidak disenangi. Untuk menentukan angka LPC seorang pemimpin diminta untuk mengingat teman sekerjanya, baik yang dahulu maupun yang sekarang (Mitchell, 1978, p. 315). Betapapun rumitnya tentang penggunaan LPC ini dan banyak kritik yang dikemukakan, namun penelitian yang dilakukan oleh Fiedler ini, telah memberikan kontribusi yang penting dalam memahami masalah kepemimpinan.

Teori atau model kontingensi yang memandang kepemimpinan sebagai suatu gaya tingkah laku situasional, di mana ciri atau karakteristik pemimpin yang efektif sesuai dengan dimensi lingkungan yang spesifik (Korman, 1978, p. 157). Teori atau model kontingensi ini yang dijadikan landasan teoritik dalam penelitian efektivitas kepemimpinan wanita dalam Program PKK.

Teori kontingensi ini didasarkan pada teori behaviorisme yang memandang kepemimpinan sebagai suatu gaya tingkah laku. Teori ini menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses, sesuatu yang bersifat kontinum. Kepemimpinan berada pada titik kutub ekstrim dan sentral, karena pemimpinlah yang paling menentukan dalam mengambil keputusan, mendelegasikan keputusan itu pada anggota untuk dilaksanakan, mewujudkan keputusan dalam membuat

keputusan bersama-sama dengan anggota yang lain dan anggota diberi kesempatan mengemukakan pendapat. Di antara kedua kutub yang ekstrim itu terdapat sejumlah gaya kepemimpinan yang terpisah, tergantung pada motivasi pada diri pemimpin, keadaan kelompok dan situasi yang dihadapi. Di samping itu perlu dijelaskan pula tentang Adaptabilitas Efektivitas Kepemimpinan dan Keberhasilan Kepemimpinan. Hal ini dapat dibaca pada Lampiran 7, halaman 279.

Dalam studi ini, dikembangkan suatu pengukuran yang dimodifikasi sedemikian rupa dari skala LPC pada lima alternatif pembuatan keputusan dan perbuatan keputusan dalam suatu kontinum; dengan maksud untuk mengetahui derajat kewenangan pemimpin dalam kepemimpinan yang efektif dalam mengambil keputusan untuk menyelenggarakan program organisasi demi mencapai tujuan organisasi itu.

3. Beberapa Hasil Penelitian Tentang Efektivitas Kepemimpinan

Fiedler dan kawan-kawannya bertahun-tahun mengadakan penelitian tentang kepemimpinan yang efektif, sehingga muncul teori atau model kontingensi atau model situasional. Dari hasil penelitiannya ini mereka menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan tergantung pada situasi yang menyenangkan atau tidak menyenangkan si pemimpin dalam kaitan dengan struktur tugas, hubungan dengan anggota dan posisi kekuasaan pemimpin (Hersey and Blanchard, 1972, p. 81).

Selanjutnya penelitian yang dilakukan Procter dan Gable tentang aspirasi dan harapan individu memasuki dunia usaha atau organisasi untuk menjadi pimpinan yang berfokus pada pekerjaan atau karier kepemimpinan. Ternyata dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa ada empat kunci untuk terlaksananya kualitas kerja kepemimpinan yang tinggi. Empat kunci itu adalah:

1. To get a feeling of achievement
 2. To see long range opportunities
 3. To feel they are in the kind of work where their abilities are used best
 4. To know their ideas are welcome
- (Walker, 1980, p. 51-52).

Penelitian yang dilakukan oleh Hanawalt, Hamilton dan Morris (1943) tentang aspirasi kerja dalam organisasi sosial, ternyata ditemukan bahwa tingkat aspirasi dari para pemimpin wanita dari 20 perguruan tinggi; jauh lebih tinggi secara signifikan dibandingkan dengan para wanita yang bukan pemimpin dari 20 perguruan tinggi itu (Lindzey dan Aronson, 1969, p. 220).

Pada tahun 1974 Fiedler dan Chemers mengadakan penelitian tentang kepemimpinan dan kepemimpinan (manajemen) yang efektif. Dari penelitian ini ditemukan bahwa skor LPC dan skor penampilan kelompok mempunyai korelasi yang positif dalam situasi "yang cukup" (biasa) menyenangkan (Mitchell, 1978, p. 316). Suatu studi yang dilakukan oleh L. Richard Hoffman dan Norman R.F. Maier (1967)

menunjukkan secara jelas bahwa individu yang menempati atau memasuki posisi kepemimpinan akan mencoba dan berusaha mempengaruhi kelompoknya dan meminta kelompoknya untuk dapat dipengaruhi. Penelitian yang ditulis terakhir ini relevansinya sangat erat pada situasi kepemimpinan dan pemimpin wanita dalam Program PKK.

Berdasarkan landasan teoritik yang telah dipaparkan dalam Bab II dan Bab III Tesis ini, maka dimungkinkan untuk mengadakan suatu penelitian tentang: "Sikap dan Status Sosial Ekonomi sebagai Faktor Determinatif terhadap Efektivitas Kepemimpinan Pemimpin Wanita dalam Program PKK."

