

## IS LEADERSHIP MORE THAN "I LIKE MY BOSS?"

Pipin Sukandi <sup>1)</sup>, Yelli Eka Sumadhinata <sup>2)</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Widyatama, Bandung, Indonesia <sup>1,2)</sup>

Corresponding Author :

[pipin.sukandi@widyatama.ac.id](mailto:pipin.sukandi@widyatama.ac.id) <sup>1)</sup>

### Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui secara empiris karakteristik pemimpin yang diharapkan oleh bawahan sehingga dapat mencapai kinerja yang baik bagi organisasi. Untuk metodologi penelitian menggunakan pendekatan kualitatif inkuiri, para pejabat struktural universitas tingkat lini disurvei secara online mengenai pengalaman mereka tentang karakteristik pemimpin yang baik. Temuan dari penelitian ini mengungkapkan bahwa karakteristik pemimpin yang baik selain dari pemimpin itu sendiri adalah lingkungan kerja yang baik, kemampuan komunikasi dan kepribadian yang positif serta profesionalisme. Penelitian ini hanya memperluas literatur tentang karakteristik pemimpin dalam sebuah organisasi di lingkungan pendidikan. Manajemen sumber daya manusia harus mempertimbangkan hasil penelitian ini dalam hal merekrut pemimpin dengan berbagai kompetensi. Penelitian ini merupakan salah satu dari sedikit penelitian yang menganalisis kebutuhan seorang pemimpin yang diharapkan oleh karyawan dalam lingkungan pendidikan.

**Kata Kunci:** Wawancara, survei online, penyebab pemimpin yang baik, karakteristik pemimpin

### Abstract

*The purpose of this study is to empirically determine the characteristics of a leader expected by subordinates so as to achieve good performance for the organization. For methodology using an inquiry qualitative approach, line level university structural officer were surveyed online regarding their experiences about the characteristics of good leaders. The findings of this study revealed that the characteristics of a good leader apart from the leader himself are a good working environment, communication skills and positive personality and professionalism. This study only expands the literature on leader characteristics in an organization in an educational environment. Human resource management should consider the results of this study in terms of recruiting a leader with various competencies. This is one of the few studies that analyzes the needs of a leader expected by employees in an educational setting.*

**Keywords:** Interviews, online survey, causes of good leaders, characteristics of leaders

## PENDAHULUAN

Seorang pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan untuk memimpin, memotivasi, dan mengkoordinasi tim atau organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berikut adalah beberapa sifat dan kemampuan yang dibutuhkan oleh seorang pemimpin:

### History:

Received : 25 Februari 2023

Revised : 10 Oktober 2023

Accepted: 23 Oktober 2023

Published: 31 Oktober 2023

**Publisher:** LPPM Universitas Darma Agung

**Licensed:** This work is licensed under

[Attribution-NonCommercial-No](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)

[Derivatives 4.0 International \(CC BY-NC-ND 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)



- a. Memiliki visi yang jelas. Seorang pemimpin harus memiliki visi yang jelas tentang tujuan yang ingin dicapai dan bagaimana cara untuk mencapainya. Visi yang jelas akan membantu untuk memberikan arahan dan fokus pada setiap tindakan yang dilakukan.
- b. Kemampuan berkomunikasi yang baik. Seorang pemimpin harus dapat berkomunikasi dengan baik dan efektif dengan orang-orang di sekitarnya. Kemampuan berkomunikasi yang baik akan membantu membangun hubungan yang baik dan membantu menjalin kerja sama yang produktif.
- c. Mempunyai kemampuan untuk mengambil keputusan. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan yang tepat dan efektif. Keputusan yang diambil harus berdasarkan pada informasi yang akurat dan dipertimbangkan dengan hati-hati (Suyanta & Nuryanti, 2019).
- d. Memiliki kemampuan untuk memimpin dan memotivasi. Seorang pemimpin harus dapat memimpin dan memotivasi orang-orang di sekitarnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ini melibatkan kemampuan untuk memimpin dengan contoh, memberikan umpan balik, dan membangun semangat tim.
- e. Kemampuan untuk mengatasi konflik. Seorang pemimpin harus dapat mengatasi konflik dan mencari solusi yang efektif untuk masalah yang timbul di dalam tim atau organisasi.
- f. Memiliki kemampuan untuk belajar dan berkembang. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk terus belajar dan berkembang, baik dari pengalaman maupun dari pelatihan atau kursus. Ini membantu untuk meningkatkan keterampilan kepemimpinan dan memberikan manfaat bagi organisasi dan tim yang dipimpin.

Tetapi tidak sedikit seorang pemimpin dikatakan gagal dalam memimpin sebuah organisasi. Berikut adalah beberapa alasan mengapa seorang pemimpin dikatakan gagal dalam memimpin (Newman, 2022).

Ada banyak alasan mengapa seorang pemimpin bisa gagal dalam memimpin, berikut beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya:

- a. Kekurangan keterampilan kepemimpinan. Seorang pemimpin yang kurang memiliki keterampilan kepemimpinan seperti kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik, mengambil keputusan yang tepat, dan menginspirasi orang lain bisa mengalami kegagalan dalam memimpin.
- b. Kurangnya pengalaman. Seorang pemimpin yang tidak memiliki pengalaman dalam situasi tertentu atau dalam menghadapi masalah yang belum pernah dihadapi sebelumnya, bisa kesulitan untuk membuat keputusan yang tepat dan mengatasi masalah.

- c. Kurangnya dukungan dan kerja sama tim. Seorang pemimpin yang tidak memiliki dukungan dari timnya atau tidak dapat bekerja sama dengan anggota timnya bisa mengalami kesulitan dalam mencapai tujuan Bersama (Ranoh, 1999).
- d. Kepentingan pribadi yang lebih tinggi daripada kepentingan organisasi. Seorang pemimpin yang terlalu fokus pada kepentingan pribadi dan tidak memprioritaskan kepentingan organisasi atau tim bisa memimpin dengan cara yang tidak adil dan tidak tepat, yang bisa mengakibatkan kegagalan dalam jangka Panjang (Mistry et al., 2022).
- e. Tidak dapat beradaptasi dengan perubahan. Seorang pemimpin yang tidak dapat beradaptasi dengan perubahan, baik itu dalam kondisi internal atau eksternal organisasi, bisa memimpin dengan cara yang tidak efektif dan tidak sesuai dengan situasi saat ini.
- f. Tidak memahami visi dan misi organisasi. Seorang pemimpin yang tidak memahami visi dan misi organisasi dengan baik bisa mengambil keputusan yang tidak sesuai dengan arah yang diinginkan organisasi dan membuat organisasi gagal mencapai tujuannya.
- g. Tidak dapat memperbaiki kesalahan. Seorang pemimpin yang tidak dapat belajar dari kesalahan dan terus mengulangi kesalahan yang sama bisa mengalami kegagalan dalam memimpin jangka panjang.
- h. Tidak mampu mengelola konflik. Seorang pemimpin yang tidak mampu mengelola konflik antara anggota tim bisa membuat situasi menjadi tidak sehat dan mengakibatkan kinerja tim menjadi buruk.

Dalam penelitian ini akan dibahas lebih fokus mengenai bagaimana seorang pemimpin yang diharapkan oleh karyawannya terutama dalam lingkungan pendidikan atau organisasi yang bergerak dalam bidang Pendidikan (Maxwell, 2002).

## **METODE PENELITIAN**

Subyek dari penelitian ini adalah para karyawan yang menduduki jabatan dalam lingkungan universitas seperti wakil rektor, dekan, wakil dekan, ketua program studi, sekretaris program studi, direktur departemen, kepala biro, kepala pusat dan kepala bagian. Sedangkan metode penelitiannya menggunakan kualitatif inkuiri (qualitative inquiry) adalah sebuah pendekatan penelitian yang berfokus pada pengumpulan dan analisis data yang tidak dapat diukur secara numerik. Pendekatan ini digunakan dalam berbagai bidang, seperti sosiologi, psikologi, antropologi, dan ilmu pendidikan.

Kualitatif inkuiri bertujuan untuk memahami pengalaman, persepsi, dan tindakan manusia dari sudut pandang subjek yang diteliti. Metode yang digunakan dalam kualitatif inkuiri termasuk wawancara, observasi, pengumpulan dokumen, dan analisis isi. Hasil dari kualitatif inkuiri umumnya berupa deskripsi atau narasi tentang pengalaman, persepsi, atau tindakan yang diamati, yang kemudian diinterpretasikan dan dianalisis oleh peneliti. Kualitatif inkuiri tidak fokus pada generalisasi atau

pemodelan matematika, melainkan pada pemahaman mendalam tentang fenomena yang diteliti. Rata-rata responden sudah menduduki jabatan minimal diatas 2 tahun dan yang paling lama sudah lebih dari 8 tahun. Mereka dari berbagai jenjang pendidikan dan latar belakang kompetensi. Survey ini dilakukan secara online menggunakan bantuan google form yang disebar selama 4 minggu dan semua kembali secara utuh dengan jawaban yang lengkap.

Populasi yang diambil menggunakan sensal yaitu keseluruhan karyawan tingkat lini yang ada pada universitas yaitu sebanyak 60 orang. Mereka diberikan beberapa pertanyaan tanpa menggunakan nama sehingga mereka bebas mengeluarkan pendapat pribadinya untuk mengisi mengenai keinginan mereka terhadap seorang pemimpin.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil

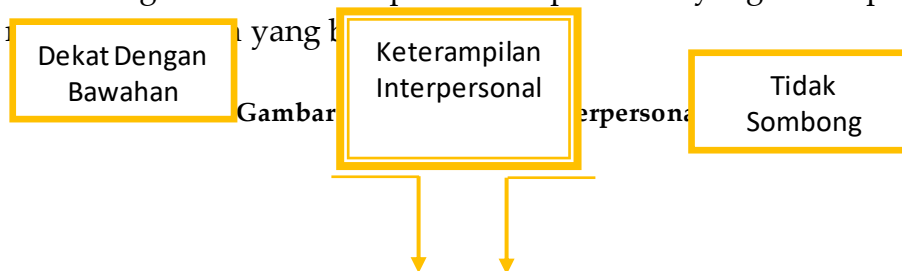
Pada kenyataan yang ada dilapangan para karyawan cenderung memuji atasannya meskipun dalam hati mereka tidak tulus memuji. Alasannya karena mereka adalah seorang atasan. Namun keterbatasan dalam penelitian ini adalah menggunakan 2 macam jenis pertanyaan yaitu pilihan dan esai. Pertanyaan esai yang diajukan adalah:

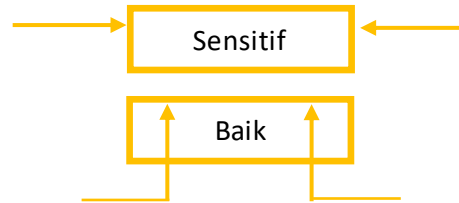
- Pikirkan mengenai atasan terbaik yang pernah Anda miliki sejauh ini. Dan jelaskan mengapa dia atasan terbaik. Jelaskan karakteristiknya sehingga Anda menyebutnya sebagai atasan terbaik.
- Menurut Anda, bagaimana orang ini bisa menjadi atasan terbaik? Apa alasannya sehingga mereka bisa menjadi atasan terbaik.

Disini para responden diminta untuk mendeskripsikan mengenai atasan terbaik mereka berdasarkan pengalaman mereka sebelumnya dan atau saat ini.

Tanggapan dari pertanyaan terbuka dianalisis secara terpisah satu sama lain. Langkah pertama dalam menganalisis data kualitatif adalah mendapatkan gambaran umum mengenai karakteristik atasan yang baik dari perspektif karyawan pada lingkungan universitas. Selanjutnya peneliti mengembangkan hubungan karakteristik atasan yang baik dan akar penyebab yang dirasakan dibalik karakteristik tersebut dengan membandingkan tanggapan. Karena ini bersifat kualitatif dari data yang dikumpulkan, terdapat beberapa karakteristik yang diberikan cukup informasi untuk memfasilitasi perkembangan dan hubungan tersebut.

Berikut adalah gambar keterampilan interpersonal yang merupakan harapan responden





Tetapi selain dari keterampilan interpersonal diatas ada temuan lain dari penelitian ini yang mengungkapkan bahwa karakteristik pemimpin yang baik selain dari pemimpin itu sendiri adalah lingkungan kerja yang baik, kemampuan komunikasi dan kepribadian yang positif serta profesionalisme.

## **B. Lingkungan Kerja Yang Baik**

Lingkungan kerja yang baik dan kondusif dapat meningkatkan kesejahteraan dan motivasi karyawan, sehingga meningkatkan produktivitas dan kinerja mereka. Di sisi lain, lingkungan kerja yang buruk dan tidak kondusif dapat menurunkan motivasi karyawan, mengganggu kesehatan mental dan fisik mereka, serta mengurangi produktivitas dan kinerja.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja yang baik antara lain adalah:

a. Kebijakan manajemen

Kebijakan manajemen yang mendukung karyawan dan memberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dapat meningkatkan motivasi karyawan dan meningkatkan rasa memiliki.

b. Komunikasi yang efektif

Komunikasi yang terbuka dan efektif antara manajemen dan karyawan dapat meningkatkan rasa kepercayaan dan partisipasi karyawan dalam keputusan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab mereka.

c. Lingkungan fisik

Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan sehat dapat meningkatkan kesejahteraan dan kesehatan karyawan, sehingga meningkatkan produktivitas dan kinerja.

d. Kesempatan untuk perkembangan.

Kesempatan untuk pengembangan karir dan pelatihan dapat meningkatkan motivasi karyawan dan memberikan kesempatan untuk meningkatkan keterampilan mereka, sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka.

e. Kebijakan kompensasi.

Kebijakan kompensasi yang adil dan berbasis kinerja dapat memberikan motivasi untuk karyawan untuk bekerja lebih baik dan meningkatkan kinerja mereka.

Dalam rangka mencapai kinerja yang optimal, perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja yang baik dan kondusif bagi karyawan mereka. Hal ini tidak hanya

memperbaiki kesejahteraan karyawan, tetapi juga dapat berdampak positif pada produktivitas dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

## SIMPULAN

Tujuan dari penelitian untuk melihat karakteristik atasan yang menjadi harapan bagi setiap karyawan pada lingkungan universitas. Karyawan yang menjadi subyek penelitian ini adalah yang sudah mempunyai jabatan dan diberikan pertanyaan dalam bentuk survei online. Harapan karyawan dari hasil kuesioner mengenai atasan yang baik adalah yang dekat dengan bawahan, peduli, ramah, tidak sombong, sensitive dan baik.

Tetapi selain itu ada beberapa faktor yang ternyata mempengaruhi kenyamanan mereka dalam bekerja seperti faktor eksternal lainnya yaitu lingkungan kerja, kepribadian yang positif, profesionalisme dan cara berkomunikasi.

Jika itu semua diterapkan dalam sebuah organisasi terutama dalam lingkungan pendidikan maka akan mempengaruhi kinerja bagi karyawan. Tetapi keterbatasan dari penelitian ini adalah survei dilakukan untuk satu organisasi saja dan belum memasukan variable lain seperti kompensasi, fasilitas dan sebagainya. Sehingga diharapkan dalam penelitian selanjutnya akan dibahas mengenai hal tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aboramdan, (2020), Inclusive Leadership And Extra Role Behaviors In Higher Education : Does Organizational Learning Mediate The Relationship?, *International Journal Of Educational Management*, Vol. 36 No. 4 pp. 397-418, DOI : 10.1108/IJEM-06-2020-0290
- Athar and Sajid, (2020), Transformational Leadership And Employee Voice For Product And Process Inovation In SMEs, *Innovation And Management Review*, Vol. 18 No. 1 pp. 69-89, DOI : 10-1108/INMR-01-2020-0007
- Gareth, (2015), Building A Research Data Management Service For The London School Of Hygiene And Tropical Medicine, *Electronic Library And Information System*, Vol. 49 No. 4, pp. 424-439, DOI : 10.1108/PROG-01-2015-0011
- Junaid, (2023), The Role Of Emotional Intelligents In Effective Corporate Social Responsibility Leadership, *International Journal Of Organizational Analysis*, Vol. 31 No. 8, pp. 75-91, DOI : 10.1108/IJOA-02-2023-3615
- Maxwell, J. C. (2002). Menit Paling Bermakna dalam Hari-hari Pemimpin Sejati. *Batam Centre: Interaksara*.
- Newman, S. A. (2022). Self-organization in embryonic development: myth and reality. In *Self-organization as a new paradigm in evolutionary biology: from theory to applied cases in the tree of life* (pp. 195–222). Springer.
- Pipin, Peggy, Ghea, Shilla and Nadiya (2020), Analysis Of Student Behavior On E-Learning Due To Covid-19 Pandemic, *Solid State Technology Journal*

- Pipin, Syfha, Tati, Mardalena and Titania (2021), The Role Of Appropriate Leadership Style In The Company, *Tourkish Journal Of Physiotherapy And Rehabilitation*
- Ranoh, A. (1999). *Kepemimpinan kharismatis: tinjauan teologis-etis atas kepemimpinan kharismatis Sukarno*. BPK Gunung Mulia.
- Suyanta, S., & Nuryanti, M. (2019). Basic Philosophy dalam Teologi Rasional Harun Nasution (Sebuah Pendekatan Filosofi dalam Memahami Islam). *Kalam: Jurnal Agama Dan Sosial Humaniora*, 7(1).
- Tina, Milka, Anna and Marja (2022), Leadership And Work Community Views Of Graduating Dental Students, *Leadership In Health Services Journal*, DOI : 10.1108/LHS-10-2022-0102
- Trishna, Kyle, Fevzi and Abraham (2022), Managers From Heaven : How Do Hospitality Employees Describe Good Managers?, *International Hospitality Review*, DOI : 10.1108/IHR-09-2020-0055
- Omotayo, (2022), Enhancing Universities Students Performance Through Level Advisers Leadership Qualities, *Journal Of Applied Research In Higher Education*, DOI : 10.1108/JARHE-06-2022-0195
- Young Ha Cho, (2017), Toward And Engaged Campus Measuring And Comparing Definitive Stakeholders Perceptions Of University Social Engagement In South Korea, *International Journal Of Sustainability In Higher Education*, Vol. 18 No. 2, pp. 185-202, DOI : 10.1108/IJSHE-12-2015-0194