
ALTERNATIF MODEL KEPEMIMPINAN PADA ERA GLOBALISASI

Nida Hasanati

Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang
Email: adin.hasanati@yahoo.co.id

Abstract

The current global situation is characterized by a variety of leadership requires a paradigm change in accordance with change itself. Leaders who have superior characteristics and exhibit adaptive behaviors to change, leaders are able to capture the phenomenon in the leadership and understand who the followers, so the process of directing, guiding, motivating and preparing future leaders can be achieved with good. This paper intends to provide an overview of the changes in the present paradigm, trying to see the similarities between transformational leadership as the present leadership with recognized leadership rooted in Indonesian society and initiated by Ki Hajar Dewantara. In addition it also presented about followership, which actually integrates with the leadership itself, thus the possibility of achieving success in the lead is not a difficult thing.

Keywords : Leadership Model, Change

Situasi global yang saat ini dicirikan oleh berbagai perubahan paradigma membutuhkan kepemimpinan yang sesuai dengan perubahan itu sendiri. Pemimpin yang memiliki ciri-ciri yang unggul serta menunjukkan perilaku yang adaptif terhadap perubahan, mampu menangkap fenomena di lingkungan kepemimpinannya serta memahami siapa yang menjadi pengikutnya. Tulisan ini bermaksud memberikan gambaran tentang perubahan paradigma pada masa sekarang, mencoba melihat kesamaan antara konsep kepemimpinan transformasional sebagai kepemimpinan masa sekarang dan konsep kepemimpinan yang dikenal berakar dari masyarakat Indonesia yang digagas oleh Ki Hadjar Dewontoro. Selain itu dipaparkan pula tentang *followership* atau kepengikutan, yang sebenarnya menyatu dengan proses kepemimpinan itu sendiri.

Situasi global masa kini menunjukkan perubahan paradigma lama dan muncul paradigma baru dalam pengelolaan sumber daya manusia di organisasi yang sangat perlu dicermati oleh berbagai pihak yang terkait di dalamnya. Kielson (Safaria, 2004) memaparkan adanya perubahan-perubahan tersebut. Pertama, penghargaan akan stabilitas menuju penghargaan akan perubahan. Di sini kemapanan yang

diidamkan oleh semua orang berubah menjadi kondisi yang tidak bisa diramalkan dari waktu ke waktu dan harus disikapi secara positif. Situasi yang berubah dari waktu ke waktu begitu cepat terjadi sehingga setiap orang, setiap pemimpin harus selalu siap menghadapi perubahan dan akhirnya mengatakan bahwa perubahan adalah yang biasa, perubahan tidak perlu disikapi dengan berlebihan.

Kedua, kontrol ke pemberdayaan. Perlakuan yang terlalu kaku dan ketat tidak hanya memicu masalah yang tidak diinginkan, tapi juga bisa menghancurkan motivasi dan inovasi yang diperlukan untuk pengembangan organisasi. Sebaliknya, adanya pemberdayaan yang memungkinkan semua anggota berpartisipasi akan menumbuhkan rasa memiliki dan komitmen pada organisasi.

Ketiga, kompetisi menuju kolaborasi. Persaingan antar individu dalam organisasi kadang memotivasi sebagian anggota tapi berdampak negatif kepada sebagian orang lain yang merasa kalah. Karena itu dibutuhkan perasaan menang bersama melalui kerja secara tim.

Keempat, penekanan pada produk dan mesin menuju hubungan. Dari melakukan pemisahan secara mutlak antara bagian yang satu dengan yang lain diganti dengan