

Vol. 5 No. 1., Mei 2014

ISSN : 2087-1899

Jurnal Sosio-Humaniora

LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN
KEPADA MASYARAKAT (LPPM)
UNIVERSITAS MERCU BUANA
YOGYAKARTA



UNIVERSITAS
MERCU BUANA
YOGYAKARTA

ISSN 2087 - 1899



9 772087 189954

Terbit 2 kali setiap tahun

Jurnal Sosio-Humaniora

PENANGGUNG JAWAB

Kepala LPPM Universitas Mercu Buana Yogyakarta

Ketua Umum :

Dr. Ir. Ch. Wariyah, M.P.

Sekretaris :

Awan Santosa, S.E., M.Sc.

Dewan Redaksi :

Dr. Kamsih Astuti, M.A.

Dr. Hermayawati, M.Pd.

Penyunting Pelaksana :

Tutut Dwi Astuti, S.E., M.Si.

Dra. Indra Ratna KW, M.Si.

Restu Arini, S.Pd.

Sumiyarsih, S.E., M.Si.

Pelaksana Administrasi :

Zulki Adzani Sidiq Fathoni

Hartini

Alamat Redaksi/Sirkulasi :

LPPM Universitas Mercu Buana Yogyakarta

Jl. Wates Km 10 Yogyakarta

Tlpn (0274) 6498212 Pesawat 133 Fax (0274) 6498213

E-Mail : lppm.umby@yahoo.com

Web : lppm.mercubuana-yogya.ac.id

Jurnal yang memuat ringkasan hasil laporan penelitian ini diterbitkan oleh Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LPPM) Universitas Mercu Buana Yogyakarta, terbit dua kali setiap tahun.

Redaksi menerima naskah hasil penelitian, yang belum pernah dipublikasikan baik yang berbahasa Indonesia maupun Inggris. Naskah harus ditulis sesuai dengan format di Jurnal Sosio-Humaniora dan harus diterima oleh redaksi paling lambat dua bulan sebelum terbit.

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Allah SWT, atas rahmat dan hidayahNya, sehingga Jurnal Sosio-Humaniora Volume 5, No. 1, Mei 2014 dapat kami terbitkan. Redaksi mengucapkan terima kasih dan apresiasi yang sebesar-besarnya kepada para penulis yang telah berkenan mempublikasikan hasil penelitiannya dalam jurnal ini,

Pada jurnal Sosio-Humaniora edisi Mei 2014 ini, disajikan beberapa hasil penelitian di bidang psikologi diantaranya artikel tentang hubungan antara religiusitas dengan terorisme, konsep pemimpin nasional yang baik, kecenderungan *anorexia nervosa* pada model perempuan, prokrastinasi akademik dalam penyelesaian skripsi, efektivitas terapi *Spiritual Emotion Freedom Technique* (SEFT) pada remaja residen NAPZA, sistem kebijakan manajemen karir pada suatu hotel di Yogyakarta, serta faktor psikologis yang mempengaruhi konsumen Bali pada pembelian kendaraan pribadi.

Redaksi menyadari bahwa masih terdapat ketidaksempurnaan dalam penyajian artikel dalam jurnal yang kami terbitkan. Kritik dan saran yang membangun sangat kami harapkan, agar penerbitan mendatang menjadi semakin baik. Atas perhatian dan partisipasi semua pihak, redaksi mengucapkan terima kasih.

Yogyakarta, Mei 2014

Redaksi

Jurnal Sosio-Humaniora Vol. 5 No. 1 ini telah direview oleh Mitra Bestari :

1. Awan Santosa, S.E., M.Si. bidang studi Manajemen
2. Dr. Kamsih Astuti, S.Psi., M.Si. bidang studi Psikologi Masyarakat

ngga
faksi
para
ni,
hasil
ntara
ngan
alam
rique
uatu
ada
alam
rang
akin
rima

DAFTAR ISI

| | Hal |
|---|----------------|
| Kata Pengantar | iii |
| Daftar Mitra Bestari | iv |
| Daftar Isi..... | v |
| | |
| HUBUNGAN ANTARA RELIGIUSITAS DENGAN SIKAP TERHADAP PERILAKU TEROR PADA NARAPIDANA KASUS TERORISME DI INDONESIA..... | 1-22 |
| Diannitha Phobe Yuliani Pertiwi dan Handrix Chrisharyanto | |
| | |
| KONSEP PEMIMPIN NASIONAL YANG BAIK: SURVEY PADA MASYARAKAT JAKARTA..... | 23-43 |
| Handrix Chrisharyanto, Tia Rahmania dan Fatchiah E Kertamuda | |
| | |
| PERAN KECENDERUNGAN KECENDERUNGAN KEPRIBADIAN NARSISTIK TERHADAP KECENDERUNGAN ANOREXIA NERVOSA PADA MODEL PEREMPUAN | 44-54 |
| Sowanya Ardi Prahara | |
| | |
| PROKRASTINASI AKADEMIK DALAM PENYELESAIAN SKRIPSI | 55-74 |
| Dyah Ayu Noor Wulan dan Sri Muliati Abdullah | |
| | |
| EFEKTIVITAS TERAPI <i>SPRITUAL EMOTION FREEDOM TECHNIQUE</i> (SEFT) TERHADAP PENURUNAN INSOMNIA PADA REMAJA SEBAGAI RESIDEN NAPZA..... | 75-101 |
| Metty Verasari | |
| | |
| SISTEM DAN KEBIJAKAN MANAJEMEN KARIR SDM HOTEL X DI YOGYAKARTA..... | 102-116 |
| Mayreyna Nurwardani | |
| | |
| FAKTOR PSIKOLOGIS YANG MEMPENGARUHI PENGAMBILAN KEPUTUSAN KONSUMEN DI BALI DALAM MEMBELI KENDARAAN PRIBADI | 117-130 |
| Dewi Puri Astiti | |
| | |
| PEDOMAN PENULISAN NASKAH | 131 |

KONSEP PEMIMPIN NASIONAL YANG BAIK: SURVEY PADA MASYARAKAT JAKARTA

Handrix Chrisharyanto, Tia Rahmania dan Fatchiah E Kertamuda

Program Studi Psikologi, Fakultas Falsafah dan Peradaban
Universitas Paramadina, Jakarta, Jl. Gatot Subroto Kav. 97, Mampang Jakarta
Selatan, DKI Jakarta 12790, Email : Chrishandrik@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan identifikasi mengenai konsep pemimpin nasional yang baik pada masyarakat perkotaan di Jakarta. Responden dalam penelitian ini berjumlah 443 responden. Metode yang digunakan berupa survei dengan penggunaan kuisioner terbuka mengenai persepsi pemimpin nasional yang baik menurut masyarakat Jakarta. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan konten analisis induktif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konsep pemimpin nasional yang baik pada masyarakat digambarkan dalam 9 kategori yaitu ketegasan (24,07%), peduli (19,44%), amanah (16,20%), jujur (12,31%), bijaksana (7,64%), bermoral (6,25%), panutan (5,56%), cerdas (2,31%), berintegritas (1,62%). Kategori-kategori tersebut memberikan pemaknaan bahwa pemimpin nasional yang baik menekankan pada kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual dibandingkan kecerdasan kognitif.

Kata kunci : pemimpin nasional yang baik, masyarakat Jakarta.

THE CONCEPT OF NATIONAL GOOD LEADER: SURVEY AMONG URBAN PEOPLE IN JAKARTA

ABSTRACT

This study identified the concept of national good leader among urban people in Jakarta, Indonesia. Respondents of the study was 443 respondents. The methode used was a survey research with open ended questionare about the perception of good national leader from the people of Jakarta. The data was analyzed with inductive content analysis. The result of this study showed that the concept of national good leader among Jakarta urban people where divided into 9 categories, such as firm (24,07%), care (19,44%), mandate (16,20%), honest (12,50%), wise (7,64%), high moral standards (6,25%), become a model (5,56%), smart (2,31%), integrity (1,62%). Respondent categories suggests that respondents interpret a national good leader with more emphasis on the context of emotional intelligence and spiritual intelligence than cognitive intelligence.

Keywords : national good leader, people in Jakarta.

PENDAHULUAN

Permasalahan mengenai seorang pemimpin nasional sampai saat ini masih menjadi perbincangan hangat bagi para kalangan di masyarakat. Lebih lanjut, keberadaan seorang pemimpin idaman dalam dinamika politik maupun bernegara tidak jarang menuai pro dan kontra. Seorang pemimpin yang dituntut mampu memberikan kepuasan dan kepercayaan bagi masyarakat dianggap masih menjadi fenomena yang langka untuk dicapai. Permasalahan seperti halnya tersebut seringkali digambarkan dengan adanya krisis kepemimpinan di dalam dinamika bermasyarakat dan bernegara di negeri ini.

Beberapa pernyataan mengenai krisis kepemimpinan telah diutarakan oleh para tokoh nasional. Pernyataan tersebut salah satunya diungkapkan oleh Anies Baswedan (Wibisono, 2011) yang

menggambarkan bahwa krisis kepemimpinan ini mengarah pada kebutuhan untuk mendapatkan seorang pemimpin nasional yang memiliki ketegasan, keberanian dan diinginkan oleh rakyat. Pemimpin nasional juga seringkali absen tidak bersama rakyat dalam peristiwa-peristiwa kekerasan dengan banyaknya pembiaran. Selain itu, komunikasi antara pemimpin dan rakyat dirasa tidak dapat hadir secara langsung. Komunikasi terlalu banyak terjadi di media.

Pernyataan mengenai krisis kepemimpinan ini diperkuat dengan adanya survei terhadap kepemimpinan presiden republik Indonesia oleh Lembaga Survei Indonesia pada tahun 2013 (Guritno, 2013). Berdasar pada hasil survei diketahui bahwa kepuasan masyarakat terhadap kepemimpinan presiden Susilo Bambang Yudhoyono hanya 35,91%. Hasil ini menurun dibandingkan dengan hasil survei

pada Juni 2011 yang mana kepuasan masyarakat sebesar 47,20%. Menurunnya tingkat kepuasan ini pada dasarnya juga akan mempengaruhi tingkat kepercayaan masyarakat terhadap keberadaan seorang pemimpin.

Pada penjelasan yang sudah ada memberikan pemahaman bahwasanya keberadaan pemimpin yang efektif sangat dimungkinkan dipengaruhi oleh bagaimana para anggota memberikan pelabelan sebagai pemimpin yang baik. Ketika para anggota telah memberikan kredit positif akan karakter seorang pemimpin maka secara otomatis akan mengikuti perintah yang sudah dibuat oleh pemimpinnya. Dengan adanya sebuah pemimpin yang baik tersebut, maka peran pemimpin yang efektif untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama akan dengan mudah dijalankan.

Mendasarkan pemaparan yang sudah ada, maka usaha didalam

memahami penilaian subyektif terkait pemimpin nasional yang baik merupakan kajian yang menarik. Upaya untuk memberikan gambaran mengenai konsep pemimpin nasional yang baik tersebut salah satunya dengan menggunakan responden para warga Jakarta. Pemilihan warga Jakarta sebagai responden dalam penelitian ini tidak terlepas dari keunikan Jakarta itu sendiri. Kondisi Jakarta ini tidak terlepas dari keberadaan Jakarta sebagai ibu kota, pusat pemerintahan, pusat heterogenitas etnis, hingga pusat ekonomi yang tidak jarang dinamika politik salah satunya pemilihan pemimpin daerah yang ada dijadikan sebagai barometer pandangan mengenai perpolitikan di tingkat nasional (Afrido, 2013). Dengan menggunakan barometer pada masyarakat Jakarta sedikit lebihnya dapat memberikan gambaran mengenai bagaimanakah persepsi

secara nasional mengenai pemimpin nasional yang baik.

MATERI DAN METODE

Partisipan:

Subjek dalam penelitian ini berjumlah 432 responden yang merupakan warga Jakarta yang terdiri dari 268 responden laki-laki dan 164 responden perempuan. Usia responden dalam penelitian ini berkisar antara 17-61 tahun. Pendidikan responden dalam penelitian ini terdiri dari tidak sekolah (2 responden), lulusan SD (34 responden), lulusan SMP (28 responden), lulusan SMA (273 responden), lulusan D1 (1 responden), lulusan D3 (7 responden), lulusan S1 (73 responden), lulusan S2 (10 responden) dan lulusan S3 (4 responden). Metode Penelitian, alat pengumpul data, sampling dan analisis data:

Penelitian dilakukan dengan pendekatan survei merupakan penelitian yang tergolong dalam desain penelitian yang berorientasi kuantitatif (Kerlinger & Lee, 2000). Lebih lanjut dijelaskan bahwa dalam penelitian survei, peneliti memiliki tujuan untuk melakukan penilaian mengenai suatu karakteristik tertentu dari suatu populasi dengan menggunakan pendekatan sampel. Penggunaan sampel ini dilakukan karena kuantitas subjek dalam populasi dirasa terlalu besar dan sulit untuk melibatkan di dalam penelitian secara menyeluruh. yang menggunakan kuisisioner terbuka sebagai alat pengumpul data. Penelitian survei merupakan Pertanyaan kuisisioner terbuka ini berupa pandangan responden mengenai seorang pemimpin nasional yang baik di Indonesia. Pertanyaan terbuka dibangun atas pertanyaan bagaimanakah seorang pemimpin dapat dikatakan sebagai pemimpin

nasional yang baik?. Cara pengambilan sampel yang digunakan dalam hal ini adalah *convenience sampling*. Onwuegbuzie dan Collins (2007) menjelaskan bahwa metode pengambilan sampel secara *convenience* merupakan metode pengambilan sampel secara non random. Pengambilan sampel ini terkait dengan kerelaan dan kesediaan responden untuk menjadi sampel dalam penelitian.

Setelah data penelitian telah terkumpul maka jawaban yang berdasarkan pada kuisioner terbuka ini dianalisis dengan menggunakan analisis konten yang bersifat induktif. Analisis konten ini merupakan salah satu analisis yang dapat digunakan di dalam penelitian yang menggunakan pertanyaan terbuka (Berelson dalam Webber, 1990). Analisis ini nantinya menghasilkan kategori-kategori respon berdasar pada proses koding terhadap jawaban bebas yang diberikan oleh responden terkait

dengan pertanyaan yang telah diajukan (Webber, 1990).

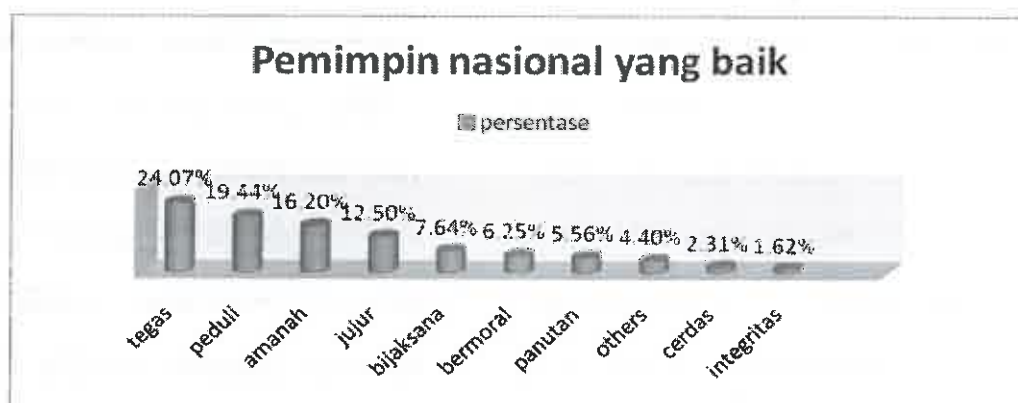
Elo dan Kyngäs (2008) menjelaskan lebih lanjut bahwa dalam analisis konten induktif ini peneliti tidak mengarahkan pada upaya pembuktian teori yang sudah ada berdasar pada hasil yang diperoleh. Peneliti dalam hal ini membangun kesimpulan berdasarkan pada jawaban yang diberikan oleh para responden. Dalam penggunaan analisis konten yang bersifat induktif ini merupakan upaya peneliti untuk menganalisis data melalui 3 tahap yaitu *open coding*, membuat kategorisasi dan membuat abstraksi. Pada proses *open coding* peneliti memberikan satu catatan-catatan tertentu pada jawaban responden yang merupakan proses pengkodean terhadap jawaban responden. Setelah peneliti melakukan pengkodean terhadap jawaban tersebut, maka peneliti memasuki proses pembuatan kategori-kategori atas jawaban

responden. Kategori-kategori awal yang ditemukan oleh peneliti merupakan kategori-kategori yang masih bersifat bebas tanpa pengelompokan. Setelah proses *open coding* tersebut maka peneliti akan melakukan tahap kategorisasi. Pada tahap kategorisasi ini peneliti akan mengelompokkan kategori-kategori yang bebas tersebut menjadi kategori yang memiliki tema yang lebih besar. Pengelompokan kategori-kategori yang lebih besar ini didasarkan pada persamaan maupun perbedaan

yang ada pada kategori-kategori yang sebelumnya sudah di dapatkan. Setelah tahap kategorisasi ini, maka peneliti melakukan proses abstraksi. Pada tahap abstraksi peneliti membuat suatu formulasi akhir yang didasarkan pada proses kategorisasi yang telah dilakukan. Dalam formulasi akhir ini peneliti membuat suatu deskripsi umum yang merupakan hasil penggambaran model maupun konsep dari kategori-kategori yang sudah di dapatkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil:



Gambar 1. Hasil kategori utama karakter pemimpin nasional yang baik.

Berdasarkan pada hasil analisis terhadap jawaban responden, terlihat bahwa ketegasan berada pada posisi paling tinggi sebagai salah satu ciri pemimpin yang baik yaitu sebesar 24,07%. Untuk kategori selanjutnya, seorang pemimpin yang baik haruslah peduli dengan nilai persentase sebesar 19,44%. Kategori ketiga didalam kriteria seorang pemimpin yang baik adalah amanah dengan persentase sebesar 16,20%. Kategori keempat digambarkan dengan pribadi yang jujur untuk bisa dikatakan sebagai pemimpin yang baik dengan persentase sebesar 12,50%. Untuk kategori kelima didalam kriteria pemimpin yang baik adalah bijaksana dengan persentase sebesar 7,64%.

Kategori keenam berkaitan dengan pribadi yang memiliki standar moral yang tinggi dengan persentase sebesar 6,25%. Kategori ketujuh berupa individu yang dapat dijadikan panutan dengan persentase sebesar 5,56%. Kategori kedelapan untuk seorang pemimpin yang baik adalah memiliki kecerdasan dengan persentase sebesar 2,31%. Untuk kategori terakhir untuk menjadi pemimpin yang baik terkait dengan integritas dengan persentase sebesar 1,62%. Dua kategori yang tidak terkait dengan gambaran pemimpin yang baik adalah *others* (jawaban responden tidak sesuai dengan pertanyaan dan tidak menjawab pertanyaan) sebesar 4,40%.

Tabel 1. Subkategori pembangun 9 kategori utama.

| Kategori | Total |
|---------------------------------|--|
| Tegas | 104¹ (24.07)² |
| Tegas | 91 (21.06) |
| Berwibawa | 13 (3.01) |
| Peduli | 84 (19.44) |
| Peduli | 72 (16.66) |
| Rela berkorban | 8 (1.85) |
| Mensejahterakan | 2 (0.47) |
| Tidak mementingkan golongan | 1 (0.23) |
| Tidak mementingkan diri sendiri | 1 (0.23) |
| Amanah | 70 (16.20) |
| Amanah | 33 (7.63) |
| Bertanggung jawab | 30 (6.94) |
| Menepati janji | 4 (0.93) |
| Tidak korupsi | 3 (0.70) |
| Jujur | 54 (12.50) |
| Jujur | 54 (12.50) |
| Bijaksana | 33 (7.64) |
| Bijaksana | 31 (7.18) |
| Menentukan secara tepat | 1 (0.23) |
| Pandai bersikap | 1 (0.23) |
| Bermoral | 27 (6.25) |
| Bermoral | 23 (5.32) |
| Taat beragama | 2 (0.47) |
| Akhlak baik | 1 (0.23) |
| Sesuai norma | 1 (0.23) |
| Panutan | 24 (5.56) |
| Panutan | 20 (4.64) |
| Memberi contoh | 2 (0.46) |
| Suri tauladan | 2 (0.46) |
| Cerdas | 10 (2.31) |
| Cerdas | 8 (1.85) |
| Berwawasan luas | 1 (0.23) |
| Mengerti akan masalah | 1 (0.23) |
| Integritas | 7 (1.62) |
| Integritas | 5 (1.16) |
| Membuktikan perkataan | 1 (0.23) |
| Perkataan dan perbuatan sejalan | 1 (0.23) |
| Others | 19 (4.40) |
| Tidak relevan | 14 (3.02) |
| Blank | 5 (1.51) |
| Total | 432 (100) |

Pada Tabel 1 di atas memberikan penggambaran bahwa 9 kategori utama tersebut dibentuk oleh subkategori yang dikelompokkan

berdasarkan pada kesamaan-kesamaan yang dimiliki. Pada kategori utama berupa tegas (24,07%) dibangun atas subkategori tegas (21,06%) dan berwibawa (3,01%). Pada kategori utama berupa peduli (19,44%) dibangun atas subkategori peduli (16,66%), rela berkorban (1,85%), mensejahterakan (0,47%), tidak mementingkan golongan (0,23%) dan tidak mementingkan diri sendiri (0,23%). Pada kategori utama berupa jujur (12,50%) dibangun atas subkategori jujur (12,50%). Pada kategori utama berupa bijaksana dibangun atas subkategori bijaksana (7,18%), menentukan secara tepat (0,23%) dan pandai bersikap (0,23%). Pada kategori utama berupa bermoral (5,32%) dibangun atas subkategori bermoral (5,32%), taat beragama (0,47%), akhlak baik (0,23%) dan sesuai norma (0,23%). Pada kategori utama berupa panutan (5,56%) dibangun atas subkategori panutan (4,64%), memberi contoh (0,46%)

dan suri tauladan (0,46%). Pada kategori utama berupa cerdas dibangun atas subkategori cerdas (1,85%), berwawasan luas (0,23%) dan mengerti akan masalah (0,23%). Pada kategori utama berupa integritas (1,62%) dibangun atas subkategori integritas (1,16%), membuktikan perkataan (0,23%), perkataan dan perbuatan sejalan (0,23%). Pada kategori *others* (4,40%) dalam hal ini terdiri dari subkategori tidak relevan (3,02%) dan blank (1,51%).

Pembahasan

Berdasarkan pada hasil penelitian yang ada maka pemimpin nasional yang baik menurut para responden haruslah memiliki 9 ciri yaitu tegas (24,07%), peduli (19,44%), amanah (16,20%), jujur (12,50%), bijaksana (7,64%), bermoral (6,25%), panutan (5,56%), cerdas (2,31%), integritas (1,62%). 9 ciri pemimpin yang baik tersebut menurut para ahli digambarkan sebagai berikut:

Ketegasan

Ketegasan merupakan salah satu kriteria yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin. Hal ini dijelaskan oleh Suggerman, Scullard dan Wilhelm (2011) bahwa ketegasan ini sangat erat kaitannya dengan penggambaran kepercayaan diri seorang pemimpin. Pemimpin yang tegas dipersepsikan memiliki kepercayaan diri yang baik. Kondisi ini juga berpengaruh terhadap bagaimana para pengikutnya melihat kemampuan seorang pemimpin didalam mengambil suatu keputusan terhadap satu permasalahan. Ketika seorang pemimpin dirasa memiliki gambaran ketegasan yang rendah, dapat memberikan penilaian adanya ketidakmampuan seorang pemimpin untuk mengatasi permasalahan. Dinamika tersebut dalam perkembangannya dapat memberikan pengaruh pada kondisi kepercayaan anggota terhadap seorang pemimpin. Gambaran mengenai ketegasan

tergambarkan dari jawaban responden salah satunya yaitu *"pemimpin yang berani tegas kepada seseorang yang bersalah seperti koruptor"*.

Peduli

Perhatian merupakan kriteria yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin. Menurut Saros, Coper dan Santora (2005) kepedulian harus menjadi salah satu karakter yang wajib dimiliki oleh seorang pemimpin dan nyata diimplementasikan dalam bentuk perilaku. Perhatian ini digambarkan dengan selalu memperhatikan kesejahteraan yang ada pada anggotanya dalam hal ini pemimpin harus memiliki peran di dalamnya. Lebih lanjut, Dirks dan Ferrin (2002) menjelaskan bahwa berdasarkan pada prinsip pertukaran sosial masalah perhatian ini pada dasarnya akan mempengaruhi proses hubungan saling timbal balik antara pemimpin dan bawahan. Ketika para

pemimpin dirasa sudah memberikan bentuk perhatian kepada para anggota maka akan muncul perilaku timbal balik yang seharusnya berupa pemenuhan tugas hingga mengikuti perintah dari pemimpinnya. Dinamika tersebut pada dasarnya akan membentuk kepercayaan anggota kepada seorang pemimpin. Gambaran mengenai kategori peduli tergambar dari jawaban responden salah satunya yaitu *"pemimpin yang merakyat, mau merasakan apa yang dirasakan rakyat, dekat dengan rakyat"*.

Amanah

Amanah pada dasarnya mengarah pada suatu konteks titipan. Supriadi (Handoyo, 2010) menjelaskan bahwa keberadaan seseorang pemimpin yang amanah diarahkan pada suatu bentuk tanggung jawab seorang pemimpin yang harus dilakukan secara baik dan benar. Kondisi pemimpin yang

amanah tersebut mengarahkan pribadi yang berusaha melakukan pemenuhan tugasnya sesuai dengan perannya. Adanya pemenuhan akan tanggung jawab terkait janji yang sudah dimunculkan maupun atas apa yang menjadi komitmennya maka pribadi tersebut akan dipercaya (Solomon dan Flores, 2001). Gambaran mengenai kategori amanah tergambar dari jawaban responden salah satunya yaitu *"pemimpin yang amanah dan bertanggung jawab"*.

Jujur

Kejujuran merupakan salah satu karakter yang dipertimbangkan untuk bisa diberikan penilaian apakah pemimpin tersebut dapat dipercaya maupun tidak. Kejujuran dalam suatu kepemimpinan menurut Kirkpatrick dan Locke (1991), terkait dengan tidak adanya kebohongan maupun penipuan. Pemimpin yang sukses merupakan pemimpin yang terbuka

dengan para pengikutnya tetapi juga dapat secara bijak serta tidak melanggar kepercayaan atau sembarangan membocorkan informasi yang memiliki potensi membahayakan. Kouzes & Posner (Kirkpatrick dan Locke, 1991) menjabarkan lebih lanjut bahwa kejujuran bagi seorang pemimpin merupakan hal yang sangat penting. Kondisi kejujuran ini sangat erat kaitannya untuk bisa menguatkan kepercayaan pada pengikutnya. Tidak jarang kejujuran ini juga menggambarkan bagaimana integritas yang dimiliki oleh seorang pemimpin sehingga akan mempengaruhi para pengikutnya didalam menjalankan perintahnya. Selain kondisi tersebut, Gabbaro (Kirkpatrick dan Locke, 1991) menggambarkan bahwa kejujuran bagi seorang pemimpin kadangkala dapat menjadi nilai positif bagi para pengikutnya walaupun kebijakan seorang pemimpin dirasa tidak sejalan atau tidak

menyenangkan bagi pengikutnya. Gambaran mengenai kategori jujur tergambarkan dari jawaban responden salah satunya yaitu *"pemimpin yang jujur akhlaknya"*.

Bijak

Keberadaan pemimpin yang bijaksana menjadi salah satu hal yang harus diperhatikan. Menurut Sternberg (2007), kebijaksanaan ini pada dasarnya tidak terlepas dari suatu kosep kearifan. Pemimpin yang bijaksana memiliki keterampilan yang baik didalam menyeimbangkan kepentingan seluruh elemen termasuk kepentingan diri sendiri, para pengikut maupun organisasi itu sendiri. Pemimpin yang bijaksana juga menyadari bahwa perlu adanya keselarasan akan kepentingan antara organisasinya dengan organisasi lain di sekitarnya. Hal tersebut mendasarkan pada bahwasanya antar organisasi dipastikan akan saling membutuhkan. Pemimpin yang

bijaksana juga mampu menyadari akan kebijakan-kebijakannya yang tepat baik untuk jangka pendek maupun dalam jangka panjang. Gambaran mengenai kategori bijak tergambar dari jawaban responden salah satunya yaitu "pemimpin yang arif dan bijaksana".

Bermoral

Menurut De Hoog & Den Hartog (2008) moralitas pada dasarnya terkait dengan keberadaan konteks etika kepemimpinan. Turner, Barling, Epitropaki, Butcher, & Milder (2002) menjelaskan bahwa keberadaan moralitas salah satunya tidak terlepas dari konsep tingkatan penalaran moral menurut Kohlberg. Pertama, tingkat *preconventional* yang mengarahkan ketaatan untuk menghindari hukuman dan biasanya mengarah pada kepentingan pribadi. Kedua, tingkat *conventional* yang menjadikan hukum serta aturan sebagai pembimbing perilaku dan

melihat dinamika interaksi dengan orang lain sebagai cara mendasar untuk berperilaku. Ketiga, tingkat *postconventional* yang mengarahkan pada prinsip-prinsip universal didalam membuat keputusan. Gambaran mengenai kategori bermoral tergambar dari jawaban responden salah satunya yaitu "pemimpin yang bermoral dan hanya takut kepada Tuhan Yang Maha Esa".

Menjadi panutan

Keberadaan pemimpin sebagai model dalam hal ini mengarahkan pada sosok panutan. Menurut Faturochman (1992) pada dasarnya menjadi seorang pemimpin akan selalu disorot dan diuji untuk menjadi teladan. Lebih lanjut, mendasarkan pada konsep belajar sosial keteladanan diarahkan pada posisi pemimpin yang harus bisa menjadi pusat perhatian yang bernilai positif dan menarik. Keberadaan keteladanan seorang pemimpin dalam

realitasnya tidak hanya mengarah pada pencapaian hanya agar para anggota mengikuti perintah dari seorang pemimpin. Keteladanan seorang pemimpin dalam puncaknya akan menjadikan para anggota melakukan identifikasi bahwa pemimpinnya merupakan pribadi yang menjadi modelnya. Dengan adanya keteladanan yang baik, akan menjadikan para anggotanya memberikan dukungan yang mutlak terhadap segala kebijakan yang dikeluarkan oleh seorang pemimpin. Gambaran mengenai kategori menjadi teladan tergambarkan dari jawaban responden salah satunya yaitu *"pemimpin yang bisa dijadikan suri tauladan bagi bawahannya"*.

Cerdas

Pemimpin yang cerdas merupakan salah satu modal yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin. Keberadaan kecerdasan ini menurut Vaughan dan Hogg (2011) sangat

diperlukan bagi seorang pemimpin. Dengan adanya kecerdasan yang baik ini maka akan mendukung didalam kemampuan seorang pemimpin untuk bisa berpikir dan merespon dengan cepat segala sesuatunya. Selain hal tersebut, keberadaan seorang pemimpin merupakan seorang pribadi yang harus mampu menyerap maupun mencari informasi lebih baik dibanding individu pada umumnya sehingga kecerdasan yang diatas rata-rata sangat dibutuhkan untuk dapat menjalankan fungsinya sebagai seorang pemimpin. Gambaran mengenai kategori cerdas tergambarkan dari jawaban responden salah satunya yaitu *"pemimpin yang cerdas, tidak banyak bicara"*.

Integritas

Keberadaan integritas merupakan salah satu perihal yang berpengaruh pada dinamika seorang pemimpin. Integritas ini secara

se sederhana seringkali digambarkan dengan adanya keselarasan antara perkataan dan perbuatan seorang pemimpin. Apa yang sudah dijanjikan akan menjadi realitas yang akan dilaksanakan oleh seorang pemimpin. Keberadaan pemimpin yang mampu menepati janjinya memberikan gambaran seorang pemimpin yang memiliki komitmen yang baik (Walker & Pagano, 2005). Keberadaan integritas didalam dinamika kepemimpinan dijelaskan oleh Kirkpatrick dan Locke (1991) juga berkaitan dengan adanya sebuah karakter maupun suatu pendirian seorang pemimpin yang arahnya tidak akan melakukan pelanggaran secara etik maupun prinsip yang seharusnya. Keberadaan integritas yang baik dari seorang pemimpin pada dasarnya akan mempengaruhi bagaimana kepercayaan seorang pengikut terhadap pemimpinnya. Gambaran mengenai kategori integritas tergambar dari jawaban

responden salah satunya yaitu "pemimpin yang memiliki integritas tinggi".

Keberadaan 9 ciri pemimpin tersebut pada dasarnya memberikan pemahaman bahwa para responden dalam penelitian ini lebih menekankan pada kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual untuk mendapatkan label pemimpin yang baik dibandingkan pada kecerdasan kognitif. Keberadaan akan kecerdasan kognitif/intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual merupakan konsep kecerdasan yang berkembang seiring dengan perkembangan keilmuan di bidang psikologi. Seperti halnya dijelaskan oleh Zohar dan Marshall (2000) bahwa perkembangan konsep kecerdasan kognitif sudah berkembang pada awal abad kedua puluh. Kecerdasan intelektual atau yang biasa disebut dengan rasional merupakan bentuk kecerdasan terkait dengan pemecahan permasalahan

yang bersifat logika dan strategis. Para psikolog dalam hal ini telah banyak menyusun berbagai alat tes untuk mengukur kecerdasan individu yang kemudian muncul adanya istilah IQ (*intelligence quotient*).

Pada ranah konsep kecerdasan emosional, di kalangan psikologi lebih dipopulerkan oleh Daniel Goleman dalam bukunya *Emotional Intelligence and Working with Emotional Intelligence* (Ruderman, Hannum, Leslie & Steed, 2001). Kecerdasan emosi dalam hal ini merupakan kemampuan yang bersifat non kognitif yang membantu orang untuk beradaptasi dengan semua aspek kehidupan. Kemampuan dalam kecerdasan emosional memfokuskan pada empat kompetensi dasar yaitu kesadaran diri, kesadaran sosial, manajemen diri dan ketrampilan sosial yang mempengaruhi didalam penanganan

terhadap permasalahan yang ada dalam diri sendiri maupun hubungannya dengan orang lain.

Perkembangan selanjutnya, keberadaan kecerdasan spiritual dalam hal ini merupakan bentuk kecerdasan ketiga yang mulai berkembang pada akhir abad kedua puluh (Zohar & Marshall, 2000). Kecerdasan spiritual menurut Zohar dan Marshall (2000) dimaksudkan pada kecerdasan yang berfungsi didalam menghadapi serta memberikan pemecahan permasalahan yang terkait dengan makna dan nilai. Kecerdasan spiritual ini menempatkan perilaku dan hidup individu dalam konteks makna yang lebih luas serta sebagai kecerdasan yang digunakan untuk menilai bahwa tindakan atau hidup seseorang lebih bermakna atau tidak dibandingkan dengan yang lain.



Gambar 2. Persepsi kecerdasan yang harus dimiliki seorang pemimpin dengan karakter yang baik

KESIMPULAN

Berdasar pada hasil penelitian menunjukkan bahwa seorang pemimpin yang memiliki kriteria baik bagi para responden dibangun atas 9 kategori yaitu tegas (24,07%), peduli (19,44%), amanah (16,20%), jujur (12,50%), bijaksana (7,64%), bermoral (6,25%), panutan (5,56%), cerdas (2,31%), integritas (1,62%). Keberadaan kategori tersebut memberikan gambaran bahwasanya pemimpin yang baik bagi para responden cenderung lebih diarahkan pada konteks penggambaran kecerdasan emosional dan spiritual dibandingkan kecerdasan

secara kognitif. Persepsi mengenai karakter pemimpin yang baik terkait dengan kemampuan seorang pemimpin yang mendasarkan pada kecerdasan emosional sebesar 63,19% yaitu berupa ketegasan, kepedulian, kejujuran, panutan dan integritas. Persepsi mengenai karakter pemimpin yang baik terkait dengan kecerdasan spiritual sebesar 30,09% yaitu berupa karakter amanah, bijaksana dan bermoral. Persepsi mengenai karakter pemimpin yang baik terkait dengan kecerdasan kognitif sebesar 2,31% yaitu berupa karakter cerdas.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrido, R. 2012. Mengapa Pilgub DKI jadi pusat perhatian?. Dalam <http://news.okezone.com/read/2012/03/22/437/598111/meng-apa-pilgub-dki-jadi-pusat-perhatian>. (diakses pada tanggal 26 Oktober 2014).
- Burke, C. S., Sims, D. E., Lazzara, E. H. and Salas, E. 2007. "Trust in leadership: A multi-level review and integration". *The Leadership Quarterly*, vol. 18, pp. 606-632.
- Chemers, M, M. 2001. *Leadership Effectiveness: An Integrative Review*. (eds: Michael A. Hogg and R. Scott Tindale Blackwell Handbook of Social Psychology: Group Processes). Blackwell Publishers Inc: USA.
- Cox, J. D. 2011. Emotional intelligence and its role in collaboration. Dalam <http://asbbs.org/files/2011/ASBBS2011v1/PDF/C/CoxJ.pdf>.
- De Hoog, A. H. B. and Den Hartog, D. N. 2008. Ethical and despotic leadership, relationships with leader's social responsibility, top management team effectiveness and subordinates' optimism: A multi-method study. *The Leadership Quarterly* 19; 297-311.
- Dirks, K. T. and Ferrin, D. L. 2002. Trust in Leadership: Meta-Analytic Findings and Implications for Research and Practice. *Journal of Applied Psychology*, 2002, 87, 611-628.
- Elo, S. and Kyngäs, H. 2008. "The qualitative content analysis process". *Journal of Advanced Nursing*, vol. 62 (1), pp. 107-115.
- Faturcohma. 1992. Keteladanan Pemimpin Analisis Psikologi (A Psychological Analysis of Leadership). Kompas, September 15, 1992.
- Forsyth, D. L. and Burnette, J. 2010. Group Processes. In Baumeister, R. F & Finkel, E. J (eds). *Advanced Social Psychology: The State of*

with
 ability,
 team
 and
 : A
 The
 297-
 2002.
 Meta-
 and
 and
 plied
 611-
 "The
 alysis
 nced
 107-
 anan
 gi (A
 of
 pas,
 2010.
 In
 E. J
 ocial
 of

Science. New York: Oxford
 University Press.

Guritno. Y. 2013. LSI: Kepuasan
 Masyarakat Pada SBY Turun.
 Dalam
<http://news.liputan6.com/read/499396/lasi-kepuasan-masyarakat-pada-sby-turun>.

Handoyo, S. 2010. Pengukuran
Servant Leadership Sebagai
 Alternatif Kepemimpinan di
 Institusi Pendidikan Tinggi
 Pada Masa Perubahan
 Organisasi. *Makara, Sosial
 Humaniora*, vol. 14, no. 2, 130-
 140.

Kerlinger, F. N. and Lee, H. B.
 Foundation of Behavioral
 Research: Fourth Edition.
 Harcourt, Inc: USA.

Kirkpatrick, S. A. and Locke, E. A.
 1991. Leadership: do traits
 matters?. *Academy of
 Management Executive*; vol. 5;
 no. 2.

Labfaf, H., Ansari, M. A. and
 Masoudi, M. 2011. The Impact
 of the Emotional Intelligence
 on Dimensions of Learning

Organization: The Case of
 Isfahan University.
*Interdisciplinary Journal Of
 Contemporary Research In
 Business*, Vol. 3, No. 5, 536-
 545.

Onwuegbuzie, A. J. and Collins, K. M.
 T. 2007. "A typology of mixed
 methods sampling designs in
 social science research". *The
 Qualitative Report*, vol. 12 (2),
 pp. 281-316.

Ruderman, M. N., Hannum, K., Leslie,
 J. B. and Steed, J. L. 2001.
 Making Connection Leadership
 Skills and emotional
 Intelligence.
https://www.hpsys.com/PDFs/CCL_EI_Article.pdf.

Saros, J. C., Cooper, B., and Santora,
 J. C. 2005. Building character:
 A leadership essential.
Monash Business Review;
 Volume 1; Issue 1.

Sinaga. E. K. 2013. Ini Kata JK Soal
 Kepemimpinan di Indonesia.
 Dalam
<http://www.tribunnews.com/nasional/2013/02/09/ini-kata-jk->

soal-kepemimpinan-di-indonesia.

Solomon, R. C. and Flores, F. (2001). *Building trust in bussiness, politics, relationships and life*. New York: Oxford University Press.

Sternberg, R. J. 2007. A systems model of leadership WICS. *Journal of American Psychological Association; Vol. 62, No. 1, 34-42*.

Sugerman, J., Scullard, M. and Wilhelm, E. (2011). *The 8 dimensions of leadership: DiSC strategies for becoming a better leader*. Berrett-Koehler Publishing, San Fransisco.

Tabatabaei, S., A., N. and Zavareh, F., B. 2014. Effect of Spiritual Intelligence, The Moral Leadership of The Employee's Perspective: (Case Studi: Isfahan Univesity Staff and Najaf Abad Azad University). *Arabian Journal of Business and Management Review*, Vol. 4, No. 1, 379-389.

Tan, S., Y., M., Chin, S., T., S., Seyal, A., H., Yeow, J., A. and Tan, S., K. 2013. The Relationship between Spitiural Intelligence and Transformational Leadership Style Among Student Leaders. *Journal of Southeast Asian Research*, DOI: 10.5171/2013. 319474.

Turner, N., Barling, J., Epitropaki, O., Butcher, V. and Milder, C. (2002). Transformational leadership and moral reasoning. *Journal of Applied Psychology*, 87, 304-311.

Vaughan, G. and Hogg, M. (2011). *Introduction to Social Psychology*. 6th ed. NJ: Prentice Hall.

Walker, K. and Pagano, B. 2005. *Transparency: The Clear Path to Leadership Credibility*. Linkage: Burlington. Dalam http://www.linkageinc.com/thinking/linkageleader/Documents/Karen_Walker_%20Barbara_Pagano_TRANSPARENCY_Is_the_Clear_Path_to_Leadership_Credibility_0105.pdf.

Deyal.,
 Tan,
 onship
 gence
 ational
 among
 al of
 earch,
 74.
 ki, O.,
 r, C.
 tional
 moral
 plied
 .
 2011).
 Social
 NJ:
 2005.
 Path
 bility.
 dalam
 /thin
 ents/
 ra_P
 _Is_t
 rship

Weber, R. P. 1990. *Basic Content Analysis (second edition)-Series Quantitative Applications in the Social Sciences*. SAGE Publication: USA.

Wibisono, B. K. 2011. Anies: Indonesia Alami Krisis Kepemimpinan. Dalam <http://www.antaraneews.com/berita/271538/anies-indonesia-alami-krisis-kepemimpinan>. (diakses pada tanggal 25 April 2013).

Zohar, D. and Marshall, I. 2000. *SQ: Kecerdasan Spiritual*, Terjemahan: Rahmani Astuti, Ahmad Nadjib Burhani & Ahmad Baiquni. PT. Mizan Pustaka: Bandung.

Lazovic, S. 2012. The Role and Importance of Emotional Intelligence in Knowledge Management. Dalam http://www.issbs.si/press/ISBN/978-961-6813-10-5/papers/ML12_148.pdf. 20-22.