

LEADERSHIP STYLE IN STAREGIC LEADERSHIP FROM A CIVIL MILITARY PERSPECTIVE ON STATE DEFENSE POLICY

Yanto Manurung, Yusuf Ali, & Herlina Saragih

Universitas Pertahanan RI

Email: yasman@doktoral.idu.ac.id, yusufali8788@gmail.com, & herlina.saragih@idu.ac.id

Abstrak

Fenomena yang terjadi saat ini adalah adanya calon-calon pemimpin yang berlatar belakang militer dan sipil. Kehadiran pemimpin masa depan dengan personel militer masih dapat dianggap kuat, karena sindrom pascakekuasaan masih ada, keyakinan bahwa pemimpin tentara masa depan masih dapat memimpin negara. Gaya kepemimpinan sebelumnya dari beberapa pemimpin Indonesia tampaknya spesifik konteks dan mungkin berkurang atau tidak efektif. Memang, gaya kepemimpinan pemimpin yang efektif disesuaikan dengan situasi (gaya kepemimpinan situasional), dan gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional unggulan terus berlanjut. Berangkat dari konteks di atas, masalah yang diuraikan dalam artikel ini dapat dirumuskan sebagai berikut: bagaimana gaya kepemimpinan transaksional Sipil dan Militer pada kebijakan pertahanan negara? Model kepemimpinan transaksi memiliki efek positif dan negatif. Efek positif dari model transaksi ini adalah adanya kejelasan pembagian kerja sesuai tugas pokok dan fungsi masing-masing karyawan dalam organisasi, standarisasi pedoman dan aturan kerja, serta ditetapkannya aturan

Kata kunci: Kepemimpinan transaksional, Sipil, Militer

Abstract

The current phenomenon is the existence of potential leaders with military and civilian backgrounds. The presence of the future leader with military personnel can still be considered strong, because the post-power syndrome still exists, the belief that the future army leader can still lead the country. Previous leadership styles of some Indonesian leaders appear to be context specific and may be diminished or ineffective. Indeed, the leadership style of effective leaders is adapted to the situation (situational leadership style), and the pre-eminent transactional and transformational leadership styles continue. Departing from the above context, the problem described in this article can be formulated as follows: How is the Civil and Military transactional leadership style in national defense policy? The transaction leadership model has both positive and negative effects. The positive effect of this transaction model is the clarity of the division of labor according to the main tasks and functions of each employee in the organization, standardization of work guidelines and rules, and the establishment of rules.

Keywords: Transactional Leadership, Civil, Military

PENDAHULUAN

Keterampilan kepemimpinan pemimpin merupakan salah satu faktor kunci, yang mengatur keberadaan mereka dan mengatur dan mengelola kegiatan kolaboratif yang dilakukan oleh semua organisasi, terutama lembaga negara Indonesia, berdasarkan visi yang mereka butuhkan.

Tujuan direncanakan dan ditetapkan. Kepemimpinan adalah salah satu faktor terpenting dalam menjalankan bisnis. Pemimpin memiliki sikap kepemimpinan yang berbeda. (Sutarto,

19998), “kepemimpinan adalah serangkaian kegiatan terstruktur berupa kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu dan bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan” Demokrasi Pancasila yang ditandai dengan dihapuskannya fungsi ganda ABRI, dengan pelarangan partisipasi politik militer dalam rangka mempertahankan sentralitas nasional. Partai politik, PNS, dan PNS tidak boleh ikut berpolitik (Sridanti, 2014). Oleh karena itu, ABRI sekarang dikenal sebagai TNI) dan penguasa berada pada posisi netral.

Fenomena yang terjadi saat ini adalah adanya calon-calon pemimpin yang berlatar belakang militer dan sipil. Kehadiran pemimpin masa depan dengan personel militer masih dapat dianggap kuat, karena sindrom pascakekuasaan masih ada, keyakinan bahwa pemimpin tentara masa depan masih dapat memimpin negara. Dimana karakternya Kepemimpinan yang dipelajari oleh calon pemimpin dari militer bukanlah karakteristik kepemimpinan sipil, tetapi karakteristik kepemimpinan militer. Peran kepemimpinan dalam suatu instansi Pemerintah, adalah untuk penggerak mengarahkan, dan penggunaan secara tepat dan optimal berbagai sumber daya yang dimilikinya.

Setiap organisasi memiliki hasil dan prestasi yang membanggakan. Peran kepala pemerintahan Indonesia dalam menjalankan fungsi kepemimpinannya diwujudkan dalam bentuk serangkaian tindakan rutin khusus terkait dengan jabatan yang dijabatnya. Oleh karena itu, prestasi dan kegagalan yang dialami oleh para pemimpin organisasi pemerintahan Indonesia erat kaitannya dengan peran pemimpin dalam menjalankan tugas dan fungsi kepemimpinan dengan baik dan optimal. Semakin tepat dan optimal peran pemimpin dalam melaksanakan tugas-tugas kepemimpinannya dalam organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang akan dicapainya.

METODE PENELITIAN

Kepemimpinan sebagai proses sosial dengan interaksi interaktif. Sebagaimana Yukl menyatakan dalam (Bush, 2008) (2008, p 3), menjelaskan menggambarkan kepemimpinan sebagai berikut: Sebagian besar definisi kepemimpinan memungkinkan seseorang atau kelompok untuk membangun hubungan dengan atau sekelompok orang lain atau kegiatan dalam organisasi.

(Suryana Asep, 2013) Memahami kepemimpinan sebagai keterampilan yang

diperlukan untuk menunjukkan kepemimpinan agar bawahan dapat bergerak untuk mencapai tujuannya. Kepemimpinan transaksional mengasumsikan bahwa pengikut termotivasi ketika mereka mengevaluasi kinerja mereka dengan memperhatikan kepentingan pribadi mereka (Uno, 2007), Kepemimpinan transaksional juga mencakup nilai-nilai, yang terkait dengan pertukaran integritas, akuntabilitas, dan timbal balik.

(Bertocci I David, 2009), kepemimpinan transaksional adalah gaya kepemimpinan yang membantu eksekutif menentukan jenis kompensasi yang diinginkan anggotanya dan mencapai kinerja dan hasil yang diinginkan. Anda akan dihargai berdasarkan kinerja Anda. Jenis kepemimpinan ini membantu orang membuat kesepakatan yang jelas dan bermakna yang memperhitungkan hak dan kebutuhan orang lain.

(Bass & Riggio Ronald E, n.d.) (2006, p.8) menyatakan bahwa: *Transactional leadership occurs when a leader rewards or disciplines a follower based on the follower's performance. Transactional leadership is based on contingent reinforcement, either positive contingent reward (CR) or the more negative active or passive forms of management-by-exception (MBE-A or MBE-P).* Berdasarkan pengertian di atas, kepemimpinan transaksional terjadi ketika penghargaan dan disiplin yang diberikan pemimpin kepada anggota bergantung pada manfaat kinerja anggota. Kepemimpinan transaksional, tidak termasuk aset dan kewajiban, didasarkan pada peningkatan acak dalam manajemen penghargaan dan pengacakan. Ada dua aspek kualitas kepemimpinan transaksi (Bass & Riggio Ronald E, n.d.), p.8).

a. Penghargaan bersyarat dapat berupa penghargaan dari pimpinan berdasarkan pencapaian tugas, yaitu bonus atau peningkatan pendapatan atau peralatan. Pemimpin mengarahkan

anggota atau bawahan apa yang harus dilakukan ketika penghargaan khusus diperlukan, memastikan bahwa bawahan menerima apa yang mereka butuhkan sebagai imbalan atas upaya mereka. Imbalan yang diberikan tidak selalu penting, tetapi mungkin tidak penting, seperti ketika seorang pemimpin menyetujui suatu tugas untuk dilakukan.

- b. *Management-by-exception*. Dalam manajemen yang luar biasa, pemimpin berusaha untuk mempertahankan hasil dan fungsi bawahannya. Jika terjadi kesalahan, manager akan segera mengambil tindakan korektif. Penanganan eksepsi dapat dibagi menjadi aktif dan pasif. Manajemen yang luar biasa dikatakan positif jika pemimpin dapat melakukan tindakan kepemimpinan dengan terus memantau dan mengendalikan perilaku bawahannya dan menghasilkan kinerja tanpa membuat kesalahan oleh bawahannya.

Kedudukan dan peran kepemimpinan seseorang dalam suatu organisasi, termasuk instansi pemerintah Indonesia, memiliki dampak yang signifikan terhadap berhasil tidaknya suatu proses kolaboratif yang dipimpin oleh para pemangku kepentingan (pejabat) dalam organisasi tersebut. Kewajiban. Secara efektif, efisien, dan efektif mencapai tujuan, sasaran, dan pedoman yang digariskan dalam kebijakan dan rencana organisasi Anda. Nilai, norma, dan perilaku yang diekspresikan pemimpin melalui tugas, tugas, dan petunjuknya dalam melaksanakan tugasnya cenderung menuntut kepatuhan kepada bawahannya, ketika menyelesaikan masalah yang muncul dalam suatu organisasi, pemimpin bertemu dengan bawahannya untuk membahas alternatif yang tepat bagi pemimpin untuk memecahkan masalah.

Gaya kepemimpinan sebelumnya dari beberapa pemimpin Indonesia tampaknya spesifik konteks dan mungkin berkurang atau tidak efektif. Memang, gaya kepemimpinan pemimpin yang efektif disesuaikan dengan situasi (gaya kepemimpinan situasional), dan gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional unggulan terus berlanjut. Berangkat dari konteks di atas, masalah yang diuraikan dalam artikel ini dapat dirumuskan sebagai berikut: bagaimana gaya kepemimpinan transaksional Sipil dan Militer pada kebijakan pertahanan negara?

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Untuk mendukung penulisan ini, perbedaan konsep dan teori tentang gaya kepemimpinan dapat dilihat oleh para ahli yang berbeda dan dijelaskan secara rinci dalam konteks kehidupan organisasi:

a. Kepemimpinan

Glosarium memimpin dalam istilah dasar "memimpin" berarti mengarahkan atau membimbing. Istilah "lead" memunculkan istilah kerja "lead", yaitu pemimpin atau leader. Istilah "manajer" dan "istilah kepemimpinan" berasal dari bahasa asing "manajer". (Syafie & Inu Kencana, 2009), "kepemimpinan dalam bahasa Inggris" mengacu pada kemampuan dan kepribadian seseorang. Menghipnotis dan membujuk pihak lain untuk mengambil tindakan untuk mencapai tujuan mereka dan, oleh karena itu, gunakan mereka sebagai titik awal dari struktur kelompok dan inti dari proses. Kepemimpinan manusia dapat terjadi dalam kehidupan baik manusia maupun organisasi. Ketika seseorang menggunakan kekuatannya untuk menghipnotis orang lain dalam kelompok/organisasi, mereka ingin mengikuti orang yang dihipnotis, yang merupakan manfaat dari keterampilan kepemimpinan, sehingga seseorang muncul sebagai pemimpin, sengaja atau tidak sengaja. Sebagaimana dijelaskan kembali

oleh Stogdill dalam (Pamudji, 2005;9) kepemimpinan adalah sebagai berikut:

- 1) Pusat perubahan, aktivitas dan proses kelompok (*leadership as a focus of group processes*).
- 2) Kepribadian yang berpengaruh (*leadership as personality and its effects*).
- 3) Memorandum of Understanding atau teknologi untuk membuat kesepakatan (*leadership as the art of inducing compliance*).
- 4) Pengaruh (*leadership as the exercise of influence*).
- 5) Tindakan atau perilaku (*leadership as act or behavior*).
- 6) Suatu bentuk persuasi (*leadership as a form of persuasion*).
- 7) Suatu hubungan kekuatan/kekuasaan (*leadership as a power relation*).
- 8) Sarana untuk mencapai tujuan (*leadership as an instrument of goal achievement*).
- 9) Hasil interaksi (*leadership as an effect of interaction*).
- 10) Peranan yang dipisahkan (*leadership as a defferentiated role*).
- 11) Mulai dari struktur (*leadership as the iniatiation structure*).

(Nawawi H. Hadari, 2003) melihat kepemimpinan sebagai kemampuan untuk menyarankan, mengarahkan, dan menyarankan emosi, pikiran, dan tindakan orang lain, yang berbagi kreativitas dan inisiatif dengan orang lain dan berbagi tujuan bersama. Kami didorong untuk melakukan kegiatan yang ditujukan untuk mencapai ini. Atau dengan kata lain kepemimpinan juga berarti kemampuan menggerakkan anggota kelompok/organisasi dan melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan bersama. (Sutarto, 19998):25) adalah rangkaian kepemimpinan berupa kemampuan menghipnotis tindakan orang lain dalam keadaan eksklusif sehingga mereka siap berpartisipasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, yang didefinisikan sebagai

kegiatan yang terstruktur. Dari penjelasan kepemimpinan yang diuraikan ada beberapa unsur. Unsur-unsur dimaksud adalah:

- 1) Beberapa orang memiliki fungsi sebagai pemimpin yang dianggap sebagai pemimpin.
- 2) Ada orang lain yang sedang dibimbing.
- 3) Adanya kegiatan yang menggerakkan orang lain dengan menyarankan dan mengarahkan emosi, pikiran, dan tindakan.
- 4) Ada tujuan yang ingin dicapai secara sistematis dan instan.
- 5) Ia mengambil bentuk proses kelompok/organisasi besar dan kecil dan dipimpin oleh sejumlah kecil orang (Nawawi H. Hadari, 2003), Op. Cit: 15).

Dari teori karakteristik kepemimpinan, Keith Davis menyimpulkan bahwa ada empat karakteristik utama yang mempengaruhi keberhasilan kepemimpinan dalam suatu organisasi, seperti yang dijelaskan oleh (Sukanto Reksohadiprodjo & T Hani, 1997). 1). Kecerdasan. 2). Kedewasaan sosial dan interaksi sosial yang luas. 3). Motivasi diri dan dorongan berprestasi. 4). Sikap perilaku interaksi manusiawi. Kepemimpinan manajer yang efektif hanya dapat dicapai jika dilakukan sesuai dengan fungsinya. Fungsi kepemimpinan yang terhubung secara pribadi memanfaatkan kondisi sosial dalam kehidupan masing-masing kelompok/organisasi. Artinya, semua pemimpin berada di dalam situasi, bukan di luar. Manajer harus berusaha untuk menjadi bagian dari situasi sosial kelompok/organisasi (Nawawi H. Hadari, 2003), Op. Cit: 74).

b. Gaya Kepemimpinan

Semua manajer mencoba melakukan aktivitas mereka dalam kebiasaan eksklusif yang oleh para profesional dianggap sebagai gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan pemimpin dapat bersifat

diktator, demokratis, dan paternal, tetapi gaya kepemimpinan yang dianggap sesuai untuk semua situasi dan kondisi dianggap gaya kepemimpinan situasional, gaya kepemimpinan transaksional, dan transformasi. Gaya kepemimpinan situasi, gaya kepemimpinan transaksi, gaya kepemimpinan transformasional

1) Gaya Kepemimpinan Situasional

(Nawawi H. Hadari, 2003), Teori gaya kepemimpinan sebelumnya berasumsi bahwa sebuah organisasi dapat mengelola dalam semua situasi dengan gaya atau gaya kepemimpinan tunggal. Oleh karena itu, terdapat reaksi/reaksi terhadap teori-teori kepemimpinan tersebut. Dengan kata lain, tidak mungkin menjalankan organisasi dengan gaya atau kondisi kepemimpinan tunggal untuk semua situasi, terutama karena organisasi terus tumbuh atau keanggotaan bertambah. Tidak mungkin mengelola semua situasi yang memimpin organisasi dengan kepribadian, latar belakang, tingkat kecerdasan yang berbeda, dll., dengan gaya atau kondisi kepemimpinan tunggal.

Respon yang dihasilkan berfokus pada keyakinan bahwa kepemimpinan yang tidak konsisten juga diperlukan untuk menghadapi situasi yang tidak konsisten. Pendapat ini diklaim sebagai pendekatan atau pendekatan yang kebetulan. Teori ini berpendapat untuk menggunakan pendekatan sirkumstansial atau pendekatan sirkumstansial, karena gaya perilaku dan kepemimpinan perlu disinkronkan dengan situasi manajer. Teori ini disebut juga teori pendekatan atau teori situasi karena gaya perilaku dan kepemimpinan perlu diselaraskan dengan situasi manajer (Nawawi H. Hadari, 2003)ibid.: 93).

(Nawawi H. Hadari, 2003) mengajukan beberapa model sederhana Untuk mempengaruhi kepemimpinan kontekstual, misalnya, gaya kepemimpinan kombinasi dan berorientasi tugas seringkali tidak ada, sehingga tidak bekerja dengan

baik pada waktu yang tepat, bekerja lambat, dan menolak perintah, atau tidak patuh. Hanya berfungsi jika dipesan dan layanan diperlukan. Di sisi lain, kepemimpinan yang berfokus pada interaksi anggota/bawahan atau penggunaan anggota/ bawahan adalah rajin dan cerdas bagi anggota/bawahan, bekerja pada waktu yang tepat, tanpa menunggu perintah, dan terus menerus tanpa menunggu.

2) Gaya kepemimpinan Transaksional.

Gaya kepemimpinan transaksional adalah gaya kepemimpinan yang dicirikan oleh kepemimpinan atau motivasi bawahan atau anggota manajer dengan memperjelas peran dan persyaratan tugas untuk mencapai tujuan mereka (Nurgiansah, 2020). Dengan perubahan persyaratan dan pengembangan lingkungan kerja untuk pemberdayaan anggota organisasi yang lebih kuat sebagai sumber daya, transisi dari kepemimpinan transaksional ke kepemimpinan transformasional berkembang secara bertahap. Pergeseran ini tidak berarti bahwa kepemimpinan transformasional merupakan kebalikan dari pendekatan kepemimpinan transformasional, karena kepemimpinan transformasional dapat dibangun melalui pendekatan kepemimpinan transformasional. berikut ini ketengahkan ciri-cirinya:

- a. Kepemimpinan ini bersifat karismatik dan cenderung membentuk visi dan misi yang jelas, menanamkan rasa bangga pada organisasi dan pimpinan, serta memperoleh rasa hormat, dukungan dan kepercayaan dari bawahan/anggota dan rekan kerja.
- b. Panduan ini menekankan pada inspirasi, seperti mengkomunikasikan harapan yang tinggi dan berfokus pada penggunaan simbol dan slogan untuk mengungkapkan hal-hal penting dengan cara yang mudah.
- c. Kepemimpinan ini memiliki kemampuan untuk memberikan

stimulasi intelektual, mempromosikan penggunaan kecerdasan, membangun organisasi pembelajaran, mengutamakan rasionalitas, dan memecahkan masalah dengan cermat.

- d. Kepemimpinan ini memastikan pertimbangan pribadi, memberikan perhatian pribadi, memperlakukan bawahan/anggota organisasi secara individual, menyelenggarakan kursus pelatihan dan memberi nasihat (Nawawi H. Hadari, 2003)(Ibid :166).

3) Gaya pemimpin transformasional.

Meskipun gaya kepemimpinan transformasional berbeda, namun bersinggungan erat dengan kepemimpinan karismatik, kepemimpinan transformasional sebenarnya didasarkan pada kepemimpinan karismatik. Kepemimpinan karismatik menginginkan anggota bawahan/organisasi menjadi pengikut agar dapat mengadopsi pandangan pemimpin dengan sedikit atau tanpa perubahan sebanyak mungkin. Kepemimpinan transaksi, di sisi lain, berusaha membimbing bawahan/ anggota organisasi untuk bersikap kritis terhadap pendapat dan pandangan yang ditetapkan dalam lingkungan organisasi atau ditentukan oleh eksekutif. Karena Scott Bird termasuk dalam kepemimpinan transformasional (<http://streadchange.com/filescourse.htm>.2002) dalam konteks penerapannya, kepemimpinan transformasional diperoleh. Tiga elemen yang harus dilakukan: yakni strategi, kepemimpinan dan budaya organisasi.

Pembahasan

Gaya Kepemimpinan Transaksional Sipil Dan Militer Pada Kebijakan Pertahanan Negara

Meski tidak bisa disangkal lagi pada Indonesia telah memasuki babak baru pada kehidupan berdemokrasi pada mana interaksi sipil-militer telah menempatkan

Tentara Nasional Indonesia pada kontrol sipil, Namun, fenomena yang masih umum adalah bahwa institusi swasta atau lebih sempurna pada sini dikatakan menjadi pemimpin sipil masih ingin mencari partner militer manakala sipil dicermati tidak memiliki expertise pada military affairs, sebagai akibatnya dicarilah tokoh militer buat mendampinginya, faktor ekuilibrium kekuatan antara elit sipil dan militer pada menata dan melaksanakan taktik keamanan nasional akan sebagai kenyataan yang lebih menarik pada konteks berita interaksi sipil-militer ini.

Dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2002 mengenai Pertahanan Negara, pasal 1 angka 1 mendefinisikan pertahanan negara merupakan segala bisnis buat mempertahankan kedaulatan negara, Keutuhan wilayah dan keamanan nasional NKRI menyusul ancaman dan gejolak terhadap keutuhan bangsa dan negara. Pertahanan Negara adalah kekuatan bersama (sipil dan militer) diselenggarakan sang suatu negara buat mengklaim integritas wilayahnya, proteksi menurut orang dan/atau menjaga kepentingankepentingannya. Pertahanan adalah suatu upaya yang dilakukan buat membentuk syarat atau keadaan yang stabil.

Pertahanan negara adalah gabungan kekuatan (warga negara dan tentara) untuk menjaga keutuhan wilayah, melindungi rakyat, dan/atau melindungi kepentingan nasional. Dengan demikian penyelenggaraan pertahanan negara wajib mengacu dalam tujuan mempertahankan kedaulatan negara dan keutuhan daerah. Pertahanan negara dikelola sang Kementerian Pertahanan. TNI dianggap menjadi kekuatan pertahanan. Pertahanan bertujuan untuk memelihara dan melindungi kedaulatan negara, keutuhan wilayah NKRI, dan keamanan negara dari segala bentuk ancaman. Oleh karena itu, semua perusahaan pertahanan harus mengacu pada tujuan ini. Oleh karena itu,

pertahanan membantu mewujudkan dan memelihara seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia dalam satu kesatuan pertahanan. Pertahanan negara diselenggarakan sang pemerintah dan dipersiapkan secara dini menggunakan system pertahanan negara melalui bisnis membentuk dan membina kemampuan dan daya cegah negara dan bangsa dan menanggulangi setiap ancaman.

Pemimpin adalah salah satu unsur yang sangat krusial pada melaksanakan suatu aktivitas terutama pada mengatur sebuah negara. Pemimpin mempunyai perilaku kepemimpinan yang berbeda-beda. Maka menurut itu pemimpin yang baik merupakan pemimpin yang mampu menghimpun seluruh masyarakatnya buat mampu menaruh kesempatan yang sama pada segi pemerintahan. Siagian mengatakan masih ada lima jenis kepemimpinan: diktator, paternalistik, karismatik, laissez-faire, dan demokrasi.

A. Perspektif Sipil

Indonesia ketika ini sedang memasuki era reformasi, dimana dalam ketika ini globalisasi mulai ada dan sangat menghipnotis kehidupan rakyat. Indonesia adalah negara beragam yang terdiri beberapa suku, bangsa, dan etnis. Dalam hal ini, Indonesia telah menjadi negara yang beragam, dan di era reformasi ini lebih baik dipimpin oleh tipe pemimpin swasta yang demokratis. Hal ini karena sifat kepemimpinan militer tidak sama dengan yang digunakan oleh warga sipil. Dalam militer tidak terdapat kerangka tentang demokrasi tersebut.

Jika pemimpin berangkat menurut kalangan militer maka pemimpin diperkirakan mempunyai perilaku militer yakni otoriter lantaran efek kedisiplinan militer yang tinggi dan terpaku dalam perintah satu arah (komando). Sedangkan menurut kalangan sipil lebih fleksibel lantaran berawal menurut rakyat sipil, sedangkan kalangan militer lebih baik penekanan dalam bidang pertahanan dan

keamanan negara. Pemimpin yang memakai gaya kepemimpinan otokratik sinkron apa yang dikatakan sang (Sutikno, 2014) bahwa tipe kepemimpinan merupakan hak pribadinya, Akibatnya, tidak perlu berkonsultasi dengan orang lain dan tidak ada yang mengintervensi (Sutikno, 2014) (Nurgiansah, 2021).

Oleh karena itu, seorang pemimpin yang diklasifikasikan sebagai diktator menunjukkan banyak kualitas yang biasanya dianggap sebagai pemimpin yang egois. Hal ini berbeda dengan karakteristik pemimpin yang jauh dari dunia sipil dan dianggap lebih populis, mengingat situasi masyarakat Indonesia yang majemuk. Sifat terkotakkotak yang ada di masyarakat berpendapat dan intinya manusia memang pada dasarnya memiliki sikap yang terkotakkotak, yakni akan bergabung dengan kelompok yang memiliki tujuan atau suatu kepentingan yang sama. Manusia akan menentukan ke arah mana dirinya akan berpikir, mengonsep, bergerak dan merubah sesuatu.

Pemerintahan tidak hanya berfokus pada masalah ketatanegaraan dan kejahatan yang mengancam, yang kemudian membuat rakyat seakan terombang-ambing karena sikap dan karakter pemimpinnya yang otokratik yang biasanya dengan karakteristik seperti itu digunakan untuk mendoktrin rakyat agar timbul rasa takut terhadap pemimpinnya. (Miriam Budiardjo, 2007) pernah menyatakan bahwa militer tidak dibenarkan berkuasa di republik. Sebab, hal itu sama saja dengan membiarkan ekspansi junta militer, yang nantinya akan mendorong tumbuhnya poros yang merongrong kepentingan publik itu sendiri.

B. Perspektif Militer

Model kepemimpinan dalam perspektif militer dalam sebuah negara ialah kepemimpinan yang mempunyai kaitan erat dan kecenderungan pada praktik praktik kepemimpinan yang

menerapkan prinsip, nilai-nilai, ideologi, wacana dan perilaku militer yang meliputi komando, hirarkhi, disiplin, keseragaman, dan lainnya.

Adapun kepemimpinan negara dibawah wewenang dan kepentingan dominasi institusi militer (lembaga militer) dan/atau negara yang menggunakan prinsip-prinsip kedisiplinan yang kuat dalam proses ketatanegaraan baik langsung maupun tidak langsung. Tipe kepemimpinan sebaiknya harus melihat terlebih dahulu pada situasi dan kondisi. Ketika situasi dalam keadaan yang membutuhkan pemimpin dengan tipe otokratik, maka pemimpin harus bersifat otokratik.

Oleh karena itu, sangat berharga karena membutuhkan pemimpin yang diktator, yang pada dasarnya harus berdiri teguh dan beradaptasi dengan situasi dan keadaan Indonesia yang sering terjadi gesekan. Disiplin yang terkandung dalam konsep militerisme adalah akibat dan akibat perang dan kekerasan sebagai cara berpikir. Kekerasan yang disebabkan oleh dominasi militer mencakup prinsip, ideologi, dan nilai yang dilakukan dari perspektif militer. Ini solid, keras, ketat, hierarkis dan sistematis (perintah / perintah), tanpa tanggung jawab atau kompromi.

Hal ini sering mengalihkan perhatian militer dari keahliannya sebagai alat nasional dan menyelamatkan negara dalam kerangka keamanan nasional. Hal itulah yang seringkali dijadikan alasan untuk mendominasi masyarakat, dan terlibat dalam urusan urusan politik bernegara demi kepentingan kelompok, golongan atau institusinya, bahkan dapat disalah gunakan sebagai alat penguasa semata. Bentuk militer yang diktator dapat dilakukan dengan terlebih dahulu mempertimbangkan situasi dan keadaan masyarakat dan negara. Hal ini lebih dilakukan pada saat situasi dan kondisi tersebut membutuhkan pemimpin yang

bertipe otokratik, bukan artinya bersikap egois dan tidak menerima masukan, bukan berarti memiliki sistem yang otokrasi.

Perlu diingat bahwa kediktatoran adalah ciri kepemimpinan yang nantinya dapat mempengaruhi orang lain. Berbeda dengan kediktatoran yang merupakan sistem pemerintahan. Fakta bahwa kediktatoran adalah gaya manajemen murni mendukungnya. Melihat fakta di Indonesia saat ini, pemimpin yang seperti apapun masih bersikap mengkotak kotakkan kepentingan sesuai dengan kelompok masyarakat, dan masih mementingkan pemikiran dan kepentingan kelompoknya juga. Dalam sistem militer, pemimpin belajar bagaimana membimbing pemimpin dengan sikap yang solid dan disiplin. Saat tentara memasuki ranah politik praktis, ia akan menunjukkan gaya kepemimpinan yang mengakar kuat di pemerintahannya.

Dapat dikatakan bahwa kepemimpinan militer tidak membatasi atau membatasi kebebasan rakyat. Hal ini didasarkan pada keadaan demokrasi saat ini, di mana banyak pemimpin yang diremehkan dan otoritas serta rasa hormat mereka terhadap masyarakat semakin berkurang. masyarakat terlalu bebas berpendapat mengenai apapun yang sebenarnya sudah dengan usaha dan jalan yang maksimal dilakukan oleh pemerintah. Otoritarian akan lebih takut pada pemerintah. Takut dalam hal ini bukan berarti takut dan selalu tunduk pada pemerintah, melainkan segan kepada pemimpin. Berdasarkan hal tersebut maka harus adanya profesionalitas dua arah, harus disikapi jangan sampai membawa militer kearah politik praktis, tentu harus disikapi secara negawarawan oleh pihak politisi, sipil dan militer.

Kedua pihak tidak boleh menggunakan fenomena ini untuk kepentingan kelompok, yang akan merusak reformasi militer dan demokrasi. Misalnya, politik hak-hak sipil akan menggerakkan

tentara ke politik nyata dan kemudian membangun diskusi untuk memulihkan politik militer, atau dengan partai-partai yang mengikuti jalan politik nyata, seperti partai politik dan pemimpin ambisius. Pada dasarnya mereka berbeda, tentara adalah satu kesatuan dengan kepribadian yang tetap dan sikap dan inspirasi. Pada saat menjadi pemimpin maka akan menerapkan sifat dan sikap tersebut dalam banyak situasi dan kondisi yang terjadi di Indonesia.

Semua pemimpin tentu memiliki kualitas dan gaya tertentu dalam kepemimpinannya. Namun demikian, latar belakang budaya, pendidikan, dan wawasan membentuk kepribadian dan gaya pemimpin, yang membedakan setiap pemimpin dari kepribadian dan gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan transaksi. Hal ini dapat diketahui dari karakter berikut:

- a. Cenderung karismatik dengan mengembangkan visi dan misi yang jelas, menanamkan kebanggaan pada organisasi dan eksekutif, dan mendapatkan apresiasi, dukungan, dan kepercayaan dari bawahan/anggota organisasi dan/atau rekan kerja,
- b. Mengutamakan inspirasi. Ini termasuk mengomunikasikan harapan yang tinggi dan berfokus pada pengungkapan apa yang penting dalam kata-kata sederhana menggunakan simbol dan slogan.
- c. Ia memiliki kemampuan untuk memberikan stimulasi intelektual, mempromosikan Penggunaan kecerdasan, membangun organisasi pembelajaran (learning organization), memprioritaskan rasionalitas, dan dengan hati-hati memecahkan masalah.
- d. Pertimbangan individu, perhatian pribadi, perlakuan individu terhadap bawahan/anggota organisasi, organisasi kursus pelatihan dan nasehat (Nawawi H. Hadari, 2003), Op. Cit: 166).

Dalam aspek gaya kepemimpinan transaksi ini, karakter pemimpin dengan kepemimpinan yang berwatak sipil dan militer adalah:

Character Image Transactional Civilian -Military Leadership Style

No	Character	Civil	Military
1	2	3	4
1	Charismatic leaders use a clear formulation of vision and mission to instill praise in the organization and leaders and gain respect, support and religion according to organizational members/colleagues.	+	+
2	A leader who prioritizes inspiration, such as expressing high expectations with important symbols and jargon.	-	+
3	A leader who prioritizes inspiration, such as using simple symbols and important jargon to convey high expectations.	+	-
4	A leader with the ability to stimulate intellectually, encourage the use of intelligence, and build learning organizations.	+	+
5	A leader who prioritizes rationality in deciding a case his followers/subordinates face	+	+
6	A leader in problem solving application efforts, with meticulous steps	+	+
7	A unique and personally compassionate leader	+	-
8	A leader who treats subordinates / members of an organization individually.	+	-
9	A leader who wants to organize coaching to empower his followers/subordinates.	-	+
10	A leader who never stops giving advice to his followers/subordinates	+	+

Description: + More Dominant
- Less Dominant
Source: processed by researchers

Model kepemimpinan transaksi memiliki efek positif dan negatif. Efek positif dari model transaksi ini adalah adanya kejelasan pembagian kerja sesuai tugas pokok dan fungsi masing-masing karyawan dalam organisasi, standarisasi pedoman dan aturan kerja, serta ditetapkannya aturan.

(Pasolong Harbani, 2008) Kepemimpinan transaksional didasarkan pada asumsi bahwa bawahan dan sistem kerja lebih unggul ketika manajer memotivasi melalui penghargaan dan hukuman (Kuhler 1994). Dengan cara ini, pemimpin transaksi juga mengenali kebutuhan dan keinginan bawahan mereka dan menjelaskan bahwa mereka hanya dapat sepenuhnya mencapai keduanya jika mereka bekerja sesuai dengan persyaratan pekerjaan mereka. (Rivai, 2003) menyatakan bahwa kepemimpinan transaksi adalah kemampuan pemimpin untuk membimbing atau memotivasi pengikut untuk mencapai tujuan yang ditetapkan dengan memperjelas peran dan persyaratan tugas.

KESIMPULAN

Efektivitas kepemimpinan transaksional hanya ditentukan oleh kemampuan pemimpin untuk menghargai pekerjaan yang berhasil dan hukuman bagi yang melanggar aturan main yang disepakati. Hal ini juga ditentukan oleh kemampuan bawahan untuk mengevaluasi atau membandingkan kebaikan. Kepala. Kepemimpinan ini memiliki karakteristik utama yaitu pertukaran antara produktivitas dan penghargaan atau hukuman.

Kepemimpinan yang efektif di Indonesia untuk memecahkan masalah kehidupan berbangsa, berbangsa, dan bermasyarakat dengan menggunakan gaya kepemimpinan atau kepribadian kontekstual, transaksional, transformatif.

Kepemimpinan pemimpin Indonesia yang efektif memecahkan masalah kehidupan berbangsa, bernegara dan bermasyarakat harus sadar dan mampu mengadopsi gaya kepribadian dan kepemimpinan yang kontekstual, transaksional, dan transformatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Bass, B. M., & Riggio Ronald E. (n.d.). *Transformational Leadership*, Second Edition, New Jersey; Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Bertocci I David. (2009). *Leadership in Organization*, University Press of America.
- Bush, T. (2008). *Leadership and Management Development in Education*. Sage Publications Ltd.
- Miriam Budiardjo. (2007). *Dasar-dasar Ilmu Politik (Revisi)*. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Nawawi H. Hadari. (2003). *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*, Gajah Mada, University Press.
- Nurgiansah, T. H. (2020). *Filsafat Pendidikan*. In *Banyumas: CV Pena Persada*.
- Nurgiansah, T. H. (2021). *Pendidikan Pancasila*. In *Solok: CV Mitra Cendekia Media*.
- Pamudji, S. (2005). *Kepemimpinan Pemerintah Indonesia*. Bumi Aksara.
- Pasolong Harbani. (2008). *Kepemimpinan Birokrasi*. Alfabeta.
- Rivai, V. (2003). *Manajemen Sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Sridanti, L. (2014). *Materi Perkulishsn Sistem Pemerintahan RI*. STISIP Margarana Tabanan.
- Sukanto Reksohadiprodjo, & T Hani, H. (1997). *Organisasi Perusahaan-perusahaan: Teori Struktur dan Perilaku*. BPFE.
- Suryana Asep. (2013). *Value Based Leadership*. Nurani Press.
- Sutarto. (19998). *Kepemimpinan*. Gajah Madah University Press.
- Sutikno. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpinan: Tips Praktis untuk Menjadi Pemimpin yang diidolakan*. Holistica Lombok.
- Syafiie, & Inu Kencana. (2009). *Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia*. PT Refika Aditama.
- Uno, H. B. (2007). *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di bidang pendidikan*. Bumi Aksara.