

## LEADERSHIP CONFIDENCE MODEL

**Christie G. Mewengkang**

Sekolah Tinggi Agama Kristen Negeri (STAKN) Manado

### ABSTRAK

Kepemimpinan dan kepercayaan memiliki hubungan yang sangat erat, karena sejumlah perilaku yang berhubungan dengan percaya diri dapat menjelaskan bagaimana hal ini memudahkan efektivitas kepemimpinan. Kebanyakan studi mengenai ciri pemimpin menemukan bahwa rasa percaya diri berhubungan positif dengan efektifitas dan kemajuan diri sendiri.

Untuk mencapai kepemimpinan yang efektif (*effective leadership*), kepemimpinan haruslah dipelajari sebagai suatu ilmu dan seni. Sehingga pemimpin yang efektif adalah seorang yang mampu mempergunakan ilmunya untuk berimprovisasi menggunakan sumber kekuasaannya untuk mempengaruhi maupun menggugah para pengikutnya untuk mencapai kinerja yang memuaskan melalui motivasi dan pemberdayaan.

**Kata Kunci:** Leadership, Confidence Model

### A. PENDAHULUAN

*Confidence* atau bisa juga diterjemahkan dengan keyakinan dan, atau kepercayaan, baik kepercayaan pada orang lain maupun kepercayaan pada diri sendiri. Yang dimaksud dengan *confidence* disini lebih mengarah pada kepercayaan atau keyakinan pada diri sendiri. Keyakinan umumnya digambarkan sebagai suatu keadaan tertentu baik secara praduga atau prediksi yang dilakukan adalah benar dan tindakan yang dipilih itu merupakan yang terbaik dan paling efektif.

Kepercayaan diri adalah percaya pada diri sendiri, namun sangat berbeda artinya dengan keangkuhan atau kesombongan. Karena kesombongan dan keangkuhan justru bersifat sebaliknya, dimana mereka tidak percaya pada sesuatu atau pada orang lain dan selalu menganggap diri sendiri yang paling benar. Kepercayaan diri atau dalam bahasa gaul disebut dengan "pede" adalah salah satu aspek kepribadian yang sangat penting dalam kehidupan kita sebagai manusia yang dikenal juga dengan makhluk sosial.

Orang yang memiliki kepercayaan diri yakin atas kemampuan dirinya dan percaya bahwa ia mampu untuk melakukan sesuatu untuk mewujudkan harapan dan keinginannya. Mereka yang memiliki percaya diri ini memiliki harapan yang realistis, bahkan ketika harapan tersebut tidak terwujud, mereka masih memiliki pikiran positif dan menerimanya dengan lapang dada. Secara umum yang dimaksud dengan percaya diri ini adalah dapat dihubungkan dengan berbagai konsep yang saling berhubungan antara harga diri dan kemajuan diri.

Kepemimpinan dan kepercayaan memiliki hubungan yang sangat erat, karena sejumlah perilaku yang berhubungan dengan percaya diri dapat menjelaskan bagaimana hal ini memudahkan efektivitas kepemimpinan. Kebanyakan studi mengenai ciri pemimpin menemukan bahwa rasa percaya diri berhubungan positif dengan efektifitas dan kemajuan diri sendiri (Bass, 1990). Dari hubungan tersebut dapat kita memberi suatu gambaran bahwa seorang pemimpin, dimana untuk mempengaruhi orang lain harus memiliki rasa percaya diri yang kuat. Karena tanpa percaya diri yang kuat maka seorang pemimpin akan kecil kemungkinannya untuk membuat upaya mempengaruhi, dari setiap upaya mempengaruhi yang dilakukan, akan kecil kemungkinannya untuk berhasil.

Begitu pula dalam organisasi, diperlukan pemimpin yang mampu untuk menggerakkan roda organisasi sehingga tujuan organisasi yang dipimpinnya dapat tercapai. Hal ini dapat dilakukan jika seorang pemimpin itu memiliki keyakinan pada diri sendiri dan kepercayaan pada orang lain bahwa dengan kemampuan mempengaruhi yang ia miliki, sehingga orang mau berusaha dan berjuang secara sungguh-sungguh dengan penuh kesadaran untuk tercapainya tujuan organisasi. Kita bisa memahami proses kepemimpinan dengan baik ketika kita tidak hanya melihat pada sosok seorang pemimpin, tetapi juga pengikut, bagaimana pemimpin dan pengikut saling berinteraksi, dan juga bagaimana situasi bisa mempengaruhi kemampuan dan tingkah laku pemimpin dan pengikut.

Dari hal tersebut dapatlah kita garis bawahi bahwa, untuk mewujudkan kepemimpinan yang efektif (*effective leadership*), kepemimpinan itu harus dipelajari sebagai suatu ilmu dan seni. Pemimpin yang efektif itu haruslah seorang yang mampu mempergunakan ilmunya untuk berimprovisasi menggunakan sumber kekuasaannya untuk mempengaruhi maupun menggugah para pengikutnya untuk mencapai kinerja yang memuaskan melalui motivasi dan pemberdayaan. Hal tersebut agar bisa berhasil harus adanya kepercayaan yang penuh dari bawahannya, untuk mendapatkan kepercayaan tersebut, terlebih dahulu seorang pemimpin harus dapat mempercayai dirinya sendiri sehingga dapat meyakinkan bagi orang lain atau para pengikutnya.

Dari beberapa penjelasan tersebut, maka sangatlah penting untuk dibahas bagaimana peran dan model-model kepercayaan diri untuk mewujudkan seorang pemimpin yang efektif dalam mengelola dan mempengaruhi orang lain, sehingga apa yang diinginkan dapat dilakukan oleh bawahannya. Dengan demikian peran pemimpin sebagai faktor penggerak dalam kegiatan organisasi, baik secara individual dan berkelompok dapat berfungsi dengan baik. Karena kepemimpinan merupakan salah satu aspek yang sangat menentukan tercapainya tujuan organisasi.

## B. KAJIAN TEORITIS

Kepercayaan merupakan hal yang sangat mendasar dari seorang pemimpin, karena tanpa adanya kepercayaan, seorang pemimpin diibaratkan membangun rumah diatas pasir tanpa adanya dasar yang kuat, sehingga bila datang badai maka rumah itu pun akan mudah roboh. Kepercayaan atau tidak adanya kepercayaan, menjadi isu kepemimpinan yang semakin penting dalam organisasi-organisasi dewasa ini. Khususnya di negara kita yang tercinta ini, banyak organisasi ataupun lembaga-lembaga negara yang mengalami krisis kepercayaan dari masyarakat. Sekarang ini masyarakat sudah tidak tahu lagi harus percaya pada lembaga yang mana, karena banyak pemimpin lembaga-lembaga negara yang mendapat kepercayaan rakyat, saat ini banyak menyalahgunakan kepercayaan yang diberikan.

Dari hal-hal mengenai seberapa eratnya hubungan anatar kepercayaan dengan kepemimpinan, maka sangatlah penting jika kita melihat definisi teoritis dan operasional mengenai "*Leadership Confidence Model*".

### 1. *Leadership*

Sebelum kita membahas lebih jauh tentang "*Leadership Confidence Model*", pertama-tama kita melihat terlebih dahulu tentang definisi "*Leadership*" atau kepemimpinan. Banyak ahli-ahli khususnya para ahli manajemen memiliki pandangan yang berbeda tentang definisi kepemimpinan ini. Menurut James A. F. Stoner, (1996) bahwa kepemimpinan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas anggota kelompok. Lussier (2011) melihat "*Leadership is the influencing process of leaders and followers to achieve organizational objectives through change*".<sup>1</sup> Definisi yang lain tentang kepemimpinan (leadership) merupakan aktivitas mempengaruhi orang untuk mau berusaha dan berjuang secara sungguh-sungguh dan penuh kesadaran untuk tercapainya tujuan organisasi.<sup>2</sup> Dari definisi tersebut dapatlah kita ambil suatu kesimpulan bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses dari suatu aktivitas untuk mempengaruhi orang lain untuk melakukan dan melaksanakan tugasnya baik secara individu ataupun kelompok.

Definisi lain dari kepemimpinan sebagaimana dikemukakan oleh Hersey dan Blanchard bahwa:

---

<sup>1</sup> Mukhneri Mukhtar, *Supervision: Improving Performance and Development Quality in Education*, Jakarta, PPs UNJ Press, 2011) h. 284.

<sup>2</sup> *Ibid*, h. 284.

*“... Leadership is a broader concept than management. Management is thought of as a special kind of leadership in which the achievement of organizational goals is paramount. Leadership occurs any time one attempts to influence the behavior of an individual or group, regardless of the reason. It may be for one’s own goals or for those of others, and they may or may not be congruent with organizational goals”<sup>3</sup>*

Definisi kepemimpinan diatas memiliki pengertian bahwa, “Kepemimpinan suatu konsep yang memiliki artian yang lebih luas arti manajemen, dimana pencapaian tujuan organisasi merupakan hal yang sangat penting. Dan kepemimpinan merupakan suatu usaha atau tindakan dari seseorang untuk mempengaruhi orang lain baik secara individu ataupun kelompok. Definisi kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Sumber dari pengaruh ini dapat bersifat formal, seperti yang disajikan oleh kepemilikan peringkat manajerial dalam organisasi.<sup>4</sup>

Berdasarkan dari beberapa definisi tersebut maka secara garis besar dapatlah kita tarik sebuah pengertian secara umum tentang kepemimpinan, kepemimpinan merupakan suatu tindakan dari seseorang untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan organisasi. Sering kita menjumpai dalam sebuah organisasi dimana kepemimpinan dijalankan semata-mata karena kedudukannya dalam organisasi itu. Hanya karena organisasi memberikan hak formal tertentu tidak menjadi jaminan bahwa mereka akan menjadi pemimpin yang efektif. Dimana dalam suatu organisasi sering kepemimpinan yang mengandung unsur sanksi atau kemampuan untuk mempengaruhi justru timbul di luar struktur formal organisasi, dan bahkan seringkali juga kita temui hal itu justru sama penting bahkan lebih penting daripada pengaruh formal.

Kepemimpinan seperti yang telah dijelaskan di pendahuluan merupakan suatu ilmu dan juga merupakan suatu seni. Kepemimpinan merupakan suatu tindakan dan pengaruh yang tidak hanya didasari atas logika tetapi juga melibatkan inspirasi. Karena sebagai seorang manusia, pemimpin memiliki sisi rasional dan sisi emosional yang membawa implikasi terjadinya perbedaan pemikiran, perasaan, harapan, mimpi, kebutuhan, ketakutan, ambisi dan tujuan. Maka sebagai konsekuensinya, seorang pemimpin harus mampu mengelola dirinya sendiri, serta cerdas untuk menggunakan pendekatan rasional maupun emosional dalam mempengaruhi pengikutnya tentu dengan bobot yang adil dan disesuaikan dengan keadaan.

---

<sup>3</sup> Paul Hersey dan Kenneth H. Blanchard, ***Management of Organizational Behavior; Utilizing Human resources Sixth Edition***, (New Jersey: Prentice Hall, Inc., 1999) h. 5

<sup>4</sup> Stephen P. Robbins, ***Perilaku Organisasi***, edisi ke-10 (Jakarta: PT INDEKS KImpk GRAMEDIA 2006, ) h.432

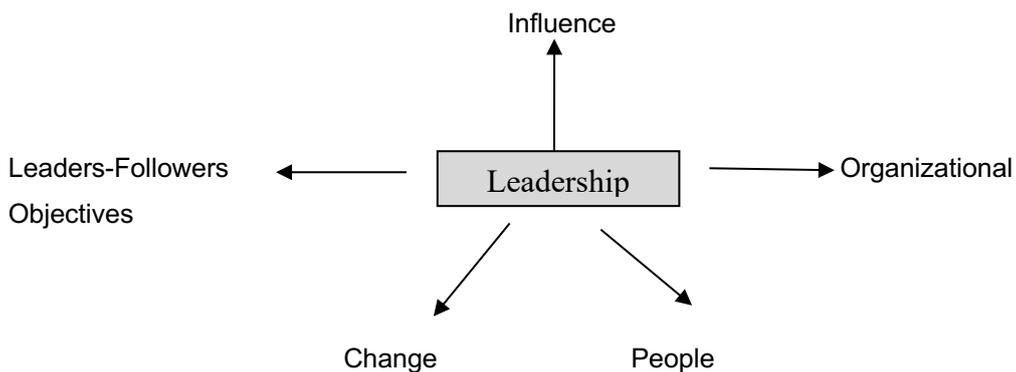
Kepemimpinan merupakan sebuah proses pembelajaran dan praktek dan bukan suatu jabatan atau pangkat yang diberikan. Karena sebagai suatu proses maka seorang pemimpin akan dibentuk berdasarkan beberapa aspek, yaitu:

- *Integrity* (Karakter dan watak yang jujur terhadap diri sendiri)
- *Compassion* (Memiliki tanggung jawab yang tulus)
- *Knowledge* (Pengetahuan)
- *Commitment* (Keberanian untuk bertindak sesuai dengan keyakinan)
- *Confidence* (Kepercayaan pada diri sendiri dan orang lain)
- *Communication* (Mampu meyakinkan orang lain)
- *Follower* (Pengikut)

Selain beberapa aspek pembentuk proses pemimpin, ada juga beberapa unsur yang terkandung dalam definisi kepemimpinan:

- Usaha untuk mempengaruhi orang banyak untuk mencapai tujuan
- Mengambil inisiatif (prakarsa) untuk menggerakkan bawahan dalam bekerja
- Mempengaruhi kegiatan orang banyak untuk membuat perumusan dan mencapai tujuan
- Melaksanakan tugas pengarahan dan koordinasi kegiatan
- Melaksanakan kuasa.

Sebagai gambarannya dapat kita lihat dalam bagan unsur-unsur kepemimpinan<sup>5</sup>



<sup>5</sup> Gambar ini disadur dari buku *Supervision: Improvement and Development Quality in Education* karya Mukhneri Mukhtar yang disesuaikan dari Unsur-unsur kepemimpinan, sumber: Robert N.Lussier, Christopher F. Achua, ***Effective Leadership***, Asia: South Western, 2010.

Unsur-unsur kepemimpinan



Gambar Unsur-unsur kepeimpinan *Sumber:* Richard L Daft, **Leadership**, Asia: South Western, 2011

Dari uraian-uraian diatas maka dapatlah kita simpulkan bahwa kepemimpinan merupakan kegiatan untuk mempengaruhi dan orang lain baik secara individu dan kelompok untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka untuk mencapai tujuan organisasi yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi, serta didasari atas suatu keputusan yang diambil menggunakan pendekatan rasional dan emosional yang tepat sesuai dengan sifat masing-masing pengikutnya.

**2. Confidence Model**

Confidence atau kepercayaan diri dapat kita artikan sebagai landasan kepemimpinan, dimana jika seorang pemimpin tidak memiliki self-confidence maka tidak akan mungkin ia dapat memimpin. Jika ia tidak percaya pada dirinya sendiri bagaimana bisa ia meyakinkan orang lain untuk mempercayai dirinya. Confidence dapat diartikan:

...” belief in your self and your abilities...

...’ a feeling of trust in someone or something..

Kepercayaan adalah suatu proses ketergantungan historis yang didasarkan pada sampel – sampel pengalaman yang relevan namun terbatas. Kepercayaan juga dapat diartikan sebagai pengharapan positif bahwa orang lain tidak akan – melalui kata-kata atau

tindakan – bertindak secara oportunistik.<sup>6</sup> Pengharapan itu membutuhkan waktu untuk terbentuknya, dibangun sedikit demi sedikit, dan berakumulasi. Sebagian besar dari kita merasa sulit mempercayai seseorang jika kita tidak mungkin mengenal atau mengetahui apapun tentang mereka.

Ada lima dimensi kunci yang melandasi konsep kepercayaan yaitu:

1. Integritas, merujuk pada kejujuran dan kebenaran. Dari kelima dimensi tersebut, dimensi ini yang paling penting ketika seseorang menilai sifat dapat dipercaya atas pihak lain<sup>7</sup>. Karena tanpa pemahaman akan “karakter moral” dan “kejujuran dasar” orang lain, dimensi kepercayaan tidak ada artinya.
2. Kompetensi, mencakup pengetahuan dan keterampilan teknis dan interpersonal. Dimana orang harus mempercayai orang itu karena memiliki kemampuan dan keterampilan untuk melakukan apa yang ia katakan dan bicarakan.
3. Konsistensi, terkait dengan kehandalan, prediktabilitas, dan pertimbangan baik seseorang dalam menangani situasi-situasi. “Ketidaksesuaian antara kata-kata dan tindakan mengikis kepercayaan”
4. Loyalitas, adalah keinginan untuk melindungi dan menyelamatkan wajah untuk orang lain.
5. Keterbukaan, memberikan kebenaran kepada orang lain maupun mengandalkan orang lain untuk memberikan kebenaran yang nyata.

Ketika para pengikut mempercayai pemimpin, mereka akan sangat peka terhadap apa saja yang dilakukan pemimpin tersebut. Mereka percaya bahwa hak dan kepentingan mereka tidak disalah gunakan. Pada masa yang penuh dengan perubahan dan instabilitas sekarang ini, orang beralih pada hubungan pribadi sebagai pedoman, dan mutu hubungan ini umumnya dilandasi pada kepercayaan.

Kepercayaan, baik itu terhadap diri sendiri maupun orang lain sangat penting dimiliki oleh seorang pemimpin, dimana dengan kepercayaan yang tinggi dari para pengikutnya maka segala program atau rencana akan dapat dilaksanakan dengan baik demi tercapainya tujuan organisasi.

Para pemimpin yang mempunyai harapan yang tinggi bagi dirinya kemungkinan juga akan memiliki harapan yang tinggi atas bawahannya (Kouzes & Posner, 1987). Para pemimpin tersebut memiliki kegigihan untuk mencapai tujuan atau sasaran meskipun untuk mencapainya bukan hal yang mudah. Optimisme dan kegigihan mereka dalam usaha menyelesaikan tugas atau misi kemungkinan mendukung upaya tersebut.

<sup>6</sup> Stephen P. Robins, *Perilaku Organisasi*, 2006, h. 462

<sup>7</sup> H.H. Tan dan C.s.f. Tan, “ *Toward the Differentiation of Trust in The Workplace,*” *Psychological Reports*, Oktober 1993, hh. 563-73

Oleh karena itu sangatlah penting pemimpin memiliki kegigihan yang merupakan dasar dari suatu kepercayaan pada diri sendiri.

Pemimpin yang memiliki rasa percaya diri yang rendah akan lebih besar kemungkinannya untuk menanggukhan masalah dan melimpahkan tanggung jawab kepada orang lain (Kipnis & Lane 1962). Tetapi selain memiliki beberapa kelebihan pemimpin yang punya rasa kepercayaan diri berlebihan memiliki juga perilaku yang menyimpang. Rasa percaya diri yang berlebihan akan membuat seorang pemimpin akan terlalu optimistis mengenai kemungkinan akan berhasil dalam suatu usaha yang beresiko, sehingga dapat menyebabkan pengambilan keputusan yang terlalu cepat dengan demikian akan terjadi penyangkalan bukti bahwa sebuah rencana memiliki kekurangan/cacat.

Seorang pemimpin yang memiliki percaya diri yang berlebihan kemungkinan akan menjadi orang yang otoriter, arogan dan tidak memiliki toleran terhadap orang lain yang mempunyai pendapat yang berbeda atau menentang dengannya.

Pemimpin yang paling ideal adalah tipe atau model pemimpin yang memiliki kepercayaan diri yang cukup akan lebih baik dari pemimpin yang memiliki rasa percaya diri yang tinggi maupun yang memiliki percaya diri yang rendah. R.M Stogdill mengemukakan bahwa :

*“The leader is characterized by a strong drive for responsibility and task completion, vigor and persistence in pursuit of goals, venturesomeness and originality in problem solving drive to exercise initiative in social situations, self-confidence and sense of personal identity, willingness to accept consequences of decision an action, readiness to absorb interpersonal stress, willingness to tolerate frustration and delay, ability to influence other persons’ behavior an capacity to structure social interation systems to the purpose at hand.”<sup>8</sup>*

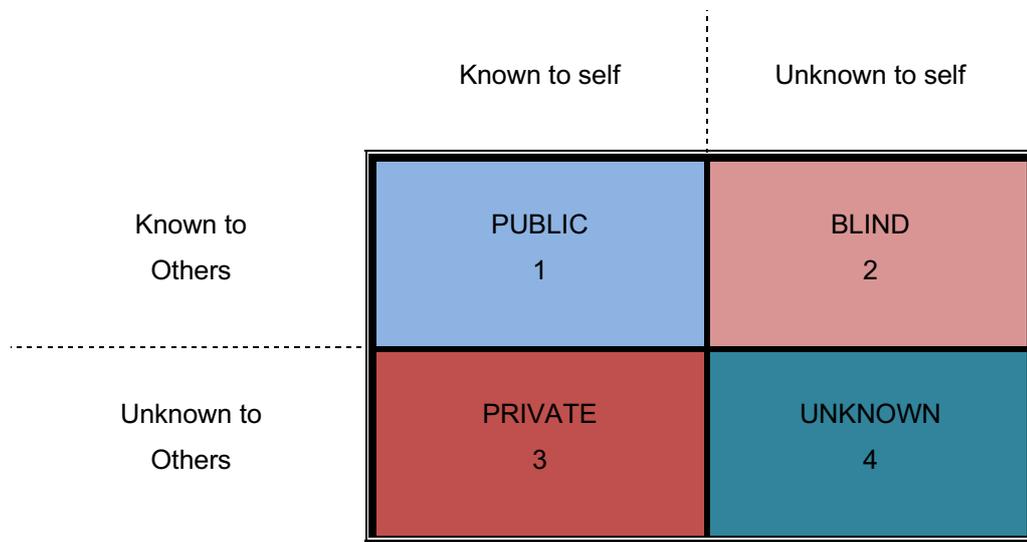
Definisi ini menjelaskan bahwa seorang pemimpin yang berkarakter adalah memiliki tanggung jawab akan tugas dan selalu berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi, mempunyai inisiatif dalam menyelesaikan sebuah masalah, punya rasa percayaa diri dan pengenalan diri yang baik, kemauan untuk menerima konsekuensi dari keputusan yang telah dibuat, dan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain. Dari definisi tersebut yang patut kita garis bawahi tentang percaya diri dari seorang pemimpin. Sehingga ia bisa memberi pengaruh yang baik bagi para pengikut atau bawahannya.

Akhirnya kita dapat mengambil kesimpulan bahwa confidence atau rasa percaya diri dan orang lain berhubungan dengan pendekatan yang berorientasi pada tindakan untuk menyelesaikan masalah.

---

<sup>8</sup> Jon. L. Pierce, John W. Newstrom, **Leaders & The leadership Process**. (New York, Mc Graw Hill, 2006)

Leadership confidence model merupakan suatu konsep yang ada hubungannya dengan *Johari window*. Dimana konsep dari Johari window ini merupakan feedback dari leadership confidence model. Konsep ini sebagai perwujudan bagaimana seorang berkomunikasi atau bertukar informasi, dalam konsep ini dikenal dengan 4 matriks atau arena, dimana masing-masing arena ini memiliki perbedaan satu sama lain. Keempat daerah tersebut merupakan arena yang menggambarkan interaksi yang dapat dilakukan oleh seorang pemimpin terkait dengan *leadership confidence model*.



- Jika arena 1 dihubungkan dengan confidence model, maka arena ini mencerminkan model self confidence
- Arena 2 atau blind arena bila dihubungkan dengan confidence model, arena ini menggambarkan tentang tipe pemimpin yang under confidence
- Dan private arena menggambarkan tipe over confidence
- Sedangkan arena 4 atau blind arena bukan orang yang memiliki tipe yang dapat menjadi pemimpin.

Arena 1 atau *public* arena merupakan daerah terbuka, dimana dalam daerah ini mencerminkan keterbukaan pemimpin pada lingkungannya secara umum. Misalnya informasi tentang diri kita seperti nama, alamat, umur, pekerjaan dan hal-hal yang umum yang mencakup aspek diri kita. Jadi pemimpin dalam kwadran ini terbuka sehingga diketahui baik dirinya maupun oleh orang lain.

Tipe pemimpin seperti ini merupakan tipe yang produktif dan menguntungkan karena memiliki keterampilan interpersonal yang baik. Kwadran ini merupakan kwadran dasar bagi pemimpin.

Arena 2 atau *blind* arena yang disebut juga dengan kwadran gelap. Dalam daerah ini mencerminkan tipe pemimpin yang tahu mengenai diri pribadinya sendiri, tetapi tidak terbuka bagi bawahannya, sehingga akan memunculkan miskomunikasi antara pemimpin dengan bawahan.

Arena 3 adalah kwadran tersembunyi atau *private* arena merupakan tipe pemimpin yang kurang atau tidak mau berbagi informasi dengan orang lain, jadi dengan kata lain bawahan atau orang lain sadar akan sesuatu tetapi kita sendiri tidak.

Arena 4 adalah *unknown arena* atau dikenal juga dengan "*ice berg*" *personality*. Dimana kita dengan orang lain sama sekali tidak mengetahuinya, jadi seperti gunung es. Orang yang memiliki tipe ini tidak bisa menjadi seorang pemimpin.

Teori Johari window jika dihubungkan dengan model kepemimpinan berdasarkan kepercayaan diri, maka dapat kita jabarkan dalam tiga model atau tipe yaitu:

1. *Over Confidence* (O.C), dimana pemimpin yang memiliki tipe seperti ini kurang disukai oleh pengikutnya. Karena tipe pemimpin seperti ini umumnya memiliki sifat otoriter, superior, merasa paling tahu, paling kuat, paling berkuasa, serta karena saking percaya dirinya dia menganggap ia lebih tahu dari orang lain, dan menganggap orang lain dapat ia kuasai. Tipe pemimpin seperti ini juga memiliki kelebihan yaitu, berani ambil resiko dan cepat dalam mengambil keputusan
2. *Under Confidence* (U.C), pemimpin yang seperti ini adalah seorang pemimpin yang sebenarnya tahu apa yang harus ia lakukan namun karena kurang percaya diri, ragu - ragu, takut maka tidak berani untuk mengambil resiko, selalu menunggu petunjuk dari atasan serta bergantung pada orang lain.
3. *Self Confidence* (S.C). Arif dan Bijak (*wise, taciful*) penuh kebijakan (*wisdom*), tipe pemimpin ini sulit ditemukan karena tidak banyak pemimpin yang memiliki karakter / tipe seperti ini, pemimpin ini menguasai bidang yang dipimpinnnya, ia tahu apa yang harus dipikirkan dalam menghadapi sesuatu hal apalagi yang tiba – tiba, punya rasa percaya diri, berani mengambil resiko, arif, bijaksana, dan mahir dalam mengevaluasi diri.

### C. Definisi Operasional

#### 1. Leadership

Setelah kita mendefinisikan secara teoritis pengertian dari leadership atau kepemimpinan, maka kita akan mendefinisikan leadership dalam artian operasional. Leadership atau kepemimpinan dapat disimpulkan sebagai suatu proses dari tindakan untuk mempengaruhi dan mengarahkan individu atau

kelompok supaya melakukan tugas dan tanggung jawab mereka dengan segenap kemampuannya untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam memimpin seorang pimpinan harus secara cerdas dan cerdik menggunakan pendekatan rasional ataupun emosional dalam mengkoordinasikan para bawahannya. Sehingga setiap keputusan yang diambil olehnya dapat efektif dan efisien dalam mencapai apa yang telah direncanakan.

## 2. *Confidence model*

Berdasarkan kajian teoritis, maka dapatlah kita simpulkan bahwa *confidence* merupakan suatu kepercayaan yang timbul dari diri seorang pemimpin sangat membantu dalam mewujudkan kepemimpinan yang efektif. Karena tanpa rasa percaya diri yang kuat maka tidaklah mudah bagi seorang pemimpin untuk mampu mengimplementasikan segala program yang telah disusun kepada para bawahannya.

### D. Aplikasi dalam Dunia Pendidikan

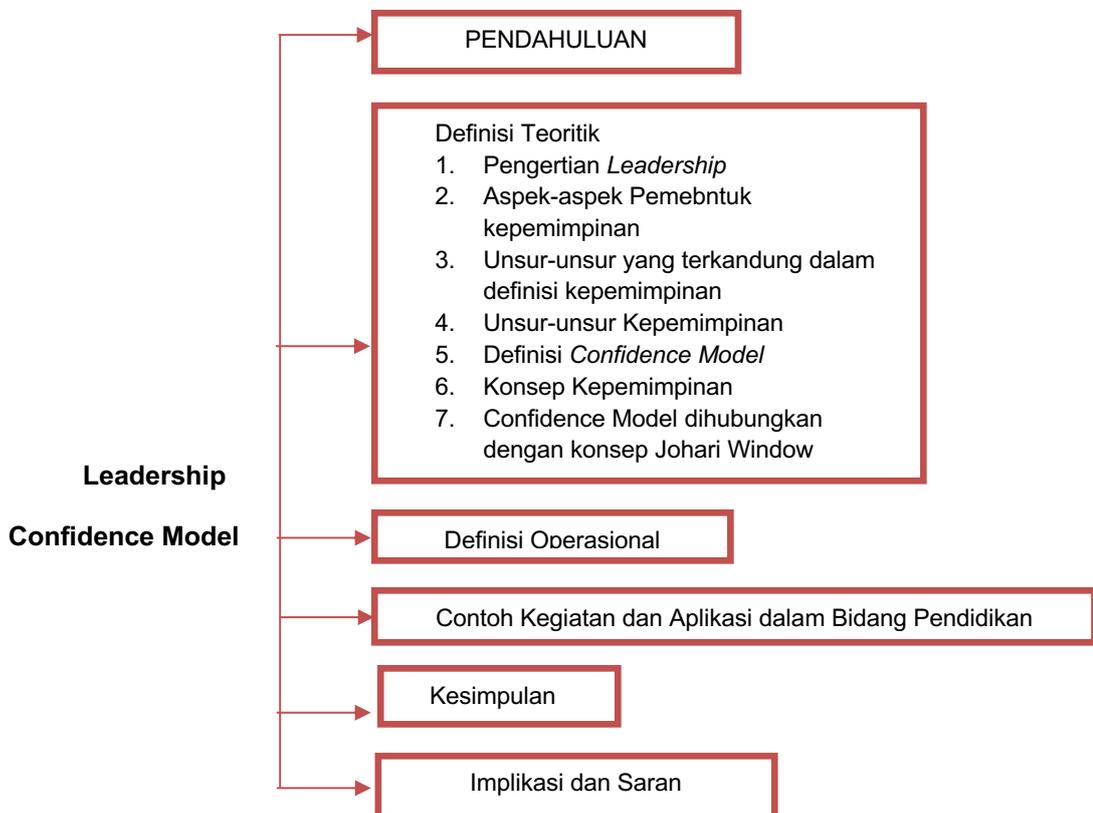
Penerapan model kepemimpinan berbasis percaya diri ini di dalam dunia pendidikan khususnya dalam organisasi sekolah akan penulis coba uraikan langkah-langkahnya. Dalam mengaplikasikan model kepemimpinan bagaimana yang selama ini diterapkan di sekolah, hal ini dapat kita lihat dan fokuskan pada kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah selain berperan sebagai manajer, dilain pihak juga berperan sebagai pemimpin atau leader di sekolah.

Penulis akan coba menguraikan model kepemimpinan seorang kepala sekolah yang cocok dan sesuai dengan situasi dan kondisi lingkungan sekolah. Pengelolaan pendidikan oleh seorang kepala sekolah tidak dapat dipisahkan dengan peran kepala sekolah sebagai "*leader*", dimana terdapat keterikatan yang kuat antara model kepemimpinan dengan pemimpin yang efektif. Dengan memahami berbagai model kepemimpinan baik *over confidence*, *under confidence*, maupun *self confidence*, diharapkan akan dapat membantu para pemimpin dan calon pemimpin khususnya dalam organisasi sekolah untuk memberikan gambaran pada mereka tentang model kepemimpinan yang bagaimana yang sementara mereka jalankan. Dengan mengerti berbagai teori tentang *leadership confidence* model ini diharapkan akan dapat membantu para pemimpin khususnya dalam lembaga pendidikan dan organisasi sekolah untuk mulai mengevaluasi dirinya mengenai model kepemimpinan yang dia jalankan ini apakah sudah sesuai dan baik bagi kemajuan organisasi yang dipimpinnya, jikalau tidak apakah ia perlu mengganti atau merubah model kepemimpinannya dengan segala kosekuensinya, demi kemajuan dan perkembangan organisasi yang dipimpinnya.

Dengan mengetahui berbagai keunggulan dan kelemahan masing-masing model kepemimpinan tersebut, maka seorang pemimpin dalam hal ini kepala sekolah akan dapat melakukan refleksi serta perbaikan yang diperlukan untuk apa yang akan dan telah ia lakukan. Pemimpin yang otoriter atau *over confidence* dalam banyak referensi sering diartikan sebagai pemimpin yang cenderung bahkan selalu tidak disukai oleh para bawahannya. Tetapi dalam aplikasinya pendapat tersebut sering bertolak belakang, dimana terkadang pemimpin yang tipe *over-confidence* ini mampu efektif dijalankan dalam beberapa situasi yang khusus atau darurat. Kenapa dikatakan pemimpin tipe ini mungkin sesuai dan cocok dalam situasi tertentu, contohnya jika suatu sekolah terjadi tawuran atau suatu keadaan dimana situasi dan kondisi tidak kondusif untuk proses belajar mengajar, maka perlu diambil suatu keputusan untuk mungkin diliburkan. Untuk melakukan keputusan itu diperlukan seorang pemimpin yang berani ambil resiko dan cepat dalam mengambil keputusan, dan pemimpin yang memiliki tipe *over confidence* merupakan pemimpin yang cocok dalam hal ini.

Secara umum model kepemimpinan yang arif dan bijak atau *self confidence* tidak bisa kita kesampingkan sebagai model yang paling baik untuk diterapkan di setiap jenis organisasi atau lingkungan kerja lainnya.

**E. Kesimpulan (Risbulkonah)**



## F. IMPLIKASI DAN SARAN

Kemajuan suatu organisasi tidaklah lepas dari peran pemimpin sebagai penggerak jalannya roda organisasi. Pemimpin merupakan salah satu aktor yang dominan dalam menentukan tercapainya tujuan organisasi. Dalam hubungannya dengan dinamika organisasi khususnya organisasi sekolah, peran kepemimpinan tidak terlepas dari pembagiannya serta keterkaitannya dengan aspek pengambilan keputusan, mengelola konflik, dan membangun tim. Kepemimpinan memiliki berbagai definisi dan pengertian, tetapi dalam penulisan ini penulis mencoba melihat pengertian kepemimpinan yang diartikan sebagai suatu kemampuan dan keterampilan yang dimiliki seseorang yang menduduki jabatan sebagai pimpinan satuan kerja untuk mempengaruhi perilaku orang lain, dalam hal ini bawahannya, untuk berpikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga akan tercipta suatu perilaku positif yang dapat memberikan sumabngan nyata dalam pencapaian tujuan sekolah.

Dalam kepemimpinan kepercayaan merupakan suatu landasan kepemimpinan, dimana tanpa kepercayaan maka tidaklah mungkin seorang pemimpin akan dapat melaksanakan peran dan fungsinya dalam suatu organisasi yang ia pimpin. Seorang pemimpin harus memiliki atau mendapat kepercayaan dari bawahannya, dan hal yang tidak kalah pentingnya seorang pemimin juga harus memiliki kepercayaan diri yang tinggi, karena dengan kepercayaan maka seorang pemimpin akan bisa memberikan pengaruh yang kuat kepada para pengikut atau bawahannya.

*Leadership Confidence* model merupakan suatu model kepemimpinan yang dibagi menjadi tiga jenis yaitu; *Over confidence model*, *Under confidence model*, *Self-confidence model*. Masing-masing model tersebut memiliki keelemahan dan keunggulannya sendiri-sendiri. Sehingga diharapkan dengan teori-teori dan definisi serta konsep yang telah dikemukakan akan dapat memberi gambaran yang jelas kepada pemimpin maupun calon pemimpin tentang berbagai model kepemimpinan yang didasarkan atas kepercayaan diri tersebut.

Secara umum dapat penulis simpulkan bahwa dari semua tipe kepemimpinan yang telah kita bahas tersebut tidak bisa kita kesampingkan bahwa model self confidence merupakan model yang paling baik dan efektif untuk diterapkan di semua lingkup organisasi.

Dari berbagai konsep dan teori yang telah dibahas, maka ada beberapa saran yang dapat diberikan untuk pemimpin maupun calon pemimpin khususnya dalam lembaga pendidikan dalam hal ini organisasi sekolah.

- a. Kepala sekolah sebagai "*leader*" atau pemimpin disekolah harus memiliki kemampuan untuk bisa mengambil keputusan yang cepat dan tepat, dan cerdas

dalam menerapkan pendekatan yang sesuai dengan situasi kondisi yang ada, baik secara rasional maupun emosional.

- b. Mampu menjabarkan berbagai peran kepemimpinan dalam tugasnya sehari-hari
- c. Seorang kepala sekolah mampu menjabarkan dan mengaplikasikan unsur-unsur kepemimpinan di dalam memimpin organisasi sekolah
- d. Kepala sekolah harus bisa menjadi contoh pemimpin yang mampu untuk menjaga kepercayaan yang diberikan kepadanya.
- e. Sebagai seorang pemimpin kepala sekolah harus memiliki integritas yang tinggi serta memiliki sifat keterbukaan, sehingga para guru, staf pegawai dan siswa bisa merasa tidak adanya batasan antara mereka dengan kepala sekolahnya
- f. Dengan adanya *leadership confidence model* ini diharapkan kepala sekolah dapat menjadikan bahan refleksi atau perenungan tentang model kepemimpinan yang bagaimana yang selama ini ia terapkan dalam memimpin, sehingga dapat melakukan perbaikan sekiranya model kepemimpinan yang ia terapkan tidak sesuai dengan kondisi yang ada di sekolahnya.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Hersey, Paul dan Blanchard, Kenneth. H., *Management of Organizational Behavior; Utilizing Human Resources Sixth Edition*, (New Jersey: Prentice Hall, Inc., 1999)
- Mukhtar, Mukhneri., *Supervision: Improving Performance and Development Quality in Education*, Jakarta, PPs UNJ Press, 2011
- Pierce Jon. L., John W. Newstrom, John. W: *Leaders & The leadership Process*. New York, Mc Graw Hill, 2006
- Robbins, Stephen P., *Perilaku Organisasi*, edisi ke-10 (Jakarta: PT INDEKS Klmpk GRAMEDIA 2006,
- Tan, H.H., dan Tan, C.s.f. " *Toward the Differentiation of Trust in The Workplace,*" *Psychological Reports*, Oktober 1993.