

Pendekatan Psikodinamika Untuk Pengembangan Kepemimpinan

Eka Beryl Safaat

Universitas Trunojoyo Madura

Hanifah Nur Aqilah

Universitas Trunojoyo Madura

Mochammad Isa Anshori

Universitas Trunojoyo Madura

Alamat: Jl. Raya Telang, PO BOX 02 Kecamatan Kamal, Bangkalan Jawa Timur 69162 Indonesia

Korespondensi penulis: berylbeyng@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine the Psychodynamic Approach in the context of leadership. The type of research used is a literature study. The data used in this study are secondary data obtained from literature reviews and websites related to the research topic. Conclusions are drawn by combining the results of previous studies with existing data and several literature references. The results of the research show that the psychodynamic approach in the study and development of leadership focuses on the dynamics of human behavior. Furthermore, the psychodynamic approach maintains the idea that psychological, social, and emotional processes between leaders and followers have a major influence.*

Keywords: *Psychodynamic Approach, Leadership, Leadership Development*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pendekatan psikodinamika dalam konteks kepemimpinan. Jenis penelitian yang digunakan adalah studi literatur. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang diperoleh dari tujuan literatur dan situs web terkait dengan topik penelitian. Pengambilan kesimpulan yaitu dilakukan dengan mengkombinasikan hasil penelitian sebelumnya dengan data yang ada dan beberapa referensi literatur. Hasil penelitian menunjukkan pendekatan psikodinamika dalam studi dan pengembangan kepemimpinan berfokus pada dinamika perilaku manusia. Selanjutnya, pendekatan psikodinamika mempertahankan gagasan bahwa proses psikologis, social, dan emosional antara pemimpin dan pengikut memiliki pengaruh besar.

Kata kunci: Pendekatan Psikodinamika, Kepemimpinan, Pengembangan Kepemimpinan

LATAR BELAKANG

Keberhasilan suatu organisasi atau kelembagaan dihasilkan dari pekerjaan yang ditanggungjawabkan oleh seorang pemimpin yang mana pemimpin tersebut pasti mempunyai sifat-sifat kepemimpinan yang mendukung suatu pekerjaan agar tercapainya tujuan dan cita-cita yang dimiliki oleh sebuah organisasi atau lembaga. Keberadaan seorang pemimpin dalam

organisasi ataupun lembaga dalam tugas dan fungsinya dituntut untuk memiliki kebijaksanaan dan wawasan yang luas, terampil dalam berbagai disiplin ilmu. (Rezaharahap, 2017, 1P)

Kepemimpinan merupakan suatu topik bahasan yang klasik, namun tetap sangat menarik untuk diteliti karena sangat menentukan berlangsungnya suatu organisasi. Kepemimpinan itu esensinya adalah pertanggungjawaban. Masalah kepemimpinan masih sangat baik untuk diteliti karena tiada habisnya untuk dibahas di sepanjang peradaban umat manusia. Pemimpin yang baik sebenarnya pemimpin yang mau berkorban dan peduli untuk orang lain serta bersifat melayani. Tetapi, kenyataannya berbeda. Bila kita lihat sekarang para pemimpin kita, dari lapisan bawah sampai lapisan tertinggi, dari pusat hingga ke daerah-daerah. Banyak pemimpin yang hadir dengan tanpa mencerminkan sosok pemimpin yang seharusnya, malah terlihat adanya pemimpin-pemimpin yang jauh dari harapan rakyat, tidak peduli dengan nasib rakyat bawah, dan hampir tidak pernah berpikir untuk melayani masyarakat. (Rumahradhen, 2018, 1P)

Keberhasilan kerja yang diciptakan oleh seorang pemimpin akan mempengaruhi kinerja bawahannya menentukan kemajuan untuk mencapainya kesuksesan individu maupun bersama. Namun, selain memiliki wawasan dan kebijaksanaan tidaklah cukup untuk seorang pemimpin. Seorang pemimpin dituntut terampil dalam berbagai ilmu, mampu menanamkan sikap dan pandangan, serta wajib menjadi suri tauladan pemimpin yang baik serta menjadi tauladan bagi bawahannya dan orang disekitarnya. Tidak semua pemimpin yang kita sering temui memiliki sifat kepemimpinan yang sesuai dengan pemimpin tersebut. Masing-masing pemimpin mempunyai perbedaan dalam hal memimpin organisasi atau lembaga. (Rezaharahap, 2017, 1P)

KAJIAN TEORITIS

Pendekatan Psikodinamika

Penulis mulai mengenal Sigmund Freud melalui teori psikoanalisis yang dikenal sebagai tokoh penemu psikoanalisis yang kontroversial dengan hasil temuannya. Sigmund Freud memberikan pandangan yang berbeda tentang manusia dan perilakunya. Bagi Freud manusia itu adalah makhluk yang berenergi dimana keseluruhan perilakunya ditentukan oleh zona ketidaksadaran manusia. (Sigmund Freud) dalam (Susana, 2019, 22P).

Dalam teorinya Jung membagi *psyche* (jiwa) jadi tiga bagian. Bagian pertama adalah ego yang diidentifikasinya sebagai alamsadar. Jung melihat ego sebagai pusat kesadaran

akan tetapi bukan intidari kepribadian. Bagian kedua adalah alam bawah sadar personal ,yang mencakup segala sesuatu yang tidak disadari secara langsung, tapi bisa diusahakan untuk disadari. Kemudian satu teori yang berbeda dengan teori lain, yaitu bagian alam bawah sadar kolektif. Alam bawah sadar kolektif adalah tumpukan pengalaman kita sebagai spesies, semacam pengetahuan bersama yang kita miliki sejak lahir. (Carl Jung) dalam (Deis, 2018, 3-4P).

Menurut Adler manusia itu dilahirkan dalam keadaan tubuh yang lemah. Kondisi ketidakberdayaan ini menimbulkan perasaan inferior (merasa lemah atau tidak mampu) dan ketergantungan kepada orang lain. Manusia, menurut Adler, merupakan makhluk yang saling tergantung secara sosial. Perasaan bersatu dengan orang lain ada sejak manusia dilahirkan dan menjadi syarat utama kesehatan jiwanya. (Alfred Adler) dalam (Rista, 2016, 9-11P).

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan, atau kelompok, mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang lain untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok. (Kartono 2017) dalam (Dewi Suryani Harahap, 2019, 74P)

Kepemimpinan merupakan suatu tindakan yang mempengaruhi orang lain atau bawahannya agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. (Edison 2018) dalam (Dewi Suryani Harahap, 2019, 74P)

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan suatu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah direncanakan. (Suwatno & Priansa 2018) dalam (Dewi Suryani Harahap, 2019, 74P)

Pengembangan Kepemimpinan

Pengembangan kepemimpinan dalam memperluas kapasitas individu untuk tampil dalam peran kepemimpinan di dalam organisasi. (Wikipedia)

Sebuah proses untuk memperluas kapasitas organisasi untuk menghasilkan kepemimpinan dalam mencapai tujuan organisasi (Hart, Conklin, & Allen, 2008) dalam (Makmun, 2018, 3P).

Pengembangan kepemimpinan adalah usaha untuk meningkatkan kemampuan kepemimpinan ketingkat yang lebih tinggi. (Khanifah, 2014, 3P)

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah studi literatur. Studi literatur adalah suatu metode penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan dan menganalisis informasi dari sumber-sumber tertulis yang relevan dengan topik yang diteliti. Pengumpulan data menggunakan studi literatur ini dengan menjadikan buku-buku, jurnal, dan skripsi yang relevan dengan kasus atau permasalahan dari penelitian sebagai referensi yang bertujuan untuk memperkuat dan menjadi dasar teori di dalam sebuah penelitian.

Data dalam penelitian ini didapatkan melalui bahan bacaan yang berkaitan dengan pendekatan psikodinamika. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang diperoleh dari tinjauan literatur dan situs web terkait dengan topik penelitian. Data tersebut kemudian diolah menjadi informasi aktual yang dapat memperkuat hipotesis yang telah dibuat. Pengambilan kesimpulan yaitu dilakukan dengan mengkombinasikan hasil penelitian sebelumnya dengan data yang ada dan beberapa referensi literatur. Diharapkan dengan menggunakan data ini, penelitian sebelumnya dapat diperkuat dan membantu penelitian yang akan datang.

Menurut Webster dan Watson (2002), studi literatur adalah metode penelitian yang dilakukan dengan mengkaji kembali sumber-sumber tertulis yang berkaitan dengan topik tertentu untuk menghasilkan informasi baru atau mengembangkan pemahaman yang sudah ada.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pendekatan psikodinamika untuk studi dan pengembangan kepemimpinan berfokus pada dinamika perilaku manusia yang seringkali paling sulit untuk dipahami. Ini mengakui bahwa manusia adalah makhluk yang kompleks, unik dan paradoks dengan pendorong motivasi yang kaya dan segudang, serta pola pengambilan keputusan dan interaksi. Menerapkan konsep psikodinamika pada pasang surut kehidupan dalam organisasi berkontribusi pada pemahaman kita tentang perubahan hidup dan kepemimpinan. Hanya dengan menerima dan mengeksplorasi arus bawah yang tersembunyi yang memengaruhi perilaku manusia, kita dapat mulai memahami kehidupan organisasi dengan segala kerumitannya.

Pendekatan psikodinamika tidak memiliki model atau teori tunggal, tetapi pada intinya menekankan gagasan bahwa orang memperoleh pengalaman awal mereka dengan

kepemimpinan sejak mereka dilahirkan. Konsep utama dalam pendekatan ini adalah kepribadian, menunjukkan bahwa pengalaman masa kanak-kanak mempengaruhi karakteristik berbeda yang diperoleh orang. Pendekatan psikodinamika dimulai dengan analisis kepribadian manusia dan kemudian menghubungkan tipe kepribadian dengan level dan tipe kepemimpinan. Asumsi dasar yang penting dalam pendekatan psikodinamika adalah bahwa karakteristik kepribadian individu tertanam sangat dalam, dan oleh karena itu sangat sulit untuk diubah secara signifikan. Selain itu, ada asumsi penting kedua bahwa orang memiliki motif dan perasaan yang berada di bawah kesadaran langsung, atau apa yang dikenal sebagai ketidaksadaran. Meskipun demikian, perilaku seseorang tidak hanya dihasilkan dari tindakan dan tanggapan yang dapat diamati, tetapi juga dari sisa emosi dari pengalaman sebelumnya.

Sejarah Pendekatan Psikodinamika

Pendekatan psikodinamik berakar pada karya pengembangan psikoanalisis Sigmund Freud, serta dari psikolog Carl Jung, salah satu kohort terkenal Freud. Jung mengembangkan bentuk psikologinya sendiri, yang diterima dengan baik bahkan hari ini, sedangkan psikoanalisis klasik Freudian kurang diterima dalam beberapa tahun terakhir. Namun, baik karya Freud maupun Jung telah mengkonstruksi dan bertindak sebagai dasar pendekatan kepemimpinan psikodinamik. Pendukung terkemuka untuk pendekatan ini juga adalah Abraham Zelenick, seorang profesor manajemen Harvard, dan baru-baru ini Michael Maccoby, seorang antropolog dan psikolog, telah bertindak sebagai pendukung utama pendekatan tersebut.

Keuntungan dan kerugian

Keuntungan

Fokus pada hubungan dan penerapannya secara universal adalah keuntungan utama dari metode kepemimpinan psikodinamik (Stech 2004). Komponen lain yang baik dari pendekatan ini mungkin karena memberikan alasan psikologis dasar untuk pengembangan pemimpin. (Winkler, 2010)

Kompleksitas hubungan kepemimpinan, atau "bidang permainan yang rumit antara pemimpin dan pengikut," dipertimbangkan dalam studi realitas kepemimpinan (Kets de Vries 2004, hal. 185). Kebutuhan dan emosi pemimpin dan pengikut diperhitungkan, yang membedakan metode ini dari penelitian kepemimpinan tipikal di mana emosi sering diabaikan (Gibb 1958). Hubungan antara pemimpin dan pengikut adalah hasil dari tuntutan dan emosi baik sadar maupun tidak sadar (Winkler, 2010).

Dengan menggunakan metode kepemimpinan teoretis ini, Anda dapat memeriksa hubungan kepemimpinan yang paling beragam di berbagai bisnis. Kekuatan penjelas teori ini tidak terbatas pada perusahaan karena didasarkan pada gagasan psikologi kedalaman universal. (Winkler, 2010)

Kerugian

Satu kelemahan dari metode ini adalah kebanyakan mengabaikan faktor situasional. Kepemimpinan selalu muncul dari pengalaman anak usia dini dan remaja, terlepas dari situasi organisasi yang unik. Selain itu, pengalaman ini dan pola perilaku kepemimpinan yang diinternalisasi selanjutnya mempengaruhi bagaimana pemimpin dan pengikut bertindak. Akibatnya, metode kepemimpinan psikodinamik memiliki beberapa kesamaan dengan pendekatan sifat tradisional, yang menjelaskan perilaku hanya melalui pertimbangan struktur kepribadian individu sambil mengabaikan variabel konteks.

Bagaimana Pendekatan Psikodinamika Bekerja?

Tujuan mendasar dari pendekatan psikodinamik adalah untuk meningkatkan kesadaran para pemimpin dan pengikut terhadap tipe kepribadian mereka sendiri dan pentingnya tipe tersebut dalam pekerjaan dan hubungan. Dalam konteks tim kerja atau organisasi, pendekatan biasanya mencakup kerja sama antara pengikut dan pemimpin. Karena itu, sangat penting untuk menyadari dan memahami perbedaan antara berbagai orang yang harus bekerja sama. Pendekatan psikodinamik membawa aspek penting pada kepemimpinan dengan menekankan pengalaman masa lalu, ketidaksadaran, perasaan, pemahaman diri, dan tipe kepribadian kita. Apa gangguan pertama atau bahkan konflik dapat menjadi jelas ketika seseorang memahami jenis psikologis atau keadaan ego yang terlibat. Manfaat akhir yang diharapkan dari pendekatan ini adalah bahwa para pemimpin dan pengikut lebih mampu bertoleransi satu sama lain. Pendekatan ini berhasil karena orang menjadi sadar akan tipe masing-masing dan dengan demikian perbedaan dibawa ke tempat terbuka di mana orang dapat mendiskusikannya.

Pendekatan psikodinamik dalam kepemimpinan dibangun berdasar pada dua asumsi dasar:

1. Pertama, karakteristik personal individu yang sesungguhnya telah tertanam jauh dalam kepribadiannya sehingga sulit untuk diubah walaupun dengan aneka cara. Kuncinya adalah pengikut harus menerima secara legowo karakteristik secara seorang pemimpin.
2. Individu memiliki sejumlah motif dan perasaan yang berada di alam bawah sadarnya dan tentu saja tidak disadarinya. Sebab perilaku seseorang tidak hanya merupakan hasil

dari suatu tindakan dan respon yang dapat diamatinya, melainkan juga residu emosi dari pengalaman sebelumnya.

Pendekatan psikodinamik berakar pada karya Sigmund Freud tahun 1938 yaitu psikoanalisis. Freud berusaha memahami dan membantu para pasiennya yang mempunyai masalah tidak dapat ditangani oleh metode-metode konvensional. Ia lalu menghipnotis pasien-pasiennya hingga sampai ke alam bawah sadarnya. Kajian Freud kemudian dilanjutkan oleh muridnya Carl Gustave Jung.

Kemudian mengembangkan alat ukur yang menjadi dasar pengukuran Kepemimpinan Psikodinamik. Alat ukur tersebut dikembangkan berdasarkan 4 dimensi. Pertama, menekankan pada kemana individu menyalurkan energinya (internal ataupun eksternal). Kedua, melibatkan cara orang mengumpulkan informasi (secara rasional ataupun lebih intuitif dan acak). Ketiga, cara individu membuat keputusan (apakah rasional-faktual ataukah subyektif- personal). Keempat, menekankan pada perbedaan antarindividu, antara yang terencana dengan yang spontan. Berdasarkan keempat dimensi tersebut, Jung kemudian membuat empat klasifikasi yang menjadi dasar kategorisasi kepemimpinan psikodinamik yaitu:

- 1) Ekstraversi versus introversi, meliputi kemana individu cenderung menyalurkan energinya, kepada aspek internal ataukah eksternal;
- 2) Sensing versus intuiting, meliputi apakah individu cenderung mengumpulkan informasi secara empirik ataukah intuitif;
- 3) Thinking versus feeling, yang meliputi kecenderungan individu untuk membuat keputusan secara rasional atau subyektif;
- 4) Judging versus perceiving, meliputi kecenderungan individu untuk hidup secara tertata/terencana ataukah spontan. Berdasarkan keempat modelnya ini, Jung mampu membuat 16 kombinasi.

Ekstraversi Dan Introversi. Ekstraversi adalah kecenderungan individu untuk mengumpulkan informasi, inspirasi, dan energi dari luar dirinya. Salah satu ciri individu ekstrovert adalah mereka bicara banyak hal. Orang seperti ini suka berhubungan dengan orang lain dan memiliki kecenderungan bertindak. Mereka terkesan bersemangat dan disukai dalam pergaulan sosial.

Sebaliknya, individu introvert cenderung menggunakan gagasan dan pemikirannya sendiri dalam mengumpulkan informasi tanpa terlalu membutuhkan rangsangan eksternal.

Individu seperti pun cenderung mendengar ketimbang berbicara. Mereka mampu mengumpulkan informasi baik melalui kegiatan membaca ataupun menonton televisi. Ciri utama introversi adalah kebutuhannya untuk menyendiri agar mampu berpikir serta memulihkan diri.

Sensing Dan Intuition. Dimensi sensing dan intuition berkait dengan kegiatan individu dalam memperoleh informasi. Sensor mengumpulkan data lewat perasa (sensing), dan pemikiran mereka berkisar di sekitar masalah praktis dan faktual. Individu kategori sensing cenderung menyukai rincian serta melibatkan diri di dalam dunia praktis. Mereka lebih memperhatikan segala apa yang bisa mereka lihat, dengar, sentuh, bau, dan rasakan. Ketepatan dan akurasi adalah kesukaan utama orang yang berdimensi sensing.

Tipe Intuition adalah orang yang intuitif. Mereka cenderung konseptual dan teoretis. Pengalaman praktis dalam kehidupan sehari-hari justru membosankan mereka. Mereka lebih menyukai kegiatan pemikiran yang kreatif, berpikir tentang masa depan, serta melakukan hal-hal yang tidak umum saat menyelesaikan suatu masalah. Dalam mengumpulkan informasi, tipe intuition mencari segala keterhubungan dan mengkaji hipotesis-hipotesis; mereka cenderung menggunakan kerangka teoretis dalam memahami dan memperoleh data.

Thinking Dan Feeling. Setelah memperoleh informasi, individu perlu membuat keputusan berdasarkan data dan fakta yang mereka miliki. Terdapat dua cara dalam membuat keputusan, yaitu dengan thinking dan feeling. Individu yang masuk kategori thinking cenderung menggunakan logika, menjaga obyektivitas, dan berpikir secara analitis. Dalam melakukan kegiatan ini, mereka cenderung tidak melibatkan diri ataupun terkesan terpisah dengan orang lain. Mereka lebih suka membuat keputusan secara terukur.

Kebalikan dari thinking adalah feeling. Tipe ini cenderung subyektif, mencari harmoni dengan orang lain, serta lebih memperhatikan perasaan orang lain. Individu tipe ini pun cenderung lebih terlibat dengan orang lain baik di dalam lingkup pekerjaan, serta umumnya dianggap sebagai individu yang bijaksana atau manusiawi.

Judging Dan Perceiving. Tipe judger cenderung menyukai sesuatu yang terstruktur, terencana, terjadual, dan hal-hal yang solutif (menyelesaikan permasalahan). Mereka lebih menyukai kepastian dan cenderung bertindak secara step-by-step. Sebab itu, tipe ini merasa yakin pada metodenya ketika bertindak. Sebaliknya, perceiver cenderung lebih fleksibel, adaptif, tentatif, dan terbuka. Mereka ini lebih spontan. Perceiver menghindari deadline yang serius dan bisa mengubah pikiran ataupun keputusannya sendiri hampir tanpa kesulitan.

Group Pelatihan untuk Pengembangan Kepemimpinan

Intervensi pembinaan kelompok adalah salah satu metodologi yang sangat efektif untuk menerapkan prinsip-prinsip psikodinamik pengembangan kepemimpinan. Pembinaan kelompok menyatukan sekelompok eksekutif untuk mengatasi refleksi pada hubungan interpersonal mereka, praktik kerja, gaya kepemimpinan mereka, praktik pengambilan keputusan, dan budaya organisasi, dipandu oleh fasilitator kelompok eksternal yang berpengalaman. Agenda yang selalu ada, bagaimanapun, adalah untuk menciptakan keselarasan dan menjadi lebih efektif dalam menerapkan strategi organisasi. Sebelum intervensi yang sebenarnya, fasilitator kelompok/pelatih mewawancarai para peserta untuk mendapatkan ide yang lebih baik tentang masalah individu dan tim dan mengidentifikasi tema utama yang menyibukkan diri. grup. Peserta juga diminta untuk menjawab sejumlah survei umpan balik 360° pada berbagai dimensi seperti perilaku kepemimpinan, kepribadian, penggerak batin, dan peran kepemimpinan. Tujuan dari survei ini adalah untuk menarik dari berbagai sumber umpan balik. baik dari kehidupan pribadi maupun publik/pekerjaan individu, untuk memberikan pandangan yang lebih menyeluruh tentang individu, dan sistem di mana dia bekerja. Sehari sebelum intervensi yang sebenarnya, peserta diberikan salinan hasil penilaian mereka untuk mereka renungkan.

Pendekatan psikodinamik untuk pengembangan dan penelitian kepemimpinan berfokus pada dinamika perilaku manusia, yang seringkali paling sulit untuk dipahami. Ini mengakui bahwa manusia adalah entitas yang rumit, khas, dan tidak konsisten dengan beragam motivasi motivasi, pengambilan keputusan, dan pola interaksi (Northouse, 2015).

Metode psikodinamik berikut dimaksudkan untuk menarik perhatian ke area lemah yang membutuhkan perhatian untuk mengidentifikasi dan meningkatkan kepemimpinan, yang saya kira mungkin telah memperbaiki tantangan kepemimpinan organisasi yang tidak efektif. Pelatih kepemimpinan dan konsultan organisasi dapat membantu Anda menyelidiki arus bawah yang mendorong perilaku Anda, mengontrol pertahanan Anda dengan lebih baik, mempelajari cara mengomunikasikan emosi dengan cara yang sesuai situasi, dan menciptakan gambaran realistis tentang diri Anda dan orang lain. Pemimpin mungkin memahami bahwa mereka dapat membebaskan diri dari apa yang tampak sebagai 'penjara psikologis' (Northouse, 2015).

Instrumen Kepemimpinan

Pemimpin yang efektif memiliki dua peran—yang karismatik dan yang arsitektural. Dalam peran karismatik, pemimpin membayangkan masa depan yang lebih baik dan

memberdayakan serta menyemangati bawahan mereka untuk bekerja menuju visi ini. Dalam peran arsitektural, pemimpin mengatasi masalah yang berkaitan dengan proses desain organisasi, dan sistem kontrol dan penghargaan. Kedua peran itu diperlukan untuk kepemimpinan yang efektif, tetapi jarang ada pemimpin yang dapat memenuhi kedua peran tersebut dengan mulus. Biasanya, penyelarasan hanya dicapai dalam konstelasi peran kepemimpinan yang memungkinkan anggota yang berbeda mengambil peran yang berbeda tetapi saling melengkapi. Sekelompok individu yang beragam dipilih dengan hati-hati dapat disusun untuk menjadi tim yang sangat efektif yang memberikan lebih dari jumlah bagian-bagiannya. Langkah pertama adalah mengidentifikasi susunan kepribadian dan gaya kepemimpinan setiap individu, dan kemudian mencocokkan kekuatan dan kompetensi mereka dengan peran dan tantangan tertentu. Konfigurasi tim kreatif semacam ini dapat memberi energi dan meningkatkan tempat kerja.

Kuesioner Pola Dasar Kepemimpinan (Kets de Vries, 2006b) adalah instrumen umpan balik 360° yang divalidasi secara psikometrik yang dirancang untuk mengidentifikasi gaya kepemimpinan dominan mereka dan langkah apa yang diperlukan untuk menciptakan tim yang seimbang. Pola Dasar Kepemimpinan adalah prototipe gaya kepemimpinan dalam lingkungan organisasi yang kompleks saat ini. Organisasi yang sukses dicirikan oleh bentuk kepemimpinan distributif, kolektif, dan saling melengkapi, di mana sekelompok individu yang dipilih dengan hati-hati dapat menjadi tim yang sangat efektif yang memberikan lebih dari sekadar penjumlahan bagian-bagiannya.

Bagi pengikut, pemimpin memiliki pengaruh dan dampak yang signifikan terhadap cara mereka berinteraksi dan memperlakukan satu sama lain. Ketika seorang pemimpin terlibat dalam perilaku disfungsi, yang paling sering merupakan akibat dari dorongan batin, konsekuensinya bisa menjadi bencana bagi perusahaan dan orang-orangnya. Tindakan bertindak, menurut Freud (Freud, 1900), adalah "jalan utama menuju kesadaran akan ketidaksadaran". Keberadaan arus bawah motivasi tertentu yang mendasari pengambilan keputusan dan perilaku disarankan oleh kegigihan pola bermasalah tertentu (Northouse, 2015, hlm. 298).

Kapasitas untuk memanfaatkan pola motivasi untuk mempengaruhi orang lain adalah inti dari kepemimpinan dengan kata lain, membuat orang rela melakukan hal-hal yang tidak akan mereka lakukan, yang merupakan jenis kepemimpinan yang diantisipasi oleh sebagian besar pekerja. Namun, apa yang harus dilakukan organisasi jika seorang pemimpin menunjukkan karakteristik kepemimpinan yang tidak menguntungkan? Memahami

kompleksitas mengapa pemimpin beroperasi dengan cara yang mereka lakukan diperlukan untuk mengubah, membangun, atau mempertahankan perusahaan yang efektif (Northouse, 2015). Seorang pemimpin karismatik memiliki peran arsitektur dan karismatik. Peran karismatik melihat masa depan yang lebih baik bagi bawahan mereka dan memberdayakan serta memberi energi kepada mereka untuk berjuang ke arah itu. Pekerjaan arsitek termasuk berurusan dengan masalah seperti prosedur desain organisasi, serta sistem kontrol dan insentif.

Kepemimpinan Karismatik

Para peneliti telah mempelajari kepemimpinan karismatik di berbagai bidang seperti manajemen, pendidikan, militer, dan pemerintahan sejak tahun 1970-an. Meskipun banyak metodologi telah digunakan untuk menganalisis kepemimpinan karismatik, hasilnya secara umum konsisten. (Teori Kepemimpinan Karismatik-IResearchNet, 2022)

Pemimpin karismatik secara alami didorong dan mengabdikan diri untuk mencapai tujuan mereka. Mereka secara alami diplomatis, dan mereka bekerja sama dengan pengikut mereka untuk menemukan kepentingan organisasi, serta untuk menghadapi tantangan dan risiko. Mereka membantu pengikut mencapai tujuan perusahaan dan pribadi dengan mempertahankan rasa identitas kelompok.

KESIMPULAN DAN SARAN

Psikodinamika tidak hanya memberikan wawasan baru tentang bagaimana orang menjadi pemimpin tetapi juga bagaimana mereka berinteraksi dengan pengikut dan bagaimana individu mereka sejarah psikodinamika dapat mempengaruhi keseimbangan dari sistem perusahaan. Pada saat yang sama, perhatian tetap harus diberikan pada program keterampilan agar pengembangan kepemimpinan berjalan dengan baik. Jika tidak, kepekaan psikodinamika terhadap perubahan-perubahan kehidupan perusahaan pada akhirnya mungkin tidak disukai sebagai kompetensi kepemimpinan yang valid. Demikian pula, meskipun masalah psikodinamika muncul dari pengalaman manusia dan karena itu bersifat universal, tidak semua budaya atau pandangan dunia sama dengan cara masalah ini ditujukan. Oleh karena itu, dalam analisis terakhir, memang demikian penting untuk menyadari psikodinamika arus bawah melekat dalam kepemimpinan perusahaan.

Sebagai kesimpulan, pendekatan psikodinamika untuk pengembangan kepemimpinan dari lingkungan kerja dan pekerjaan seringkali menggambarkan berbagai karakter orang karena mereka semua memiliki pendidikan psikologis yang berbeda. Khususnya, aspek penting dari

filosofi ini adalah bahwa setiap orang memiliki kekuatan di balik tindakan mereka. Oleh karena itu, sangat penting untuk menciptakan lingkungan yang kondusif bagi setiap orang untuk membantu mereka melepaskan diri potensi. Demikian pula, pemimpin yang kompeten perlu merangkul keragaman di tempat kerja untuk mewujudkan potensi maksimal dari anggota tim mereka.

DAFTAR REFERENSI

- Hidayati, S.N. (2016). Pengaruh Pendekatan Keras dan Lunak Pemimpin Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Potensi Mogok Kerja Karyawan. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 5(2), 57-66. <http://dx.doi.org/10.30588/SOSHUMDIK.v5i2.164>.
- Risdwiyanto, A. & Kurniyati, Y. (2015). Strategi Pemasaran Perguruan Tinggi Swasta di Kabupaten Sleman Yogyakarta Berbasis Rangsangan Pemasaran. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 5(1), 1-23. <http://dx.doi.org/10.30588/SOSHUMDIK.v5i1.142>.
- Bator, R. J., Bryan, A. D., & Schultz, P. W. (2011). Who Gives a Hoot?: Intercept Surveys of Litterers and Disposers. *Environment and Behavior*, 43(3), 295–315. <https://doi.org/10.1177/0013916509356884>.
- Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69-88.
- Makmun Abdullah. (2018). Pola Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan bagi Aparatur Pemerintah dalam Menghadapi Tantangan Global (Studi Kasus pada Penyelenggaraan Diklat Kepemimpinan Tingkat IV di Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral). *Jurnal Wacana Kinerja Volume 21 | Nomor 1 | Juni 2018 | 19 – 48*.
- Hart, R. K., Conklin, T., & Allen, S. (2008). Individual Leader Development: An Appreciative Inquiry Approach. SAGE Journals: Advances in Developing Human Resources.
- Kets de Vries, Manfred F.R. and Florent-Treacy, Elizabeth and Guillen Ramo, Laura and Korotov, Konstantin, The Proof is in the Pudding: An Integrative, Psychodynamic Approach to Evaluating a Leadership Development Program (June 20, 2008).
- Kiran Trehan. 2007. Psychodynamic and Critical Perspectives on Leadership Development. *journals.sagepub. Volume 9, Issue 1*
- Bell, J., Huffington, C. (2008). Coaching for Leadership Development: A Systems Psychodynamic Approach. In: James, K.T., Collins, J. (eds) Leadership Learning. Palgrave Macmillan, London. https://doi.org/10.1057/9780230584075_6
- W. De Jager, F. Cilliers and T. Veldsman. (2003). Leadership development from a systems psychodynamic consultancy stance. *SA Journal of Human Resource Management. Vol. 1, No. 3*.
- De Vries, M. F. K., Korotov, K., Florent-Treacy, E., & Rook, C. (2016). Introduction: A psychodynamic approach to leadership development. In Kets de Vries, M.F.R., Korotov, K., Florent-Treacy, E., Rook, C., Coach and Couch (pp. 1-15). London: Palgrave Macmillan
- Nourthouse, Peter G. (2013). *Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Indeks.

- Psychodynamic Leadership Approach. Available at: <https://psychodynamicleader.weebly.com/> , diakses tanggal 19 Mei 2023.
- StudyCorgi. (2022, March 27). Psychodynamic Approach to Leadership Development. Available at: <https://studycorgi.com/psychodynamic-approach-to-leadership-development/> , diakses tanggal 19 Mei 2023.
- Reza Harahap. (2017). Makalah Pendekatan dan Model Kepemimpinan. Available at: <https://www.kosngosan.com/2017/11/makalah-pendekatan-dan-model-kepemimpinan.html> , diakses tanggal 17 Juni 2023.
- Rumah Radhen. Makalah Teori Kepemimpinan. Available at: <https://rumahradhen.wordpress.com/2018/04/03/makalah-teori-kepemimpinan/> , diakses tanggal 17 Juni 2023.
- Susana,Prapunoto. (2019). “Merajut Keragaman Untuk Mencapai Kesejahteraan Psikologis Dalam Konteks Masyarakat 5.0”. Universitas Satya Wacana. Available at:https://repository.uksw.edu/bitstream/123456789/19628/1/PROS_Hengki%20Wijaya_I%20Putu%20Ayub%20Darmawan_Optimalisasi%20Superego%20dalam%20Teori%20Psikoanalisis%20Sigmund%20Freud%20untuk%20Pendidikan%20Karakter.pdf , diakses tanggal 17 Juni 2023.
- Deis Edelweis. (2017). Teori Kepribadian Carl Gustav Jung (Makalah). Available at: https://www.academia.edu/47734510/TEORI_KEPRIBADIAN_CARL_GUSTAV_JUNG_MAKALAH_ , diakses tanggal 17 Juni 2023.
- Rista Agus Kurdani. (2017). Makalah Psikodinamika. Available at: https://www.academia.edu/37854490/Makalah_psikodinamika , diakses tanggal 17 Juni 2023.
- Khanifah Inabah. (2014). Pengembangan Kepemimpinan di dalam dan di luar Diri Pemimpin. Available at: <https://pelangimakalah.blogspot.com/2014/06/makalah-pengembangan-kepemimpinan-di.html> , diakses tanggal 17 Juni 2023.
- Wikipedia. Available at: Leadership development - Wikipedia