



# **BAB 1**

## **PENGANTAR KEPEMIMPINAN**

Kepemimpinan merupakan aspek fundamental dalam pengelolaan organisasi yang berpengaruh signifikan terhadap keberhasilan entitas bisnis, khususnya dalam sektor agribisnis yang memiliki karakteristik unik. Konsep kepemimpinan telah mengalami evolusi panjang sejak awal perkembangannya hingga era modern saat ini, di mana definisi kepemimpinan tidak lagi terbatas pada kemampuan seorang individu untuk mempengaruhi orang lain, melainkan mencakup dimensi yang lebih kompleks seperti kemampuan menginspirasi, memotivasi, dan menggerakkan seluruh elemen organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Kajian tentang filosofi kepemimpinan mengungkapkan beragam pandangan yang menekankan aspek nilai, etika, dan prinsip moral sebagai landasan tindakan seorang pemimpin, di mana pemimpin tidak hanya bertindak sebagai pengambil keputusan tetapi juga sebagai teladan yang menjunjung tinggi integritas dan tanggung jawab sosial.

Dalam konteks agribisnis, kepemimpinan memiliki peran strategis mengingat sektor ini berhadapan dengan tantangan unik seperti ketergantungan pada faktor alam, pengelolaan sumber daya biologis, serta kompleksitas rantai pasok dari hulu hingga hilir yang membutuhkan koordinasi yang cermat dan pengambilan keputusan yang tepat. Pembelajaran tentang teori dan praktik kepemimpinan menjadi

sangat penting untuk membekali para praktisi, akademisi, dan mahasiswa dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan dalam mengembangkan potensi kepemimpinan mereka, sehingga dapat berkontribusi secara optimal dalam pembangunan sektor agribisnis yang berkelanjutan dan memiliki daya saing global.

## **1.1 Definisi Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan konsep multidimensi yang telah didefinisikan secara beragam oleh para ahli dari berbagai disiplin ilmu. Keragaman definisi ini mencerminkan kompleksitas fenomena kepemimpinan yang melibatkan interaksi dinamis antara pemimpin, pengikut, dan situasi. Secara mendasar, kepemimpinan dapat dipahami sebagai proses memengaruhi individu atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu dalam konteks organisasional. Pada hakikatnya, kepemimpinan adalah proses memengaruhi orang lain untuk memahami dan menyepakati tentang apa yang perlu dilakukan dan bagaimana melakukannya secara efektif, serta proses memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama.

Perspektif lain memandang kepemimpinan sebagai kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan suatu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Dalam pandangan yang lebih ringkas namun komprehensif, kepemimpinan dapat dipahami sebagai proses di mana individu memengaruhi sekelompok individu untuk mencapai tujuan bersama. Terdapat empat komponen utama dalam definisi tersebut: kepemimpinan sebagai proses, kepemimpinan melibatkan pengaruh, kepemimpinan terjadi dalam konteks kelompok, dan kepemimpinan melibatkan pencapaian tujuan.

Dalam konteks yang lebih kontemporer, aspek transformasional dari kepemimpinan mulai ditekankan, di mana seorang pemimpin tidak hanya mengarahkan dan mengontrol, tetapi juga menginspirasi, memotivasi, dan memberdayakan pengikutnya untuk mengembangkan potensi mereka secara maksimal. Dalam dimensi praktis, kepemimpinan juga dipahami sebagai aktivitas untuk memengaruhi perilaku orang lain agar mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu.

**Tabel 1.1. Perbandingan Definisi Kepemimpinan Menurut Para Ahli**

Ahli	Tahun	Definisi Kepemimpinan
Yukl	2019	Proses memengaruhi orang lain untuk memahami dan menyepakati tentang apa yang perlu dilakukan dan bagaimana melakukannya secara efektif, serta proses memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama.
Kartono	2018	Kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan suatu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah direncanakan.
Northouse	2019	Proses di mana individu memengaruhi sekelompok individu untuk mencapai tujuan bersama.
Siagian	2020	Kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain sedemikian rupa sehingga orang lain mau dan mampu melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal tersebut tidak mungkin disenanginya.
Thoha	2017	Aktivitas untuk memengaruhi perilaku orang lain agar mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu.

Tabel 1.1 menunjukkan perbandingan definisi kepemimpinan dari berbagai ahli yang mencerminkan keragaman perspektif dalam memahami fenomena kepemimpinan. Meskipun terdapat perbedaan penekanan, semua definisi tersebut menempatkan "pengaruh" sebagai elemen kunci dalam kepemimpinan. Beberapa ahli menekankan aspek fasilitasi dan pencapaian tujuan bersama, sementara yang lain menyoroti dimensi konstruktif dan kooperatif. Ada juga perspektif yang menawarkan sudut pandang unik dengan mengakui bahwa kepemimpinan dapat melibatkan pengarahan yang mungkin tidak selalu disenangi oleh pengikut namun tetap dilaksanakan karena wibawa pemimpin. Pemahaman komprehensif terhadap berbagai definisi ini sangat penting untuk mengembangkan perspektif yang holistik tentang kepemimpinan dalam konteks agribisnis.

## **1.2 Filosofi Kepemimpinan**

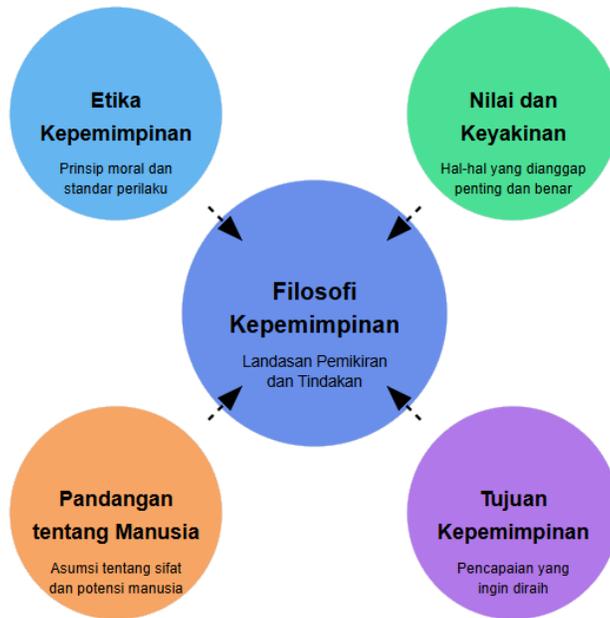
Filosofi kepemimpinan merupakan landasan pemikiran yang menjadi dasar bagi perilaku dan tindakan seorang pemimpin. Dimensi filosofis ini mencakup sistem nilai, prinsip moral, keyakinan, dan pandangan dunia yang dianut oleh pemimpin, yang kemudian membentuk dan mewarnai gaya kepemimpinannya. Secara fundamental, filosofi kepemimpinan berkaitan erat dengan pertanyaan-pertanyaan mendasar tentang hakikat manusia, tujuan kepemimpinan, serta hubungan antara pemimpin dan yang dipimpin.

Filosofi kepemimpinan mencerminkan pandangan ontologis, epistemologis, dan aksiologis seorang pemimpin yang kemudian memengaruhi bagaimana mereka memahami dan mempraktikkan

kepemimpinannya. Pandangan ontologis berkaitan dengan bagaimana pemimpin memahami realitas organisasi dan manusia yang dipimpinnya; pandangan epistemologis terkait dengan bagaimana pemimpin memperoleh dan memvalidasi pengetahuan tentang kepemimpinan; sedangkan pandangan aksiologis berkaitan dengan nilai-nilai yang dianggap penting dan dijunjung tinggi oleh pemimpin.

Dalam perspektif filosofis, terdapat dua pendekatan utama dalam kepemimpinan, yakni kepemimpinan transaksional dan transformasional. Filosofi kepemimpinan transaksional didasarkan pada premis pertukaran atau transaksi antara pemimpin dan pengikut, di mana pengikut menerima imbalan atas kepatuhan dan pencapaian mereka. Sebaliknya, filosofi kepemimpinan transformasional berangkat dari pandangan bahwa pemimpin dan pengikut dapat saling mengangkat ke tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Pemimpin transformasional berusaha menginspirasi pengikut untuk melampaui kepentingan pribadi demi kebaikan organisasi atau komunitas yang lebih luas.

Filosofi kepemimpinan juga dapat ditelaah dari sudut pandang etika. Dalam hal ini, prinsip-prinsip etika seperti keadilan, kebajikan, dan tanggung jawab menjadi landasan filosofis bagi kepemimpinan yang efektif dan bermartabat. Kepemimpinan yang berlandaskan etika menempatkan integritas dan karakter moral sebagai aspek sentral, sebagaimana dicerminkan dalam konsep "servant leadership" yang menempatkan pemimpin sebagai pelayan yang mendahulukan kebutuhan pengikut dibandingkan kepentingan pribadi.



**Gambar 1.1. Elemen-elemen Filosofi Kepemimpinan**

Gambar 1.1 menggambarkan elemen-elemen kunci dalam filosofi kepemimpinan yang saling terkait dan memengaruhi. Etika kepemimpinan mencakup prinsip-prinsip moral dan standar perilaku yang menjadi panduan bagi pemimpin. Nilai dan keyakinan merujuk pada hal-hal yang dianggap penting dan benar oleh pemimpin, yang membentuk sikap dan keputusannya. Pandangan tentang manusia berkaitan dengan asumsi pemimpin mengenai sifat, motivasi, dan potensi dari orang-orang yang dipimpinnya. Tujuan kepemimpinan merefleksikan apa yang ingin dicapai oleh pemimpin melalui posisi dan pengaruhnya. Keempat elemen ini membentuk suatu kerangka filosofis yang komprehensif yang mendasari praktik kepemimpinan.

Dalam konteks Indonesia, filosofi kepemimpinan sering kali dipengaruhi oleh nilai-nilai budaya dan kearifan lokal. Konsep kepemimpinan dalam budaya Jawa seperti "ing ngarso sung tulodo, ing madyo mangun karso, tut wuri handayani" (di depan memberi teladan, di tengah memberi semangat, di belakang memberi dorongan) mencerminkan filosofi kepemimpinan yang menekankan keteladanan, pemberdayaan, dan dukungan. Nilai-nilai serupa juga ditemukan dalam

berbagai budaya di Nusantara yang menekankan kebijaksanaan, keseimbangan, dan harmoni dalam kepemimpinan.

Filosofi kepemimpinan memiliki implikasi praktis yang signifikan karena memengaruhi bagaimana seorang pemimpin mengambil keputusan, mengelola konflik, memotivasi pengikut, dan menghadapi berbagai tantangan. Sebagai contoh, pemimpin dengan filosofi yang menekankan aspek humanistik cenderung menunjukkan empati, mendorong partisipasi, dan memprioritaskan pengembangan potensi pengikut. Sebaliknya, pemimpin dengan orientasi filosofis yang lebih pragmatis mungkin lebih fokus pada efisiensi, hasil, dan pencapaian tujuan organisasional. Memahami dimensi filosofis kepemimpinan ini penting untuk mengembangkan kesadaran diri sebagai pemimpin dan mengadopsi pendekatan kepemimpinan yang selaras dengan nilai-nilai dan konteks organisasional.

### **1.3 Pentingnya Kepemimpinan dalam Konteks Agribisnis**

Agribisnis sebagai sektor ekonomi yang mencakup keseluruhan rantai nilai dari hulu hingga hilir memiliki karakteristik unik yang menjadikan kepemimpinan sebagai faktor krusial dalam keberhasilannya. Sektor agribisnis di Indonesia mencakup aspek yang sangat luas, mulai dari penyediaan input produksi, usaha tani, pengolahan hasil pertanian, hingga pemasaran produk kepada konsumen akhir. Kompleksitas dan keunikan sektor ini membutuhkan kepemimpinan yang efektif dan adaptif untuk menghadapi berbagai tantangan yang ada.

Kepemimpinan dalam agribisnis memiliki peran strategis dalam mengarahkan dan mengkoordinasikan berbagai subsistem agribisnis untuk mencapai optimalisasi sistem secara keseluruhan. Kepemimpinan yang visioner dan transformatif diperlukan untuk mendorong inovasi, adaptasi teknologi, dan pengembangan kapasitas sumber daya manusia di sektor agribisnis yang sering kali masih dipandang tradisional.

Salah satu karakteristik unik agribisnis adalah ketergantungannya pada faktor alam dan biologi yang memiliki tingkat ketidakpastian relatif tinggi. Musim, kondisi iklim, serangan hama dan penyakit, serta fluktuasi produksi biologis merupakan variabel yang sulit diprediksi dan dikendalikan. Dalam kondisi tersebut, kepemimpinan yang mampu mengelola risiko dan ketidakpastian serta mengambil keputusan yang tepat meskipun berhadapan dengan informasi yang tidak sempurna

menjadi sangat penting. Pemimpin dalam agribisnis dituntut untuk memiliki ketahanan (resilience) dan kemampuan beradaptasi yang tinggi dalam menghadapi berbagai perubahan lingkungan.

Aspek lain yang menjadikan kepemimpinan sangat penting dalam agribisnis adalah kompleksitas rantai pasok (supply chain) yang melibatkan banyak aktor dengan kepentingan yang beragam. Dari petani kecil hingga perusahaan multinasional, dari pemasok input hingga eksportir, semuanya terhubung dalam jaringan yang kompleks. Kepemimpinan yang efektif sangat dibutuhkan untuk menyelaraskan berbagai kepentingan dan membangun kemitraan yang saling menguntungkan di sepanjang rantai nilai agribisnis. Pemimpin harus mampu memfasilitasi komunikasi, membangun kepercayaan, dan mendorong kolaborasi antar berbagai pemangku kepentingan.

**Tabel 1.2. Tantangan Kepemimpinan dalam Berbagai Subsistem Agribisnis**

<b>Subsistem Agribisnis</b>	<b>Tantangan Kepemimpinan</b>	<b>Peran Kepemimpinan</b>
Subsistem Hulu (Input)	Menjamin ketersediaan, kualitas, dan distribusi input yang merata	Membangun jaringan, mengembangkan standar kualitas, mengelola logistik
Subsistem Usaha Tani	Menghadapi variabilitas produksi, mengelola risiko iklim dan hama, meningkatkan efisiensi	Memfasilitasi adopsi teknologi, mengelola pengetahuan, membangun ketahanan
Subsistem Pengolahan	Menjaga konsistensi kualitas bahan baku, meningkatkan nilai tambah, memenuhi standar produk	Mendorong inovasi, mengembangkan standar operasional, membangun budaya kualitas
Subsistem Pemasaran	Mengatasi fluktuasi harga, mengakses pasar, membangun daya saing	Membangun jaringan pemasaran, mengembangkan strategi branding, memahami dinamika pasar
Subsistem Penunjang	Mengakses pembiayaan, mengembangkan infrastruktur, mengelola kebijakan	Membangun kemitraan strategis, memengaruhi kebijakan, mengoptimalkan sumber daya

Tabel 1.2 menunjukkan berbagai tantangan kepemimpinan yang dihadapi di berbagai subsistem agribisnis beserta peran kepemimpinan dalam mengatasinya. Di subsistem hulu, pemimpin berperan dalam memastikan ketersediaan input berkualitas melalui pembangunan jaringan dan standar kualitas. Pada subsistem usaha tani, kepemimpinan difokuskan pada peningkatan produktivitas dan pengelolaan risiko. Di subsistem pengolahan, peran kepemimpinan ditekankan pada inovasi dan pengembangan standar untuk menciptakan nilai tambah. Pada subsistem pemasaran, pemimpin bertugas membangun daya saing dan akses pasar. Sementara di subsistem penunjang, kepemimpinan

diarahkan untuk memfasilitasi akses terhadap berbagai layanan pendukung.

Pentingnya kepemimpinan dalam agribisnis juga terlihat dari perspektif pembangunan berkelanjutan. Isu-isu seperti ketahanan pangan, pengentasan kemiskinan di perdesaan, pelestarian lingkungan, dan adaptasi terhadap perubahan iklim memerlukan kepemimpinan yang visioner dan berorientasi jangka panjang. Pemimpin dalam agribisnis tidak hanya bertanggung jawab terhadap keberhasilan ekonomi, tetapi juga terhadap keberlanjutan sosial dan lingkungan. Kepemimpinan yang transformatif diperlukan untuk menginspirasi dan memobilisasi berbagai pemangku kepentingan untuk bergerak menuju sistem agribisnis yang lebih berkelanjutan dan berkeadilan.

Dalam era globalisasi dan revolusi industri 4.0, sektor agribisnis dihadapkan pada tuntutan untuk meningkatkan daya saing dan mengadopsi teknologi digital. Dalam konteks ini, pemimpin agribisnis perlu memiliki visi yang jelas tentang transformasi digital dan kemampuan untuk mengelola perubahan (*change management*). Kepemimpinan yang adaptif dan inovatif menjadi prasyarat untuk menavigasi kompleksitas dan dinamika agribisnis di era digital.

#### **1.4 Tujuan Pembelajaran Kepemimpinan**

Pembelajaran kepemimpinan dalam konteks agribisnis dirancang dengan tujuan komprehensif untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk menjadi pemimpin yang efektif di sektor ini. Mengacu pada taksonomi pembelajaran yang mencakup dimensi kognitif, afektif, dan psikomotorik yang saling terkait dan terintegrasi, pembelajaran kepemimpinan dalam agribisnis harus mempersiapkan individu untuk menghadapi tantangan spesifik di sektor ini, seperti ketidakpastian produksi, kompleksitas rantai pasok, dan kebutuhan akan inovasi berkelanjutan.

Pada dimensi kognitif, tujuan pembelajaran kepemimpinan diarahkan untuk membangun pemahaman mendalam tentang konsep, teori, dan pendekatan kepemimpinan, serta aplikasinya dalam konteks agribisnis. Mahasiswa diharapkan dapat menganalisis berbagai gaya kepemimpinan, mengevaluasi efektivitasnya dalam situasi yang berbeda, dan mengembangkan kerangka berpikir kritis tentang peran kepemimpinan dalam transformasi agribisnis. Pembelajaran kepemimpinan harus mengembangkan kemampuan analitis dan sintesis

untuk memahami kompleksitas sistem agribisnis dan merancang intervensi kepemimpinan yang tepat.

Dimensi afektif dari pembelajaran kepemimpinan berkaitan dengan pembentukan nilai, sikap, dan motivasi yang mendukung kepemimpinan efektif. Aspek ini mencakup pengembangan kesadaran diri, empati, integritas, dan komitmen terhadap pengembangan agribisnis yang berkelanjutan. Pentingnya mengembangkan kecerdasan emosional dan sosial dalam pembelajaran kepemimpinan, mengingat sifat kolaboratif dan keterlibatan multi-pemangku kepentingan dalam sistem agribisnis. Melalui refleksi diri, studi kasus, dan pembelajaran eksperiensial, mahasiswa diharapkan dapat menginternalisasi nilai-nilai kepemimpinan yang berpusat pada manusia (human-centered) dan berorientasi pada keberlanjutan.

Dimensi psikomotorik atau keterampilan praktis merupakan aspek krusial dalam pembelajaran kepemimpinan. Berbagai keterampilan seperti komunikasi efektif, pengambilan keputusan, pemecahan masalah, fasilitasi kelompok, dan manajemen konflik perlu dikembangkan melalui pembelajaran aktif dan berbasis pengalaman. Pendekatan pembelajaran yang mengintegrasikan teori dengan praktik melalui simulasi, proyek lapangan, dan magang di organisasi agribisnis untuk mengembangkan keterampilan kepemimpinan dalam konteks nyata sangat disarankan.

**Tabel 1.3. Tujuan Pembelajaran Kepemimpinan dalam Agribisnis**

<b>Dimensi Pembelajaran</b>	<b>Tujuan Pembelajaran</b>	<b>Metode Pembelajaran</b>
Kognitif (Pengetahuan)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Memahami konsep dan teori kepemimpinan</li> <li>- Menganalisis konteks dan tantangan agribisnis</li> <li>- Mengevaluasi efektivitas berbagai pendekatan kepemimpinan</li> <li>- Mengembangkan strategi kepemimpinan dalam agribisnis</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kuliah interaktif</li> <li>- Diskusi kasus</li> <li>- Analisis literatur</li> <li>- Proyek penelitian</li> </ul>
Afektif (Sikap dan Nilai)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Menginternalisasi nilai integritas dan etika kepemimpinan</li> <li>- Mengembangkan kesadaran diri dan empati</li> <li>- Membangun komitmen terhadap keberlanjutan</li> <li>- Menghargai keragaman dan perspektif berbeda</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Refleksi diri</li> <li>- Diskusi nilai</li> <li>- Mentoring</li> <li>- Pembelajaran kolaboratif</li> </ul>
Psikomotorik (Keterampilan)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mengembangkan keterampilan komunikasi efektif</li> <li>- Mempraktikkan pengambilan keputusan dan pemecahan masalah</li> <li>- Menguasai teknik motivasi dan pemberdayaan</li> <li>- Menerapkan keterampilan manajemen konflik</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Simulasi dan permainan peran</li> <li>- Proyek lapangan</li> <li>- Praktikum kepemimpinan</li> <li>- Magang di organisasi agribisnis</li> </ul>

Tabel 1.3 menguraikan tujuan pembelajaran kepemimpinan dalam agribisnis berdasarkan tiga dimensi pembelajaran: kognitif, afektif, dan psikomotorik. Untuk setiap dimensi, diidentifikasi tujuan pembelajaran spesifik yang relevan dengan konteks agribisnis, beserta metode pembelajaran yang sesuai untuk mencapai tujuan tersebut. Pendekatan komprehensif ini memastikan bahwa pembelajaran kepemimpinan tidak hanya berfokus pada pengetahuan teoretis, tetapi juga pada pengembangan sikap dan keterampilan praktis yang diperlukan untuk kepemimpinan efektif dalam agribisnis.

Dalam konteks yang lebih luas, tujuan pembelajaran kepemimpinan juga mencakup pengembangan kepemimpinan adaptif yang mampu menghadapi kompleksitas dan perubahan yang merupakan karakteristik sektor agribisnis. Pemimpin agribisnis masa depan harus mampu beradaptasi dengan disrupsi teknologi, perubahan iklim, dan dinamika pasar global. Oleh karena itu, pembelajaran kepemimpinan perlu menanamkan pola pikir adaptif, keterampilan belajar sepanjang hayat, dan kemampuan untuk berinovasi dalam menghadapi ketidakpastian.

Secara keseluruhan, tujuan pembelajaran kepemimpinan dalam agribisnis diarahkan untuk mengembangkan pemimpin yang tidak hanya memiliki pengetahuan dan keterampilan teknis, tetapi juga karakter dan visi yang diperlukan untuk mendorong transformasi positif di sektor agribisnis. Melalui pendekatan pembelajaran yang komprehensif dan integratif, diharapkan dapat terbentuk generasi pemimpin agribisnis yang mampu menghadapi tantangan kompleks dan berkontribusi pada pengembangan sistem agribisnis yang berkelanjutan, inklusif, dan berdaya saing.