

KEPEMIMPINAN DAN KEPERIBADIAN

Dwi Ramadhanti Mamonto¹

dwimamonto488@gmail.com¹

Muhammad Sofyan Syam²

muhs Sofyan0891@gmail.com²

Siradjuddin³

siradjuddin@uin-alauddim.ac.id³

^{1,2,3}UIN Alauddin Makassar

ABSTRACT

Personality and leadership are two interrelated psychological constructs that significantly influence individual and organizational effectiveness. Personality reflects the pattern of behavior, values, and character of a person, while leadership involves the ability to influence others to achieve common goals. This paper aims to describe theories of personality, its structure, shaping factors, key attributes, and their relationship to work performance and leadership. This study employs a literature review approach by analyzing both classical and modern theories from Freud, Jung, Eysenck, Maslow, Allport, Goleman, Bass, and Robbins. The findings reveal that a deep understanding of personality assists leaders in developing effective, ethical, and adaptive leadership styles that align with organizational dynamics.

Keywords: *Personality, Leadership, Personality Structure, Organizational Behavior.*

ABSTRAK

Kepribadian dan kepemimpinan merupakan dua aspek psikologis yang memiliki keterkaitan erat dalam menentukan efektivitas individu maupun organisasi. Kepribadian mencerminkan pola perilaku, nilai, dan karakter seseorang, sedangkan kepemimpinan mencakup kemampuan memengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Artikel ini bertujuan untuk menguraikan teori-teori kepribadian, struktur kepribadian, faktor pembentuknya, atribut yang melekat pada individu, serta kaitannya dengan dunia kerja dan peranannya dalam kepemimpinan. Metode penulisan menggunakan pendekatan studi pustaka dengan mengkaji literatur klasik dan modern dari tokoh-tokoh seperti Sigmund Freud, Carl Jung, Hans Eysenck, Abraham Maslow, Gordon Allport, Daniel Goleman, Bernard Bass, dan Stephen Robbins. Hasil pembahasan menunjukkan bahwa pemahaman mendalam terhadap kepribadian dapat membantu pemimpin dalam mengembangkan gaya kepemimpinan yang efektif, etis, dan adaptif terhadap perubahan organisasi.

Kata Kunci: Kepribadian, Kepemimpinan, Struktur Kepribadian, Perilaku Organisasi.

Kepribadian merupakan fondasi utama yang menentukan perilaku, pola pikir, serta cara individu berinteraksi dengan lingkungannya. Dalam konteks organisasi, kepribadian menjadi faktor penting yang memengaruhi bagaimana seseorang bekerja, beradaptasi, serta memimpin. Kepemimpinan sendiri didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu, kepribadian dan kepemimpinan saling berhubungan secara timbal balik — kepribadian membentuk gaya kepemimpinan, dan kepemimpinan menjadi sarana bagi ekspresi kepribadian. Menurut Robbins dan Judge (2017), pemahaman terhadap kepribadian sangat penting dalam organisasi modern karena membantu memprediksi perilaku kerja dan efektivitas kepemimpinan. Pemimpin yang memiliki pemahaman tentang dirinya cenderung mampu mengendalikan emosi, menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan kondisi bawahan, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif.

Rumusan Masalah

HASIL DAN PEMBAHASAN

Teori Kepribadian

Kajian tentang kepribadian telah berkembang melalui berbagai pendekatan. Sigmund Freud sebagai tokoh psikoanalisis berpendapat bahwa kepribadian manusia merupakan hasil dari konflik dinamis antara dorongan bawah sadar (id), kesadaran rasional (ego), dan nilai moral (superego). Id berisi dorongan biologis dan naluri dasar, ego

bertugas menyeimbangkan realitas, sedangkan superego mewakili nilai sosial

1. Bagaimana Teori Kepribadian Menjelaskan Perbedaan Individu?
2. Apa Saja Struktur Dan Faktor Pembentuk Kepribadian?
3. Bagaimana Atribut Kepribadian Memengaruhi Perilaku Kepemimpinan?
4. Bagaimana Hubungan Kepribadian Dengan Efektivitas Kepemimpinan Dalam Dunia Kerja?
5. Bagaimana Tipe Kepribadian Memengaruhi Gaya Kepemimpinan

1. Tujuan

1. Untuk Mengetahui Bagaimana Teori Kepribadian Menjelaskan Perbedaan Individu?
2. Untuk Mengetahui Apa Saja Struktur Dan Faktor Pembentuk Kepribadian?
3. Untuk Mengetahui Bagaimana Atribut Kepribadian Memengaruhi Perilaku Kepemimpinan?
4. Untuk Mengetahui Bagaimana Hubungan Kepribadian Dengan Efektivitas Kepemimpinan Dalam Dunia Kerja?
5. Untuk Mengetahui Bagaimana Tipe Kepribadian Memengaruhi Gaya Kepemimpinan

dan moral. Kajian kepribadian telah menjadi fokus utama psikologi sejak awal abad ke-20. Setiap teori memberikan sudut pandang berbeda tentang bagaimana kepribadian terbentuk, berfungsi, dan memengaruhi perilaku manusia.

Sigmund Freud melalui teori psikoanalisis memandang kepribadian sebagai hasil dinamika bawah sadar. Ia menekankan bahwa perilaku manusia digerakkan oleh dorongan instingtif seperti libido dan agresi yang ditekan dalam alam bawah sadar. Konflik antara id, ego, dan superego menghasilkan perilaku yang dapat

diamati. Freud juga memperkenalkan mekanisme pertahanan diri (defense mechanisms) seperti rasionalisasi, represi, dan proyeksi yang digunakan ego untuk mengatasi kecemasan. Alfred Adler mengubah arah teori psikoanalisis ke arah yang lebih sosial. Ia menekankan bahwa manusia terdorong bukan oleh naluri seksual, tetapi oleh perasaan inferioritas yang ingin diatasi melalui usaha mencapai superioritas atau keunggulan. Dalam konteks kepemimpinan, teori Adler menjelaskan bahwa pemimpin yang sehat secara psikologis bukan yang mendominasi, melainkan yang menginspirasi orang lain untuk berkembang.

Carl Jung mengembangkan teori analitik yang menambahkan konsep ketidaksadaran kolektif dan arketipe, yakni simbol-simbol universal yang memengaruhi perilaku manusia. Alfred Adler menekankan pentingnya perasaan inferioritas dan dorongan untuk mencapai keunggulan sebagai inti motivasi manusia. Carl Jung memperluas pemikiran Freud dengan memperkenalkan konsep ketidaksadaran kolektif, yaitu warisan psikologis umat manusia yang berisi arketipe universal seperti “ibu”, “pahlawan”, dan “bayangan” (shadow). Arketipe ini memengaruhi cara individu menafsirkan dunia dan membentuk identitas dirinya. Jung juga menyoroti konsep persona (topeng sosial) dan anima/animus sebagai keseimbangan energi maskulin dan feminin dalam diri manusia.

Pendekatan lain datang dari teori humanistik, seperti Abraham Maslow dan Carl Rogers, yang memandang manusia sebagai makhluk yang memiliki potensi untuk berkembang. Maslow memperkenalkan hierarki kebutuhan, di mana aktualisasi diri menjadi puncak pencapaian kepribadian. Rogers menekankan

konsep “diri ideal” dan pentingnya penerimaan positif tanpa syarat. Teori humanistik, seperti Abraham Maslow dan Carl Rogers, berfokus pada potensi manusia untuk berkembang. Maslow (1954) mengajukan hierarki kebutuhan — mulai dari kebutuhan fisiologis hingga aktualisasi diri. Pemimpin yang telah mencapai tingkat aktualisasi diri biasanya memiliki kesadaran moral tinggi, kejujuran, dan kemampuan melihat potensi dalam diri orang lain. Rogers (1961) menekankan pentingnya unconditional positive regard (penerimaan tanpa syarat) dan self-concept (konsep diri) sebagai dasar kepribadian yang sehat.

Selain itu, teori sifat (trait theory) oleh Gordon Allport, Raymond Cattell, dan Hans Eysenck menyoroti bahwa kepribadian terdiri dari kumpulan sifat yang stabil. Teori modern seperti Big Five Personality Model (McCrae & Costa, 1997) mengelompokkan kepribadian dalam lima dimensi utama: keterbukaan terhadap pengalaman (openness), ketelitian (conscientiousness), ekstroversi (extraversion), keramahan (agreeableness), dan kestabilan emosi (neuroticism). Teori sifat (trait theory) yang dipelopori oleh Allport, Cattell, dan Eysenck menyoroti bahwa kepribadian terdiri atas sifat-sifat yang relatif stabil sepanjang waktu dan situasi. Eysenck (1970) mengidentifikasi tiga dimensi utama kepribadian: ekstroversi–introversi, neurotisisme–stabilitas emosional, dan psikotisme. Sementara itu, model Big Five yang dikembangkan McCrae dan Costa (1997) menjadi standar modern dalam psikologi kepribadian. Model ini menilai individu berdasarkan lima faktor utama: openness, conscientiousness, extraversion, agreeableness, dan neuroticism. Model ini sangat berpengaruh dalam manajemen sumber daya manusia dan kepemimpinan modern.

Struktur Kepribadian

Freud membagi kepribadian menjadi tiga struktur utama, yaitu id, ego, dan superego. Id beroperasi berdasarkan prinsip kesenangan (pleasure principle), ego berdasarkan prinsip realitas (reality principle), dan superego berdasarkan prinsip moralitas (morality principle). Keseimbangan ketiganya menentukan kesehatan psikologis seseorang. Freud (1923) mengklasifikasikan struktur kepribadian menjadi tiga sistem: id, ego, dan superego. Ketiganya bekerja secara dinamis untuk menjaga keseimbangan antara dorongan naluriah, realitas, dan norma sosial. Pemimpin yang memiliki ego kuat mampu mengontrol dorongan emosional dan mengambil keputusan rasional tanpa kehilangan nilai moral.

Carl Jung mengemukakan bahwa struktur kepribadian terdiri atas ego, ketidaksadaran pribadi, dan ketidaksadaran kolektif. Ketidaksadaran kolektif berisi arketipe-arketipe yang diwariskan secara universal, seperti ibu, pahlawan, dan bayangan (shadow). Jung menambahkan unsur ketidaksadaran kolektif, yang mencerminkan warisan psikologis universal manusia. Ia berpendapat bahwa pengalaman masa lalu kolektif turut membentuk pola kepemimpinan seseorang. Misalnya, arketipe “pahlawan” mendorong pemimpin untuk bertindak berani, sedangkan arketipe “bijak” memunculkan kepemimpinan reflektif dan penuh pertimbangan.

Sementara itu, Eysenck menyusun struktur kepribadian berdasarkan tiga dimensi utama: neuroticism, extraversion, dan psychoticism. Pendekatan ini memudahkan analisis perilaku manusia dalam konteks organisasi, terutama dalam

menentukan kecocokan kepribadian dengan posisi kerja. Eysenck (1970) melihat struktur kepribadian sebagai kombinasi biologis dan psikologis yang menentukan perilaku konsisten. Dalam organisasi, hal ini dapat menjelaskan mengapa beberapa pemimpin cenderung rasional dan analitis (introvert-stabil), sementara yang lain karismatik dan spontan (ekstrovert-neurotik rendah).

Model Big Five juga dianggap sebagai representasi komprehensif struktur kepribadian modern. Misalnya, individu dengan tingkat conscientiousness tinggi cenderung disiplin dan bertanggung jawab, yang merupakan ciri penting bagi pemimpin efektif. Model Big Five memberikan kerangka kerja yang lebih empiris untuk memahami struktur kepribadian. Misalnya, conscientiousness berhubungan dengan kedisiplinan dan tanggung jawab — dua kualitas penting dalam kepemimpinan. Extraversion berkaitan dengan kemampuan membangun jaringan sosial dan memotivasi tim, sedangkan agreeableness mencerminkan empati dan keterbukaan terhadap kolaborasi. Dengan demikian, struktur kepribadian bukan hanya aspek teoretis, tetapi juga berfungsi praktis dalam pengembangan karakter pemimpin dan desain organisasi.

Faktor-faktor Pembentuk Kepribadian

Kepribadian terbentuk dari kombinasi antara faktor biologis, lingkungan sosial, dan pengalaman individu. Faktor biologis mencakup aspek genetika, struktur otak, dan hormon yang memengaruhi temperamen dasar. Misalnya, kadar dopamin dapat memengaruhi tingkat ekstroverti seseorang. Kepribadian tidak terbentuk secara instan, tetapi merupakan hasil interaksi antara faktor biologis, lingkungan, dan pengalaman hidup. Faktor biologis mencakup genetika dan

sistem saraf yang memengaruhi temperamen dasar. Penelitian menunjukkan bahwa tingkat aktivitas neurotransmitter seperti dopamin dan serotonin dapat memengaruhi kecenderungan seseorang terhadap risiko, optimisme, atau stres. Pemimpin dengan regulasi emosi yang baik cenderung memiliki kestabilan neurobiologis lebih tinggi.

Faktor lingkungan meliputi pola asuh, budaya, pendidikan, dan interaksi sosial. Budaya kolektivistik seperti di Indonesia mendorong munculnya kepribadian yang berorientasi pada kebersamaan dan empati, sedangkan budaya individualistik cenderung melahirkan pribadi yang mandiri dan kompetitif. Faktor lingkungan berperan melalui keluarga, budaya, pendidikan, dan kelompok sosial. Budaya kolektivistik seperti Indonesia menumbuhkan orientasi kepemimpinan yang berfokus pada harmoni sosial dan empati, sedangkan budaya individualistik menekankan inisiatif dan kemandirian.

Bandura (1986) melalui teori pembelajaran sosial menegaskan bahwa kepribadian terbentuk melalui observasi dan peniruan perilaku orang lain, terutama figur otoritas seperti pemimpin, guru, atau orang tua. Sementara itu, faktor pengalaman hidup juga memainkan peran penting, karena setiap individu membangun karakter melalui keberhasilan maupun kegagalan yang dialami. Bandura (1986) menambahkan bahwa pembentukan kepribadian juga dipengaruhi oleh pembelajaran sosial, di mana individu mengamati, meniru, dan memodifikasi perilaku orang lain yang dianggap berhasil. Seorang calon pemimpin, misalnya, dapat mengembangkan gaya k

Selain itu, pengalaman traumatis atau keberhasilan besar dapat menjadi titik balik dalam pembentukan karakter. Faktor pengalaman ini menjelaskan mengapa dua

orang dengan latar belakang sama bisa memiliki kepribadian yang berbeda. Pemimpin yang mampu merefleksikan pengalaman hidupnya dengan bijak akan membangun kepribadian yang lebih matang dan resilien. Dengan demikian, pembentukan kepribadian adalah hasil dari proses panjang antara faktor bawaan dan pengaruh eksternal yang membentuk nilai, sikap, dan perilaku seseorang.

Atribut Kepribadian

Atribut kepribadian merupakan ciri khas yang melekat pada individu dan membedakannya dari orang lain. Dalam konteks kepemimpinan, beberapa atribut utama antara lain: integritas, empati, kepercayaan diri, kestabilan emosi, dan kecerdasan emosional. Atribut kepribadian merupakan karakteristik yang mencerminkan identitas moral dan emosional seseorang. Dalam kepemimpinan, atribut seperti integritas, empati, kecerdasan emosional, dan kepercayaan diri menjadi indikator utama efektivitas seorang pemimpin.

Goleman (1998) mengemukakan bahwa kecerdasan emosional terdiri atas lima aspek penting: kesadaran diri (self-awareness), pengendalian diri (self-regulation), motivasi, empati, dan keterampilan sosial. Pemimpin dengan kecerdasan emosional tinggi mampu memahami emosi diri dan orang lain, serta menggunakannya secara efektif untuk membangun hubungan kerja yang produktif. Daniel Goleman (1998) memperkenalkan konsep Emotional Intelligence (EI) yang menjadi landasan kepemimpinan modern. Pemimpin dengan EI tinggi mampu memahami perasaan dirinya, mengatur emosi, memotivasi diri, berempati pada

orang lain, serta membangun hubungan yang sehat di tempat kerja.

Integritas menjadi fondasi utama bagi kepribadian pemimpin. Tanpa integritas, kepercayaan bawahan akan hilang, yang dapat merusak iklim organisasi. Atribut lain seperti tanggung jawab, ketegasan, dan kemampuan komunikasi juga merupakan aspek penting dalam menciptakan kepribadian pemimpin yang kuat. Integritas merupakan atribut yang paling fundamental. Bass (1990) menyebut integritas sebagai “inti moral kepemimpinan”, karena tanpa kejujuran dan konsistensi etika, pengaruh pemimpin akan kehilangan legitimasi.

Pemimpin yang memiliki keseimbangan antara kecerdasan intelektual dan emosional akan lebih mudah menghadapi konflik, mengambil keputusan, dan menginspirasi orang lain untuk berprestasi. Atribut lain seperti self-confidence dan resilience juga penting dalam menghadapi tantangan organisasi. Pemimpin dengan kepercayaan diri tinggi mampu mengambil keputusan tegas dalam kondisi ketidakpastian, sementara resilience memastikan ketahanan psikologis dalam menghadapi krisis. Dengan demikian, atribut kepribadian yang kuat tidak hanya membentuk citra pribadi, tetapi juga menciptakan budaya organisasi yang sehat dan produktif.

Perpaduan Kepribadian dengan Pekerjaan

Konsep kesesuaian antara kepribadian dan pekerjaan (person-job fit) menjelaskan bahwa seseorang akan bekerja lebih baik jika kepribadiannya sesuai dengan tuntutan pekerjaannya. Holland (1997) mengembangkan teori RIASEC (Realistic, Investigative, Artistic, Social, Enterprising,

Conventional) yang menjelaskan enam tipe kepribadian dan kecocokannya dengan bidang kerja tertentu. Sebagai contoh, individu dengan tipe sosial cocok bekerja di bidang pendidikan dan pelayanan publik, sedangkan tipe realistik lebih cocok dalam pekerjaan teknis. Teori Person–Job Fit menjelaskan bahwa kesesuaian antara kepribadian individu dan karakteristik pekerjaan akan meningkatkan performa, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. John Holland (1997) melalui model RIASEC menggambarkan enam tipe kepribadian yang sesuai dengan bidang kerja: Realistic, Investigative, Artistic, Social, Enterprising, dan Conventional. Dalam konteks kepemimpinan, teori ini menegaskan pentingnya memahami kepribadian anggota tim agar penempatan kerja tepat sasaran. Misalnya, individu dengan tipe Enterprising cocok untuk posisi manajerial karena memiliki kemampuan persuasi dan orientasi pada pencapaian.

Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan tidak hanya meningkatkan kinerja tetapi juga kepuasan kerja. Robbins (2017) menekankan bahwa individu yang bekerja sesuai dengan nilai pribadinya akan menunjukkan loyalitas tinggi dan komitmen terhadap organisasi. Dalam konteks kepemimpinan, pemimpin yang memahami kesesuaian ini dapat menempatkan anggota timnya pada posisi yang tepat berdasarkan karakter masing-masing. Robbins dan Judge (2017) menambahkan bahwa pemimpin yang memahami kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan dapat meminimalkan stres kerja dan meningkatkan motivasi intrinsik. Hal ini sejalan dengan prinsip manajemen modern yang menempatkan manusia sebagai aset utama organisasi. Selain itu, kesesuaian kepribadian juga menjadi dasar dalam pengembangan karier dan suksesi

kepemimpinan. Organisasi yang mengintegrasikan analisis kepribadian dalam proses rekrutmen dan promosi akan lebih mudah menciptakan pemimpin yang selaras dengan budaya dan visi perusahaan.

Kepribadian dalam Kepemimpinan

Kepribadian memiliki peran sentral dalam menentukan gaya dan efektivitas kepemimpinan. Bass (1990) membedakan dua gaya utama: kepemimpinan transaksional dan transformasional. Pemimpin transaksional berfokus pada struktur, penghargaan, dan hukuman, sedangkan pemimpin transformasional berorientasi pada inspirasi, visi, dan motivasi bawahan. Kepribadian adalah fondasi yang membentuk gaya kepemimpinan seseorang. Bernard Bass (1990) mengemukakan dua tipe kepemimpinan utama: transaksional dan transformasional. Pemimpin transaksional mengandalkan sistem penghargaan dan hukuman untuk memotivasi karyawan, menekankan stabilitas dan kepatuhan terhadap aturan. Pemimpin transformasional, sebaliknya, menekankan inspirasi, visi, dan pengembangan potensi bawahan melalui motivasi intrinsik.

Goleman (2000) menambahkan bahwa kepemimpinan efektif sangat bergantung pada keseimbangan antara logika dan emosi. Pemimpin dengan kestabilan emosi tinggi mampu menjaga fokus dan ketenangan saat menghadapi tekanan. Daniel Goleman (2000) memperluas teori tersebut dengan menghubungkan gaya kepemimpinan dengan kecerdasan emosional. Ia mengidentifikasi enam gaya kepemimpinan: coercive, authoritative, affiliative, democratic, pacesetter, dan coaching. Setiap gaya memiliki efektivitas berbeda tergantung situasi dan kepribadian

pemimpin. Penelitian modern menunjukkan bahwa pemimpin dengan tingkat conscientiousness dan emotional stability tinggi cenderung lebih sukses dalam mengelola organisasi. Sementara itu, openness to experience mendorong inovasi dan kemampuan adaptasi dalam menghadapi perubahan.

Selain itu, Robbins dan Judge (2017) menjelaskan bahwa kepribadian berpengaruh terhadap gaya komunikasi, kemampuan delegasi, serta strategi pengambilan keputusan. Pemimpin dengan kepribadian terbuka terhadap pengalaman baru (openness to experience) lebih inovatif, sedangkan pemimpin dengan conscientiousness tinggi lebih terstruktur dan efisien. Yukl (2013) menegaskan bahwa kepribadian juga berperan dalam membentuk perilaku etis dan tanggung jawab sosial organisasi. Pemimpin dengan karakter moral yang kuat mampu menyeimbangkan antara pencapaian tujuan dan nilai kemanusiaan. Secara keseluruhan, integrasi antara teori kepribadian dan kepemimpinan menunjukkan bahwa efektivitas seorang pemimpin tidak hanya bergantung pada kemampuan teknis, tetapi juga pada kematangan psikologis, kesadaran diri, dan integritas moralnya. Dengan demikian, kepribadian yang matang dan seimbang menjadi pondasi bagi kepemimpinan yang beretika, visioner, dan berorientasi pada kesejahteraan bersama.

Tipe Kepribadian Yang Memengaruhi Gaya Kepemimpinan

1. Ekstrovertsi: Pemimpin Transformasional & Karismatik

Orang ekstrovert senang berinteraksi, antusias, dan percaya diri di depan banyak orang. Gaya kepemimpinannya cenderung transformasional atau karismatik — mereka

berkomunikasi dengan suara keras dan ekspresif, suka mengajak tim berdiskusi secara terbuka di ruang publik, dan mudah membangun hubungan dengan banyak orang sekaligus. Dalam pengambilan keputusan, mereka sering mencari masukan dari berbagai pihak, sedangkan dalam interaksi tim, mereka menyukai mengadakan acara tim dan menginspirasi melalui pidato yang penuh semangat. Contohnya, seorang CEO ekstrovert yang mengadakan rapat bulanan dengan seluruh karyawan, berbagi cerita sukses perusahaan, dan mengajak semua orang memberikan ide proyek baru. Kelebihannya adalah mudah menggerakkan tim dan membangun jaringan luas, namun kekurangannya adalah kadang terlalu cepat berbicara tanpa berpikir matang atau kurang memperhatikan suara yang lebih pendiam.

2. Introversi: Pemimpin Strategis & "Tenang"

Orang introvert lebih suka berinteraksi satu lawan satu atau tim kecil, berpikir mendalam sebelum berbicara, dan menyukai ruang pribadi untuk merenungkan. Gaya kepemimpinannya cenderung strategis dan cermat — mereka berkomunikasi dengan suara lembut tapi jelas, suka memberikan waktu kepada tim untuk berpikir sebelum menanggapi, dan lebih sering menggunakan email atau rapat kecil daripada rapat besar. Dalam pengambilan keputusan, mereka merenungkan sendiri terlebih dahulu dan mempelajari data secara mendalam sebelum mencari masukan dari orang yang dipercaya. Dalam interaksi tim, mereka menyukai mendengar cerita setiap anggota secara pribadi dan memberikan umpan balik yang rinci. Contohnya, seorang manajer proyek introvert yang mengadakan rapat satu per satu dengan tim untuk mendengar kendala, merencanakan strategi selama seminggu,

kemudian memberitahu tim tentang rencana yang sudah matang. Kelebihannya adalah membuat keputusan cermat dan memahami kebutuhan individu tim, sedangkan kekurangannya adalah kadang terlihat terlalu pendiam atau sulit menginspirasi kelompok besar.

3. Kecermatan: Pemimpin Teratur & Berkelanjutan

Orang yang cermat memiliki perhatian terhadap detail, handal, suka membuat rencana, dan tegas pada tenggat waktu. Gaya kepemimpinannya teratur dan fokus pada standar tinggi — mereka berkomunikasi dengan pesan yang jelas dan terstruktur, tidak melewatkan detail penting, dan selalu memberitahu tim tentang apa yang harus dilakukan, kapan, dan bagaimana. Dalam pengambilan keputusan, mereka berdasar pada data dan rencana yang sudah dibuat, tidak suka mengambil risiko yang tidak terduga. Dalam interaksi tim, mereka membuat jadwal kerja yang jelas, memantau perkembangan setiap tugas, dan memastikan semua orang memenuhi standar. Contohnya, seorang kepala departemen akuntansi yang membuat jadwal pembayaran bulanan yang rinci, memeriksa laporan keuangan berkali-kali, dan memastikan semua karyawan selesai tugas tepat waktu. Kelebihannya adalah proyek berjalan lancar tanpa kesalahan karena kurangnya perhatian, namun kekurangannya adalah kadang terlalu kaku pada aturan dan sulit menerima ide yang keluar dari rencana.

4. Keramahan: Pemimpin Kolaboratif & Empatik

Orang yang ramah senang membantu orang, paham, suka bekerja sama, dan tidak suka bertengkar. Gaya

kepemimpinannya kolaboratif dan empati — mereka berkomunikasi dengan kata-kata yang ramah, mendengar dengan sabar, dan mencoba memahami pandangan tim sebelum menanggapi. Dalam pengambilan keputusan, mereka cenderung mencari konsensus dengan tim karena tidak ingin ada orang yang merasa tidak puas. Dalam interaksi tim, mereka menyukai membangun suasana kerja yang nyaman, membantu anggota tim yang kesulitan, dan membuat tim merasa saling mendukung. Contohnya, seorang manajer tim pemasaran yang mendengar keluhan tentang beban kerja yang terlalu berat, kemudian bekerja sama dengan seluruh tim untuk membagi tugas agar lebih adil. Kelebihannya adalah tim merasa nyaman dan kohesi tim kuat, sedangkan kekurangannya adalah kadang terlalu lambat memutuskan atau sulit memberitahu kebenaran yang menyakitkan.

5. Keterbukaan Terhadap Pengalaman: Pemimpin Inovatif & Adaptif

Orang yang terbuka terhadap pengalaman suka ide baru, mau mencoba hal yang berbeda, kreatif, dan tidak takut berisiko. Gaya kepemimpinannya inovatif dan adaptif — mereka berkomunikasi dengan berbagi ide yang unik, mendorong tim untuk berpikir di luar kotak, dan suka mendengar ide yang tidak biasa. Dalam pengambilan keputusan, mereka mengambil risiko yang terhitung untuk mencoba hal baru, bahkan jika tidak pasti sukses. Dalam interaksi tim, mereka menyukai mengadakan sesi brainstorming, mendukung tim untuk menciptakan sesuatu yang baru, dan fleksibel dalam menangani perubahan. Contohnya, seorang pemimpin startup yang mendorong tim untuk mencoba teknologi baru, mengadakan brainstorming setiap minggu, dan tidak marah jika proyek percobaan gagal.

Kelebihannya adalah selalu ada inovasi dan dapat mengikuti perubahan zaman, namun kekurangannya adalah kadang terlalu banyak ide sehingga sulit fokus atau mengambil risiko yang terlalu besar.

6. Kestabilan Emosional: Pemimpin Tenang & Tangguh

Orang yang memiliki kestabilan emosional tidak mudah marah atau khawatir, tetap tenang saat krisis, dan konsisten dalam perilaku. Gaya kepemimpinannya tenang dan tangguh — mereka berkomunikasi dengan tenang dan jelas bahkan saat ada masalah, tidak membiarkan emosi mempengaruhi ucapan mereka. Dalam pengambilan keputusan, mereka tetap bisa berpikir jernih saat tekanan tinggi, tidak membuat keputusan terburu-buru karena khawatir. Dalam interaksi tim, mereka membuat tim merasa aman, karena tim tahu pemimpin akan tetap tenang bahkan dalam situasi sulit. Contohnya, seorang manajer operasional yang tetap tenang saat sistem perusahaan rusak tiba-tiba, memberitahu tim untuk tidak khawatir, dan merencanakan solusi secara cepat tanpa emosi. Kelebihannya adalah tim merasa percaya diri dan dapat mengatasi krisis dengan baik, sedangkan kekurangannya adalah kadang terlihat terlalu dingin atau tidak memahami emosi tim.

7. Tipe A vs. Tipe B: Perbandingan Gaya dalam Situasi Khusus

Tipe A memiliki sifat kompetitif, cepat, dan suka menyeberangi batas — gaya ini cocok untuk situasi tekanan tinggi seperti manajemen darurat atau proyek yang butuh selesai cepat. Contohnya, seorang pemimpin tim penyelamat yang harus membuat keputusan cepat saat bencana. Sebaliknya, Tipe B memiliki sifat rileks, sabar, dan

berfokus pada hubungan — gaya ini cocok untuk situasi yang butuh kreativitas atau kemitraan jangka panjang seperti pengembangan produk baru atau hubungan dengan klien. Contohnya, seorang pemimpin tim desain yang bekerja dengan klien selama beberapa bulan untuk membuat produk yang sesuai keinginan mereka.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kepribadian merupakan aspek fundamental yang memengaruhi berbagai aspek kehidupan manusia, terutama dalam konteks kepemimpinan. Sejak awal abad ke-20, kajian kepribadian telah berkembang melalui berbagai pendekatan — dari psikoanalisis yang menekankan dinamika bawah sadar (Freud, Adler, Jung), teori humanistik yang berfokus pada potensi

pengembangan diri (Maslow, Rogers), hingga teori sifat dengan model Big Five yang menjadi kerangka kerja empiris modern. Struktur kepribadian terbentuk dari interaksi antara elemen internal (seperti id, ego, superego atau dimensi sifat) dan faktor eksternal (biologis, lingkungan, pengalaman hidup), yang menghasilkan atribut khas seperti integritas, empati, dan kecerdasan emosional yang krusial bagi pemimpin.

Peran kepribadian dalam kepemimpinan sangat sentral, karena setiap tipe kepribadian membentuk gaya kepemimpinan yang unik. Ekstrovert cenderung menjadi pemimpin transformasional dan karismatik, introvert lebih strategis dan tenang, orang cermat teratur dan berfokus pada standar, yang terbuka terhadap pengalaman inovatif dan adaptif, serta yang memiliki kestabilan emosional menjadi pemimpin yang tenang dan tangguh. Tipe A cocok untuk situasi tekanan tinggi, sedangkan Tipe B lebih sesuai untuk pekerjaan kreatif dan berbasis

hubungan. Selain itu, kesesuaian antara kepribadian dan pekerjaan (person-job fit) meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja, sehingga pemimpin yang memahami hal ini dapat mengelola tim dengan lebih optimal.

Secara keseluruhan, efektivitas seorang pemimpin tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh kematangan psikologis, kesadaran diri, dan integritas moral yang berasal dari kepribadian yang seimbang. Pemahaman yang mendalam tentang kepribadian menjadi pondasi untuk mengembangkan kepemimpinan yang beretika, visioner, dan berorientasi pada kesejahteraan bersama di organisasi

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (13th ed.). Kogan Page.
- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (2004). *Multifactor Leadership Questionnaire: Manual and Sampler Set* (3rd ed.). Mind Garden.
- Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. Prentice Hall.
- Bass, B. M. (1990). *From Transactional to Transformational Leadership: Learning to Share the Vision*. Organizational Dynamics.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
- Davis, K., & Newstrom, J. W. (2002). *Perilaku dalam Organisasi (Organizational Behavior)*. Erlangga.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes* (14th ed.). McGraw-Hill.

- Hersey, P., Blanchard, K. H., & Johnson, D. E. (2013). *Management of Organizational Behavior: Leading Human Resources* (10th ed.). Pearson Education.
- Holland, J. L. (1997). *Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments* (3rd ed.). Psychological Assessment Resources.
- House, R. J., Hanges, P. J., Javidan, M., Dorfman, P. W., & Gupta, V. (2004). *Culture, Leadership, and Organizations: The GLOBE Study of 62 Societies*. Sage Publications.
- Jung, C. G. (1968). *The Archetypes and the Collective Unconscious*. Princeton University Press.
- Kartono, K. (2011). *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?* Rajawali Pers.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (12th ed.). McGraw-Hill.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and Personality*. Harper & Row.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1997). Personality Trait Structure as a Human Universal. *American Psychologist*, 52(5), 509–516.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Rogers, C. R. (1961). *On Becoming a Person: A Therapist's View of Psychotherapy*. Houghton Mifflin.
- Thoha, M. (2017). *Kepemimpinan dalam Manajemen: Suatu Pendekatan Perilaku*. Raja Grafindo Persada.
- Zaccaro, S. J. (2007). Trait-Based Perspectives of Leadership. *American Psychologist*, 62(1), 6–16.
- Alviani, D., Handayani, R., & Yati, H. (n.d.). Determinants of Organizational Citizenship Behavior on the Influence of Personality Traits on Leadership Style of Public Sector Officials in Riau Province: A Gender Perspective Review. *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*, 14(2), 174–192. <https://doi.org/10.26740/jppt.v14n2.p174-192>
- Ensari, N., Lopez, P. D., & Theil, D. (n.d.). Personality and Leadership. Dalam B. J. Carducci, C. S. Nave, J. S. Mio, & R. E. Riggio (Eds.), *The Wiley Encyclopedia of Personality and Individual Differences*. Wiley Online Library. <https://doi.org/10.1002/9781119547181.ch346>
- Setiawan, A. (2008). Analisis hubungan tipe kepribadian pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang ditampilkannya menurut persepsi bawahan: Studi kasus: perusahaan "XYZ". Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Indonesia. <https://lib.ui.ac.id/detail?id=124701&lokasi=lokal>