



PENGARUH KEPEMIMPINAN SEBAGAI LEADER DALAM SUATU ORGANISASI

Influence Of Leadership As A Leader In An Organization

Erwin Syahputra

Universitas Asahan

Email: erwinsyahputra9133@gmail.com

Abstract

Research on leadership has existed since World War II, but there are still differences of opinion. These differences of opinion can be due to each of them having different teachings. Likewise, there are differences between leadership and management. The study of leadership began in the time of Aristotle, while management began in the 20th century with the birth of industrial society. The research method used is descriptive analysis method, namely by describing in general the facts found, then analyzed based on the theories put forward by experts that are related to the problems to be studied. While the data collection techniques carried out by the author in this study can be done by means of library research and field studies. Ideal leadership is a dream or hope for every organization. There are 8 (eight) ideal leadership characters, namely: intelligent, responsible, honest, trustworthy, initiative, consistent, firm and straightforward. Character is a key determinant in the success of an organization. This will bring blessings to all members of the organization in it. Forward and backward, the success and failure of an organization is largely determined by the leader, because the leader is the controller and determines the direction that the organization wants to take towards the goals to be achieved.

Keywords: Leadership, Character, Organization

Abstrak

Penelitian tentang kepemimpinan sudah ada sejak perang dunia II, namun memang masih terdapat perbedaan pendapat. Perbedaan pendapat tersebut dapat dikarenakan dari masing-masing tersebut mempunyai ajaran yang berbeda. Sama halnya antara kepemimpinan dan manajemen terdapat perbedaan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif analisis, yaitu dengan cara menggambarkan secara umum mengenai fakta-fakta yang ditemukan, kemudian dianalisis berdasarkan teori-teori yang dikemukakan oleh para ahli yang ada kaitannya dengan permasalahan yang akan diteliti. Sedangkan teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis dalam penelitian ini dapat dilakukan dengan cara studi kepustakaan dan studi lapangan. Kepemimpinan ideal menjadi dambaan atau harapan bagi setiap organisasi. Terdapat 8 (delapan) karakter kepemimpinan ideal, yaitu : cerdas, bertanggung jawab, jujur, dapat dipercaya, inisiatif, konsisten, tegas dan lugas. Karakter merupakan kunci penentu dalam keberhasilan suatu organisasi. Hal ini, akan membawa berkah bagi seluruh anggota organisasi yang ada di dalamnya. Maju dan mundurnya, keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi banyak ditentukan oleh pemimpin, karena pemimpin merupakan pengendali dan penentu arah yang hendak ditempuh oleh organisasi menuju tujuan yang akan dicapai.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Karakter, Organisasi

PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan yang diiringi dengan pesatnya kemajuan teknologi, sejarah peradaban manusia telah menunjukkan bukti bahwa salah satu faktor yang menentukan keberhasilan dan keberlangsungan suatu organisasi adalah faktor kepemimpinan. Kuat atau tidaknya, berhasil atau tidaknya, maju atau mundurnya suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan. Akan tetapi, kepemimpinan yang bagaimana yang dibutuhkan dalam kemajuan dan keberhasilan suatu organisasi, tentunya dibutuhkan kepemimpinan ideal. Kepemimpinan ideal menjadi dambaan atau harapan bagi setiap organisasi. Hal ini, akan membawa berkah bagi seluruh anggota organisasi yang ada di dalamnya. Seorang pemimpin harus mempunyai jiwa kepemimpinan (leadership) yang matang, sudah pasti mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi pada setiap amanah dan aktivitas yang sudah menjadi tanggung jawabnya. Akan terasa sukar ataupun terasa sulit, apabila suatu organisasi mengalami kelumpuhan untuk bisa bangkit lagi. Maka dalam hal ini, sangat dibutuhkan manajemen kepemimpinan ideal. Kepemimpinan yang bisa membawa kemajuan dan keberhasilan suatu organisasi. Salah satunya adalah mempunyai kepemimpinan yang bertanggung jawab. Namun, tanggung jawab ini tidak hanya kepada organisasi saja melainkan tanggung jawab terhadap dirinya sendiri dan keluarga, organisasi. Hal ini, akan membawa berkah bagi seluruh anggota organisasi yang ada di dalamnya. Seorang pemimpin harus mempunyai jiwa kepemimpinan (leadership) yang matang, sudah pasti mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi pada setiap amanah dan aktivitas yang sudah menjadi tanggung jawabnya. Akan terasa sukar ataupun terasa sulit, apabila suatu organisasi mengalami kelumpuhan untuk bisa bangkit lagi. Maka dalam hal ini, sangat dibutuhkan manajemen kepemimpinan ideal. Kepemimpinan yang bisa membawa kemajuan dan keberhasilan suatu organisasi. Salah satunya adalah mempunyai kepemimpinan yang bertanggung jawab. Namun, tanggung jawab ini tidak hanya kepada organisasi saja melainkan tanggung jawab terhadap dirinya sendiri dan keluarga. (Sahadi, Taufiq and Wardani, 2020).

Dalam organisasi apapun bentuknya, kepemimpinan merupakan faktor yang turut menentukan tercapainya tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien. Pemimpin merupakan simbol, panutan, pendorong, sekaligus sumber daya organisasi guna mencapai tujuannya. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seorang pemimpin pada saat memimpin tersebut mencoba untuk mempengaruhi orang lain. Dalam teori kepemimpinan ada beberapa gaya kepemimpinan yang dapat digunakan. Kemampuan seorang pemimpin dalam mempengaruhi pengikutnya merupakan faktor dominan yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, karena kepemimpinan memiliki peran sebagai koordinator, motivator, dan katalis yang akan membawa organisasi pada puncak keberhasilan. Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi, dibutuhkan seorang pemimpin yang mampu membawa organisasi mengarah pada tujuan. Pimpinan yang sukses adalah apabila pemimpin tersebut mampu menjadi pencipta dan pendorong bagi bawahannya dengan menciptakan kinerja organisasi yang dapat memacu pertumbuhan dan perkembangan organisasinya.

Pemimpin tersebut memiliki kemampuan memiliki kemampuan untuk memberikan pengaruh positif bagi pegawainya untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diarahkan dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan. Kepemimpinan yang efektif harus menggunakan gaya kepemimpinan yang berbeda dalam situasi yang berbeda, tidak bergantung pada satu pendekatan untuk semua situasi, menentukan gaya yang sesuai untuk situasi tertentu serta mampu menggunakannya dengan benar.

Karakter akan memungkinkan untuk timbulnya kepercayaan, sedangkan kepercayaan itu memungkinkan akan tampilnya kepemimpinan. Seperti dalam literatur kemiliteran, dikenal dengan penelanan pentingnya karakter : *“Character is a potent combination of strategy and character. But if you must be without one, be without strategy”*. Jadi jelaslah bahwa karakter dan kredibilitas kepemimpinan merupakan dua hal yang terkait satu sama lain. Karakter merupakan kunci penentu dalam keberhasilan suatu organisasi. Sebagaimana menurut pendapat Anthony Harrigan, seorang pengusaha terkemuka di Amerika Serikat (AS), yang mengemukakan bahwa : ”peranan karakter merupakan faktor kunci dalam jatuh bangunnya bangsa-bangsa, suatu bangsa dapat bertahan (survive) bukan karena lebih pandai atau lebih canggih dari bangsa lain, tetapi karena kekuatan dari dalam dirinya”. Jelaslah bahwa, karakter kepemimpinan sebagai salah satu kunci untuk keberhasilan suatu organisasi. Istilah karakter, sebagaimana diungkapkan oleh beberapa para ahli. Pendapat Albert Einstein *“Most people say that is it the intellect which makes a great scientist. They are wrong : Is it character”*. Selanjutnya Martin Luther King Jr, mengemukakan : *“Intelligence plus character-that is the goal of true education”*. Dan Imam Ghazali, mengemukakan bahwa : *“Akhlak karakter merupakan sifat yang tertanam/menghujam di dalam jiwa dan dengan sifat itu seseorang secara seponatan dapat dengan mudah memancarkan sikap, tindakan dan perbuatan”*. Kemudian dari beberapa ahli di atas, di sini akan diuraikan mengenai definisi karakter. Menurut pendapat Bastaman, mengemukakan bahwa : *“Karakter merupakan aktualisasi potensi dari dalam dan internalisasi nilai-nilai moral dari luar yang menjadi bagian kepribadiannya”*. Kemudian menurut pendapat Soemarno Soedarsono mengatakan bahwa : *“Karakter merupakan nilai-nilai moral yang terpatrit dalam diri kita, melalui pengalaman, percobaan, pengorbanan, dan pengaruh lingkungan, menjadi nilai intrinsik yang mewujudkan dalam sistem daya dorong juang, yang melandasi pemikiran, sikap dan perilaku”*. Penelitian mengenai kepemimpinan telah ada sejak perang dunia II, namun memang masih terdapat perbedaan pendapat. Perbedaan pendapat tersebut dapat dikarenakan dari masing-masing tersebut mempunyai ajaran yang berbeda. Berbicara mengenai kepemimpinan, terlebih dahulu akan disajikan menurut para ahli. Sebagaimana dikemukakan oleh Handayani (1996:452), mengemukakan bahwa : *“kepemimpinan merupakan kecakapan untuk menyakinkan orang-orang agar mengusahakan secara tegas tujuantujuannya dengan penuh semangat*.

METODE

Artikel ilmiah disusun dengan metode dan langkah-langkah yang sistematis untuk memudahkan melakukan penelitian. Pada artikel ini, peneliti menggunakan

metode studi literatur dengan cara mengumpulkan literatur (bahan-bahan materi) yang bersumber dari buku, jurnal, dan sumber lainnya terkait ilmu tentang kepemimpinan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pimpinan menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan suatu organisasi. Pimpinan merupakan seorang yang mengarahkan suatu aktivitas yang ada di organisasi dan mempunyai tanggung jawab yang besar atas bawahan dan sumber daya organisasi lainnya untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, seorang pimpinan merupakan orang yang harus mampu dan memiliki keberanian dalam mengambil keputusan terhadap masalah-masalah yang dihadapi oleh organisasi. Kepemimpinan/ leadership merupakan topik yang menarik perhatian banyak orang dan didefinisikan dengan banyak cara. Kepemimpinan dapat didefinisikan berdasarkan ciri-ciri, perilaku, pengaruh, pola interaksi, hubungan peran, dan posisi jabatan administratif. Sebagian besar definisi kepemimpinan mencerminkan asumsi bahwa kepemimpinan berkaitan dengan proses yang dilakukan oleh seseorang untuk mempengaruhi orang lain, membimbing, membuat struktur, memfasilitasi aktivitas, dan hubungan di dalam suatu kelompok maupun organisasi. Kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka suka berusaha mencapai tujuan-tujuan kelompok. George R. Terry dalam Kartini Kartono (2005:57). Hasibuan (2003:170) juga mengemukakan "Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerjasama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

Karakter Kepemimpinan Ideal

Kepemimpinan dapat dipandang sebagai suatu instrumen dalam upaya mempengaruhi dan mengendalikan orang atau sekelompok orang agar mau bekerjasama dalam mencapai tujuan tertentu. Selain itu juga kepemimpinan sangat diperlukan dalam menggerakkan aktivitas suatu organisasi. Jadi, kepemimpinan ini merupakan salah satu faktor penentu dan terpenting dalam suatu organisasi. Suatu organisasi akan berjalan dengan baik, apabila kepemimpinan mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi. Rasa tanggung jawab seorang pemimpin merupakan salah satu karakter dari kepemimpinan ideal. Tapi tidak kalah penting, seorang pemimpin harus cerdas, agar senantiasa dapat memilih dan memecahkan suatu masalah yang dihadapi dalam organisasi yang dipimpinya. Untuk lebih jelasnya, penulis akan membahas tentang karakter kepemimpinan ideal.

Kepemimpinan yang ideal sedikitnya mempunyai 8 (delapan) karakter, yaitu: cerdas, bertanggung jawab, jujur, dapat dipercaya, inisiatif, konsisten dan tegas, adil, dan lugas. Kecerdasan didapat dari hasil belajar, sehingga kaya akan ilmu pengetahuan. Jika seseorang akan cerdas, maka sangat diperlukan semangat belajar dengan tekun dan rajin. Dalam hal ini seorang pemimpin akan bisa dengan cepat dan tepat membuat suatu. Lagi pula semua permasalahan akan cepat terselesaikan. Seorang pemimpin yang ideal harus bertanggung jawab, dalam artian bahwa bertanggung jawab terhadap dirinya dan juga terhadap anggotanya dalam suatu organisasi. Bertanggung jawab salah satu beban terberat, namun terasa ringan jika

dibarengi dengan iman dan taqwa. Seorang pemimpin yang ideal harus jujur, sehingga akan mampu untuk terbuka pada anggotanya dalam segala kebijakan yang diambil. Seorang pemimpin yang mempunyai sifat jujur, pasti akan membuat seluruh anggota percaya terhadap segala perkataan dan tindakannya. Akan cepat diikuti dan dilaksanakan oleh seluruh anggota organisasinya. Seorang pemimpin yang ideal harus dapat dipercaya, sehingga akan mampu untuk saling percaya dan tidak ada kecurigaan. Kepercayaan inilah yang memacu setiap anggota untuk lebih maju. Intinya jangan sampai membuat suatu tindakan yang salah, sehingga akan menjadikan ketidakpercayaan. Seorang pemimpin yang ideal harus inisiatif, sehingga akan mampu untuk memutuskan segala hal dengan benar. Selain itu juga memiliki kemampuan untuk menemukan solusi yang baik demi kemajuan organisasinya. Konsisten dalam artian bahwa seorang pemimpin akan mampu menjalankan setiap aturan dan kebijakan. Sedangkan tegas yang dalam artian bahwa seorang pemimpin tidak membebaskan anggotanya, namun juga tidak mengekang anggotanya. Seorang pemimpin yang ideal harus berbuat adil, sehingga mampu untuk memperlakukan anggotanya dengan perlakuan yang sama sesuai dengan tugas dan bidangnya masing-masing. Begitu juga seorang pemimpin tidak memihak pada salah satu anggota, melainkan semua anggota. Seorang pemimpin yang ideal harus lugas, sehingga akan mampu untuk menjelaskan pemikirannya secara langsung dan tidak bertele-tele. Selain itu juga, seorang pemimpin harus mempunyai kebijakan, kepedulian pada kepentingan bersama dan didukung oleh hati nurani yang bersih, tulus dan ikhlas.

Kepemimpinan ideal identik dengan kepemimpinan masa depan, seperti pendapat Sheila Murray Bethel dalam bukunya yang berjudul : “Making A Difference”, terdapat 13 (tiga belas) sifat, antara lain: memiliki visi dan misi; memiliki strategi dan pemikiran yang mampu memikat orang lain; memiliki etika untuk membangun kepercayaan anak buah; mampu menciptakan perubahan untuk masa depan; peka untuk menciptakan loyalitas; berani mengambil resiko, memiliki kemampuan dalam mengambil keputusan; mampu mengambil keputusan yang bijaksana; mampu berkomunikasi secara efektif; mampu membangun tim; memiliki keberanian bertindak; memiliki komitmen yang kuat, dan memiliki sifat jujur. Dengan demikian, setidaknya seorang pimpinan organisasi harus memiliki kepedulian terhadap orang lain dalam konteks ini yaitu anggota kelompok.

Pemimpin dalam Organisasi

Kebersamaan dan keberhasilan suatu pekerjaan akan selesai, jika semua orang ataupun kelompok orang saling bekerjasama dalam suatu tempat tertentu. Tempat di mana seseorang ataupun kelompok melakukan aktivitas atau kegiatan untuk mencapai tujuan bersama dinamakan organisasi. Dalam suatu organisasi, semua anggota akan lebih mudah dan leluasa dalam mengembangkan bakat dan minatnya. Namun, di sisi lain, ada juga organisasi yang tidak efektif. Semua aktivitas ataupun kegiatannya menjadi vakum ataupun terhenti. Lambat laun akan mengalami kebangkrutan bahkan terhenti atau menjadi bubar. Organisasi yang demikian dinamakan organisasi tidak sehat. Organisasi yang efektif akan membawa kemajuan dan keberhasilan, karena didukung oleh struktur organisasi yang efektif. Untuk lebih efektif dan efisien mengenai struktur organisasi, terdapat beberapa tahapan, sebagai berikut: pembagian



kerja, departementalisasi, distribusi otoritas, dan koordinasi. Dalam setiap organisasi setiap anggota mempunyai bidang tugas masing-masing sesuai dengan tupoksinya. Pembagian kerja akan sesuai dengan struktur organisasinya. Setiap orang akan ditempatkan pada bidang sesuai dengan keahliannya. Adanya pengelompokan pekerjaan ke dalam unit-unit kerja, sesuai dengan tugas dan fungsinya. Distribusi otoritas; Adanya penyaluran (pembagian, pengiriman) kepada beberapa orang atau ke beberapa tempat. Adanya pengaturan dan pengontrolan kegiatan kepada bagian-bagian atau unit-unit kerja agar tidak saling antara satu dengan yang lain. Perkembangan organisasi saat ini semakin maju dan sangat pesat. Hal ini dapat dijumpai dengan semakin banyaknya pendirian usaha kecil menengah (UKM). Selain itu juga, di setiap desa di Indonesia hampir semuanya memiliki Badan Usaha Milik Desa (BUMDes).

Dalam teori organisasi dapat dikenal paling sedikit ada 3 (tiga) bentuk organisasi, antara lain: 1) Bentuk Organisasi Lini (Line Organization; Bentuk organisasi yang hanya dapat menghubungkan secara langsung menurut garis vertikal antara pimpinan dengan bawahan, 2) bentuk Organisasi Lini dan Staff (Line and Staff Organization); Bentuk organisasi yang dapat menghubungkan secara tidak langsung, dengan melalui garis komando antara pimpinan, staf dan bawahan. Bentuk ini merupakan bentuk organisasi besar dan bersifat kompleks, misalnya Kantor, Dinas, dll, 3) Bentuk Organisasi Fungsional (Functional Organization). Bentuk organisasi yang berdasarkan sifat dan macam pekerjaan yang harus dilakukan sesuai dengan bidang keahlian ataupun spesialisasi. Bentuk ini merupakan bentuk organisasi besar dan bersifat kompleks, misalnya Lembaga, Kementerian, Perusahaan Penerbitan Buku, dll.

KESIMPULAN

Dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi, dibutuhkan seorang pemimpin yang mampu membawa organisasi mengarah pada tujuan. Pimpinan yang sukses adalah apabila pemimpin tersebut mampu menjadi pencipta dan pendorong bagi bawahannya dengan menciptakan kinerja organisasi yang dapat memacu pertumbuhan dan perkembangan organisasinya. Pemimpin tersebut memiliki kemampuan memiliki kemampuan untuk memberikan pengaruh positif bagi pegawainya untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diarahkan dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan. Dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi perlu peran aktif dari pimpinan untuk memberikan dorongan atau motivasi dengan cara memberikan pemenuhan kebutuhan baik fisik maupun psikologis pada batas-batas kelayakan. Dengan demikian, kepuasan kerja pegawai juga akan dapat tercapai. Di sisi lain nilai usaha pegawai akan semakin ditingkatkan, karena didorong oleh munculnya harapan-harapan baru. Sementara itu untuk mengimbangi usahanya dalam bekerja pegawai akan meningkatkan kemampuan yang sepadan, sehingga mampu mencapai kinerja yang maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

Handayani, (1996). Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen. Jakarta: PT. Gunung Agung.



Sahadi, Taufiq, O. H. and Wardani, A. K. (2020) 'Karakter Kepemimpinan Ideal Dalam Organisasi', *Jurnal Moderat*, 6(3), p. 519.

Tia Ayu Ningrum. Peningkatan Efektivitas Komunikasi Publik Untuk Membangun Citra Di Sekolah Menengah Kejuruan Nusatama Padang (2014).

Kartono, Kartini, 2004. Pemimpin Dan Kepemimpinan Abnormal Itu. Jakarta: Rajawali Press.