



PEMIMPIN SEBAGAI PENGGERAK MOTIVASI

Leader As Motivation Drivers

Deta Putra Halawa¹, Khairani Amalia Simbolon², Sella Tusifa Adha³,
Apriyanto Zebua⁴, Anggi Syahputra Sitorus⁵, Rudi Syafrizal⁶, M. Heriyanto⁷,
M. Diaz Bachtiar Nst⁸, Erwin Syahputra⁹

^{1,2,3,4,5,6,7,8,9}Universitas Asahan

¹Email: detahalawa807@gmail.com

²Email: amalia01@gmail.com

³Email: adhasellatusifa@gmail.com

⁴Email: apriyantozebua6@gmail.com

⁵Email: anggisyahputra2012@gmail.com

⁶Email: rudisafrizal240@gmail.com

⁷Email: mheri5575@gmail.com

⁸Email: diazbachtiar231@gmail.com

⁹Email: erwinsyahputra9133@gmail.com

Abstract

Leadership is closely related to a person's skills, abilities and knowledge in terms of influencing others to do something that is the desire and goal of a leader. A leader must have different types or traits, so with the typology of leadership, each type or nature of each leader can be grouped in order to create harmony between the leader's relationship with its members. In terms of motivation, the leader must have his own way or method in influencing his subordinates with the aim of improving the performance of responsible subordinates.

Keywords: leadership, Motivation, Tipe

Abstrak

Kepemimpinan berkaitan erat dengan keterampilan, kemampuan serta pengetahuan seseorang dalam hal mempengaruhi orang lain demi melakukan sesuatu hal yang menjadi keinginan serta tujuan dari seseorang pemimpin. Seorang Pemimpin pasti memiliki tipe atau sifat yang berbeda-beda maka dengan adanya tipologi kepemimpinan maka dapat dikelompokkan setiap tipe atau sifat dari masing-masing pemimpin agar terciptanya keharmonisan antara hubungan pemimpin dengan anggotanya. Dalam hal motivasi pasti pemimpin memiliki cara atau metode tersendiri dalam mempengaruhi para bawahannya dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja bawahan yang bertanggung jawab.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi, Tipe

PENDAHULUAN

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain sehingga orang lain terpengaruhi oleh sikap, karakter dan ucapan dari seorang pemimpin. Setiap pemimpin memiliki ciri khas dan karakter yang berbeda-beda dalam memimpin suatu organisasi. Seorang pemimpin pastinya harus dapat memotivasi para bawahannya sehingga mencapai tujuan tertentu dalam keinginan si pemimpin.

Dalam organisasi diperlukannya ada seorang pemimpin, dimana pemimpin dikatakan sebagai *motivator stimulator* atau pemimpin sebagai inspirasi, dimana pemimpin harus memberikan motivasi kepada bawahannya sehingga bawahannya dapat mengikuti dan bersemangat dalam menjalankan segala perintah dari seorang pemimpin.

Motivasi dari seorang pemimpin dapat dilihat dari sikap, karakter, serta ucapan dari pemimpin. Motivasi ini akan mempengaruhi psikitis bawahan sehingga bawahannya dapat meningkatkan produktifitas pekerjaannya. Produktifitas kerja meningkat merupakan hasil dari cara seorang pemimpin dalam mengarahkan, mendorong, dan mengatur bawahannya. Berdasarkan hal tersebut maka penulis mengangkat judul mengenai "Pemimpin Sebagai Penggerak Motivasi".

METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian normatif, dimana penulis dalam melakukan penelitian dan menulis jurnal mencari bahan hukum sebagai referensi membuat jurnal ini. Metode penelitian normatif disebut juga sebagai penelitian doktrinal (*doctrinal research*) yaitu suatu penelitian yang menganalisis hukum baik yang tertulis didalam buku (*law as it is written in the book*), maupun hukum yang diputus oleh hakim melalui proses pengadilan (*law it is decided by the judge through judicial process*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peran pemimpin dalam mendorong, mengatur, dan mengarahkan bawahannya haruslah memiliki tekad yang kuat dalam mempengaruhi bawahannya. Kartono (2005:51), menyatakan pemimpin yaitu pribadi yang memiliki wibawa dan kekuasaan untuk mempengaruhi orang lain dalam melakukan usaha untuk mencapai sasaran atau tujuan tertentu. Kartono (2011:38) juga mengemukakan bahwa seorang pemimpinlah yang mempunyai kesempatan besar dalam mengubah jerami menjadi emas, dalam artian seorang pemimpinlah yang paling berpotensi besar dalam membawa organisasinya menuju kesuksesan.

Seorang pemimpin memiliki kewenangan dalam memberikan suatu arahan maupun panutan kepada setiap bawahannya. Menurut Schutz (1984:32) mengatakan bahwa fungsi pemimpin dalam organisasi yaitu adalah memantapkan dan menetapkan tingkatan tujuan dan nilai kelompok serta membantu para anggotanya dalam memecahkan masalah yang berhubungan dengan kebutuhan operasional. Dalam suatu kepemimpinan ada 5 gaya atau tipe dalam memimpin suatu organisasi yaitu tipe Otoriter, tipe paternalistik, tipe *laissez fairez*, tipe demokratik, dan tipe kharismatik.

Pemimpin otoriter sering kita dapatkan secara umum karena orang dengan pemimpin otoriter dapat diandalkan terutama dikaitkan dengan meningkatnya kuliatas dari organisasi. Seorang pemimpin tipe otoriter mengharuskan para bawahannya mengikuti keputusan dan aturan dari pemimpinnya. Seseorang dalam tipe ini biasanya memiliki ciri-ciri utama yaitu lebih menonjolkan dirinya yang berlebihan, gila hormat (*megalomaniac*), tujuan harus sama dengan tujuan pribadinya, setiap perintah yang diberikan wajib untuk dilaksanakan sehingga menimbulkan efek ketakutan.

Seorang dengan tipe pemimpin paternalistik identik dengan sikap dan perilaku yang *“figure head”*. Dengan perilaku seperti ini mengakibatkan sikap merasa paling tahu dengan gaya menggurui sehingga tidak memberikan peluang kepada anggota untuk menunjukkan kreatifitas dan inovasinya, anggota tentunya tidak akan terdorong untuk mandiri karena takut akan kegagalan. Dalam tipe paternalistic ini pasti memiliki dampak negatif dan positif kepada bawahannya. Adapun beberapa ciri dari tipe paternalistik, yaitu: senang untuk menonjolkan diri, sikap paling tahu, dan menganggap bawahannya seperti anak-anak. Namun hal positif yang menjadi tipe paternalistik adalah pemimpin yang memiliki sifat melindungi karena dalam tipe ini tidak mendorong para bawahannya untuk mengambil resiko.

Pemimpin dengan tipe *Laissez Faire* memiliki sikap yang santai, tidak ingin mengambil resiko dalam bertindak, Adapun ciri-ciri dari tipe pemimpin *laissez fairez* ini, yaitu: gaya santai, melimpahkan wewenang pada bawahannya, memperlakukan rekan sebagai teman, dan suka beriteraksi. Seseorang dengan tipe pemimpin seperti ini, bukanlah pemimpin yang efektif karena setiap organisasi memiliki masalah dan apabila seorang pemimpin dengan memiliki tipe *laissez faire* yang tidak memberikan sanksi kepada anggotanya akan mengakibatkan anggotanya akan terus melakukan kesalahan dan mengulanginya kembali.

Setiap orang pasti mendambakan pemimpin yang demokratis dan menjadi tipe yang ideal. Adapun ciri-ciri dari tipe demokratis, yaitu: mengakui harkat dan martabat manusia; menerima pendapat; mampu membaca situasi; dan mendorong bawahan mengembangkan kreatifitas. Dalam tipe ini, seorang pemimpin tidak ragu membiarkan para bawahannya mengambil resiko sehingga pemimpin ini mempunyai sifat mendidid dan membina, ketika bawahannya berbuat kesalahan dalam bekerja, tidak serta merta langsung menghukum atau tindakan punishment. Ciri positif inilah yang mengakitbakan banyak para bawahan yang mendambaan tipe demokratis. Namun, tipe ini tidaklah sembarang dalam menerapkannya, tetapi harus disesuaikan dengan situasi yang nyata yang dihadapi oleh organisasi.

Pemimpin dengan tipe kharismatik adalah pemberian Tuhan Yang Maha Esa sehingga tidak semua orang bisa memiliki tipe yang berkharisma. Biasanya seseorang pemimpin yang memiliki tipe ini memiliki ciri: percaya diri yang besar; mempunyai visi; keyakinan yang kuat; dan tidak berperilaku stereotip. Pemimpin tipe kharismatik adalah pemimpin yang mampu membaca situasi organisasi dan mampu mengenali karakteristik para bawahannya. Salah satu yang berpotensi dalam tipe kharismatik yaitu peranan agen perubahan dalam artian siap membawa perubahan bagi organisasinya.

Menurut KBBI motivasi merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan tertentu dalam mencapai tujuan. Dalam pengertian bahwa motivasi yaitu dorongan atau arahan yang dimiliki oleh seorang pemimpin yang dimana sadar atau tidak sadar usaha yang telah dilakukan tersebut mendapat kepuasan dari hasil akhir karena pemimpin.

Motivasi adalah tindakan yang mempengaruhi para bawahannya dalam hal mendorong, mengatur, serta mengarahkan untuk mencapai hasil tetentu. Menurut Siagian (2003:89), bahwa memotivasi sebagai pendorong yang mengakibatkan bawahannya mau dan rela untuk menyerahkan kemampuan dalam tindakan yang berupa keterampilan dan keahlian dalam rangka mencapai tujuan suatu organisasi.

Pemimpin pasti memiliki motivasi tersendiri dalam mempengaruhi para bawahannya dengan berbagai cara atau metode, sedemikian yang dikatakan oleh Allen (2008:150): pemimpin yang dapat menginspirasi; pemimpin yang dapat melakukan dorongan; dan pemimpin dapat memberika desakan atau paksaan bila perlu.

Menurut Hasibuan, mengatakan bahwa motivasi adalah perangsang perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja pada seseorang dalam mencapai tujuan tertentu. Dalam hal ini pemimpin pastilah harus mempunyaiberbagai cara dalam memotivasi bawahnnyadengan tujuan agar bawahannya dapat semangat bekerja dan mendapat energi positif.

KESIMPULAN

Dalam organisasi diperlukannya sikap dan perilaku yang mencerminkan seorang pemimpin yang terpercaya dalam mengelola suatu organisasi agar tercapainya cita-cita dan visi misi dari organisasi tersebut. sikap dan perilaku ini dapat terbentuk dan dipengaruhi oleh beberapa hal yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam memotivasi bawahannya. Adapun berbagai cara yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya yaitu: Pemimpin yang dapat menginspirasi, Pemimpin yang dapat melakukan dorongan, dan Pemimpin dapat memberikan desakan atau paksaan bila perlu. Tujuan adanya motivasi dari seorang pemimpin adalah untukmempertahankan keaktifan dan semangat kerja bawahannya, sehingga para bawahannya dapat bekerja secara produktif dan penuh tanggung jawab dalam mencapai tujuan suatu amanah yang diberikan oleh pemimpin.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiansyah. "Kepemimpinan Visioner Kepala Daerah." In Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Prof. Dr. Moestopo Beragama, 1–167, 2015.
- Gunadi, Ikhsan. "Pengembangan Model Kepemimpinan Sekolah dengan Pendekatan Konsep STIFIn" (2020).
- Amiruddin dan Zainal Asikin, Pengantar Metode Penelitian Hukum (Jakarta: Kencana, 2006).
- Kartono, Kartini. 2011. Pemimpin dan Kepemimpinan, (Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?). Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Mar'at. 1984. Pemimpin dan Kepemimpinan, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Djunawir Syafar, "Teori Kepemimpinan Dalam Lembaga Pendidikan Islam," Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Vol 5, no. 1 (2017): 147–155, <http://journal.iaingorontalo.ac.id/index.php/tjmpi/article/view/524>
- Siagian, P. 2003. Manajemen Sumberdaya Manusia (Cetakan V). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Siagian, P, Sondang. (2005). Fungsi-Fungsi Manajerial. Jakarta: PT Bumi Aksara.

