

PERANAN KONSEP KEPEMIMPINAN DALAM ORGANISASI

Oleh :

Drs. Drajat Syaw Harahap, MM

Dosen Universitas Graha Nusantara, Padangsidempuan

Abstrak

Penulisan artikel ini bertujuan untuk mengetahui peranan konsep kepemimpinan dalam organisasi. Metode penulisan menggunakan metode library research. Dari hasil pembahasan dapat disimpulkan bahwa keteladanan, sikap menghormati dan menghargai orang lain, peduli, adil dan tanggung jawab merupakan karakter dari seseorang yang layak dijadikan atau disebut sebagai pemimpin. Akhirnya seseorang dapat disebut sebagai pemimpin adalah apabila ia mampu menjadi pribadi yang segala tindakan dan perilakunya dapat menjadi inspirasi bagi orang lain untuk bergerak atau berubah menuju pada perbaikan.

Kata kunci : *kepemimpinan, pengambil keputusan dan tanggungjawab*

1. Pendahuluan

1.1. Latar Belakang

Konsep kepemimpinan yang ditulis dalam makalah ini merupakan kompilasi berbagai konsep kepemimpinan. Kepemimpinan sangat sering dan sulit untuk didefinisikan secara tepat, oleh sebab itu banyak orang yang mencoba memperkenalkan definisinya sesuai dengan versi masing-masing. Menurut Glenn (1992), ia telah mengumpulkan lebih dari tiga ratus lima puluh definisi tentang kepemimpinan, namun tetap saja ia tidak merasa puas.

Banyak penulis telah mencoba melakukan tinjauan literatur dalam mengidentifikasi sifat-sifat kepemimpinan, tetapi mereka akhirnya tiba pada kesimpulan “tidak berhasil”. Tidak ada suatu perangkat sifat yang dapat memisahkan seorang pemimpin dari

keseimbangan kelompok. Relasi dengan kelompoknya dengan demikian amat berpengaruh dalam pembentukan kepemimpinannya. Seorang tidak menjadi pemimpin semata-mata karena memiliki beberapa kombinasi sifat seperti inteligensi, motivasi, percaya diri, dapat memberi penilaian yang baik, dominasi, agresif, lancar bicara dan kemampuan mengambil keputusan.

Pada salah satu sumber disebutkan bahwa kepemimpinan harus berlandaskan beberapa prinsip diantaranya:

- a. Bahwa semua orang memiliki potensi untuk berkembang. Dengan demikian seorang pemimpin berkewajiban untuk mengaktualisasikan potensi-potensi mereka yang berada di bawah kepemimpinannya secara optimal.
- b. Yang berbeda tetapi berkait dengan prinsip di atas ialah

prinsip yang disebut solidaritas dan subsidiaritas. Solider berarti merasa senasib sepenanggungan dengan yang dipimpin. Kemudian subsidiaritas atau swadaya dalam arti keputusan yang menyangkut nasib dan kehidupan suatu kelompok haruslah mengakomodir seluruh kepentingan yang ada.

- c. Mengasahi sesama diajarkan oleh semua agama. Ini merupakan suatu norma perilaku universal yang merupakan cinta positif kepada sesama, juga terhadap anggotanya.
- d. Akuntabilitas/tanggung gugat juga merupakan prinsip yang harus dipegang oleh pemimpin dan dituntut oleh yang dipimpin. Akuntabilitas membuat kepemimpinan seseorang menjadi berharga dan dihargai oleh orang lain.
- e. Kepemimpinan menyangkut kemauan dan kemampuan untuk berubah, suatu sikap yang dinamis dan tidak statis. Hal ini diperlukan karena pada kebanyakannya semua berubah, karena yang tidak berubah ialah perubahan itu sendiri.
- f. Kepemimpinan yang ideal adalah yang menempatkan hidup sebagai pelayan, bukan hanya pada karir semata.

Konsep kepemimpinan dengan prinsip-prinsip seperti di atas jelas menempatkan manusia sebagai titik sentral dari keseluruhan keputusan yang diambil seorang pemimpin terutama yang

menyangkut nasib dan kehidupan dari mereka yang dipimpin dan masyarakat luas.

1.2. Tujuan Penulisan

Penulisan artikel ini bertujuan untuk mengetahui peranan konsep kepemimpinan dalam organisasi.

2. Uraian Teoritis

2.1. Kepemimpinan

Definisi kepemimpinan menurut Robbins (2008) adalah kemampuan untuk mempengaruhi sebuah kelompok untuk mencapai suatu visi atau serangkaian tujuan tertentu. Sumber pengaruh ini bisa jadi bersifat formal, seperti yang diberikan oleh pemangku jabatan manajerial dalam sebuah organisasi. Karena posisi manajemen memiliki tingkat otoritas yang diakui secara formal, seseorang bisa memperoleh peran pemimpin hanya karena posisinya dalam organisasi tersebut.

Sedangkan Hadari Nawawi dan M.Martini Hadari (2004) mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan proses atau rangkaian kegiatan yang saling berhubungan satu dengan yang lain, meskipun tidak mengikuti rangkaian yang sistematis. Rangkaian itu berisi kegiatan menggerakkan, membimbing dan mengarahkan serta mengawasi orang lain dalam berbuat sesuatu, baik secara perseorangan maupun bersama-sama..

Gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar, yang secara terinci dijabarkan lagi menjadi delapan pola. Ketiga pola dasar

dalam gaya kepemimpinan menurut Hadari Nawawi dan M. Martini (2004) adalah:

1. Gaya kepemimpinan yang berpola mementingkan pelaksanaan tugas secara efektif dan efisien, agar mampu mewujudkan tujuan secara maksimal
2. Gaya kepemimpinan yang berpola mementingkan pelaksanaan hubungan kerja sama.
3. Gaya kepemimpinan yang berpola mementingkan hasil yang dapat dicapai dalam rangka mewujudkan tujuan kelompok/organisasi

Ketiga pola dasar mencerminkan gaya kepemimpinan seperti tersebut diatas, dalam proses kepemimpinan secara operasional tidaklah terpisah secara deskrit. Dalam kenyataannya satu dengan yang lain saling isi-mengisi dan saling menunjang, namun terlihat kecenderungan atau titik beratnya yang berbeda.

Kepemimpinan merupakan aktivitas orang-orang, yang terjadi di antara orang-orang, dan bukan sesuatu yang dilakukan untuk orang-orang sehingga kepemimpinan melibatkan pengikut. Proses kepemimpinan juga melibatkan keinginan dan niat, keterlibatan yang aktif antara pemimpin dan pengikut untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama (Triantoro safara, 2004). Moejiono (2002) dalam arya memandang bahwa kepemimpinan tersebut sebenarnya sebagai akibat pengaruh satu arah, karena pemimpin mungkin memiliki kualitas-kualitas

tertentu yang membedakan dirinya dengan pengikutnya. Para ahli teori sukarela (compliance induction theorist) cenderung memandang kepemimpinan sebagai pemaksaan atau pendesakan pengaruh secara tidak langsung dan sebagai sarana untuk membentuk kelompok sesuai dengan keinginan pemimpin.

Kepemimpinan melibatkan hubungan pengaruh yang mendalam, yang terjadi di antara orang-orang yang menginginkan perubahan yang signifikan, dan perubahan tersebut mencerminkan tujuan yang dimiliki bersama oleh pemimpin dan pengikutnya (bawahan) (Triantoro safara ,2004). Kepemimpinan yang efektif hanya akan terwujud apabila dijalankan sesuai dengan fungsinya. Fungsi kepemimpinan itu berhubungan langsung dengan situasi social dalam kehidupan kelompok/organisasi masing-masing, yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada didalam dan bukan diluar situasi. Menurut Hill dan Caroll (1997) dalam Hadari Nawawi dan M. Martini fungsi kepemimpinan memiliki dua dimensi sebagai berikut:

- a) Dimensi yang berkenaan dengan tingkat kemampuan mengarahkan (direction) dalam tindakan atau aktivitas pemimpin, yang terlihat pada tanggapan orang-orang yang dipimpinnya;
- b) Dimensi yang berkenaan dengan tingkat dukungan (support) atau keterlibatan orang-orang yang dipimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pokok kelompok atau

organisasi, yang dijabarkan dan dimanifestasikan melalui keputusan-keputusan dan kebijaksanaan-kebijaksanaan pemimpin.

Bedasarkan kedua dimensi itu, selanjutnya secara operasional dapat dibedakan lima fungsi pokok kepemimpinan. Kelima fungsi kepemimpinan itu dalam buku Hadari Nawawi dan M. Martini (2004) adalah

1) Fungsi Instruktif

Fungsi ini berlangsung dan bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai pengambil keputusan berfungsi memerintahkan pelaksanaannya pada orang-orang yang dipimpin.

2) Fungsi konsultatif

Pemimpin memerlukan bahan pertimbangan, yang mengharuskan berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya

3) Fungsi partisipasi

Pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya

4) Fungsi delegasi

Fungsi ini mengharuskan pemimpin memilah-milah tugas pokok organisasinya dan mengevaluasi yang dapat dan tidak dapat dilimpahkan kepada orang-orang yang dipercayainya

5) Fungsi pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses mampu mengatur

aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif.

2.2. Gaya Kepemimpinan

Masalah kepemimpinan telah muncul bersamaan dengan dimulainya sejarah manusia, yaitu sejak manusia menyadari pentingnya hidup berkelompok untuk mencapai tujuan bersama. Mereka membutuhkan seseorang atau beberapa orang yang mempunyai kelebihan-kelebihan daripada yang lain, terlepas dalam bentuk apa kelompok manusia itu dibentuk. Hal ini tidak dapat dipungkiri karena manusia selalu mempunyai keterbatasan dan kelebihan-kelebihan tertentu.

Menurut Yuki (2005), kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain, untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Robbins (2006), kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya suatu tujuan. Definisi kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu, kepemimpinan juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya,

pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi (Rivai, 2004). Demikian halnya Locander et al. (2002) menjelaskan bahwa kepemimpinan mengandung makna pemimpin mempengaruhi yang dipimpin tapi hubungan antara pemimpin dengan yang dipimpin bersifat saling menguntungkan kedua belah pihak. Lok (2001) memandang kepemimpinan sebagai sebuah proses mempengaruhi aktivitas suatu organisasi dalam upaya menetapkan dan mencapai tujuan.

Kepemimpinan adalah proses yang digunakan oleh pemimpin untuk mengarahkan organisasi dan pemberian contoh perilaku terhadap para pengikut (anak buah) (Fuad Mas'ud, 2004). Sedangkan gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pada saat mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Pemimpin tidak dapat menggunakan gaya kepemimpinan yang sama dalam memimpin bawahannya, namun harus disesuaikan dengan karakter-karakter tingkat kemampuan dalam tugas setiap bawahannya.

Pemimpin yang efektif dalam menerapkan gaya tertentu dalam kepemimpinannya terlebih dahulu harus memahami siapa bawahan yang dipimpinnya, mengerti kekuatan dan kelemahan

bawahannya, dan mengerti bagaimana cara memanfaatkan kekuatan bawahan untuk mengimbangi kelemahan yang mereka miliki. Istilah gaya adalah cara yang dipergunakan pimpinan dalam mempengaruhi para pengikutnya (Miftah Thoha, 2001).

2.3. Konsep Kepemimpinan

Kepemimpinan bukanlah jabatan atau gelar, melainkan sebuah kelahiran dari proses panjang perubahan dalam diri seseorang. Ketika seseorang memiliki visi dan misi hidupnya, ketika terjadi kedamaian dalam diri (inter peace) dan membentuk bangunan karakter yang kokoh, ketika setiap ucapan dan tindakanya mulai memberikan pengaruh kepada lingkungannya dan ketika keberadaannya mendorong perubahan dalam organisasinya, pada saat itulah seseorang lahir menjadi pemimpin sejati.

Salah satu metode kepemimpinan yang paling efektif adalah empowering atau memberdayakan orang-orang untuk mencapai tujuan yang mereka kehendaki. Memberdayakan manusia berarti memberi manusia kepercayaan dan keterampilan untuk mengambil tindakan sendiri. Pada tingkat kelompok kecil atau tingkat lokal untuk memberdayakan orang dapat dilakukan melalui pendidikan, motivasi, bimbingan dan sebagainya. Yang penting diketahui oleh warga masyarakat ialah bagaimana proses kepemimpinan itu berjalan dan

membekali mereka dengan keterampilan komunikasi.

Seorang pemimpin yang baik adalah seorang yang selalu selangkah lebih maju dibandingkan orang yang dipimpinnya, dalam arti dia harus menjadi seorang innovator handal yang selalu menemukan ide-ide baru atau cara-cara baru yang belum pernah dilontarkan oleh orang lain dengan demikian ia akan menjadi rujukan banyak orang didalam memecahkan berbagai persoalan yang terjadi. Selain itu keberanian untuk menanggung resiko merupakan modal dasar untuk melakukan pengambilan keputusan yang dianggap masih kurang populer atau menggunakan cara-cara baru untuk memecahkan masalah karena berkaitan dengan *trial and error* yang penuh dengan resiko. Seorang pemimpin harus tampil berurusan dengan orang lain. Ia mesti memiliki kemampuan memotivasi bawahan dan orang sekitarnya dan mengetahui bagaimana menggerakkan orang; memperkuat keyakinan dari bawahan atau pengikutnya.

Jika seorang pemimpin berminat mengembangkan kemampuan anggotanya dan membangun suatu iklim kerja yang mampu membangkitkan semangat anggotanya mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam jangka pendek atau panjang, seorang pemimpin harus meninjau termasuk gaya kepemimpinan apa yang ia miliki. Jika ia mampu mempengaruhi lingkungannya untuk mencapai

segala cita, maka dapat dikatakan ia seorang pemimpin.

3. Pembahasan

3.1. Peranan Pemimpin dalam Organisasi

Suatu kenyataan kehidupan organisasional bahwa pimpinan memainkan peranan yang amat penting, bahkan dapat dikatakan amat menentukan dalam usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Memang benar bahwa pimpinan, baik secara individual maupun kelompok, tidak mungkin dapat bekerja sendirian. Pimpinan membutuhkan sekelompok orang lain, yang digerakkan sedemikian rupa sehingga para bawahan itu memberikan pengabdian dan sumbangsuhnya kepada organisasi, terutama dalam cara bekerja yang, efisien, efektif, ekonomis dan produktif.

Dengan kata lain seorang pemimpin harus menunjukkan kemampuan untuk:

1. Pemegang kemudi organisasi yang cekatan dengan jalan membawa organisasi ke tempat tujuan yang ditetapkan sebelumnya tanpa melalui terlampau banyak penyimpangan (*detour*) yang jika terjadi dengan frekuensi yang tinggi akan mengakibatkan pemborosan dan inefisiensi.
2. Berperan selaku katalisator yang mampu meningkatkan laju jalannya roda organisasi yang diharapkan terjadi atas dalil “deret ukur” dan bukan “deret hitung”.
3. Berperan selaku integrator.

4. Peranan selaku “bapak” terutama di kalangan anggota organisasi. Sering dalam organisasi baik organisasi swasta maupun pemerintah terdengar istilah “keluarga besar”, hal ini menunjukkan bahwa dalam organisasi tersebut telah terjalin hubungan emosional kekeluargaan yang kondusif dan hangat.

3.2. Kepemimpinan dan Pengambilan Keputusan

Jika proses pengambilan keputusan digambarkan secara sederhana dalam bagan berikut ini:

1. Dalam proses pengambilan keputusan, persepsi seseorang tentang situasi lingkungan amat penting dibarengi oleh kecekatan untuk mengamati dan menjadi peka terhadap situasi yang mungkin menjadi penyebab timbulnya masalah. Kecekatan dan kepekaan yang tajam amat diperlukan dalam mengenali situasi lingkungan terutama untuk menghindari pendudukan-pendudukan dalam menghadapi permasalahan yang apabila terjadi akan mengakibatkan pemecahan yang lebih sulit.
2. Melakukan diagnosa. Setiap pimpinan, apa pun tingkatannya dalam hirarki yang terdapat dalam organisasi perlu selalu berusaha untuk memahami problematika tertentu. Memahami dengan sesungguhnya berarti bahwa seorang pemimpin tidak boleh puas hanya dengan mengetahui

gejala-gejala yang segera tampak dalam tubuh organisasi. Jika pemahamannya hanya terbatas pada gejala-gejala itu saja, maka persoalan yang terselesaikan hanya persoalan yang tampak dipermukaan semata, sedangkan akar persoalannya tidak ter gali sama sekali. Jika hal ini terjadi, maka persoalan yang ditangani akan hilang untuk sementara yang kemudian akan timbul kembali dan kemungkinan dengan proporsi yang lebih besar.

3. Mendefinisikan masalah yang dihadapi untuk dipecahkan. Pendefinisian masalah sangat penting dalam tahapan pengambilan keputusan, sebab pendefinisian masalah berarti telah memberikan batasan-batasan masalah, sehingga pemecahannya tidak melebar kepada persoalan lain yang justru mengakibatkan terlantarnya permasalahan yang akan dibahas.
4. Menentukan alternatif daripada metoda dan cara pemecahan. Menentukan alternatif lain dalam pemecahan masalah juga merupakan suatu langkah cerdas dalam perumusan masalah, sebab tidak setiap orang dapat mempersiapkan “Plan A” dan “Plan B” sekaligus untuk satu persoalan.
5. Melaksanakan metode yang telah dipilih dari sekian banyak metode alternatif. Menentukan metode yang tepat dalam pemecahan suatu masalah juga memerlukan ketelitian yang tinggi, sebab, tidak

semua masalah sama di setiap tempat yang berbeda.

3.3. Kepemimpinan dan Tanggung Jawab

Dalam konsep pemimpin dan kepemimpinan kita mengenal istilah tanggung jawab dan wewenang. Tanggung jawab merupakan suatu karakter yang dituntut harus ada dalam diri seorang pemimpin. Kemampuan untuk mengambil tanggung jawab ini merupakan modal untuk memotivasi dan mempengaruhi orang lain agar bersama-sama mau memikul tanggung jawab. Sedangkan wewenang timbul dari adanya otoritas kekuasaan formal yang dapat digunakan dalam rangka menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan. Dalam hal ini tanggung jawab tidak dapat didelegasikan pada orang lain sedangkan wewenang dapat didelegasikan pada orang lain.

4. Penutup

Kepemimpinan adalah ilmu dan seni dalam mempengaruhi orang lain baik secara individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan tidak bisa dilepaskan dari peranan manusia yang dihadapkan pada berbagai masalah hidupnya untuk diselesaikan. Dalam hal ini pengambilan keputusan merupakan suatu hal yang penting bahkan menjadi inti dalam kepemimpinan. Hampir setiap definisi tentang kepemimpinan

menguraikan tentang bagaimana seseorang mempunyai daya pengaruh terhadap orang lain untuk memudahkan dalam pencapaian tujuannya.

Dari uraian konsep-konsep tentang kepemimpinan di atas, sebenarnya permasalahan dari kepemimpinan itu sendiri adalah pribadi pemimpinnya. Bagaimana seseorang mempunyai pengaruh dapat terlihat dari tindakan dan perilakunya dalam kehidupan sehari-hari. Keteladanan, sikap menghormati dan menghargai orang lain, peduli, adil dan tanggung jawab merupakan karakter dari seseorang yang layak dijadikan atau disebut sebagai pemimpin. Akhirnya seseorang dapat disebut sebagai pemimpin adalah apabila ia mampu menjadi pribadi yang segala tindakan dan perilakunya dapat menjadi inspirasi bagi orang lain untuk bergerak atau berubah menuju pada perbaikan.

Daftar Pustaka

- Ary Ginanjar Agustian. 2005. *ESQ; Rahasia Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual*. Jakarta. PT Arga Bangun Bangsa.
- Covey, Stephen R. 2005. *The 8th Habit; Melampaui Efektivitas Menggapai Keagungan*. Jakarta. PT Gramedia Pustaka Utama.

Hendricks, Gay dan Ludeman, Kate.
2003. *The Corporate Mystic*.
Bandung. Penerbit Kaifa.

Muhammad Syafi'i Antonio. 2007.
*Muhammad SAW; The Super
Leader, Super Manager*.
Jakarta. Penerbit ProLM.

Pegg, Mike. 1991. *Kepemimpinan
Positif*. Jakarta: PT. Pustaka
Binawan Pressindo.

Siagian, Sondang P. 1997.
*Organisasi Kepemimpinan
dan Perilaku Organisasi*.
Jakarta: PT. Toko Gunung
Agung.

Team Manajemen Organisasi. 1985.
*Managing The Non-Profit
Orgaization*. Canada: The
Monitoba Insitute Of
Management.