

Kepemimpinan DALAM PERUSAHAAN

Kepemimpinan

- Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang mempengaruhi dan memotivasi orang lain untuk melakukan sesuatu sesuai tujuan bersama.
- Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya

Kepemimpinan

- MEMPENGARUHI
- MENGGERAKKAN
- MENGARAHKAN
- MEMOTIVASI
- MENGINSPIRASI



MENCAPAI TUJUAN

4 PERILAKU SPESIFIK

- CREDIBLE
- CREATION OPPORTUNITY
- CARYING
- COMMUNICATION

3 ASPEK KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

- **VISION** (menggambarkan, menjelaskan dan meyakinkan tentang kondisi masa depan yang diinginkan sekaligus mewujudkannya)
- **POWER** (memiliki pengaruh, kendali dan kuasa terhadap orang lain atau kelompok sehingga mendapatkan dukungan yang kuat untuk mencapai tujuan)
- **SELF CONFIDENCE** (kepercayaan diri untuk bertindak yang bersumber dari pengalaman atas hal-hal yang terjadi pada kehidupannya)

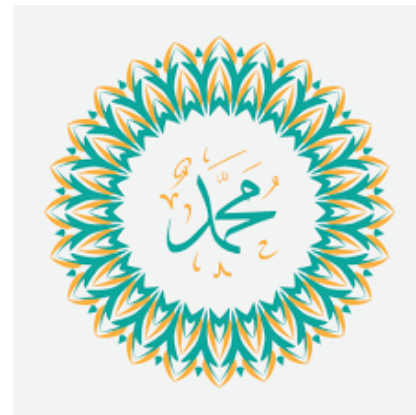
Kepemimpinan Rasulullah SAW

Rasulullah SAW adalah seorang pemimpin yang memiliki kemampuan tinggi dalam hal menarik simpati dan mempengaruhi orang lain. Keberhasilan seorang pemimpin tidak terlepas dari sifat-sifat dasar etika kepemimpinan yang melekat pada diri Rasulullah yakni **shiddiq (jujur)**, **amanah (dapat dipercaya)**, **tabligh (menyampaikan)**, dan **fathonah (cerdas)**. Sifat jujur ini telah melekat pada diri rasul sejak kecil. Kejujuran yang ditunjukkan beliau dalam keseharian kehidupannya membuat beliau sangat dipercaya oleh semua orang, baik pengikutnya maupun orang-orang kafir.

Dengan sifat-sifat yang dimiliki Rasulullah sebagai mana diutarakan diatas, dalam waktu yang relatif singkat (23 tahun) beliau dapat merubah kondisi masyarakat jahiliyah menjadi masyarakat yang berakhlak, sesuai misi kerasulannya untuk memperbaiki akhlak manusia.

Hal tersebut tidak dapat di lepaskan dari kepribadian utama Rasulullah SAW yang sangat bijaksana dan penuh cinta kasih. Kasih sayang Rasulullah SAW ini bukan hanya kepada manusia, tapi juga kepada binatang dan tumbuh-tumbuhan. Dalam suatu riwayat, Suhail bin Hanzhaliyah berkata: “Rasulullah SAW melewati seekor unta yang punggungnya melekat dengan perutnya (sangat kurus dan kelaparan), maka beliau bersabda: “Takutlah kalian kepada Allah atas binatang yang tidak bisa bicara ini, tunggungilah dengan baik dan beri makanlah dengan baik pula (H.R. Abu Dawud).

(Rukmana, 2007:110-112)



Mutu Kepemimpinan

Mutu kepemimpinan dalam berbagai organisasi tersebut terlihat dalam kemampuan para pejabat pimpinan dalam organisasi untuk:

1. memahami sepenuhnya berbagai faktor yang merupakan kekuatan bagi organisasi,
2. mengenali secara tepat berbagai bentuk kelemahan yang terdapat dalam organisasi,
3. memanfaatkan berbagai peluang yang mungkin timbul,
4. menghilangkan berbagai bentuk ancaman yang dapat menjadi penghalang bagi keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarnya,
5. memiliki sifat yang proaktif dan antisipatif terhadap perubahan yang pasti selalu terjadi, baik karena faktor-faktor intern maupun karena tuntutan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi,
6. mendorong para bawahan sehingga bekerja dengan tingkat efisiensi, efektivitas dan produktifitas yang mendorong keberhasilan usaha,
7. menciptakan cara dan iklim kerja yang mendukung wawasan kebersamaan dalam usaha pencapaian tujuan.

(Siagian, 2015:4)

Yang penting ditekankan dalam hubungan ini ialah bahwa betapa pun sistematiknya berbagai program pendidikan dan latihan kepemimpinan diselenggarakan, tidak ada jaminan bahwa dengan hanya bermodalkan pengetahuan yang diperoleh dari pendidikan dan latihan itu saja, para pesertanya akan menjadi pimpinan yang efektif. Bakat yang dibawa sejak lahir dan kesempatan menerapkan pengetahuan yang dimiliki tetap merupakan faktor-faktor yang turut menopang keberhasilan kepemimpinan seseorang.

Sudah barang tentu peranan seorang pimpinan tidak terbatas hanya pada koordinasi. Salah satu peranan kepemimpinan yang teramat penting dalam proses pengelolaan suatu organisasi adalah mengintegrasikan berbagai kegiatan yang diselenggarakan oleh berbagai satuan kerja dalam organisasi demi terjaminnya kesatuan gerak. Integrasi demikian hanya mungkin terwujud jika pimpinan dalam organisasi mampu menjalankan komunikasi yang efektif. Tidak kalah pentingnya adalah kegiatan pemantauan yang dilakukan dengan penyelenggaraan fungsi pengawasan sebagai salah satu fungsi manajerial.

Tiga pertanyaan yang perlu dijelaskan adalah:

1. Apakah seorang pemimpin dilahirkan atau didik?
2. Apakah efektivitas kepemimpinan seseorang dapat dialihkan dan satu organisasi ke organisasi yang lain oleh seorang pemimpin yang sama?
3. Apakah satu gaya kepemimpinan tertentu yang menjadi ciri seseorang yang menduduki jabatan pimpinan secara konsisten digunakannya?

(Siagian, 2015:8-9).



Dikotomi Pandangan Tentang Asal-usul Kepemimpinan

Hingga saat ini terjadi perdebatan yang sifatnya perennial tentang asal usul seorang pemimpin yang efektif, baik di kalangan ilmuwan yang mendalami masalah-masalah kepemimpinan maupun di kalangan para praktisi. Terdapat dua kubu dalam perdebatan tersebut, dimana masing-masing kubu nampaknya sangat gigih dalam membela pendirian dan pendapatnya. Di satu pihak ada yang berpendapat bahwa **“pemimpin dilahirkan” (leaders are born)**. Pandangan ini berkisar pada pendapat bahwa seseorang hanya akan menjadi pimpinan yang efektif karena dia dilahirkan dengan bakat-bakat kepemimpinan. Tidak jarang pandangan ini diwarnai oleh filsafat hidup yang deterministik dalam arti adanya keyakinan di antara para penganutnya bahwa jika seseorang memang sudah **“ditakdirkan”** menjadi seorang pemimpin, terlepas dari perjalanan hidup yang bersangkutan, akan timbul situasi yang menempatkan orang yang bersangkutan tampil pada panggung kepemimpinan dan akan efektif dalam menjalankan fungsi-fungsi kepemimpinannya. Bagi para penganut pendapat ini tidak menjadi soal betapa banyak kesempatan yang dimanfaatkan oleh seseorang dalam upaya menumbuhkan efektivitas kepemimpinannya, apabila seseorang itu tidak dilahirkan dengan bakat-bakat kepemimpinan, yang bersangkutan tidak akan pernah menjadi pemimpin yang efektif.

Di kubu lain terdapat orang-orang yang berpendapat bahwa **“pemimpin dibentuk dan ditempa” (leaders are made)**. Pandangan ini berkisar pada pendapat yang mengatakan bahwa efektivitas kepemimpinan seseorang dapat dibentuk dan ditempa. Caranya adalah dengan memberikan kesempatan yang luas kepada yang bersangkutan untuk menumbuhkan dan mengembangkan efektivitas kepemimpinannya melalui berbagai kegiatan pendidikan dan latihan kepemimpinan.

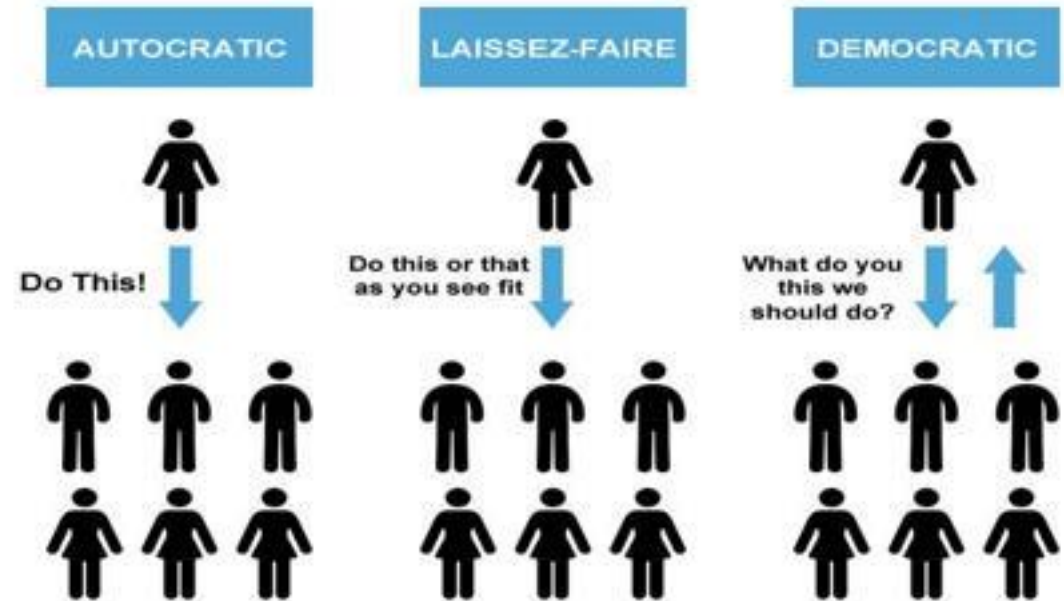
Dalam hal efektivitas kepemimpinan, paradigma yang lebih mendekati kebenaran ilmiah – yang didukung oleh pengalaman para praktisi – mengatakan bahwa efektivitas kepemimpinan seorang dilandasi dengan modal bakat yang dibawa sejak lahir akan tetapi ditumbuhkan dan dikembangkan melalui dua jalur, yaitu adanya kesempatan untuk menduduki jabatan pimpinan dan tersedianya kesempatan yang cukup luas menempuh pendidikan dan latihan kepemimpinan.

(Siagian, 2015:9-10)

Tipologi Kepemimpinan

Meski pun belum terdapat kesepakatan bulat tentang tipologi kepemimpinan yang secara luas dikenal dewasa ini, lima tipe kepemimpinan yang diakui keberadaannya ialah:

1. Tipe yang otokratik,
2. Tipe yang paternalistik,
3. Tipe- yang kharismatik
4. Tipe yang laissez faire, dan
5. Tipe yang demokratik.



1. Tipe Yang Otokratik

Tipe seorang pemimpin yang otokratik adalah cenderung menganut nilai organisasional yang berkisar pada membenaran segala cara yang ditempuh untuk pencapaian tujuannya. Sesuatu tindakan akan dinilai benar apabila tindakan itu mempermudah tercapainya tujuan.

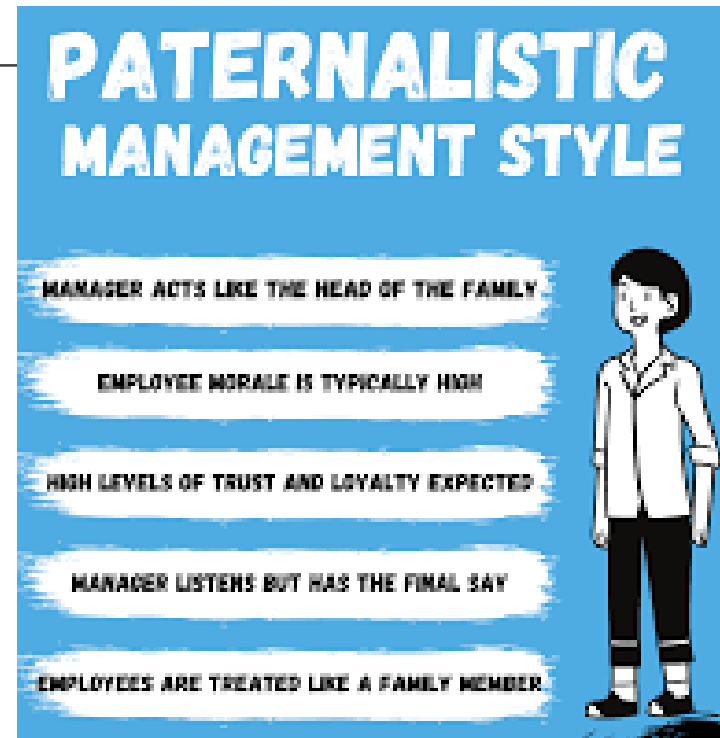


2. Tipe Yang Paternalistik

Tipe pemimpin yang paternalistik banyak terdapat di lingkungan masyarakat yang masih bersifat tradisional, umumnya di masyarakat yang agraris. Popularitas pemimpin yang paternalistik memiliki beberapa faktor, seperti:

- a. kuatnya ikatan primordial,
- b. “extended family system,”
- c. kehidupan masyarakat yang komunalistik,
- d. peranan adat istiadat yang sangat kuat dalam kehidupan bermasyarakat,
- e. masih dimungkinkannya hubungan pribadi yang intim antara seorang anggota masyarakat dengan anggota masyarakat lainnya.

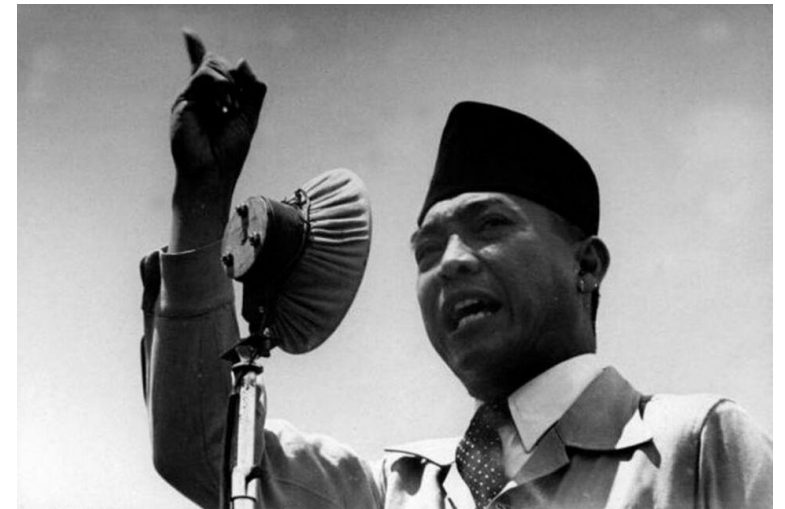
Hanya saja jumlah pemimpin yang tergolong sebagai pemimpin yang kharismatik tidak besar dan mungkin jumlahnya yang sedikit ini pulalah yang menyebabkan tidak cukupnya data empiris yang dapat digunakan untuk menganalisis secara ilmiah karakteristik pemimpin yang demikian dengan rinci. Karena itu yang dapat dilakukan ialah mengakui kehadiran dan keberadaan pemimpin yang kharismatik tersebut dari waktu ke waktu tertentu.



3. Tipe Yang Karismatik

Pemimpin karismatik adalah pemimpin yang mempunyai karisma, dengan daya tarik yang tinggi, dan dikagumi sehingga pengikutnya banyak. Walaupun demikian pengikutnya tidak bisa menjelaskan mengapa mereka mengaguminya. Para pengikut pemimpin yang karismatik tidak mempersoalkan nilai-nilai yang dianut, sikap dan perilaku dari pemimpin karismatik, termasuk cara berpakaian sekalipun.

Tetapi jumlah pemimpin yang karismatik itu tidak banyak, sehingga sulit melakukan analisa secara ilmiah mengenai karakteristik mereka lebih jauh. Mereka ada dilingkungan masyarakat dan organisasi-organisasi seperti perusahaan-perusahaan maupun pemerintahan.



4. Tipe Yang Laisserz Faire

Seorang pemimpin yang laissez faire ditinjau dari kriteria persepsi, nilai, sikap dan perilakunya, mudah menduga bahwa gaya kepemimpinan yang digunakannya adalah:

- a. pendelegasian wewenang terjadi secara ekstensif,
- b. pengambilan keputusan diserahkan kepada para pejabat pimpinan yang lebih rendah dan kepada para petugas operasional, kecuali dalam hal-hal tertentu yang nyata-nyata menuntut keterlibatannya secara langsung,
- c. status quo organisasional tidak tertanggu,
- d. penumbuhan dan pengembangan kemampuan berpikir dan bertindak yang inovatif dan kreatif diserahkan kepada para anggota organisasi yang bersangkutan sendiri,
- e. sepanjang dan selama para anggota organisasi menunjukkan perilaku dan prestasi kerja yang memadai, intervensi pimpinan dalam perjalanan organisasi berada pada tingkat yang minimum.

5. Tipe Yang Demokratik

Seorang pemimpin yang demokratik dihormati dan disegani dan bukan ditakuti karena perilakunya dalam kehidupan organisasi. Perilakunya mendorong para bawahannya menumbuhkan dan mengembangkan daya inovasi dan kreativitasnya. Dengan sungguh-sungguh ia mendengarkan pendapat, saran dan bahkan kritik orang lain, terutama para bawahannya. Bahkan seorang pemimpin yang demokratik tidak akan takut membiarkan para bawahannya berprakarsa meskipun ada kemungkinan prakarsa itu akan berakibat pada kesalahan. Jika terjadi kesalahan, pimpinan yang demokratik berada di samping bawahan yang berbuat kesalahan itu bukan untuk menindak atau menghukumnya, melainkan meluruskannya sedemikian rupa sehingga bawahan tersebut belajar dari kesalahannya itu dan dengan demikian menjadi anggota organisasi yang lebih bertanggung jawab. Satu lagi karakteristik penting seorang pemimpin yang demokratik yang sangat positif ialah dengan cepat ia menunjukkan penghargaan kepada para bawahan yang berprestasi tinggi. Penghargaan itu dapat mengambil berbagai bentuk seperti kata-kata pujian, tepukan pada bahu bawahan itu, mengeluarkan piagam penghargaan, kenaikan pangkat, atau bahkan juga mungkin promosi jika keadaan memungkinkan. Seorang pemimpin yang demokratik akan sangat bangga bila para bawahannya menunjukkan kemampuan kerja yang bahkan lebih tinggi dan kemampuannya sendiri.

Tergantung pada jenjang hirarkhi jabatan pimpinan yang diduduki oleh seseorang dalam suatu organisasi, keputusan yang diambil dalam organisasi dapat digolongkan sebagai:

- a. keputusan strategik,
- b. keputusan yang bersifat taktik,
- c. keputusan yang bersifat teknis,
- d. keputusan operasional.

(Siagan,2015:2-44)

Teori tentang analisis kepemimpinan berdasarkan ciri — yang dalam Bahasa Inggris dikenal dengan "traits theory — memberi petunjuk bahwa ciri-ciri ideal tersebut ialah:

1. Pengetahuan umum yang luas,
2. Kemampuan untuk bertumbuh dan berkembang,
3. Sifat inkuisitif,
4. Kemampuan analitik,
5. Daya ingat yang kuat,
6. Kapasitas integratif,
7. Keterampilan berkomunikasi secara efektif,
8. Keterampilan mendidik,
9. Rasionalitas,
10. Objektivitas,
11. Pragmatisme,
12. Kemampuan menentukan skala prioritas,
13. Kemampuan membedakan yang urgen dan yang penting,
14. Rasa tepat waktu,
15. Rasa kohesi yang tinggi,
16. Naluri relevansi,
17. Keteladanan,
18. Kesiediaan menjadi pendengar yang baik,
19. Adaptabilitas,
20. Fleksibilitas,
21. Ketegasan,
22. Keberanian,
23. Orientasi masa depan,
24. Sikap yang antisipatif.

(Sondang P. Siagian:75-76)

Terima kasih

Daftar Pustaka:

Muslim, Ahmad, Prof. Dr. Ir. MSc. dan Tim (2021).
Penumbuhan Jiwa Kepemimpinan dan Karakter
Korporasi (JK3). Penerbit UAI Press. ISBN: 978-
623-97616-2-2.

Rukmana, H. Nana, Dr.Ir., D.W.M.A. (2007). Etika
Kepemimpinan. Perspektif Agama dan Moral.
Penerbit Alfa Beta, Bandung. ISBN: 979-978-8433-
47

Siagian, Sondan P, Prof. Dr. M.P.A (2015). Teori dan
Praktek Kepemimpinan.Penerbit Rineka
Cipta.ISBN:978-979-518-169-9