

PENTINGNYA KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN MUTU PADA SEBUAH ORGANISASI

Sahrudin

Pascasarjana Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari

Email/HP ; sahrudin624@gmail.com / 085248211001

ABSTRAK

Seorang pemimpin dalam sebuah organisasi memiliki peranan penting dalam mengarahkan dan mempengaruhi para bawahannya. Tanpa adanya orang yang mengatur dan mengarahkan suatu organisasi niscaya organisasi tersebut dapat mencapai tujuannya sesuai dengan visi dan misinya. Oleh sebab itu, diperlukan figur seorang pemimpin untuk dapat mengelola dan mengatur organisasi untuk mencapai tujuan-tujuannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pentingnya kepemimpinan dalam organisasi dengan pendekatan literatur. Jenis penelitian ini ialah penelitian dengan pendekatan studi literatur dimana dilakukan dengan menemukan referensi teori yang sesuai dengan kasus yang diperoleh. Pemimpin merupakan seorang yang positif dan penuh percaya diri yang memiliki visi, misi dan nilai etika yang tinggi, dengan kemampuan menyampaikan gagasan dan mampu dalam rangka mendorong dan berhubungan baik dengan orang lain. Kepemimpinan akan menjadi faktor penentu keberhasilan dalam suatu organisasi. Hal ini dikarenakan kepemimpinan menjadi titik pusat adanya perubahan signifikan dalam organisasi, kepemimpinan menjadi kepribadian yang memiliki dampak dan kepemimpinan merupakan seni dalam menciptakan kesesuaian dan kestabilan organisasi.

Kata Kunci : *kepemimpinan, organisasi*

ABSTRACT

Leaders in an organization have an important role in directing and influencing their subordinates. Without the person who regulates and directs an organization, it is certain that the organization can achieve its objectives in accordance with its vision and mission. Therefore, a leader figure is needed to be able to manage and regulate the organization to achieve its objectives. This study aims to examine the importance of leadership in organizations with a literary approach. This type of research is a study with a literature study approach which is carried out by finding a theoretical reference in accordance with the case obtained. The leader is a positive and confident person who has a high vision, mission and ethical values, with the ability to convey ideas and be able to encourage and relate well to others. Leadership will be a determining factor for success in an organization. This is because leadership is a central point for significant changes in organizations, leadership has a personality that has an impact and leadership is an art in creating organizational suitability and stability.

Keywords : Leadership, Organization

PENDAHULUAN

Kepemimpinan bukanlah tentang hirarki atau sebutan atau juga status melainkan hal tersebut memiliki pengaruh dan menguasai untuk berubah. Kepemimpinan bukanlah sekitar membual hak-hak atau pertempuran atau bahkan untuk mengakumulasi kekayaan; melainkan untuk menghubungkan dan melibatkan sejumlah orang pada tingkatan-tingkatan yang sesuai. Para pemimpin tidak bisa lagi memandang strategi dan eksekusi menjadi hal yang dipentingkan ketika hanya mampu mengandalkan konsep-konsep yang abstrak. Akan tetapi, seorang pemimpin diharapkan mampu menyadari bahwa kedua unsur tersebut pada akhirnya hanya membicarakan tentang orang-orang (Carly Fiorina). Berdasarkan pada konteks pernyataan tersebut maka keberadaan seorang pemimpin sangat dibutuhkan sekali guna menetapkan dan memuaskan tentang hakikat tujuan yang ingin dicapai.

Posisi kepemimpinan ditetapkan dalam pengaturan kerja untuk membantu organisasi subunit untuk mencapai tujuan keberadaannya dalam sistem yang lebih besar. Tujuan organisasi dioperasionalkan sebagai arah untuk kegiatan kolektif. Proses kepemimpinan diarahkan dalam mendefinisikan, menetapkan, mengidentifikasi, seharusnya menghasilkan pencapaian tujuan. Tujuan dan arah organisasi menjadi jelas dalam banyak hal, termasuk melalui misi, visi, strategi, tujuan, rencana, dan tugas. (Zaccaro, 2001:453).

Mendefinisikan arti kepemimpinan (*leadership*) sebagai suatu keahlian dalam memberikan pengaruh pada individu atau sekelompok orang untuk memperoleh visi atau tujuan. Seperti halnya pada organisasi formal, dampak ini dapat menjadi bersifat formal yang diberikan oleh pimpinan yang memegang sebuah jabatan pada organisasi sehingga harus dipatuhi dan dilaksanakan oleh bawahannya. Seorang pemimpin dalam dilihat dari bagaimana pemimpin tersebut dapat mempengaruhi orang lain dengan kharisma yang dimilikinya dan juga dapat mengendalikan semua situasi dan kondisi yang sedang dihadapinya di lingkungannya. Seorang pemimpin juga harus memiliki kestabilan emosi dalam memimpin para anggota di bawahnya dan bersikap adil kepada para anggota-anggota.

Kepemimpinan tidak bisa dilanggar dan tidak bergantung pada ambisi. Seorang pemimpin selalu motivasi diri bukan untuk mencapai ambisi tertentu, termotivasi untuk mengutamakan keunggulan pribadi. Tanpa kecuali, manusia menanggapi dan mengikuti individu yang bisa menerjemahkan arahan untuk pengikut mereka dan memfasilitasi atau memungkinkan proses organisasi yang menjadi dirinya sendiri. pemimpin melatih kekuatannya mempengaruhi orang. Kekuatan itu dilakukan pada tahap awal dengan memotivasi pengikut menyelesaikan pekerjaan dan di tahap selanjutnya dengan memberi penghargaan atau menghukum mereka yang melakukan atau tidak tampil ke tingkat harapan. Di sisi lain, pemimpin yang tidak memiliki wewenang untuk memberikan penghargaan dapat mencoba untuk membuatnya dengan memberikan pujian dan pujian dan membuat janji yang tidak bisa mereka lakukan.

Dalam menjalankan fungsi dan peranannya sebagai pemimpin, maka seorang pemimpin biasanya menerapkan gaya atau pendekatan dalam menjalankan organisasi yang

dipimpinnya. Seorang mempunyai perbedaan dapat berpengaruh terhadap efektivitas atau kinerja organisasi (Nanjundeswaraswamy, 2014 : 345). Oleh sebab itu maka peran kepemimpinan dalam organisasi dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang dianutnya.

Kajian Literatur

Konsep mengenai kepemimpinan begitu luas mulai dari definisi hingga hal lainnya yang berkaitan erat dengan kepemimpinan. Menurut Kreitner & Kinicki (2005 : 372) menyatakan bahwa kepemimpinan (*leadership*) didefinisikan sebagai “Suatu proses pengaruh sosial dimana peran pemimpin untuk mengusahakan partisipasi sukarela dari para bawahan dalam suatu target guna mencapai tujuan organisasi”. Sedangkan arti kepemimpinan berdasarkan A Robert Baron (2003:471), ialah “*Leadership is the process whereby one individual influences or her group members toward the attainment of defined group or organizational goals.*” Kepemimpinan merupakan proses dimana individu memberikan pengaruh anggota kelompok lain tentang perolehan tujuan yang telah diputuskan oleh kelompok atau organisasi. Definisi lainnya menurut Mc Shane (2005:436) bahwa ‘kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberi pemimpin dapat menerapkan pendekatan atau gaya apapun yang menjadi ciri khas dari pemimpin tersebut. Seorang pemimpin yang efektif mempengaruhi pengikut dalam rangka memperoleh tujuan yang diharapkan. Tipe kepemimpinan yang berdampak, mendorong dan memungkinkan orang lain agar berkontribusi pada keefektifan dan kesuksesan organisasi dimana mereka merupakan anggotanya.” Berikut ini adalah teori yang menguraikan mengenai awal mula adanya pemimpin yaitu sebagai berikut:

Teori Genetik. Teori ini menyebutkan pemimpin itu memiliki bakat sejak dilahirkan dan tidak bisa dibuat. Pemimpin telah ditakdirkan menjadi pemimpin. Teori ini mengikuti perspektif yang deterministik, yaitu bahwa perspektif yang telah ditetapkan dari dulu telah ada.

Teori Sosial. Teori ini menjelaskan pemimpin tidak lahir tetapi calon pemimpin bisa disiapkan, dididik, dan dibuat supaya menjadi seorang pemimpin yang hebat dimasa yang akan datang. Semua orang akan dapat menjadi pemimpin dengan proses pendidikan dan motivasi dari berbagai pihak.

Teori Ekologis. Teori ini menggambarkan seseorang bisa mendapatkan kesuksesan menjadi pemimpin jika dia mempunyai bakat menjadi seorang pemimpin. Selanjutnya, bakat ini akan dikembangkan dengan motivasi dan pengalaman yang dapat menjadikan kepribadian pemimpin.

Teori Kepemimpinan Orang Hebat (The Great Person Theory). The Great Person Theory berdasarkan A. Robert Baron (2003:473) ialah “The View that leader process special traits that set them apart from other and that these traits are responsible for their assuming positions of power and authority”. Dari definisi diatas teori orang hebat ialah perspektif dimana pemimpin mempunyai sifat khusus yang berbeda dari yang lainnya.

PEMBAHASAN

Kepemimpinan

Dalam mempelajari konsep kepemimpinan, berikut ini dipaparkan mengenai beberapa pendekatannya yaitu:

Pendekatan **Sifat** (*Traits Approach*). Orang yang memimpin dan yang bukan pemimpin bisa ditinjau melalui identifikasi sifat-sifat kepemimpinannya. Pendekatan psikologis ini, didasarkan atas pengakuan umum dimana sikap individu didasarkan oleh struktur kepribadian. Pendekatan ini menggambarkan ada ciri khas pada pemimpin yaitu: mempunyai kekuatan fisik dan keramahan. Pemimpin mempunyai tingkat intelegensi yang tinggi. Terdapat sifat kepribadian yang bisa dilihat memiliki hubungan positif dengan sikap pemimpin dan memiliki hubungan tinggi yaitu: popularitas, keaslian, adaptabilitas, ambisi, ketekunan, status sosial, status ekonomi, mampu berkomunikasi. Walaupun dipandangan para ahli syarat pemimpin belum diputuskan sepenuhnya, akan tetapi terdapat sejumlah sifat kepribadian yang harus dipunyai oleh para pemimpin; (Andy Undap, 1989:29) di antaranya: (1) Pendidikan umum yang luas, memiliki kemampuan dalam mengembangkan keterampilan ke pemimpin; (2) Kematangan mental, kematangan yang bisa dilihat pada kestabilan emosional, tidak mudah tersinggung dan cepat marah; (3) Sifat ingin tahu, berfikir kreatif dan inovatif; (4) Kemampuan analitis, mampu menganalisa gejala-gejala informasi yang ada; (5) Integratif, kepribadian terpadu dan tidak terombang-ambing (*plin-plan*) oleh pihak manapun; (6) Keterampilan berkomunikasi, mampu berkomunikasi dengan pihak lain; (7) Rasional dan obyektif, pemikiran sehat; tidak pilih kasih & tidak emosional; (8) Kesederhanaan, menampilkan kesederhanaan dan bekerja secara efisiensi; (9) Sifat keberanian, memiliki keberanian dalam mengambil keputusan yang adil.

Pendekatan Perilaku (*Behavioral Approach*). Pendekatan ini dapat ditinjau pada model perilaku pemimpin yang memberi pengaruh pada karyawannya. Perilaku pemimpin ini bisa berpusat pada tugas atau pada hubungan dengan karyawan. Rensis Likert, mengembangkan teori kepemimpinan pada dua dimensi diantaranya orientasi tugas dan orientasi bawahan, yang digambarkan menjadi empat tingkat pola efektifitas kepemimpinan. Menurut teori ini kepemimpinan meliputi empat sistem ialah: (1) *Exploitative authoritative*, tidak ada kepercayaan pada bawahan serta selalu memakai ancaman pada karyawan; (2) *Benevolent authoritative*, terdapat komunikasi akan tetapi hanya sedikit saja; (3) *Consultative*, proses pengambilan keputusan untuk hal yang penting tetap berada di tangan pemimpin tetapi kepercayaan adalah dasar adanya komunikasi; (4) *Participative*, merupakan sistem ideal dan terdapat kepercayaan penuh dari atasan langsung. Komunikasi sangat terbuka, hubungan antar karyawan menjadi lancar, dan kondisi perusahaan pun selalu tampak sehat dan segar.

Pendekatan Karismatik (*Charismatic Approach*). Kepemimpinan karismatik ini sudah berjalan sejak zaman Yunani kuno. Analisis *charismatic leadership*. Kemudian Robert House dalam Fred Luthan (1998 : 283) menyatakan ciri dari kepemimpinan karismatik ialah: (1) Mempunyai kepercayaan diri dan kepercayaan pada pengikut; (2) Ekspektasi yang tinggi bagi pengikut; (3) Mempunyai visi ideologis; (4) Bawahan mempunyai kesamaan visi dan misi dengan pimpinan; (5) Bawahan mempunyai loyalitas yang ekstrim dan kepercayaan pada pimpinan; (6) Bawahan berlomba-lomba mengikuti sistem nilai dan perilaku pemimpin; (7) Berkaitan dengan pemimpin merupakan penghargaan diri; (8) Pemimpin karismatik mempunyai kemampuan debat dan persuasif yang hebat, sikap, dan perilaku yang bisa memberi dampak pada pengikutnya.

Pendekatan transformasional (*Transformational Approach*). Karakteristik pemimpin yang karismatik dapat melakukan pergeseran terhadap organisasi yang tradisional ke organisasi modern. Proses transformasi inilah yang selanjutnya menjadi dasar bagi teori transformasional. Pada kepemimpinan bentuk *transformasional* ini, pemimpin menggeser sistem nilai, kepercayaan

dan kebutuhan-kebutuhan pengikutnya. Menurut penelitian Bernard M. Bass yang dikutip Fred Luthan (1998:285). *"Transactional leadership is a prescription for mediocrity and that transformational leadership leads to superior. Performance on organization facing demand for renewal and change"*

Transactional Leadership adalah kepemimpinan yang menyampingkan sesuatu yang buruk menuju kinerja organisasi yang sangat baik, lewat pembaharuan dan perbaikan. Proses transformasi ini dapat dikerjakan dengan proses rekrut- men, seleksi, promosi, pelatihan dan pengembangan, jaminan kesehatan dan efektivitas kinerja organisasi. Berdasarkan penelitian Bass, pemimpin transformasi- sional yang efektif mempunyai ciri-ciri :

(1) Pemimpin melakukan identifikasi diri sebagai agen perubahan; (2) Pemimpin merupakan orang yang bisa memberikan semangat; (3) Pemimpin merupakan orang yang yakin pada orang lain; (4) Pemimpin merupakan pendorong system nilai; (5) Pemimpin merupakan pembelajar sepanjang hayat; (6) Mempunyai kemampuan beradaptasi dengan kompleksitas, ambiguitas dan ketidakpastian, dan Mempunyai visi.

Teori Teori Kepemimpinan

Fred Luthan (1998 : 273) mengemukakan ada 4 teori mengenai kepemimpinan yaitu:

Trait Theories of Leadership

Teori ini berawal dari pendapat bahwa kepemimpinan adalah suatu yang dibawa sejak lahir dan kepemimpinan tidak dapat diciptakan. Teori Great Man menyatakan bahwa seseorang dilahirkan dengan membawa atau tidak membawa sifat kepemimpinan. Meskipun teori *The Great Man* ini membawa pendekatan sikap dalam kepemimpinan, dibawah pengaruh sekolah psikologi perilaku, peneliti mendapatkan fakta bahwa sikap kepemimpinan tidak seluruhnya bawaan lahir, tapi juga dapat diperoleh melalui pembelajaran dan pengalaman

Group and Exchange Theories of Leadership

Teori kepemimpinan kelompok didasarkan pada pendekatan psikologi sosial. Disamping itu, teori pertukaran klasik adalah pendekatan yang utama untuk teori ini. Dalam hal ini ada pertukaran positif antara pemimpin dan pengikut. Pendapat C. Barnard yang dikemukakan Fred Luthan (1998:275) menggambarkan bahwa: *"Exchange theoris propose that group member make contribution at cost to them selves and receive benefit at a cost to the group or other member. Interaction continues because member find the social exchange mutually rewarding."* Dari pernyataan di atas dikatakan bahwa proses pertukaran terjadi antara leader dan follower. Para peneliti para psikologi sosial dapat menggunakan teori ini untuk perubahan Negara. Dalam hal ini hubungan antara *follower dan Leader* dapat dikategorikan menjadi 2 model yaitu :

- 1) *Follower's Impact on leader.* Terdapat penelitian penting menggambarkan *follower* dapat memberikan pengaruh pada pemimpin. Seperti halnya *leader* mempengaruhi *follower*. Misalnya satu studi menemukan bahwa jika tingkat kinerja karyawan tidak buruk, pemimpin akan cenderung untuk menekan struktur awal. Namun jika subordinat melakukan pekerjaan yang baik, pemimpin meningkatkan tekanan. Pada sebuah penelitian laboratorium diperoleh bahwa produktivitas kelompok memiliki dampak yang lebih besar terhadap gaya kepemimpinan daripada dampak gaya kepemimpinan terhadap produktivitas.
- 2) *The Vertical Dyad Linkage Model* Teori ini menggambarkan pemimpin memberikan perlakuan

bawahan dengan berbeda. Pimpinan dan bawahan menggambarkan hubungan dua belah pihak yang saling mempengaruhi perilaku masing-masing. Di samping itu, pimpinan akan berkembang dalam kelompok subordinat dan pemimpin dalam sebuah kelompok yang lebih sulit memperoleh kesepakatan dan membuat pemimpin menjadi pihak yang lebih bertanggung jawab pada kebutuhan anggotanya.

Contingency Theory Leadership

Para penganut psikologi sosial mulai menjadikan penelitian, mengenai aspek situasional yang memberikan pengaruh pada peran dan posisi kepemimpinan, skill, perilaku, kinerja dan kepuasan follower. Hal ini diperkenalkan oleh Fiedler yang dikenal dengan model "*Fiedler Contingency Model of Leadership Effectiveness*."

Model ini mengkaji tentang kaitan antara gaya kepemimpinan dan kondisi yang terjadi. Kondisi-kondisi yang dijelaskan Fiedler mencakup dua dimensi : (1) Kaitan pimpinan anggota adalah variabel pertama yang utama dalam menentukan kondisi; dan (2) Tingkatan struktur tugas ialah faktor kedua yang menentukan kondisi posisi kekuatan pemimpin.

Path Goal Leadership Theory

Teori ini merupakan derivasi dari teori kerangka kerja harapan motivasi. Analisis ini digunakan untuk mengetahui dampak kepemimpinan pada kinerja. Pada intinya, path goal theory berusaha menggambarkan dampak perilaku pemimpin pada motivasi, kepuasan dan kinerja bawahan. Dalam hal ini terdapat 4 gaya kepemimpinan didasarkan versi *House of the theory incorporated* yang dikutip Fred Luthan (1998 :280)

1. *Directive Leadership*: Gaya ini mirip dengan teori otoritas kepemimpinan Lippit dan White. Pengikut mengetahui dengan tepat segala hal yang diinginkan pimpinan dan pemimpin memberikan arah khusus. Pada tipe kepemimpinan ini bawahan tidak mempunyai partisipasi.
2. *Supportive Leadership*. Pimpinan ramah, dekat dengan bawahan dan memberikan perhatian pada pengikut.
3. *Participate Leadership*: Pimpinan menanyakan dan meminta saran dari bawahan, namun pengambilan keputusan merupakan wewenang pimpinan.
4. *Achievement-Oriented Leadership* : pimpinan mengatur tujuan untuk bawahan dan menunjukkan tujuan dan berkinerja baik.

Teori *path goal* ini berbeda dengan teori *contingency* Fiedler, teori ini dapat digunakan tanpa perbedaan dalam situasi. Dua situasi yang digambarkan Fiedler, diidentifikasi sebagai perbedaan karakteristik, tekanan lingkungan dan tingkat permintaan yang harus dihadapi bawahan. Untuk menanggapi situasi yang pertama. Teori ini menjelaskan bahwa "*Leader behavior will be acceptable to sub-ordinate to the extent that the subordinates see such as either antimediate source of satisfaction as instrumental to future satisfaction*". Dalam menghadapi situasi yang menguntungkan, perilaku pemimpin dapat diterima oleh bawahan. Berdasarkan pernyataan di atas empat gaya kepemimpinan dapat mengatasi fakto-faktor lingkungan. Dalam hal ini pimpinan berusaha mempengaruhi persepsi dan motivasi bawahan yang dapat mempengaruhi kejelasan aturan, tujuan-tujuan yang diharapkan, kepuasan dan kinerja. Secara spesifik hal-hal yang dapat dilakukan oleh pemimpin menurut Luthan (1998:281) adalah: (1) Membangkitkan bawahan untuk

mencapai hasil di bawah pengawasan pimpinan; (2) Meningkatkan kompensasi bawahan atas pencapaian tujuan kerja; (3) Membuat jalur agar perhitungan (kompensasi) dapat mudah disampaikan; (4) Membantu bawahan menjelaskan harapan-harapan; (5) Mengurangi frustrasi; dan (6) Meningkatkan peluang untuk kepuasan personal untuk efektivitas kinerja.

Pada intinya dengan melakukan hal-hal diatas, pimpinan membantu bawahan untuk membuat pencapaian tujuan semudah mungkin. Namun untuk dapat menyelesaikan fasilitas jalur tujuan, pimpinan harus menggunakan variable gaya kepemimpinan yang tidak tentu sesuai.

Tipe Tipe Kepemimpinan

Tipe kepemimpinan menurut Kartono (2011:69) meliputi:

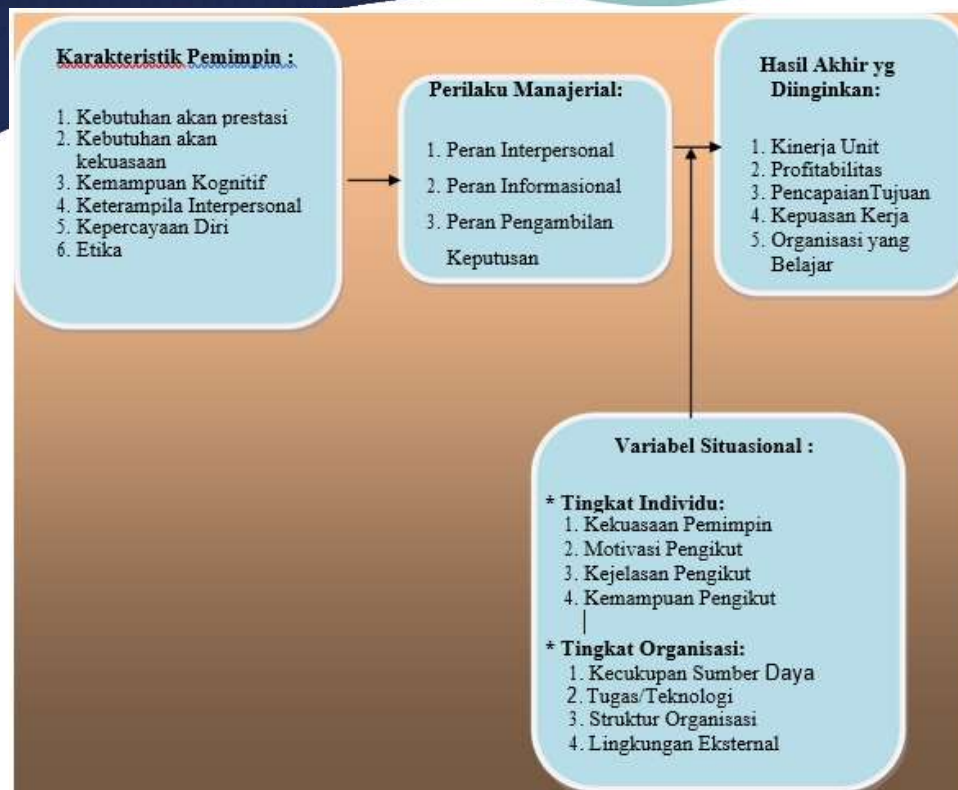
1. Tipe Karismatik, pemimpin ini adalah kekuatan energi, daya tarik yang luar biasa yang akan dituruti oleh bawahannya. Mempunyai kekuatan gaib, super dan berani.
2. Tipe Paternalistik dan Materialistik, bersikap melindungi pengikut sebagai seorang bapak yang penuh kasih sayang. Memberi karyawan untuk berinisiatif dalam pengambilan keputusan.
3. Tipe militeristik, bersikap komando dengan menggunakan sistem perintah dari atasan kepada bawahannya secara otoriter. Menghendaki supaya bawahannya selalu taat secara formalitas.
4. Tipe Otokratik, didasarkan pada kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus dipenuhi. Setiap perintah ditentukan dengan tanpa konsultasi, kekuasaan menjadi sangat bersifat absolut
5. Tipe Laissez Faire, membiarkan pengikut bersikap semauanya sendiri dengan penuh tanggung jawab. Jabatan pemimpin didapat dengan cara yang tidak baik seperti sistem nepotisme.
6. Tipe Populistik, dapat bersikap dan menjadi pemimpin rakyat. Dia berpatokan pada nilai masyarakat tradisional.
7. Tipe administratif, pemimpin yang dapat melaksanakan tugas-tugas administratif dengan efektif. Melalui tipe ini diharapkan muncul suatu perkembangan teknis, manajemen modern, dan perkembangan sosial.
8. Tipe Demokratik, pemimpin ini selalu berpusat pada rakyat dan memberikan bimbingan pada pengikutnya. Kekuasaan organisasi terletak pada peran aktif dari setiap bawahannya.

Peran kepemimpinan sangat berhubungan dengan adanya perubahan. Pemimpin menentukan tujuan perubahan melalui pengembangan suatu visi dimasa yang akan datang; selanjutnya mereka menyatukan orang-orang dengan mengkomunikasikan visi tersebut serta menginspirasinya guna mengatasi berbagai rintangan. Kepemimpinan menjadi faktor penentu bagi keberhasilan organisasi, bahkan Greenberg dan Baron (2003:472) menganggap kepemimpinan adalah bahan baku utama bagi efektivitas perusahaan. Pandangan ini tidak hanya berlaku bagi organisasi bisnis; kepemimpinan juga memainkan peran sentral dalam politik, olahraga, kesenian dan banyak aktivitas manusia lainnya.

Pamudji dalam bukunya mengenai “Kepemimpinan Pemerintahan di Indonesia” (2009:45), membedakan pemimpin dengan manajemen dimana perbedaan di antara keduanya adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan tertuju pada kemampuan individu, artinya kemampuan dari pemimpin sedangkan manajemen tertuju pada sistem dan mekanisme kerja.
2. Kepemimpinan adalah kualitas interaksi si pemimpin dan pengikut dalam kondisi tertentu, sementara itu, manajemen ialah fungsi status atau wewenang; oleh karena itu, kepemimpinan memfokuskan pada dampak pada pengikut sementara itu, manajemen memfokuskan pada wewenang yang ada.
3. Kepemimpinan bergantung pada sumber yang ada pada dirinya untuk memperoleh tujuan, sementara itu, manajemen memiliki peluang untuk memanfaatkan dana dan daya yang ada pada organisasi untuk memperoleh tujuan kepemimpinan dengan efektif dan efisien
4. Kepemimpinan ditujukan untuk mewujudkan kemauan si pemimpin, meskipun akhirnya juga tertuju pada pencapaian tujuan organisasi, sementara itu, manajemen mengarah kepada tujuan organisasi secara langsung.
5. Kepemimpinan bersifat personal yang berfokus pada diri si pemimpin, pengikut dan kondisi sementara itu, manajemen bersifat impersonal dengan logika, rasio, analitis dan kuantitatif. Pada umumnya kepemimpinan dipandang sebagai suatu kegiatan yang berkelanjutan, ditujukan untuk menimbulkan pengaruh pada perilaku orang lain dan pada akhirnya ditujukan pada upaya untuk tujuan organisasi. Selain itu, penekanan pada peran serta dari pengaruh mengimplikasikan bahwa kepemimpinan dapat dipandang sebagai jalan dua arah. Walaupun pemimpin nyatanya benar-benar mempengaruhi bawahan dengan berbagai cara, para pemimpin juga dipengaruhi oleh bawahan mereka. Dalam kenyataannya, dapat dikemukakan bahwa kepemimpinan ada hanya dalam hubungan dengan pengikut. Jadi seseorang tak dapat memimpin tanpa pengikut. Beberapa pendapat mengenai kepemimpinan :
 - a. Kepemimpinan merupakan titik pusat dari perubahan
 - b. Kepemimpinan ialah suatu kepribadian yang memiliki dampak
 - c. Kepemimpinan ialah seni untuk menjadikan kesesuaian dan kesepakatan
 - d. Kepemimpinan ialah pelaksanaan pengaruh
 - e. Kepemimpinan ialah tindakan atau perilaku
 - f. Kepemimpinan ialah bentuk ajakan
 - g. Kepemimpinan ialah kaitan kekuatan
 - h. Kepemimpinan ialah sarana pencapaian tujuan
 - i. Kepemimpinan ialah suatu hasil dari hubungan
 - j. Kepemimpinan ialah peranan yang dipilahkan

Gambar berikut ini memberikan suatu kerangka kerja konseptual untuk memahami kepemimpinan. Kepemimpinan diciptakan dengan mengintegrasikan komponen-komponen dari teori dan model yang berbeda-beda. Hal ini pun mengindikasikan bahwa karakteristik tertentu dari pemimpin merupakan landasan.



Gambar 1 : Kerangka Kerja Konseptual “Kepemimpinan di sebuah Lembaga Organisasi”

Sumber : Diadaptasi dari Garry Yukl, “*Managerial Leadership: A Review of Theory and Research*,” *Journal of Management*, Juni 1989, Hal 274

Peran Kepemimpinan Kontemporer dalam Sebuah Organisasi Menyediakan kepemimpinan Tim

Kepemimpinan semakin mendapat tempat dalam konteks sebuah tim. Begitu tim mulai populer, peran pemimpin dalam mengarahkan para anggota tim menjadi isu yang paling penting. Peran seorang pemimpin tim berbeda dari peran pemimpin tradisional yang dijalankan oleh supervisor lini pertama. Empat peran spesifik dari pemimpin. Pertama, pemimpin tim adalah penghubung dengan para konstituen eksternal. Kedua, pemimpin tim adalah orang yang menyelesaikan masalah. Ketiga, pemimpin tim adalah manajer konflik. Terakhir, pemimpin tim adalah pelatih.

Mentoring

Pemimpin menciptakan kaitan mentoring atau menjadi penasihat. Seorang mentor ialah karyawan senior yang menolong dan mensupport karyawan yang masih kurang berpengalaman. Mentor yang sukses ialah guru yang baik. Mentor dapat memberikan ide-ide yang jelas, mendengarkan dengan baik dan berempati dengan kasus yang dihadapi anak didiknya. Kaitan mentoring digambarkan pada dua kategori yaitu fungsi karier dan fungsi psikososial.

Fungsi karier: (1) Mendorong supaya anak didik memperoleh tugas yang menantang dan masuk akal; (2) Melatih anak didik meningkatkan keahliannya dan memperoleh tujuan kerja; (3) Menolong anak didik untuk ketemu orang-orang yang mempunyai dampak pada organisasi; (4) Melindungi anak didik dari resiko yang bisa memperburuk nama baiknya; (5) Menolong anak didik melalui pencalonan mereka untuk memperoleh promosi; (6) Bersikap sebagai dewan yang mendengarkan ide yang dipunyai oleh anak didik tetapi tidak berani menyampaikan ke supervisor di atasnya.

Fungsi psikososial: (1) Memberikan saran pada anak didik untuk menghilangkan rasa cemas dan ketidakpastian untuk mengembangkan kepercayaan dirinya; (2) Membagikan pengalaman pribadi bersama anak didik; (3) Mempererat persahabatan dan penerimaan yang baik; (4) Berperilaku sebagai contoh.

Kepemimpinan mandiri adalah seperangkat proses yang dipakai individu untuk mengontrol sikap mereka sendiri. Pemimpin yang efektif menolong para bawahannya untuk memimpin diri mereka sendiri yang dilakukan melalui meningkatkan kapasitas kepemimpinan dan memberikan asuhan pada para bawahannya sehingga mereka tidak lagi perlu tergantung pada pemimpin formal untuk memperoleh pengarahan dan dorongan.

Cara pemimpin menyiapkan pemimpin mandiri: (1) Menjadi model pemimpin bagi diri sendiri; (2) Memotivasi karyawan untuk menciptakan tujuan yang ditetapkan sendiri; (3) Memberikan penghargaan pada diri sendiri untuk memperkuat dan mengembangkan sikap yang diharapkan; (4) Menciptakan pola pikir yang positif;

(5) Menciptakan budaya kepemimpinan mandiri; (6) Mendorong sikap kritis pada diri sendiri.

Anggapan yang menjadi dasar kepemimpinan mandiri ialah bahwa orang mempunyai tanggung jawab, kemampuan dan inisiatif tanpa hambatan eksternal dari atasan, aturan atau regulasi.

Kepemimpinan online dalam organisasi. Pemimpin online harus memilih gaya penulisan tertentu. Penelitian menunjukkan beberapa manajer mengalami kesulitan dalam menyesuaikan komunikasi mereka dengan menggunakan komputer. Untuk menyampaikan kepemimpinan online dengan efektif, manajer perlu mengakui bahwa mereka mempunyai pilihan dalam kata, struktur, nada dan tipe komunikasi digital mereka. Kepemimpinan online mempertimbangkan kemungkinan bahwa era digital dapat merubah orang yang bukan pemimpin menjadi pemimpin.

KESIMPULAN

Suatu organisasi pastilah mempunyai seorang pemimpin. Tanpa ada seorang pemimpin dalam organisasi tidak akan dapat berjalan dengan sebagaimana mestinya sebab tidak ada yang memimpin dan mengarahkan organisasi tersebut. Pemimpin merupakan seorang yang positif dan penuh percaya diri yang memiliki visi, misi dan nilai etika yang tinggi, dengan kemampuan menyampaikan gagasan dan mampu dalam rangka mendorong dan berhubungan baik dengan orang lain Sehingga keahlian seseorang sangat diperlukan dalam memimpin suatu organisasi.

Kepemimpinan akan menjadi faktor penentu keberhasilan dalam suatu organisasi. Hal ini dikarenakan kepemimpinan menjadi titik pusat adanya perubahan signifikan dalam organisasi, kepemimpinan ialah menjadi suatu kepribadian yang memiliki pengaruh dan kepemimpinan adalah seni dalam menciptakan kesesuaian dan kestabilan organisasi.

Peran seorang pimpinan pada organisasi itu begitu sangat penting dikarenakan adanya pimpinan dapat menjadi salah satu ujung tombak dari kesuksesan pada organisasi. Peran pimpinan diantaranya ialah dapat mengatur konflik pada organisasi yang dipimpinnya sehingga konflik tersebut dapat diselesaikan dengan baik dan tidak ada yang dirugikan. Pimpinan merupakan seseorang yang bekerja lewat orang lain dengan koordinasi pada aktivitas mereka untuk memperoleh tujuan organisasi.

REFERENSI

- Greenberg, Jerald & BaronRobert, A. 2003. Behavior in Organization : Understanding and Managing The Human side of work, 5th Ed, Prentice Hall International
- Kartini Kartono. 2011. Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: PT. Rajawaligrafindo Persada.
- Kreitner, Robert and Kinicki, Angelo. 2005. Perilaku Organisasi edisi 5. Jakarta. PT. Salemba empat.

- Andy PP Undap. 1989. Pengaruh gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Penampilan Kerja Guru SPG di Manado dan Minahasa. Tesis PPS IKIP Bandung: tidak diterbitkan.
- Garry Yukl, 1989. Managerial Leadership: A Review of Theory and Research. Journal of Management
- Pamudji. 2009. Kepemimpinan Pemerintahan di Indonesia. Jakarta: Bina Aksara.
- Robbin, Stephen and Judge, Timothy. 2008. Perilaku Organisasi, edisi 12. Jakarta. PT. Salemba empat.
- Zaccaro. 2001. The Nature of Organizational Leadership. Journal of George Mason University.
- Luthan, Fred. 1998. Organizational Behavior. 8th Ed, Irwin, Mc Graw-Hill
- Mc Shane, Stephen L and Von Glinow, Mary Ann. 2005. Organizational Behaviour: Emerging Realities for the Workplace Revolution, second Ed, Mc Graw Hill, Irwin.
- Nanjun deswaraswamy. 2014. Leadership Stlye. Journal Advances in Management Vol. 7 (2) February 2014