

Pemimpin Ujung Tombak Organisasi

The Leader of the Spearhead of the Organization

Ni Nyoman Murniasih^{1*}, I Wayan Adnyana^{2**}

Prodi Pendidikan Ekonomi, Prodi Penjakesrek FKIP Universitas PGRI
Mahadewa Indonesia

Jl. Seroja Tonja-Denpasar Utara, Bali (80239)

*Pos-el : murniasih.ikip@gmail.com, iwayanadnyana1959@gmail.com

Abstrak. Untuk suksesnya suatu organisasi, pemimpin memegang peranan sangat penting. Pemimpin harus mampu menciptakan visi, mengembangkan budaya organisasi, menciptakan sinergi (mampu bersinergi dengan para pengikut dan bawahannya). Mampu mengembangkan hubungan yang harmonis antara pimpinan dan karyawan dengan memperhatikan faktor motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Memperdayakan anggotanya (bawahannya), mampu mengadakan perubahan (*change*) dan memperdayakan pengikutnya. Agar organisasi yang dipimpin bisa *survive*, maka seorang pemimpin harus mampu bersaing dan mampu melakukan berbagai inovasi dan perubahan. Di era globalisasi sekarang ini yang tak kalah pentingnya pemimpin harus menguasai dan mampu mengelola IPTEK secara optimal dan maksimal.

Kata kunci ; Pemimpin, Ujung tombak, Organisasi

Abstract. The role of the leader in the success of a company is critical. Leaders must establish a vision, cultivate corporate culture, and foster collaboration (capable of synergizing with followers and subordinates). Leaders must also be able to build harmonious connections between themselves and their employees by considering employee motivation and job happiness, empowering their members (associates), making adjustments (change), and empowering their followers. A leader must be able to compete and make numerous ideas and adjustments for the led company to thrive. Leaders must grasp and be able to handle science and technology optimally and maximally in today's period of globalization, which is no less vital.

Keywords ; Leader, Spearhead, Organization

PENDAHULUAN

Globalisasi menuntut adanya kemampuan bersaing kalau mau *survive*. Persaingan tidak saja dilandasi oleh jenis dan jumlah ilmu Pengetahuan dan Tehnologi (IPTEK) yang mampu dibeli atau dipakai , tetapi oleh adanya Sumber Daya Manusia (S D M) yang mampu mengelola IPTEK secara optimal dan maksimal. Tuntutan tugas tersebut memerlukan seorang pemimpin yang mampu menggerakkan organisasi secara baik sehingga bisa membawa organisasi dalam pencapaian tujuannya. Karena Tujuan dari setiap organisasi adalah mencapai tujuan dengan cara menggerakkan bawahannya.

Dalam pengembangan organisasi maka pemahaman terhadap manajemen sumber daya manusia memegang peran yang amat strategis. Manajemen diartikan sebagai cara bagaimana mencapai tujuan organisasi dengan menggerakkan orang lain dalam hal ini adalah bawahan. Sebagai inti dalam manajemen adalah apa yang dikenal dengan pemimpin atau kepemimpinan, artinya keberhasilan organisasi ditentukan oleh pemimpinnya. Berbicara tentang pemimpin tidak bisa terlepas dari yang dipimpin, yang terdiri dari penyelia/*supervise*, pekerja. Sebagai inti dari pemimpin adalah *human relation*, yaitu bagaimana membangun hubungan yang tetap harmonis baik itu ke dalam organisasi maupun ke luar organisasi.

Sebuah visi, misi, tujuan organisasi akan bisa terealisasi apabila ada kerjasama yang baik diantara para pelaku yang terlibat dalam organisasi tersebut. Dalam situasi perkembangan yang terus menerus, adanya

perubahan yang begitu cepat dekade ini menuntut seorang pemimpin harus peka dan proaktif dalam memahami perubahan tersebut, oleh karena itu sering dikatakan bahwa pemimpin itu harus; mau, mampu dan berani. Mau diartikan berani bertindak secara terus menerus melakukan berbagai kegiatan organisasi yang telah direncanakan sebelumnya, mampu artinya adanya kompetensi untuk menjadi pemimpin, ada waktu untuk melakukan pekerjaan, karena sering kali saking hebatnya seorang pemimpin dia akan dipergunakan di berbagai organisasi/perusahaan/kegiatan sosial sehingga tidak memiliki waktu untuk bekerja di organisasinya, dan berani diartikan berani membuat kebijakan-kebijakan, berani berinovasi, berkeaktifitas dan menerima berbagai kemajuan khususnya di bidang teknologi, berani menanggung resiko dari kegagalan organisasi.

PEMBAHASAN

A. *Kepemimpinan*

Setiap organisasi yang dibentuk pasti mempunyai tujuan. Dalam pencapaian tujuan ada banyak hal yang harus diperhatikan antara lain 3 C yang terdiri dari *Change*, *Competitive*, *Complexitas*. *Change* berarti perubahan-perubahan yang terjadi dalam suatu organisasi yang perlu diwaspadai sehingga tidak mengganggu dalam pencapaian tujuan organisasi. *Competitive* yakni persaingan yang terjadi dewasa ini cukup menantang setiap organisasi bagaimana caranya memenangkan persaingan, *Complexitas* permasalahan yang

dihadapi sekarang ini sangat kompleks. Maka disinilah diperlukan seorang pemimpin yang mampu membawa organisasi harus berpikir cermat dan mengambil keputusan yang tepat . Saat ini dibutuhkan pemimpin yang responsif sehingga cepat dapat mengambil keputusan. Kepemimpinan/ *leadership* adalah suatu proses untuk mempengaruhi dan mendorong orang lain agar bekerja keras dalam mencapai tujuan. Pemimpin/*leader* adalah orang yang dapat mempergunakan pengaruhnya terhadap orang lain. Manajer di berbagai tingkat manajemen memiliki gaya kepemimpinannya masing-masing. Efektivitas kepemimpinan akan meningkatkan kemampuan organisasi untuk menghadapi tantangan dan keluar dari permasalahan yang dihadapi.

Kriteria Seorang Pemimpin

Pimpinan yang dapat dikatakan sebagai pemimpin setidaknya memenuhi beberapa kriteria, yaitu ;

1. Pengaruh: seorang pemimpin adalah orang yang memiliki orang-orang yang mendukungnya yang turut membesarkan nama sang pemimpin. Pengaruh ini menjadikan sang pemimpin diikuti dan membuat orang lain tunduk pada apa yang dikatakan sang pemimpin. *Leadership is Influence* (John C. Maxwell)
2. Kekuasaan/ *power*: seorang pemimpin umumnya diikuti oleh orang lain karena dia memiliki kekuasaan/*power* yang membuat orang lain menghargai keberadaannya. Tanpa kekuasaan atau kekuatan yang dimiliki oleh seorang

pemimpin, tentunya tidak ada orang yang mau menjadi pendukungnya. Kekuasaan atau kekuatan yang dimiliki oleh seorang pemimpin ini menjadikan orang lain akan tergantung pada apa yang dimiliki sang pemimpin, tanpa itu mereka tidak bisa berbuat apa-apa. Hubungan ini menjadikan hubungan yang bersifat simbiosis mutualisme, dimana kedua belah pihak sama-sama saling diuntungkan

3. Wewenang: wewenang disini dapat diartikan sebagai hak yang diberikan kepada pemimpin untuk menetapkan sebuah keputusan dalam melaksanakan suatu hal atau kebijakan. Wewenang disini juga dapat dialihkan kepada bawahan oleh pimpinan apabila sang pemimpin percaya bahwa bawahan tersebut mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik, sehingga bawahan diberi kepercayaan untuk melaksanakan tanpa perlu campur tangan dari sang pemimpin.
4. Pengikut: seorang pemimpin yang memiliki pengaruh, kekuasaan/*power*, dan wewenang tidak dapat dikatakan sebagai pemimpin apabila dia tidak memiliki pengikut yang berada dibelakangnya yang memberi dukungan dan mengikuti apa yang dikatakan sang pemimpin. Tanpa adanya pengikut maka tidak akan ada pemimpin. Pemimpin dan pengikut adalah dua hal yang tidak dapat dipisahkan dan tidak dapat berdiri sendiri.

Pemimpin Sejati

Seorang dikatakan pemimpin sejati apabila memiliki kriteria-kriteria sebagai berikut :

1. *Visioner*, mempunyai tujuan pasti dan jelas mau kemana akan membawa pengikutnya. Tujuan hidup anda adalah poros hidup anda. Andy Stanley dalam bukunya *Visioneering* melihat pemimpin yang punya visi dan arah yang jelas, kemungkinan berhasil/sukses lebih besar daripada mereka yang hanya menjalankan sebuah kepemimpinan.
2. Sukses Bersama, membawa sebanyak mungkin pengikutnya untuk sukses bersamanya. Pemimpin sejati bukanlah mencari sukses atau keuntungan hanya bagi dirinya sendiri, namun dia tak khawatir dan takut serta malah terbuka untuk mendorong orang-orang yang dipimpin bersama-sama dirinya meraih kesuksesan bersama.
3. Mau Terus-Menerus belajar dan diajar (*teachable and learning continuous*). Banyak hal yang harus dipelajari oleh seorang pemimpin jika ia mau terus *survive* sebagai pemimpin dan dihargai oleh para pengikutnya. Punya hati yang mau diajar baik oleh pemimpin lain maupun bawahan dan belajar dari pengalaman diri dan orang-orang lain adalah penting bagi seorang pemimpin. Melengkapi diri dengan buku-buku bermutu dan bacaan/ bahan yang positif juga bergaul akrab dengan para pemimpin akan mendorong keahlian pemimpin akan meningkat.
4. Mempersiapkan calon-calon pemimpin masa depan. Pemimpin sejati bukanlah

orang yang hanya menikmati dan melaksanakan kepemimpinannya seorang diri bagi generasi atau saat dia memimpin saja. Namun lebih dari itu, dia adalah seorang yang visioner yang mempersiapkan pemimpin berikutnya untuk generasi di masa depan. Pemimpin yang mempersiapkan pemimpin berikutnya barulah dapat disebut seorang pemimpin sejati. Di bidang apapun dalam berbagai aspek kehidupan ini, seorang pemimpin sejati pasti dikatakan sukses jika ia mampu menelorkan para pemimpin muda lainnya.

Secara umum fungsi kepemimpinan sebagai berikut :

- a. Menciptakan Visi, yang dimaksud dengan visi adalah apa yang diimpikan, keadaan masyarakat yang dicita-citakan apa yang ingin dicapai oleh pemimpin dan anggota organisasi di masa mendatang. Visi yang menarik adalah pemimpin dan anggota merumuskan bersama kearah peningkatan di masa yang mendatang, memotivasi dan memberikan energi untuk bergerak melakukan perubahan yang positif.
- b. Mengembangkan Budaya Organisasi, pengembangan budaya organisasi dimulai dengan mempelajari norma-norma dasar, peraturan, kode etik dan prosedur-prosedur melaksanakan tugas organisasi yang ada, mengevaluasi norma-norma itu untuk disempurnakan. Kemudian dia memfasilitasi

pelaksanaan budaya organisasi oleh para anggota organisasi dan mengoreksi para pelanggarnya. Di samping itu mempunyai fungsi memperdayakan para bawahannya. Keberhasilan kepemimpinan tergantung pada kemampuan kerja dan kematangan jiwa para bawahannya. Oleh karena itu dia mempunyai kewajiban untuk mengembangkan mereka. Melalui pertama, pemimpin harus melakukan regenerasi nilai-nilai. Kedua, pemimpin harus mengembangkan norma-norma baru karena norma-norma yang ada tidak sesuai dengan visi pemimpin dan rasa keadilan masyarakat. Sehingga dapat menciptakan budaya organisasi yang lebih baik dari pada budaya sebelumnya.

- c. Menciptakan Sinergi, seorang pemimpin harus mampu bersinergi dengan para pengikutnya atau bawahannya. Jika terjadi konflik dan berkembang menjadi konflik yang merusak (*destruktif*), maka konflik tersebut akan mengganggu proses kepemimpinan. Hal ini disebabkan : (1) Konflik mengalihkan penggunaan sumber-sumber organisasi (tenaga, pikiran, waktu, sumber fisik, dan sumber keuangan) dari untuk produktivitas organisasi menjadi sumber-sumber untuk memperkuat kekuasaan pihak-pihak yang berkonflik. Penggunaan sumber-sumber yang tidak sesuai dengan tujuan organisasi memperlemah produktivitas

organisasi (2) Konflik mempersulit pimpinan atau manajer menciptakan sinergi (3) Konflik memperlemah daya tahan dan kompetitif organisasi. Akibatnya organisasi akan sakit dan jika konflik berkepanjangan organisasi akan mati. Konflik dalam batas tertentu memang bermanfaat untuk menciptakan sesuatu yang baru.

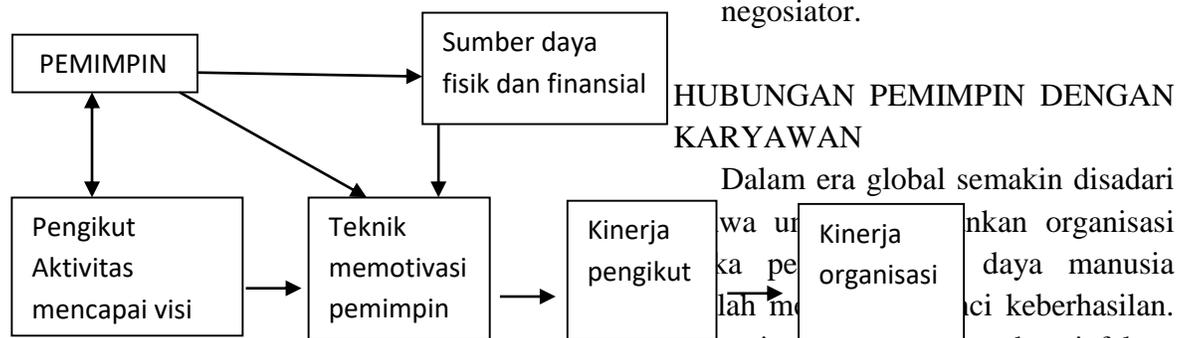
- d. Memperdayakan (*Empowerment*) Anggota Organisasi.
Pemberdayaan artinya membuat mampu, memberikan, mengizinkan baik atas inisiatif sendiri ataupun inisiatif orang lain. Pemberdayaan merupakan tindakan membangun mengembangkan dan meningkatkan daya atau kekuasaan melalui kerja sama, berbagi dan bekerja bersama. Memberdayakan merupakan proses interaktif berdasarkan aktivitas sinergi, bukan jumlah nol, asumsi mengenai kekuasaan bahwa dalam proses pemberdayaan memperbesar daya atau kekuasaan orang lain dalam situasi dan bukan sekedar redistribusi kekuasaan.
- e. Menciptakan Perubahan
Kepemimpinan harus mampu mengadakan perubahan karena pemimpin sering disebut sebagai agen perubahan. Perubahan sebagai pengubah perilaku, struktur, prosedur, tujuan atau keluaran sejumlah unit dalam organisasi. Target dari perubahan dalam kepemimpinan sangat luas antara lain : (1) Visi dan misi, (2) Strategi dan rencana operasional (3) Struktur organisasi,

tugas dan pembagian tugas-tugas (4) Orang yang menjadi anggota organisasi dan yang dilayaninya (5) Teknologi dan (6) Produk sistem sosial

f. Memotivasi Pengikut.

Motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang berasal dari dalam diri pengikut. Pengikut dengan kesadaran tinggi melakukan sesuatu karena merasa tugasnya dan tidak ada paksaan atau ingin dipuji atau ingin mendapatkan imbalan. Bagi mereka yang punya etos kerja tinggi bekerja merupakan kewajiban yang harus dikerjakan. Sedangkan motivasi ekstrinsik motivasi yang berasal dari luar diri orang . orang bekerja karena mengharapkan imbalan, seperti gaji pangkat atau penghargaan. Sebaiknya pemimpin mampu mengembangkan motivasi intrinsik dan meminimalkan motivasi ekstrinsik. Jadi motivasi pengikut mempunyai korelasi dengan kinerja seseorang. Kinerja adalah fungsi dari kemampuan dan motivasi.

Berikut ini hubungan antara motivasi dan kinerja.



g. Mewakili Sistem Sosial

Seorang pemimpin mewakili sistem sosial yang dipimpinnya. Dalam kapasitas ini pemimpin bertindak sebagai tokoh dan simbol sistem sosialnya. Ia berkewajiban untuk memikul sejumlah tanggung jawab kedinasan, tanggung jawab sosial, seremonial dan legal. Pemimpin sebagai wakil dari orang yang dipimpinnya dalam kaitannya dengan pihak luar. Sehingga sistem sosial tercermin dalam wajah , sikap dan perilaku pemimpinnya. Henry Mintberg mengemukakan bahwa seorang manajer mempunyai tiga peran yaitu :

- 1) Peran interpersonal adalah peran yang mewakili sistem sosialnya ke dalam dan keluar organisasi
- 2) Peran informasional merupakan peran sebagai pengumpul dan penyebar informasi dan sebagai juru bicara organisasi
- 3) Peran pengambil keputusan adalah peran sebagai wirausaha menyelesaikan gangguan, pengalokasian sumber-sumber dan negosiator.

HUBUNGAN PEMIMPIN DENGAN KARYAWAN

Dalam era global semakin disadari bahwa untuk meningkatkan organisasi dan daya manusia maka perlu lah memotivasi keberhasilan. Manusia tidak sekedar sebagai faktor

produksi tetapi jauh lebih strategis harus dipandang sebagai human investment.

Sebagai inti dalam kepemimpinan adalah human relation yaitu kemampuan membina hubungan terhadap karyawan, Dalam manajemen sumber daya manusia bahwa hal-hal penting yang harus diperhatikan dalam pemeliharaan hubungan adalah: Motivasi dan Kepuasan Kerja

Motivasi yang diartikan sebagai dorongan untuk bertindak baik yang dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal turut berperan sebagai penentu dan bahkan mengubah perilaku. Dalam kehidupan organisasi juga telah diakui bahwa faktor eksternal dari perilaku dan tindakannya. Artinya faktor diluar diri seseorang turut berperan sebagai penentu dan bahkan mengubah perilaku. Dalam hal ini berlakulah apa yang dikenal dengan “Hukum Pengaruh” yang menyatakan bahwa manusia cenderung untuk mengulangi perilaku yang mempunyai konsekuensi yang menguntungkan dirinya dan mengelakkan perilaku yang mengakibatkan tumbuhnya konsekuensi yang merugikan (Sondang P, Siagian)

Disinilah bahwa seorang pemimpin tidak bisa terlepas dari cara-cara yang digunakan untuk memotivasi perilaku bawahan dengan tetap memperhatikan martabat manusia, pengakuan keberadaannya dan dihormati, teknik

ini dikenal dengan “gaya kepemimpinan”

Tidak ada konsep motivasi yang paling handal, karena masing-masing konsep ada kelebihan dan kekurangannya. Oleh karena itu ada pemahaman dari para pemerhati bahwa konsep/model yang tercakup dalam teori yang mengkaitkan imbalan dan prestasi kerja.

Menurut model ini bahwa motivasi karyawan secara internal dipengaruhi oleh; 1.Persepsi seseorang mengenai diri sendiri,2. harga diri, 3.harapan dan pribadi, 4 kebutuhan, 5 keinginan,6 kepuasan kerja,7 prestasi kerja yang dihasilkan. Sedangkan faktor eksternal yang berpengaruh terhadap motivasi adalah: 1.Jenis dan sifat pekerjaan, 2.kelompok kerja dimana seseorang bergabung,3. organisasi tempat bekerja, 4.situasi lingkungan pada umumnya, 5.sistim imbalan yang berlaku.

Kepuasan kerja karyawan adalah penentu dapat dibangunnya hubungan kerja yang harmonis antara pimpinan dan bawahan, kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negative tentang pekerjaannya.

Faktor kepuasan kerja banyak kaitannya dengan pengakuan terhadap prestasi yang dilakukan oleh karyawan. Karena faktor ini juga sangat memotivasi karyawan untuk bekerja maksimal.Kepuasan kerja berkaitan

juga dengan situasi kerja/iklim kerja, beban kerja, kejelasan karier sehingga ada harapan baginya untuk memperbaiki penghasilan sehingga kesejahteraan meningkat. Sebagai pimpinan harus tetap memberikan kondisi yang kondusif dalam bekerja, dan tetap menjaga bahwa karyawan tetap percaya terhadap perkembangan organisasi dan memberikan harapan masa depan. Bilamana hal-hal di atas tidak bisa/terpenuhi maka efek negatifnya akan muncul karyawan mangkir, mau pindah kerja, malahan bisa stress yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik.

PENUTUP

Keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh pemimpinnya, namun perlu diingat bahwa keberhasilan pemimpin tergantung pada kemampuan kerja dan kematangan jiwa para bawahannya. Pemimpin yang baik harus mempunyai visi, misi yang pasti dan jelas sehingga dia mampu kemana akan pengikutnya membawa. Tanpa adanya pengikut maka pemimpin tak kan ada. Pemimpin dan pengikut adalah dua hal yang tak dapat dipisahkan dan tidak dapat berdiri sendiri.

Jadi keberhasilan pemimpin adalah keberhasilan bersama dengan dengan membangun hubungan yang harmonis antara pemimpin dan bawahan, Dalam menjaga hubungan ini sangat dipengaruhi oleh motivasi karyawan dan kepuasan kerja dalam menjalankan roda organisasi selalu berorientasi pada tujuan organisasi sehingga bawahan

merasa dirinya ikut dalam meraih kesuksesan. Sebagai bawahan hendaknya selalu menjalankan tugas yang dilimpahkan oleh atasan, seorang bawahan tidak memiliki kewenangan dalam mengontrol langkah pimpinan, oleh karena masing-masing tingkatan sudah memiliki tugas dan fungsi yang jelas.

Dalam kondisi yang serba cepat, perubahan yang bersifat kompleks maka kepemimpinan yang Transformasional yaitu pemimpin yang inspirasional yang mendorong bawahan untuk mencapai kinerja yang *extraordinary*, yakni dengan melakukan berbagai inovasi dan perubahan. Karakteristik pemimpin yang transformasional adalah visioner, karismatik intelektual, integritas, dan memberdayakan.

DAFTAR RUJUKAN

- Dedy Mulyadi, 2015. *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*, Alfabeta, Bandung.
- Fathoni, Abdurrahman. 2017. *Organisasi dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Hasibuan, 2020, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Rafika Aditama. Bandung
- Miftah Thoha, 2015, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Silalahi Ulber. 2020. *Pemahaman Praktis Azas-Azas Manajemen*. Bandung: Mandar maju

Arthaniti Studies
Vol.2 No.1 September 2021
e-ISSN 2774-2415
p-ISSN 2775-4081
Hal:1-8

DOI:10.5281/zenodo.5541088

Sondang P.Siagian, 2018. Manajemen Sumber
Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta

Veithzal Rivai,dkk. 2013, *Pemimpin dan
Kepemimpinan dalam Organisasi*, PT Raja
Grafindo, Jakarta