

Perilaku Kepemimpinan dalam Organisasi

Lora Seferti¹, Nurhizarah Gistituati², Anisah³

^{1,2,3} Pascasarjana Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang
e-mail: lorasaferti@gmail.com, gistituatinurhizrah@gmail.com,
anisah@fip.unp.ac.id

Abstrak

Penulisan ini bertujuan untuk mengetahui perilaku kepemimpinan dalam organisasi. Metode penulisan menggunakan metode penelitian kepustakaan. Dari pembahasan dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi dan memotivasi orang lain untuk melakukan sesuatu sesuai dengan tujuan bersama. Kepemimpinan mencakup proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk meningkatkan kelompok dan budayanya.

Kata Kunci: *Perilaku Kepemimpinan, Organisasi*

Abstract

This writing aims to determine the behavior of leadership in the organization. The writing method uses the library research method. From the discussion it can be concluded that leadership is a person's ability to influence and motivate others to do something according to a common goal. Leadership includes the process of influencing in determining organizational goals, motivating follower behavior to achieve goals, influencing to improve the group and its culture.

Keyword: *Leadership Behavior, Organization*

PENDAHULUAN

Sebuah organisasi tentu memerlukan seorang pemimpin. Pemimpin adalah seseorang yang mempunyai keahlian memimpin, mempengaruhi pendapat orang atau sekelompok orang tanpa menanyakan alasan-alasannya. Seorang pemimpin adalah seseorang yang aktif membuat rencana-rencana, mengkoordinasi, melakukan percobaan, dan memimpin pekerjaan untuk mencapai tujuan bersama. Pengaruh seorang pemimpin dalam sebuah lembaga atau organisasi menentukan himbuan serta tujuan untuk mencapai visi dan misi. Pencapaian tujuan organisasi banyak aspek yang menjadi penting dalam pemenuhannya, diantaranya adalah unsur kepemimpinan atau pemimpin. Karena suatu instansi yang memiliki pegawai yang handal jika tidak

dikelola dengan baik oleh pemimpin maka tidak akan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

METODE

Pada artikel ini, penelitian menggunakan metode studi literatur dengan cara mengumpulkan literatur (bahan-bahan materi) yang bersumber dari buku, jurnal, dan sumber lainnya terkait ilmu tentang Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi serta menggunakan data kualitatif. Data kualitatif adalah data yang diperoleh saat pengamatan berlangsung. Teknik yang digunakan adalah teknik pemberian tugas dan melakukan pengamatan melalui perkembangan dan melakukan pengamatan melalui perkembangan dan sejauh mana pendekatan diterapkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengertian, Kepemimpinan

Menurut Gitosudarmo (2000:127) kepemimpinan didefinisikan sebagai suatu proses mempengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok. Sedangkan dalam Ivancevich (2007 : 194) kepemimpinan diartikan sebagai proses mempengaruhi orang lain untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi yang relevan. Menurut Kartono (2008 : 34) menyatakan, bahwa kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain.

Tujuan Kepemimpinan dan fungsi kepemimpinan

Tujuan dari Kepemimpinan ada 5, yaitu:

1. Membantu terciptanya suatu iklim sosial yang baik

Adanya kepemimpinan dalam sebuah organisasi bertujuan untuk membantu terbentuknya suatu iklim sosial yang baik. Karena, iklim sosial ini akan mempengaruhi kinerja dan kenyamanan setiap anggota di dalam kelompok. Iklim sosial adalah suatu konsep yang abstrak di dalam organisasi. Meskipun abstrak, konsep ini bisa dirasakan pengaruhnya oleh setiap anggota organisasi. Persepsi individu dan interpretasi kognitifnya terhadap kondisi organisasi secara menyeluruh akan mempengaruhi sikap, perasaan, dorongan dan tingkah lakunya.

Pada akhirnya, iklim sosial ini akan menentukan kesejahteraan psikologis dari orang yang bersangkutan dan tercapai atau tidaknya tujuan organisasi. Sehingga iklim sosial perlu dibangun untuk membawa pengaruh yang optimal terhadap pertumbuhan dan perkembangan personal setiap individu yang diinginkan dalam suatu organisasi.

2. Membantu kelompok dalam menetapkan prosedur-prosedur kerja

Kepemimpinan dalam sebuah organisasi juga bertujuan membantu menetapkan prosedur-prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh setiap anggotanya. Prosedur kerja adalah tahapan yang berurutan dengan tujuan,

supaya suatu aktivitas yang dikerjakan bisa berjalan lancar. Adanya tahapan-tahapan kerja ini, setiap anggota dalam organisasi tidak akan kebingungan melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tugasnya. Karena, setiap tahapan kerja ini sudah dilengkapi aturan-aturan dan cara pengerjaan yang bisa membantu mereka lebih mudah memahami pekerjaannya agar selesai lebih cepat dan tepat.

3. Membantu kelompok untuk mengorganisasi diri

Kepemimpinan dalam sebuah organisasi juga berfungsi membantu mengkoordinir setiap anggotanya atau kelompoknya untuk mengorganisasikan diri. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), mengorganisasi adalah mengatur dan menyusun setiap bagian dalam organisasi, baik orangnya maupun lainnya sehingga menjadi satu kesatuan. Mengkoordinir berasal dari kata koordinasi yang artinya suatu bagian integral dari seluruh fungsi manajerial dan menjadi inti dari ilmu manajemen. Secara etimologis, koordinasi memiliki arti kegiatan penertiban mengatur atau menciptakan segala sesuatu agar berjalan lancar secara bersamaan.

Dalam ilmu manajemen, pengertian koordinasi adalah berbagai aktivitas yang dikerjakan dengan tujuan untuk mengintegrasikan tujuan dan rencana kerja yang sudah ditetapkan sebelumnya. Maka, pengertian koordinasi adalah suatu tindakan pengaturan elemen-elemen yang sangat kompleks supaya semuanya bisa terintegrasi dan bekerjasama secara efektif serta harmonis.

4. Mengambil keputusan bersama dengan kelompok

Adanya kepemimpinan dalam sebuah organisasi juga akan membantu mengambil setiap keputusan bersama untuk keberlangsungan organisasi tersebut. Pembuatan keputusan ini merupakan bagian kunci dalam kepemimpinan yang berperan penting, terutama ketika pemimpin melaksanakan fungsi perencanaan. Perencanaan yang menyangkut keputusan-keputusan penting dan berlangsung jangka panjang.

Hal ini tentu tidak jauh dari pengambilan keputusan yang bisa dianggap sebagai suatu hasil atau keluaran dari proses mental maupun kognitif yang membawa pada pemilihan suatu jalur tindakan diantara beberapa alternatif yang tersedia. Setiap proses pengambilan keputusan selalu menghasilkan satu pilihan akhir. Lalu, keputusan dibuat untuk mencapai tujuan melalui pelaksanaan maupun tindakan.

5. Memberi kesempatan kepada kelompok untuk belajar dari pengalaman

Adanya kepemimpinan dalam sebuah organisasi, kelompok atau perusahaan juga bertujuan memberi kesempatan kepada kelompok untuk belajar dari pengalaman. Kesempatan adalah waktu yang berkaitan dengan keleluasaan, peluang dan sebagainya. Dalam hal ini, kesempatan memiliki makna berupa waktu yang diberikan suatu kelompok untuk memperbaiki sesuatu yang salah atau gagal sebelumnya. Sehingga, mereka bisa belajar dari

pengalaman dengan menghindari kesalahan-kesalahan sebelumnya agar tercapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut (Reza, 2010:34), secara operasional ada 5 fungsi pokok kepemimpinan antara lain:

1. Fungsi instruktif

Pemimpin berfungsi sebagai komunikator yang menentukan apa (isi perintah), bagaimana (cara mengerjakan perintah), bilamana (waktu memulai, melaksanakan dan melaporkan hasilnya), dan dimana (tempat mengerjakan perintah) agar keputusan dapat diwujudkan secara efektif. Sehingga fungsi orang yang dipimpin hanyalah melaksanakan perintah.

2. Fungsi konsultatif

Pemimpin dapat menggunakan fungsi konsultatif sebagai komunikasi dua arah. Hal tersebut digunakan manakala pemimpin dalam usaha menetapkan keputusan yang memerlukan bahan pertimbangan dan berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya.

3. Fungsi partisipasi

Dalam menjalankan fungsi partisipasi pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam pengambilan keputusan maupun dalam melaksanakannya. Setiap anggota kelompok memperoleh kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dalam melaksanakan kegiatan yang dijabarkan dari tugas-tugas pokok, sesuai dengan posisi masing-masing.

4. Fungsi delegasi

Dalam menjalankan fungsi delegasi, pemimpin memberikan pelimpahan wewenang membuai atau menetapkan keputusan. Fungsi delegasi sebenarnya adalah kepercayaan seseorang pemimpin kepada orang yang diberi kepercayaan untuk pelimpahan wewenang dengan melaksanakannya secara bertanggung jawab. Fungsi pendelegasian ini, harus diwujudkan karena kemajuan dan perkembangan kelompok tidak mungkin diwujudkan oleh seorang pemimpin seorang diri.

5. Fungsi pengendalian

Fungsi pengendalian berasumsi bahwa kepemimpinan yang efektif harus berusaha mampu mengatur aktifitas anggota-anggotanya secara dengan terarah dalam mengkoordinasi yang efektif, sehingga dapat memungkinkan tercapainya tujuan itu bersama secara maksimal. Dalam melaksanakan fungsi pengendalian, pemimpin dapat mewujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.

Tipe-tipe Kepemimpinan

Kepemimpinan yang efektif dan efisien akan terwujud apabila dijalankan berdasarkan fungsi dan tujuan yang telah ditetapkan. Seorang pemimpin harus berusaha menjadi bagian dari situasi kelompok atau organisasi yang dipimpinnya (Northouse, 2018). Dalam mewujudkan tujuan dan fungsi kepemimpinan secara

internal maka akan berlangsung suatu aktifitas kepemimpinan dan aktifitas tersebut akan dipilah-pilah maka akan terlihat secara jelas kepemimpinan dengan pola masing-masing. Pemimpin sebagai makhluk Tuhan yang mempunyai karakter yang berbeda-beda dapat menentukan jalannya sendiri. Organisasi yang dipimpinnya dapat digotongkan dalam berbagai tipe atau bentuk yang dikemukakan oleh beberapa pendapat dari para ahli sebagai berikut :

1. *Tipe Otoritas (Autocrat)*

Otokrat berasal dari perkataan "utus" (sendiri) dan "kratos" (kekuasaan) jadi otokrat berarti penguasaan absolut. Kepemimpinan otoritas berdasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan yang mutlak yang harus dipatuhi (Siagian, 2007). Dimana setiap perintah dan kebijakan yang ditetapkan tanpa berkonsultasi dengan bawahannya dan harus dilakukan.

Seorang pemimpin yang autokratik adalah seorang yang sangat egois, egoisme yang sangat besar akan mendorongnya memutarbalikan kenyataan yang sebenarnya sehingga sesuai dengan keinginannya apa yang secara subjektif diinterpretasikan sebagai kenyataan. Menurut Terry, pemimpin yang bertipe otoriter biasanya bekerja secara sungguh-sungguh, teliti dan cermat. Dimana pemimpin bekerja menurut peraturan kebijakan yang berlaku, meskipun sedikit kaku dan segala intruksinya harus dipatuhi oleh para bawahan (Siswanto dan Hamid, 2017).

Para bawahan tidak berhak untuk mengomentari apa yang dilakukan oleh seorang pemimpin karena pemimpin menganggap bahwa dialah yang bertindak sebagai pengemudi yang akan bertanggung jawab atas segala kompleksitas organisasi. Berdasarkan nilai-nilai demikian, seorang pemimpin yang otoriter akan menunjukan berbagai sikap yang menonjolkan "kekuasaan" antara lain: (1) kecenderungan dalam memperlakukan para bawahan sama dengan alat-alat lain dalam organisasi atau instansi lain; (2) pengutamaan orientasi terhadap pelaksanaan dan penyelesaian tugas tanpa mengkaitkan pelaksana tugas itu dengan kepentingan dan kebutuhan para bawahan; (3) pengabaian peran bawahan dalam proses pengambilan keputusan.

2. *Tipe Paternalistik*

Persepsi seorang pemimpin yang paternalistik tentang peranannya dalam kehidupan organisasi dapat diwarnai oleh harapan para pengikutnya. Harapan itu pada umumnya terwujud keinginan agar pemimpin mereka mampu berperan sebagai bapak yang bersifat melindungi dan layak dijadikan sebagai tempat bertanya dan untuk memperoleh petunjuk. Ditinjau dari segi nilai organisasi yang dianut biasanya seorang pemimpin yang paternalistik mengutamakan nilai kebersamaan, dalam organisasi yang dipimpin oleh seorang pemimpin yang paternalistik kepentingan bersama dan perlakuan terlihat sangat menonjol. Artinya seorang pemimpin yang bersangkutan berusaha untuk memperlakukan semua orang yang terdapat dalam organisasi seadil dan setara mungkin.

3. *Tipe Kharismatik*

Tipe pemimpin kharismatik ini memiliki kekuatan energi daya tarik yang bisa untuk mempengaruhi orang lain. Sehingga ia mempunyai pengikut yang besar jumlahnya (Kartono, 2010). Seorang pemimpin yang kharismatik adalah seorang pemimpin yang di kagumi oleh orang banyak pengikut tersebut tidak selalu menjelaskan secara kongkrit mengapa tipe pemimpin yang kharismatik sangat dikagumi. Orang cenderung mengatakan bahwa orang-orang tertentu yang memiliki "kekuatan ajaib" dan menjadikan orang-orang tertentu di pandang sebagai pemimpin kharismatik. Dalam anggota organisasi atau instansi yang di pimpin oleh orang kharismatik, tidak mempersoalkan nilai-nilai yang dianut, sikap perilaku dan gaya yang digunakan oleh pemimpin yang kharismatik menggunakan otokratik para bawahan tetap mengikuti dan tetap setia pada seorang pemimpin yang kharismatik.

4. *Tipe Kepemimpinan Demokratis*

Kepemimpinan demokratis berorientasi pada manusia dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya. Kepemimpinan demokratis menghargai potensi setiap individu, mau mendengarkan nasihat dan sugesti bawahan. Seorang pemimpin yang berdemokratis dihormati dan disegani bukan ditakuti karena perilaku pemimpin demokratis dalam kehidupan organisasional mendorong pada bawahannya menumbuh kembangkan daya inovasi dan kreativitasnya. Dengan sungguh-sungguh pemimpin demokratis mendengarkan pendapat, saran bahkan kritik dari orang lain, terutama dari bawahannya. Tipe kepemimpinan demokratis merupakan faktor manusia sebagai faktor utama yang terpenting dalam setiap kelompok atau organisasi. Tipe demokrasi ini lebih menunjukkan dominasi perilaku sebagai pelindung dan penyelamat serta perilaku menunjukkan dan mengembangkan organisasi atau kelompok. Seorang pemimpin mengikut sertakan seluruh anggota kelompok dalam mengambil keputusan. Pemimpin perusahaan yang bersifat demikian akan selalu menghargai pendapat atau kreasi bawahannya. Pemimpin memberikan sebagian para bawahannya turut bertanggung jawab terhadap pelaksanaan program yang akan dicapai.

5. *Tipe Militeristis*

Banyak menggunakan sistem perintah, sistem komando dari atasan ke bawahan yang sifatnya keras, sangat otoriter dan menghendaki bawahan agar selalu patuh. Tipe ini sifatnya kemiliteran, hanya gaya warnanya yang mencontoh gaya kemiliteran tetapi dilihat lebih seksama tipe ini mirip dengan tipe otoriter (Kartono, 2010).

SIMPULAN

Jadi secara sederhana sebenarnya kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok, kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau kelompok, memiliki kemampuan atau keahlian khusus dalam bidang yang diinginkan oleh kelompoknya, untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok. 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. Seorang pemimpin yang baik harus memiliki integritas (kepribadian), intelektual (pengetahuan), intelegensi (spiritual), skill atau kemampuan/keahlian, memiliki power atau dapat mempengaruhi orang lain, mau belajar, mendengar dan siap dikritik. Apabila ketujuh isi dari esensi/hakikat kepemimpinan tersebut telah dimiliki oleh seorang pemimpin maka pemimpin tersebut akan arif dan bijaksana.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya Reza, Regina, 2010, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gitosudarmo, Indriyo. 2000. Manajemen Pemasaran. BPFE. Yogyakarta.
- Ivancevich, John. 2007. Perilaku & Manajemen Organisasi. Jakarta: Erlangga
- Kartono, K. (2018). Pimpinan dan Kepemimpinan. Jakarta: Rajawali Press.
- Northouse, P. G. (2018). Leadership: Theory and practice. US: Sage publications.
- Siagian, Y. M. (2007). Aplikasi Supply Chain Management. Jakarta: Grasindo.
- Siswanto, R. D., & Hamid, D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia). Jurnal Administrasi Bisnis, 42(1), 189-198