

PENERAPAN KEPEMIMPINAN UNTUK MENCAPAI KEMAJUAN ORGANISASI (SEBUAH STUDI LITERATUR TENTANG KEPEMIMPINAN DALAM ORGANISASI)

Safira Salsabila

Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, safira.17010664175@mhs.unesa.ac.id

Jimmy Nugroho Mukti

Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, jimmy.17010664185@mhs.unesa.ac.id

Abstrak

Artikel ini bertujuan untuk membahas dan mengkaji mengenai penerapan kepemimpinan yang dilakukan untuk mencapai kemajuan suatu organisasi. Metode penelitian yang digunakan dalam artikel ini yaitu studi literatur, yang mana data diperoleh dengan cara mengkaji berbagai sumber literatur. Studi literatur yang dilakukan mencakup tentang kepemimpinan yang ada dalam organisasi. Hasil dari studi literatur menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Pemimpin dalam organisasi memiliki kemampuan untuk menggerakkan dan mengarahkan anggotanya untuk berpartisipasi dan memberikan kontribusi yang lebih banyak untuk organisasi. Pemimpin dengan kemampuan kepemimpinan yang baik akan mampu mencapai tujuan bersama serta menjadi penentu keberhasilan suatu organisasi. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepemimpinan yaitu keyakinan, harapan, rasa optimis, keuletan, interpretasi moral, dan pengalaman yang ada pada diri pemimpin tersebut. Dalam penerapan kepemimpinan di sebuah organisasi, terdapat tantangan yang akan dihadapi. Tantangan tersebut yaitu ketika adanya perubahan dalam organisasi tersebut. Perubahan yang muncul dalam organisasi tersebut akan memicu seorang pemimpin untuk menentukan gaya kepemimpinan yang tepat untuk diterapkan.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Pemimpin, Organisasi

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan suatu wadah bagi siapa saja untuk bersosialisasi dan mempelajari sesuatu yang baru. Organisasi tidak hanya diperuntukkan bagi orang yang sudah bekerja saja, tetapi juga untuk para pelajar dan siapapun itu yang ingin memperoleh pengetahuan dan pengalaman lebih banyak. Organisasi berisikan sekumpulan orang yang memiliki visi dan misi yang sama demi tercapainya tujuan bersama. Untuk mencapai tujuan tersebut, para anggota akan saling melakukan kerjasama untuk mewujudkannya (Sulaksono, 2019).

Kementerian dalam negeri Republik Indonesia (2019) menyatakan bahwa terdapat sebanyak 420.381 organisasi kemasyarakatan yang terdaftar di negara ini. Jumlah tersebut tentunya merupakan jumlah yang cukup besar. Jenis organisasi yang ada pun beranekaragam seperti organisasi berbadan hukum, perkumpulan, hingga yayasan.

Dalam beberapa penelitian atau literatur menunjukkan bahwa salah satu faktor keberhasilan suatu organisasi adalah berdasarkan kepemimpinan yang ada di dalamnya. Pramudyo (2013) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan sebuah penentu berhasil atau tidaknya suatu organisasi. Kepemimpinan akan mengarahkan anggota organisasi untuk mencapai tujuan bersama atau tujuan organisasi.

Selain itu, kepemimpinan juga dianggap sebagai sesuatu yang penting dalam sebuah organisasi. Faturahman (2018) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan penentu utama bagi suatu organisasi dalam hal pencapaian tujuannya. Oleh karena itu, artikel ini akan membahas mengenai “kepemimpinan dalam organisasi”.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode studi literatur terhadap buku, artikel ilmiah, dan sumber literatur lainnya. Studi literatur merupakan metode pengumpulan data yang menggunakan sumber-sumber kepustakaan tanpa perlu terjun ke lapangan (studi lapangan) (Zed, 2008). Metode studi literatur ini memiliki beberapa ciri, yaitu: (a) peneliti yang menggunakan metode ini hanya akan menemui data berupa naskah dan angka, tidak termasuk kejadian maupun saksi mata; (b) data yang digunakan dalam metode ini merupakan data yang bersifat siap pakai; (c) data yang diperoleh dari metode ini berupa data sekunder; dan (d) data yang diperoleh dari metode ini tidak dibatasi oleh ruang maupun waktu (Hermawan, 2019). Oleh karena atas pertimbangan-pertimbangan tersebut, peneliti lebih memilih menggunakan metode studi literatur.

PEMBAHASAN

Kepemimpinan

Pemimpin memegang peranan penting dalam rangka menggerakkan orang yang berada dibawahnya, keterampilan kepemimpinan yang dimiliki harus baik dan efektif sehingga dapat membangun, mendorong, dan meningkatkan kualitas kinerja bawahannya yang berdampak pada pencapaiannya keberhasilan tujuan organisasi (Badu & Djafri, 2017). Menurut Griffin dan Ebert (Khamdani, 2014) kepemimpinan (*leadership*) merupakan suatu proses memotivasi karyawan atau anggota yang bertujuan agar dapat mencapai tujuan tertentu sesuai dengan yang ditetapkan. Sedangkan menurut Cisma (2017) gaya kepemimpinan adalah perilaku yang dilakukan oleh seseorang dan strategi yang dibentuk sebagai hasil kombinasi dari keterampilan sifat sikap yang bertujuan mempengaruhi kinerja karyawannya atau anak buahnya.

Menurut Robert gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar (Indriyati, 2017). Kepemimpinan ini biasanya digunakan untuk mengelola suatu organisasi dengan dihubungkan bagaimana upaya atau usaha dari seseorang tersebut dalam organisasi kesusasteraan yang memiliki pengaruh untuk golongan masyarakat dilingkungannya (Din & Abdul, 2016). Gaya kepemimpinan merupakan sebuah perilaku yang dijadikan suatu strategi yang dilakukan oleh seorang pemimpin dimana didalamnya perilaku yang mencakup sikap, sifat, dan keterampilan yang digunakan untuk berkomunikasi dan mempengaruhi karyawan atau kinerja bawahannya (Salahudin, Lengkong, & Tulung, 2018).

Teori Kepemimpinan

Kepemimpinan memiliki beberapa teori yang masing-masing dapat dikaji dan dipelajari. Nur (2017) menyatakan jika ditinjau dari sejarah perkembangannya, terdapat tiga teori yang dapat dikaji. Teori yang pertama yaitu teori genetis atau keturunan. Teori ini menyatakan bahwa setiap individu dapat menjadi seorang pemimpin. Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki oleh tiap individu sejak lahir.

Teori yang kedua yaitu teori sosial. Teori ini berkebalikan dengan teori genetis atau keturunan. Teori ini menyatakan bahwa setiap individu dapat menjadi pemimpin apabila dididik dan memiliki pengalaman yang cukup luas. Selain itu teori ini juga

menyatakan bahwa berhasil atau tidaknya seorang pemimpin tidak hanya berdasarkan sifat yang dimiliki, tapi juga mengacu pada kelompok yang ia pimpin. Teori yang ketiga yaitu teori ekologis. Teori ini menyatakan bahwa setiap individu dapat dikatakan berhasil menjadi pemimpin apabila memiliki bakat dalam kepemimpinan. Bakat kepemimpinan yang dimaksud diperoleh dari pendidikan dan pengalaman yang dimiliki oleh individu tersebut.

Mataputun (2018) menyatakan terdapat enam teori mengenai kepemimpinan yang secara umum dapat dikaji. Teori yang pertama yaitu teori kepemimpinan orang besar atau *a great man theory*. Hampir sama seperti teori genetis yang telah dipaparkan sebelumnya, teori ini menyatakan bahwa setiap individu memiliki kemampuan untuk menjadi pemimpin sejak ia lahir. Namun dalam teori ini juga dijelaskan bahwa hanya individu yang memiliki kemampuan saja yang dapat menjadi seorang pemimpin, dalam artian tidak semua individu dapat menjadi seorang pemimpin atau terlahir dengan kemampuan untuk menjadi pemimpin. Teori yang kedua yaitu teori kepemimpinan perilaku atau *behavioral theory*. Teori ini menyatakan bahwa kepemimpinan setiap individu diamati berdasarkan aspek perilaku.

Teori yang ketiga yaitu teori kepemimpinan situasional atau kontigensi. Teori ini menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang akan diterapkan harus disesuaikan dengan situasi yang ada. Situasi yang dimaksud dapat mengacu pada anggota yang dipimpin, serta sifat dan perilaku yang dimiliki oleh pemimpin. Teori yang keempat yaitu teori kepemimpinan transaksional. Teori ini menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan sebuah bentuk kontrak sosial antara pemimpin dengan anggotanya. Teori ini menjelaskan bahwa kepemimpinan transaksional merupakan cara yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk menggerakkan anggotanya supaya memberikan kontribusi yang lebih kepada kelompok atau organisasi.

Teori yang kelima yaitu teori kepemimpinan transformasional. Teori ini menyatakan bahwa yang dimaksud dari kepemimpinan transformasional yaitu kemampuan yang dimiliki oleh individu mengenai cara penyampaian harapan, memberikan perhatian, melakukan interaksi, dan upaya pengembangan sumber daya manusia demi tercapainya tujuan bersama. Untuk itu, pemimpin perlu menyampaikan visi dan misi *organisasi* kepada anggotanya untuk tercapainya tujuan yang diharapkan. Dan teori yang terakhir yaitu teori kepemimpinan pancasila. Teori ini

menyatakan bahwa kepemimpinan harus didasarkan pada pancasila yang mana merupakan ideologi negara Indonesia.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi sebuah kepemimpinan dalam suatu organisasi. Beberapa tokoh memiliki pendapat tersendiri mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepemimpinan dalam organisasi. Timotious (2016) menyatakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kepemimpinan yaitu keyakinan, harapan, rasa optimis, keuletan, interpretasi moral, dan pengalaman.

Hidayatullah dan Dahlan (2019) menyatakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kepemimpinan yaitu terdiri dari: (a) kepribadian, pengalaman, dan harapan yang dimiliki; (b) harapan dan perilaku atasan; (c) karakteristik, harapan, dan perilaku bawahan; (d) kebutuhan tugas; (e) aturan dalam organisasi; serta (f) harapan dan perilaku rekan kerja.

Robert Tannenbaum dan Warren H. Schmidt (dalam Suparman, 2019) menyatakan terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi pemilihan gaya kepemimpinan yang sekiranya cocok untuk diterapkan dalam suatu organisasi. Faktor-faktor tersebut yaitu: (a) kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri individu yang terdiri dari sistem nilai, rasa percaya terhadap anggota organisasi, kecenderungan kepemimpinan yang ada pada dirinya, dan rasa aman ataupun tidak aman; (b) kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri anggota organisasi yang terdiri dari kebutuhan mengenai kebebasan, kebutuhan mengenai peningkatan tanggung jawab, ketertarikan dan keahlian dalam pemecahan masalah, serta harapan untuk terlibat dalam pengambilan keputusan; (c) kekuatan-kekuatan yang muncul dari sebuah situasi yang terdiri dari tipe organisasi, efektifitas kelompok, tuntutan waktu, dan sifat dari masalah yang ada.

Soekarso dan Putong (2015) juga menyatakan terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepemimpinan. Faktor-faktor tersebut yaitu: (a) seorang pemimpin itu sendiri; (b) anggota yang dipimpin; (c) kekuasaan yang dimiliki; (d) pengaruh; (e) nilai; dan (f) tujuan.

Kepemimpinan dalam Organisasi

Menurut Crow, Matthews, dan McCleary kepemimpinan dalam organisasi ialah kepemimpinan yang bersifat kualiti personal atau pribadi, dimana kepemimpinan merupakan sebuah tingkah laku yang berhubungan dengan situasi, dan moral yang

mempengaruhi cara berfikir sistematis pemimpin (Din & Abdul, 2016). Biasanya pemimpin didalam organisasi sering dikenal sebagai manajer, akan tetapi pemimpin dan manajer ialah hal yang beda dimana manajer lebih kedalam konsep perencanaan, pengendalian, dan pengorganisasian.

Di dalam organisasi terdapat sumber daya manusia yang dapat dioptimalkan dan dikelola, sumber daya pengelolaan harus dilakukan dengan baik dan efektif. Hal tersebut menjadi tanggung jawab seorang pemimpin atau manajerial yang terdapat didalam perusahaan tersebut. Selain itu pemimpin juga harus dapat menyusun strategi dan mampu untuk mengkoordinasi semua lingkup yang ada didalam organisasi tersebut termasuk sumber daya. Kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin dapat mampu membedakan karakteristik organisasinya dengan organisasi yang lain, potensi yang paling utama ialah kepemimpinan yang bersifat dinamis dan harus efektif (Tiogas & Walukow, 2014). Kepemimpinan ialah salah satu kunci bergeraknya organisasi yang dapat membangun suatu perubahan yang baik, kemudian kepemimpinan dipercayai sebagai keberhasilan suatu organisasi dimana seorang pemimpin memiliki posisi yang sangat dominan dalam membuat suksesnya organisasi tersebut (Pramudyo, 2013).

Soliha dan Hersugondo (2008) menyatakan bahwa kepemimpinan yang bersifat efektif dipengaruhi oleh pemimpin yang mampu memberikan pengaruh dan arahan kepada para anggotanya. Tantangan terbesar dalam kepemimpinan yaitu ketika terjadi perubahan dalam suatu organisasi. Hal tersebut dikarenakan pemimpin akan dihadapkan pada pilihan mengenai gaya kepemimpinan yang tepat dan sekiranya dapat diterapkan pada organisasi tersebut.

Kepemimpinan merupakan faktor yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Hal tersebut dikarenakan kepemimpinan menjadi titik pusat dari sebuah perubahan yang signifikan dalam suatu organisasi, menjadi kepribadian yang dapat memberikan pengaruh, serta termasuk dalam seni yang membuat keselarasan serta kestabilan organisasi. Pemimpin memiliki peran yang sangat penting dalam suatu organisasi. Pemimpin memiliki tugas untuk mengatasi konflik atau permasalahan yang terjadi dalam organisasi dan sebagai koordinator dalam aktivitas organisasi yang mengarah pada pencapaian tujuan organisasi tersebut (Suherman, 2019). Chairil, Darwis, dan Jamaluddin (2016) menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja. Hal tersebut menandakan

semakin baik kepemimpinannya, maka semakin baik pula motivasi kerja yang muncul.

Gaya kepemimpinan berkaitan dengan komunikasi organisasi dan budaya organisasi. Jika gaya kepemimpinan dan komunikasi organisasi dikembangkan dengan baik, maka dapat membentuk budaya organisasi menjadi lebih baik dan terkendali pada suatu organisasi. Gaya kepemimpinan dan komunikasi organisasi merupakan faktor utama dalam pembentukan budaya organisasi. Budaya organisasi yang baik dapat menambah pengetahuan serta optimisme dalam menjalankan pekerjaan (Harsono, Supratomo, & Faria, 2015). Gaya kepemimpinan dan komunikasi organisasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan budaya organisasi. Semakin baik gaya kepemimpinan dan komunikasi organisasi, maka semakin baik pula budaya organisasi yang terbentuk, begitu juga sebaliknya (Harsono, Supratomo, & Faria, 2015).

PENUTUP

Simpulan

Pemimpin mempunyai peran yang sangat penting dalam mencapai keberhasilan suatu organisasi. Sehingga kepemimpinan dalam organisasi sangatlah penting. Seorang pemimpin dapat menggerakkan serta mengarahkan anggotanya untuk berpartisipasi atau memberikan kontribusi yang lebih banyak untuk mencapai tujuan bersama dalam organisasi. Setiap organisasi memiliki karakteristik dan budaya organisasi yang berbeda-beda, maka pemimpin harus menyesuaikan gaya kepemimpinan seperti apa yang akan diterapkan.

Saran

Untuk penelitian berikutnya, diharapkan untuk menambah lebih banyak referensi supaya data yang diperoleh semakin kaya. Referensi yang digunakan diharapkan merupakan referensi terbaru dengan usia maksimal 10 tahun supaya data yang diperoleh merupakan data yang akurat. Selain itu, untuk penelitian berikutnya juga dapat menggunakan dua macam variabel. Hal tersebut dilakukan agar dapat menambah pengetahuan atau wawasan baru mengenai topik ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Badu, S. Q., & Djafri, N. (2017). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Ideas Publishing: Gorontalo.
- Chairil, A., Darwis, M., & Jamaluddin. (2016). Pengaruh fungsi kepemimpinan terhadap motivasi

kerja pegawai pada kantor dinas pendidikan Kabupaten Sinjai. *Jurnal Office*, 1-8.

- Cisma, F. (2017). Leadership styles and employee performance. *IRE Journals*, 6-10.
- Din, G., & Abdul, A. H. (2016). Kepemimpinan kesukarelaan dalam organisasi kesusteraan. *Journal of Malay Language, Education, and Literature*, 52-62.
- Faturahman, B. M. (2018). Kepemimpinan dalam budaya organisasi. *MADANI Jurnal Politik dan Sosial Kemasyarakatan*, 1-11.
- Harsono, A. Y., Supratomo, & Faria, M. (2015). Analisis gaya kepemimpinan dan komunikasi organisasi antara atasan-bawahan dalam membangun budaya organisasi di lingkungan sekretariat dprd Kota Bengkulu. *Jurnal Komunikasi KAREBA*, 328-343.
- Hermawan, I. (2019). *Metodologi penelitian pendidikan: Kuantitatif, kualitatif, dan mixed metode*. Kuningan: Hidayatul Quran Kuningan.
- Hidayatullah, M. N., & Dahlan, M. Z. (2019). *Menjadi kepala sekolah ideal, efektif & efisien*. Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi.
- Indriyati, E. S. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan pemahaman etika kerja islami. *Upajiwa Dewantara*, 134-146.
- Khamdani, P. (2014). Kepemimpinan dan pendidikan islam. *Jurnal Madaniyah*, 259-276.
- Lebih dari 400 ribu ormas terdaftar di Indonesia*. (2019, Agustus 1). Dipetik April 30, 2020, dari Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia: <https://www.kemendagri.go.id/berita/baca/22589/Lebih-dari-400-Ribu-Ormas-Terdaftar-di-Indonesia>
- Mataputun, Y. (2018). *Kepemimpinan kepala sekolah: Berbasis kecerdasan intelektual, emosional, dan spiritual terhadap iklim sekolah*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Nur, P. (2017). *Kepemimpinan*. Yogyakarta: Relasi Inti Media.
- Pramudyo, A. (2013). Implementasi manajemen kepemimpinan dalam pencapaian tujuan organisasi. *JMBA*, 49-61.
- Salahudin, D., Lengkong, V., & Tulung, J. E. (2018). Pengaruh komunikasi dan gaya kepemimpinan serta budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dan dampaknya pada kepuasan kerja pegawai negeri sipil pada kantor kecamatan se Kota Kotamobagu. *Jurnal EMBA*, 1858-1867.
- Soekarso, & Putong, I. (2015). *Kepemimpinan: Kajian teoritis dan praktis*. Buku&Artikel Karya Iskandar Putong.

Solihah, E., & Hersugondo. (2008). Kepemimpinan yang efektif dan perubahan organisasi. *Fokus Ekonomi*, 83-93.

Suherman, U. D. (2019). Pentingnya kepemimpinan dalam organisasi. *Jurnal Ilmu Akuntansi dan Bisnis Syariah*, 259-274.

Sulaksono, H. (2019). *Budaya organisasi dan kinerja*. Sleman: Deepublish.

Timotius. (2016). *Kepemimpinan dan kepengikutan: teori dan perkembangannya*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.

Tiogas, D., & Walukow, A. (2014). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, supervisi dan kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru mipa di Yayasan Pendidikan Advent Timika. *Jurnal Ilmu Pendidikan Indonesia*, 41-51.

Zed, M. (2008). *Metode penelitian kepustakaan*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.