
IMPLEMENTASI MANAJEMEN KEPEMIMPINAN DALAM PENCAPAIAN TUJUAN ORGANISASI

Anung Pramudyo

Akademi Manajemen Administrasi (AMA) "YPK" Yogyakarta

ABSTRAK

Manajemen kepemimpinan sangat diperlukan oleh suatu organisasi. Manajemen kepemimpinan adalah suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif bagaimana seseorang melaksanakan kepemimpinan dengan mempergunakan seluruh sumberdaya yang dimiliki serta dengan selalu mengedepankan konsep dan aturan yang berlaku dalam ilmu manajemen. Dalam melaksanakan manajemen kepemimpinan ini, maka suatu organisasi harus memiliki pemimpin dan mempunyai karakter kepemimpinan yang kuat serta dapat melaksanakan prinsip-prinsip kepemimpinan dalam menjalankan tugasnya dalam organisasi. Dengan manajemen kepemimpinan yang baik maka tujuan organisasi akan dapat tercapai dengan lebih baik.

Kata Kunci : organisasi, manajemen kepemimpinan, karakter dan prinsip kepemimpinan.

PENDAHULUAN

Perubahan yang terjadi di sekitar organisasi yang begitu pesat telah mengantarkan pada tingginya persaingan. Globalisasi juga ikut berperan dalam mempercepat perubahan tersebut. Organisasi harus dapat beradaptasi dengan perubahan agar tidak tertinggal oleh para pesaingnya. Peran kepemimpinan sangat diperlukan dalam upaya mengatasi perubahan serta mempertahankan dan mengembangkan eksistensi organisasinya.

Kepemimpinan dipercaya sebagai satu kekuatan kunci penggerak organisasi yang mampu membangun suatu budaya baru yang sesuai dengan perubahan. Kepemimpinan juga diyakini banyak pihak berkaitan erat dengan keberhasilan suatu organisasi. Pemimpin di suatu organisasi mempunyai posisi yang dominan dalam menentukan sukses atau tidaknya suatu organisasi. Kinerja yang dihasilkan oleh suatu organisasi merupakan gambaran kinerja yang diberikan oleh pemimpin dalam mengelola organisasi tersebut. Pemimpin yang baik akan dapat mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk melaksanakan tugas sesuai dengan perintahnya, sehingga diharapkan dapat mewujudkan tercapainya tujuan organisasi.

Organisasi terdiri dari sekelompok orang, sehingga untuk dapat berhasil maka diperlukan pengelolaan atau manajemen yang tepat. Stoner dkk (1996 : 7) menyatakan bahwa manajemen adalah proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan pekerjaan anggota organisasi dan menggunakan semua sumber daya organisasi untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Disini peran pemimpin adalah sangat besar dalam menjalankan fungsi manajemen yang lain yaitu dalam perencanaan, pengorganisasian dan pengendalian organisasi. Pemimpin adalah orang yang paling bertanggungjawab terhadap organisasi dalam mencapai tujuannya.

Organisasi adalah terdiri dari sekumpulan orang yang tentu mempunyai keinginan dan kebutuhan yang berbeda-beda. Dalam memuaskan berbagai keinginan dan kebutuhan anggota organisasi ini peran pemimpin sangat diperlukan. Pemimpin juga bertanggung jawab dalam mengintegrasikan antara kebutuhan dan keinginan dari anggota organisasi dengan kebutuhan-kebutuhan organisasi. Dengan demikian akan terjadi hubungan yang menguntungkan antara kedua belah pihak dalam upaya memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan organisasi dan individu-individu dalam organisasi tersebut.

Peranan kepemimpinan yang begitu besar bagi kesuksesan organisasi tersebut membuat kepemimpinan menjadi salah satu hal yang menarik untuk dipelajari. Tulisan ini akan mencoba mengupas bagaimana cara mengimplementasikan manajemen kepemimpinan dalam mewujudkan keberhasilan organisasi mencapai tujuannya.

PEMIMPIN, KEPEMIMPINAN, DAN MANAJEMEN KEPEMIMPINAN

Pemimpin (*Leader*) pada dasarnya adalah orang yang mampu menggerakkan sumberdaya (terutama manusia) untuk bekerja bersama untuk mencapai tujuan. Menurut Jack Welch dalam Slater (2001 : 33), pemimpin adalah orang yang memberikan inspirasi dengan visi yang jelas mengenai bagaimana sesuatu dapat dikerjakan dengan cara yang lebih baik.

Pemimpin dan kepemimpinan adalah sesuatu yang tak dapat dipisahkan, merupakan suatu kesatuan. Seorang pemimpin harus mempunyai jiwa kepemimpinan. Jiwa kepemimpinan ini terbentuk dari suatu proses dari waktu ke waktu hingga akhirnya akan mengkristal dalam suatu bentuk karakteristik kepemimpinan. Seseorang yang mempunyai jiwa kepemimpinan, dengan usaha yang gigih akan dapat membantu lahirnya penegasan sikap kepemimpinan pada dirinya (Fahmi, 2012 : 16).

Robbins (2003 : 40) menyatakan bahwa kepemimpinan (*leadership*) adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya tujuan. Sementara Stoner (1996 : 161) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktifitas yang berkaitan dengan pekerjaan dari anggota kelompok. Dari definisi ini terdapat empat implikasi penting, yaitu :

1. Kepemimpinan melibatkan orang lain – bawahan atau pengikut. Kesiediaan mereka untuk menerima pengarahan dari pemimpin, akan membantu dalam menentukan status atau kedudukan pemimpin dan membuat proses kepemimpinan dapat berjalan. Tanpa bawahan, semua mutu atau kualitas kepemimpinan dari seorang manajer menjadi tidak relevan.
2. Kepemimpinan melibatkan distribusi kekuasaan yang tidak merata antara pemimpin dan anggota kelompok. Pemimpin biasanya mempunyai kekuasaan yang lebih besar dan mempunyai wewenang untuk mengarahkan berbagai kegiatan dari anggota organisasi.
3. Kepemimpinan adalah kemampuan menggunakan berbagai bentuk kekuasaan untuk mempengaruhi tingkah laku pengikut dengan berbagai cara. Pemimpin tidak hanya dapat memerintah bawahan "apa" yang harus dilakukan, tetapi juga dapat mempengaruhi "bagaimana" bawahan akan melaksanakan perintahnya.
4. Kepemimpinan adalah mengenai "nilai". Seorang pemimpin harus memperhatikan komponen moral dalam melaksanakan kepemimpinannya. Pemimpin harus dapat menjadi contoh atau guru etika bagi para bawahan atau pengikutnya.

Dalam melaksanakan fungsi kepemimpinan ini, manajemen kepemimpinan sangat diperlukan oleh suatu organisasi. Manajemen kepemimpinan adalah suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif bagaimana seseorang melaksanakan kepemimpinan dengan mempergunakan seluruh sumberdaya yang dimiliki serta dengan selalu mengedepankan konsep dan aturan yang berlaku dalam ilmu manajemen (Fahmi, 2012 : 2). Salah satu bagian terpenting dalam ilmu manajemen adalah menggunakan seni dalam menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan seni ini, seorang pemimpin dapat memberikan arahan kepada seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan secara tepat.

Ilmu manajemen juga mendukung pemimpin dalam melaksanakan konsep "*the right man in the right place*" secara tepat. Konsep ini berarti bahwa dalam menempatkan seorang karyawan dalam tugas pekerjaan, disesuaikan dengan kemampuan dan kompetensinya. Jack Welch dalam Slater (2001 : 35) tugas seorang pemimpin adalah menempatkan orang terbaik pada posisi dengan peluang terbaik, mentransfer ide, mengalokasikan sumber daya dan mengalokasikan dana pada bidang yang tepat. Dengan demikian, manajemen kepemimpinan jelas akan dapat mendukung terlaksananya pekerjaan secara tepat, sehingga pencapaian tujuan organisasi akan dapat dilaksanakan secara lebih baik.

CIRI-CIRI PEMIMPIN YANG BAIK

Pemimpin yang baik, yang ideal bagi organisasi, dicerminkan dari ciri-ciri yang dimilikinya. Memilih seseorang untuk dijadikan sebagai seorang pemimpin tidak boleh dilakukan secara sembarangan. Seseorang yang akan dipilih sebagai pemimpin hendaknya mempunyai ciri-ciri dan sifat-sifat tertentu yang akan dapat mendukungnya dalam menjalankan roda kepemimpinannya. Menurut George R. Terry dalam Brantas (2009 : 136), ciri-ciri seorang pemimpin adalah :

1. Energi : mempunyai kekuatan mental dan fisik.
2. Stabilitas emosi : seorang pemimpin tidak boleh berprasangka jelek, dapat mengendalikan diri, dan tidak boleh cepat marah kepada bawahan, serta mempunyai kepercayaan diri yang cukup besar.
3. *Human relationship* : mempunyai pengetahuan tentang hubungan manusia.
4. *Personal motivation* : keinginan menjadi pemimpin harus besar dan dapat memotivasi diri sendiri.
5. *Communication skill* : mempunyai kecakapan dalam berkomunikasi.
6. *Teaching skill* : mempunyai kecakapan untuk mengajarkan, menjelaskan, dan mengembangkan bawahannya.
7. *Social skill* : mempunyai keahlian di bidang sosial, ia suka menolong, suka jika bawahannya maju, peramah, dan luwes dalam bergaul.
8. *Technical competent* : mempunyai kecakapan menganalisis, merencanakan, mengorganisasi, mendelegasikan wewenang, menyusun konsep, dan mengambil keputusan.

Kartono (1988 : 31) menyatakan bahwa untuk menjadi pemimpin harus mempunyai :

1. Kekuasaan, yaitu kekuatan, otoritas, legalitas, yang memberi wewenang kepada pemimpin untuk mempengaruhi dan menggerakkan bawahan untuk berbuat sesuatu.
2. Kewibawaan, yaitu kelebihan, keunggulan, keutamaan, sehingga mampu mengatur orang lain untuk patuh pada pemimpin dan bersedia melakukan perbuatan-perbuatan tertentu.
3. Kemampuan, yaitu segala daya, kesanggupan, kekuatan dan kecakapan ketrampilan teknis ataupun sosial yang dianggap melebihi kemampuan anggota biasa.

Zainun (1989 : 89) selanjutnya menyatakan bahwa setiap pemimpin akan berhasil memimpin suatu organisasi apabila mempunyai syarat-syarat :

1. Mempunyai kecerdasan yang cukup tinggi untuk memikirkan dan mencari pemecahan setiap persoalan yang timbul dengan cara yang tepat, bijaksana dan memungkinkan untuk dilaksanakan.
2. Mempunyai emosi yang stabil, tidak mudah diombang-ambingkan oleh suasana yang senantiasa berganti-ganti dan dapat memisahkan antara persoalan pribadi, rumah tangga, dan organisasi.

3. Mempunyai kepandaian dalam menghadapi manusia dan mampu membuat bawahan merasa betah, senang dan puas dalam bekerja.
4. Mempunyai keahlian untuk mengorganisir dan menggerakkan bawahan secara bijaksana dalam mewujudkan tujuan organisasi serta mengetahui dengan tepat kapan dan kepada siapa tanggungjawab dan wewenang didelegasikan.
5. Pemimpin juga harus mempunyai a) keterampilan sosial, yaitu keterampilan untuk memecahkan masalah-masalah yang timbul dalam suatu masyarakat, dan b) Keterampilan manajemen, yaitu keterampilan dalam menggunakan metode, teknik dan peralatan untuk melaksanakan tugas tertentu (keterampilan teknikal), kemampuan untuk memahami motivasi dan bekerja sama dengan orang lain (keterampilan manusiawiah), dan kemampuan untuk memahami kompleksitas organisasi dan bertindak sesuai dengan tujuan menyeluruh organisasi (keterampilan konsepsional).

Pemimpin yang mempunyai ciri-ciri diatas kiranya akan dapat memimpin organisasi dengan baik, tetapi akan sulit untuk mengharapkan bahwa seorang pemimpin akan mempunyai semua ciri tersebut. Yang penting bagi seorang pemimpin adalah bahwa dalam dirinya terdapat pertimbangan yang secukupnya dengan ciri-ciri tersebut. Perlu diperhatikan juga bahwa dalam berbagai tahapan perkembangan perusahaan akan diperlukan pemimpin-pemimpin dengan watak dan sifat yang berbeda-beda, demikian pula untuk zaman yang berbeda akan diperlukan pemimpin dengan sifat-sifat yang berbeda pula (Van Der Schroeff, 1990 :153).

LEADERSHIP CHARACTERS (KARAKTER-KARAKTER KEPEMIMPINAN)

Kesuksesan seorang pemimpin ditentukan oleh pilihan tindakan-tindakan yang dia ambil dalam menyikapi masalah-masalah yang dihadapi oleh organisasi. Pilihan dan tindakan itu diambil berdasarkan nilai-nilai moral dan etika (*moral / ethical values*) yang dia yakini. Sukses seorang pemimpin akan tergantung pada karakternya. *Character is the foundation for leader's all true success.*

Menurut Atmadja (2012 : 18), karakter kepemimpinan adalah kualitas personal dari seorang pemimpin yang terbentuk melalui akumulasi tindakan-tindakan yang mengacu kepada nilai-nilai moralitas dan etika (*moral / ethical values*) yang diyakini oleh seorang pemimpin. Karakter tidak cukup hanya dibentuk melalui ucapan-ucapan, tetapi juga melalui pikiran dan tindakan riil (*characters is values in action*). Pemimpin yang memiliki kualitas karakter (*character qualities*) yang baik dan kuat adalah pemimpin yang berpikir, bersikap, dan bertindak mengikuti nilai-nilai inti universal (*universal core values*) yang baik seperti kejujuran (*honesty*), keterpercayaan (*trustworthiness*), tanggungjawab (*responsibility*), kepedulian kepada negara (*citizenship*), dan sebagainya.

Ciri khas dan keunikan merupakan dimensi penting dari karakter kepemimpinan. Karakter dapat diartikan sebagai “*distinguishing mark of an individual*” yaitu ciri-ciri khusus yang membedakan seseorang dengan orang lain. Nilai-nilai ucapan, dan tindakan seorang pemimpin akhirnya akan membentuk ciri dan identitasnya di mata para pengikut dan anak buahnya. Dimensi penting lainnya adalah konsistensi. Karakter dicerminkan oleh perilaku dan tindakan yang konsisten yang dilakukan seseorang, tak peduli situasi apa yang dia hadapi. Dalam situasi apapun, pemimpin yang berkarakter akan selalu mempraktikkan nilai-nilai yang ia yakini.

Sumber terbentuknya karakter kepemimpinan suatu organisasi adalah pemimpin itu sendiri, yaitu karakter personal (*personal character*) pemimpin yang tercermin dalam berbagai keputusan yang dia ambil dan dalam tindakan-tindakannya. Karakter personal tersebut apabila diinternalisasikan di kalangan anak buah secara meluas akan membentuk karakter bersama (*common character*) yang dimiliki dan berlaku di seluruh organisasi tersebut. Berikutnya melalui proses kulturisasi (*culturing*) selama bertahun-tahun karakter kepemimpinan itu terelaborasi dari personal menjadi organisasional. Karakter kepemimpinan dari pemimpin kemudian menjadi karakter kepemimpinan organisasi.

Menurut Atmadja (2012 : 26) ada lima karakter kepemimpinan yang kemudian dikelompokkan dalam tiga tingkatan sebagai berikut :

1. Dimensi Spiritual (*spiritual dimension*) atau disebut sebagai Karakter Moral (*moral character*) terdiri dari *Selfless* (Ikhlas) dan *Honesty* (Kejujuran)
2. Dimensi Emosional (*emotional dimension*) atau disebut sebagai Karakter Sosial (*social character*) terdiri dari *Respect* (menghargai) dan *Empathy* (memahami).
3. Dimensi Rasional (*rational dimension*) atau disebut sebagai Karakter Kinerja (*performance character*) yaitu *pursuit of excellence* (sikap mental untuk mencapai hasil yang terbaik)

Kelima karakter diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. *Selflessness* (ikhlas)

Pemimpin yang hebat tidak egois dan tidak mengarahkan tindak tanduknya untuk kepentingan pribadi. Misi hakiki seorang pemimpin adalah melayani orang-orang yang dipimpinnnya dan menjadikan mereka lebih baik. Pemimpin harus tulus dan ikhlas mengontribusikan kepemimpinannya murni untuk kepentingan para anak buah dan organisasi yang dipimpinnnya.

Motivasi paling dasar dari seorang pemimpin adalah *spirit of giving* (spirit untuk selalu memberi) kepada orang-orang yang dipimpinnnya tanpa mengharapkan imbal balik. *Spirit of giving* mengandung pengertian semakin banyak pemimpin memberi kepada anak buahnya, semakin banyak pula ia mendapat (kepercayaan, kesetiaan, kecintaan, dedikasi, dan sebagainya)

dari bawahan. Untuk dapat memiliki *spirit of giving*, pemimpin harus mempunyai jiwa yang berkelimpahan (*abundance mind*), bukan kikir. Pada akhirnya pemimpin yang tulus ikhlas akan menghasilkan pemimpin lain yang tulus ikhlas pula, kalau pemimpin yang tulus ikhlas ini tereplikasi ke para pemimpin diseluruh level organisasi.

2. *Honesty* (kejujuran)

Kejujuran (mengatakan sesuatu sesuai dengan kenyataan) merupakan sumber seluruh kebaikan dari sebuah kepemimpinan, sumber terwujudnya kepercayaan dalam sebuah organisasi, sumber terbentuknya standar moral dan etika yang kokoh, merupakan akar kesuksesan dari kepemimpinan, merupakan karakter yang utama dan paripurna dari kepemimpinan. Ketika masing-masing pemimpin, masing-masing anggota organisasi bersikap jujur, maka tidak ada saling curiga, saling jegal, saling menjatuhkan, saling memfitnah, dan sebagainya, sehingga akan tercipta komunikasi yang transparan dan terbuka yang akan membentuk iklim saling percaya dan harmonis dalam organisasi. Kejujuran akan menghasilkan hati, pikiran, sikap, perilaku, niat kerja, dan kerja yang positif sehingga organisasi akan dapat mencapai hasil yang luar biasa positif.

3. *Respect to people* (menghargai harkat dan martabat kemanusiaan)

Manusia mempunyai berbagai kelemahan, kelebihan, maupun potensi masing-masing. Potensi manusia ini hanya dapat diwujudkan apabila pendekatan-pendekatan yang digunakan untuk mengelola dan mengembangkan mereka adalah pendekatan-pendekatan kemanusiaan. Untuk itu pemimpin harus *respect to people* (menghargai harkat martabat manusia) dalam bentuk memberikan perhatian yang utuh kepada anak buah. Pemimpin harus berlaku santun, tidak boleh kasar, menghina, membedakan anak buah. Apapun latar belakang bawahan, mereka berhak mendapatkan perlakuan yang sama.

Karakter kepemimpinan *respect to people* menuntut pemimpin memperlakukan anak buah sebagai manusia seutuhnya (*holistic human*) dengan berbagai dimensi kehidupannya, mulai dari kehidupan keluarganya (*family life*), profesional (*professional life*), sosial (*social life*) sampai kepada kehidupan spiritualnya (*spiritual life*). Hanya dengan hal diatas maka potensi manusia akan dapat dilepaskan secara total dan kinerja dapat dipacu untuk menghasilkan kinerja terbaik.

4. *Emphaty* (empati)

Empati adalah kemampuan dan kapasitas seorang pemimpin dalam memahami dan merasakan emosi orang-orang yang dipimpinya. Kemampuan berempati seorang pemimpin dapat digunakan untuk membangun pengertian (*understanding*), menciptakan koneksi (*connection*), dan merekatkan hubungan saling percaya (*bond of trust*) dengan anak buahnya untuk menciptakan *cohesiveness*. Dengan berempati, pemimpin akan terus mengasah ketajaman dalam membangun hubungan dan mengelola orang.

Untuk dapat berempati, kemampuan pertama yang harus dimiliki pemimpin adalah mendengarkan (*listening*), yaitu mendengarkan kata-kata, bahasa tubuh (*body language*), tekanan suara (*tone of voice*), atau emosi-emosi tersembunyi (*hidden emotion*) di balik ucapan-ucapan anak buah melalui telinga, mata, dan yang terpenting mendengarkan dengan hati. Kemampuan kedua yang harus dimiliki untuk berempati adalah pemimpin harus hadir ditengah-tengah anak buah, turun ke lapangan bersama mereka. Anak buah ingin didengarkan, dilihat, berinteraksi dan merasakan langsung kepemimpinan anda. Hanya dengan demikian mereka akan merasa berharga, merasa dimanusiakan, merasa berarti di depan anda. Berikutnya pemimpin harus memiliki perhatian serius terhadap isu-isu dan persoalan-persoalan personal dari anak buahnya. Tujuannya bukan untuk mencampuri urusan pribadi mereka, tetapi menunjukkan bahwa pemimpin peduli pada anak buahnya. Terakhir *emphatic leader* juga harus piawai dalam memberikan pengakuan (*recognition*) dan penghargaan (*praise*) kepada anak buah, yang merupakan mekanisme untuk membesarkan hati anak buah, menunjukkan bahwa kontribusi yang mereka berikan diakui, dihargai, dan sangat berarti bagi organisasi. Hal ini akan memberi anak buah energi untuk mewujudkan misi dan tujuan perusahaan.

5. *Pursuit of excellence* (sikap mental untuk mencapai hasil yang terbaik)

Karakter *pursuit of excellence* memberikan bekal bagi pemimpin dalam mengelola anak buahnya untuk mencapai kinerja luar biasa dalam mewujudkan misi dan tujuan perusahaan. Untuk dapat mencapai hasil terbaik, pemimpin harus mempunyai standar kinerja tertinggi (*highest standard of performance*) yang diterapkan kepada dirinya maupun kepada anak buahnya, baik dari sisi proses (bagaimana menjalankan pekerjaan) maupun dari sisi hasil yang dicapai. Pemimpin menggunakan standar kinerja tertinggi sebagai mekanisme untuk memberikan tantangan (*challenge*) dan dorongan (*drive*) agar anak buahnya tidak terjebak dalam zona kenyamanan (*comfort zone*).

Karakter *pursuit of excellence* mendorong pemimpin untuk berpikir keras menciptakan peluang-peluang pertumbuhan dan mewujudkannya. *Pursuit of excellence* memberikan energi yang tak pernah habis bagi pemimpin untuk terus belajar, terus memperbaiki diri, dan adaptif dalam menghadapi berbagai perubahan. *Pursuit of excellence* dilandasi oleh semangat untuk tidak pernah mencapai titik akhir dalam mencapai yang terbaik. Pemimpin tidak pernah berpuas diri terhadap hasil kerja yang dicapai. Sikap inilah yang memungkinkan organisasi untuk maju dan terus berkembang.

LEADERSHIP PRINCIPLES (PRINSIP-PRINSIP KEPEMIMPINAN)

Sebuah organisasi tidak cukup hanya membangun karakter-karakter kepemimpinan (*leadership characters*), akan tetapi juga harus menumbuhkan prinsip-prinsip kepemimpinan (*leadership principles*). Hal ini dikarenakan karakter kepemimpinan lebih mengacu pada pembentukan nilai-nilai moral dan etika (*moral / ethical values*) yang bersifat universal, sementara kalau prinsip kepemimpinan lebih mengacu pada pembentukan nilai-nilai kinerja (*performance values*) yang bersifat kontekstual sesuai dengan situasi dan tantangan yang dihadapi oleh organisasi.

Atmadja (2012 : 56) menyatakan bahwa prinsip kepemimpinan adalah kualitas personal yang dimiliki oleh seorang pemimpin yang mengacu kepada nilai-nilai yang mampu membawanya mencapai kinerja terbaik dalam rangka mewujudkan misi dan tujuan perusahaan. Prinsip-prinsip kepemimpinan itu diantaranya adalah :

1. *Master Chef* (peramu talenta)

Disebut “*master chef*” karena pemimpin harus dapat meramu orang-orang yang dipimpinya sehingga mereka mampu menjalankan misi dan tugas-tugas organisasi dengan baik. Meramu berarti pemimpin harus dapat memilih orang-orang terbaik yang dimilikinya kemudian menempatkannya pada posisi, tanggungjawab, dan kewenangan yang sesuai, sehingga akan menghasilkan kerjasama dan kinerja sinergis yang luar biasa.

Untuk menjadi *master chef*, kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin adalah mempersiapkan orang-orang terbaiknya dengan memilih (*choose*) orang-orang yang tepat, mengembangkan (*grooming*) kemampuan mereka sesuai kebutuhan organisasi, dan akhirnya mengarahkan mereka mencapai kinerja terbaik melalui *choacing* dan *mentoring*. Proses diatas selanjutnya dilanjutkan dengan menempatkan (*placing*) orang-orang pilihan tersebut pada posisi yang tepat, kemudian mencampur (*mixing*) orang-orang yang berasal dari berbagai latar belakang dan kompetensi tersebut hingga terbentuk kombinasi yang pas dan selaras, kemudian disinergikan (*synergizing*) satu sama lain sehingga akan tercapai hasil terbaik.

2. *Inspiring by modeling* (inspirasi melalui peran panutan)

Cara paling efektif untuk menjalankan kepemimpinan dan mempengaruhi anak buah adalah dengan menjadikan diri pemimpin sebagai model. Caranya adalah dengan mempraktikkan apa-apa yang diperintahkan tersebut kepada bawahan. Kekuatan mempengaruhi (*power of influence*) ini ditentukan oleh kemampuan dalam menginspirasi bawahan melalui peran panutan (*role modeling*).

Role modeling ini diwujudkan dalam dua bentuk yaitu melalui *passion* dan *vision*. *Passion* yaitu peran pemimpin dalam menghidupkan nilai-nilai dan perilaku yang diyakini dan dikembangkan organisasi. *Vision* adalah peran pemimpin dalam mengembangkan visi, strategi,

model bisnis, ide-ide bisnis, dan kemudian mewujudkannya untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Jadi prinsip *inspiring by modeling* ini menuntut setiap pemimpin untuk pertama-tama menjadi peran panutan bagi anak buah melalui nilai-nilai/perilaku dan visi cemerlang yang dia usulkan, lalu menempatkan dirinya sebagai contoh yang dia jadikan senjata untuk menginspirasi anak buah dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya.

3. *Empowerment and Motivation* (pemberdayaan dan motivasi)

Kompetensi utama yang harus dimiliki pemimpin adalah kemampuan dalam memberdayakan orang lain (*empowerment others*). Ia harus dapat menemukan potensi-potensi tersembunyi anak buahnya dan kemudian memberdayakannya sehingga menghasilkan kinerja yang luar biasa. Pemberdayaan berarti memberikan kewenangan kepada anak buah agar mereka bisa memberikan keputusan dalam memecahkan persoalan-persoalan yang mereka hadapi dalam mengambil keputusan. Pemberdayaan saja tidaklah cukup, pemimpin juga harus dapat memotivasi, misalnya dengan memberikan target-target yang tinggi dan menantang.

4. *Productive harmony* (harmoni yang produktif)

Productive harmony adalah iklim organisasi dimana keharmonisan antar karyawan terbangun baik, tetapi vitalitas untuk mencapai kinerja unggul tetap dapat diwujudkan dan didorong. Disini berarti keteduhan, kekeluargaan, saling pengertian, dan harmoni terpelihara subur, tetapi dibalik itu dinamika persaingan untuk mencapai kinerja terbaik antar karyawan juga tetap bisa dipelihara.

5. *Everyone is importance* (semua orang adalah penting)

Everyone is importance berarti menganggap bahwa semua orang, semua posisi/jabatan yang ada dalam organisasi/perusahaan adalah penting bagi keberhasilan perusahaan. Semua orang bekerja bahu membahu menurut porsi dan fungsinya masing-masing. Fungsi dan peran masing-masing orang ini dikolaborasikan dan disinergikan sehingga tercipta kerjasama dan kekuatan tim yang luar biasa.

Ketika setiap karyawan dianggap penting, dihargai, dan memiliki peran yang bernilai bagi organisasi, ia akan menemukan makna (*meaning*) dari apa yang mereka kerjakan. Makna bekerja (*meaning of work*) ini adalah faktor penting penentu kepuasan kerja dan akhirnya kinerja yang dicapai oleh karyawan. *Meaning of work* tadi akan melahirkan *sense of calling* yaitu menganggap bahwa bekerja tidak hanya sekedar kewajiban, tetapi merupakan sebuah panggilan jiwa. Juga akan melahirkan *sense of mission*, yaitu menyikapi pekerjaan sebagai misi besar untuk mewujudkan tujuan bersama organisasi. Dengan demikian akan muncullah yang namanya *personal commitment* yaitu rasa tanggungjawab untuk bekerja yang muncul dari diri karyawan sendiri dan bukannya dari pemimpin. Makna kerja, panggilan, dan komitmen ini pada akhirnya

akan menggugah partisipasi (*participation*) karyawan untuk terlibat aktif dalam berbagai inisiatif, tugas, dan program yang diamanatkan pemimpin untuk mewujudkan tujuan organisasi. Jadi semua karyawan akan bahu-membahu, berkontribusi (*contribution*) kemajuan organisasi. Pada akhirnya akan muncul rasa memiliki (*ownership*) kepada organisasi tempat mereka mengabdikan diri.

6. *Guardian* (pelindung)

The guardian berarti bahwa pemimpin adalah pelindung. Ia harus bersedia pasang badan bagi anak buahnya ketika mereka menghadapi persoalan-persoalan pelik yang tak dapat mereka selesaikan sehingga membutuhkan campurtangannya. Untuk itu pemimpin harus punya *compassion*, yaitu suatu sikap pemimpin yang tidak hanya memikirkan kepentingan dirinya, tetapi secara tulus memberikan pengabdian kepada anak buahnya. Disamping *compassion*, pemimpin juga harus mempunyai unsur-unsur yang lain yaitu kerelaan berkorban (*sacrifice*), mengambil tanggung jawab (*responsible*), dan berani menanggung risiko (*take risk*).

IMPLEMENTASI MANAJEMEN KEPEMIMPINAN DALAM ORGANISASI

Implementasi manajemen kepemimpinan sangat diperlukan dalam mencapai tujuan sebuah organisasi. Dari pembahasan diatas dapat kita lihat bahwa implementasi kepemimpinan dalam sebuah organisasi harus ditopang dengan karakter-karakter kepemimpinan (*leadership characters*) dan prinsip-prinsip kepemimpinan (*leadership principles*) yang melekat pada diri pemimpin. Kedua hal ini dapat disebut sebagai bahan dasar kepemimpinan (*leadership ingredient*).

Melalui fungsi panutan (*role modeling*) pemimpin harus membudayakan (*culturing*) karakter dan prinsip kepemimpinan tersebut di kalangan anak buah (*followers*). Proses pembudayaan ini dilakukan dengan menginternalisasikan karakter dan prinsip kepemimpinan tersebut ke seluruh anak buah sehingga mereka memahami, menghayati, dan melakukannya. Ketika proses pembudayaan ini berlangsung massal dan mencakup seluruh orang didalam organisasi, ia akan dapat membentuk iklim kepemimpinan (*leadership climate*) dalam organisasi. Iklim kepemimpinan ini memungkinkan organisasi menjalankan siklus manajemen (*planning, organizing, actuating, dan controlling*) secara efektif.

Karakter dan prinsip kepemimpinan yang dibangun dengan baik dan mulia akan menciptakan iklim kepemimpinan yang kondusif. Iklim yang kondusif ini pada akhirnya akan mengefektifkan organisasi dalam mengeksekusi strategi dan mendorong tercapainya kinerja yang luar biasa. Sebaliknya apabila karakter dan prinsip kepemimpinan yang dibangun kurang baik, iklim yang tercipta akan bersifat destruktif, sehingga organisasi akan terkendala dalam mengeksekusi strategi, sehingga kinerja yang diraih menjadi buruk. Demikianlah, apabila manajemen kepemimpinan ini benar-benar dilaksanakan dengan baik, maka organisasi akan dapat mencapai tujuannya dengan lebih baik.

KESIMPULAN

Kepemimpinan sangat diperlukan oleh suatu organisasi. Berhasil tidaknya organisasi mencapai tujuannya akan sangat tergantung pada pemimpinnya. Kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktifitas yang berkaitan dengan pekerjaan dari anggota kelompok. Pemimpin bertanggung jawab dalam mengintegrasikan antara kebutuhan dan keinginan dari anggota organisasi dengan kebutuhan-kebutuhan organisasi. Penting kiranya dalam organisasi untuk melaksanakan manajemen kepemimpinan yang akan mendukung organisasi dalam mencapai tujuannya.

Kepemimpinan yang dilaksanakan di organisasi harus didukung dengan adanya karakter kepemimpinan (*leadership characters*) yang kuat dan pelaksanaan prinsip-prinsip kepemimpinan (*leadership principles*) secara baik dan benar. Karakter dan prinsip kepemimpinan tersebut kemudian apabila dibudayakan ke seluruh anak buah maka mereka akan mereka memahami, menghayati, dan melakukannya sehingga akan dapat membentuk iklim kepemimpinan (*leadership climate*) dalam organisasi. Iklim kepemimpinan ini memungkinkan organisasi menjalankan siklus manajemen (*planning, organizing, actuating, dan controlling*) secara efektif. Dengan demikian maka pencapaian tujuan organisasi akan dapat dilaksanakan dengan lebih mudah dan dengan hasil yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Atmadja, Stanley S. (2012). *Inside the Giant Leap : How Abundance Mind Creates Performing Climate to Achieve Extraordinary Result*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Brantas (2009). *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung : Alfabeta.
- Fahmi, Irham (2012). *Manajemen Kepemimpinan : Teori & Aplikasi*. Cetakan Kesatu. Bandung : Alfabeta.
- Kartono, Kartini (1988), *Pemimpin dan Kepemimpinan : Apakah Pemimpin Abnormal Itu?*, Jakarta : Rajawali.
- Robbins, Stephen P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Indeks.
- Slater, Robert (2001). *Jack Welch and The GE Way : Wawasan Manajemen dan Rahasia Kepemimpinan CEO Legendaris* (Terjemah oleh Fandy Tjiptono). Edisi I. Yogyakarta : ANDI.

Stoner, James A.F., R. Edward Freeman, dan Daniel R. Gilbert Jr. (1996), *Manajemen*, Jilid II, Jakarta : Prenhallindo.

Van Der Schroeff, H.J., dan Willem H. Makaliwe (1990). *Manajemen dan Organisasi Perusahaan*. Jakarta : Ghalia Indonesia.

Zainun, Buchari (1989), *Manajemen dan Motivasi*, Edisi Revisi, Jakarta : Balai Aksara.