

KARAKTER KEPEMIMPINAN IDEAL DALAM ORGANISASI

Sahadi ¹, Otong Husni Taufiq ², Ari Kusumah Wardani ³

Univeritas Galuh, Ciamis, Indonesia

E-Mail: Hadisahadi1973@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian mengenai kepemimpinan telah ada sejak perang dunia II, namun memang masih terdapat perbedaan pendapat. Perbedaan pendapat tersebut dapat dikarenakan dari masing-masing tersebut mempunyai ajaran yang berbeda. Sama halnya antara kepemimpinan dan manajemen terdapat perbedaan. Kajian tentang kepemimpinan sejak dimulai pada masa Aristoteles, sedangkan manajemen dimulai pada abad 20 dengan lahirnya masyarakat industri. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif analisis, yaitu dengan cara menggambarkan secara umum mengenai fakta-fakta yang ditemukan, kemudian dianalisis berdasarkan teori-teori yang dikemukakan oleh para ahli yang ada kaitannya dengan permasalahan yang akan diteliti. Sedangkan teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis dalam penelitian ini dapat dilakukan dengan cara studi kepustakaan dan studi lapangan. Kepemimpinan ideal menjadi dambaan atau harapan bagi setiap organisasi. Terdapat 8 (delapan) karakter kepemimpinan ideal, yaitu : cerdas, bertanggung jawab, jujur, dapat dipercaya, inisiatif, konsisten, tegas dan lugas. Karakter merupakan kunci penentu dalam keberhasilan suatu organisasi. Hal ini, akan membawa berkah bagi seluruh anggota organisasi yang ada di dalamnya. Maju dan mundurnya, keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi banyak ditentukan oleh pemimpin, karena pemimpin merupakan pengendali dan penentu arah yang hendak ditempuh oleh organisasi menuju tujuan yang akan dicapai.

Kata Kunci : *Karakter, Kepemimpinan, Organisasi.*

PENDAHULUAN

Sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan yang diiringi dengan pesatnya kemajuan teknologi, sejarah peradaban manusia telah menunjukkan bukti bahwa salah satu faktor yang menentukan keberhasilan dan keberlangsungan suatu organisasi adalah faktor kepemimpinan. Kuat atau tidaknya, berhasil atau tidaknya, maju

atau mundurnya suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan.

Akan tetapi, kepemimpinan yang bagaimana yang dibutuhkan dalam kemajuan dan keberhasilan suatu organisasi, tentunya dibutuhkan kepemimpinan ideal.

Kepemimpinan ideal menjadi dambaan atau harapan bagi setiap

organisasi. Hal ini, akan membawa berkah bagi seluruh anggota organisasi yang ada di dalamnya. Sorang pemimpin harus mempunyai jiwa kepemimpinan (*leadership*) yang matang, sudah pasti mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi pada setiap amanah dan aktivitas yang sudah menjadi tanggung jawabnya.

Akan terasa sukar ataupun terasa sulit, apabila suatu organisasi mengalami kelumpuhan untuk bisa bangkit lagi. Maka dalam hal ini, sangat dibutuhkan manajemen kepemimpinan ideal. Kepemimpinan yang bisa membawa kemajuan dan keberhasilan suatu organisasi. Salah satunya adalah mempunyai kepemimpinan yang bertanggung jawab. Namun, tanggung jawab ini tidak hanya kepada organisasi saja melainkan tanggung jawab terhadap dirinya sendiri dan keluarga.

Selanjutnya, para anggota ataupun kelompoknya senantiasa akan lebih aman dan nyaman dalam melaksanakan tugas, kegiatan ataupun aktivitas dalam organisasi. Selain dari pada itu, lingkungan organisasi akan sehat dan terasa nyaman. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kepemimpinan ideal akan menjadikan organisasi yang sehat. Hal ini akan menjadi dambaan setiap organisasi, namun tidaklah mudah. Banyak organisasi yang vakum, tidak bisa berkembang dan tidak bisa menjalankan kegiatannya.

Di samping itu, sebagai anggota dalam suatu organisasi harus saling

kerja sama, agar segala macam kegiatan akan lebih mudah, sehingga tujuan akan cepat tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Jadi kerja sama sangatlah penting dan sangat dibutuhkan dalam manajemen kepemimpinan. Jika tidak ada kerja sama, maka tujuan organisasi akan terhambat bahkan tidak akan tercapai sesuai yang diharapkan.

Selanjutnya, selain dari pada bertanggung jawab, yang paling pertama dan yang paling utama, kepemimpinan ideal itu mempunyai karakter cerdas. Cerdas dapat ditempuh dengan cara belajar. Dengan belajar akan menghasilkan ilmu pengetahuan, yang didapat dari bangku sekolah. Sekolah yang dimaksud yaitu dari tingkat dasar, menengah dan pendidikan tinggi.

Kecerdasan itu, mutlak diberikan kepada manusia oleh Allah SWT, melainkan tidak diberikan kepada hewan. Dengan kecerdasan yang dimiliki, seorang pemimpin akan dapat mengatasi berbagai permasalahan yang dihadapi dalam organisasi. Akan dapat memilih dan menimbang-nimbang mana yang harus didahulukan, dengan kata lain memilih skala prioritas.

Dari uraian di atas, secara lebih mendalam akan diuraikan mengenai :

- a. Karakter Kepemimpinan Ideal
- b. Kepemimpinan dan Manajemen
- c. Manajemen Kepemimpinan
- d. Organisasi

KAJIAN PUSTAKA

Karakter akan memungkinkan untuk timbulnya kepercayaan, sedangkan kepercayaan itu memungkinkan akan tampilnya kepemimpinan. Seperti dalam literatur kemiliteran, dikenal dengan penelanan pentingnya karakter : *“Character is a potent combination of strategy and character. But if you must be without one, be without strategy”*. Jadi jelaslah bahwa karakter dan kredibilitas kepemimpinan merupakan dua hal yang terkait satu sama lain.

Karakter merupakan kunci penentu dalam keberhasilan suatu organisasi. Sebagaimana menurut pendapat Anthony Harrigan, seorang pengusaha terkemuka di Amerika Serikat (AS), yang mengemukakan bahwa : ”peranan karakter merupakan faktor kunci dalam jatuh banggunya bangsa-bangsa, suatu bangsa dapat bertahan (*survive*) bukan karena lebih pandai atau lebih canggih dari bangsa lain, tetapi karena kekuatan dari dalam dirinya”. Jelaslah bahwa, karakter kepemimpinan sebagai salah satu kunci untuk keberhasilan suatu organisasi.

Istilah karakter, sebagaimana diungkapkan oleh beberapa para ahli. Pendapat Albert Einstein *“Most people say that is it the intellect which makes a great scientist. They are wrong : Is it character”*. Selanjutnya Martin Luther King Jr, mengemukakan : *“Intelligence plus character-that is the goal of true education”*. Dan Imam Ghazali, mengemukakan bahwa : “Akhlak karakter merupakan sifat yang

tertanam/menghujam di dalam jiwa dan dengan sifat itu seseorang secara seponatan dapat dengan mudah memancarkan sikap, tindakan dan perbuatan”.

Kemudian dari beberapa ahli di atas, di sini akan diuraikan mengenai definisi karakter. Menurut pendapat Bastaman, mengemukakan bahwa : “Karakter merupakan aktualisasi potensi dari dalam dan internalisasi nilai-nilai moral dari luar yang menjadi bagian kepribadiannya”. Kemudian menurut pendapat Soemarno Soedarsono mengatakan bahwa : “Karakter merupakan nilai-nilai moral yang terpatri dalam diri kita, melalui pengalaman, percobaan, pengorbanan, dan pengaruh lingkungan, menjadi nilai intrinsik yang mewujud dalam sistem daya dorong juang, yang melandasi pemikiran, sikap dan perilaku”.

Penelitian mengenai kepemimpinan telah ada sejak perang dunia II, namun memang masih terdapat perbedaan pendapat. Perbedaan pendapat tersebut dapat dikarenakan dari masing-masing tersebut mempunyai ajaran yang berbeda.

Berbicara mengenai kepemimpinan, terlebih dahulu akan disajikan menurut para ahli. Sebagaimana dikemukakan oleh Handayani (1996:452), mengemukakan bahwa : “kepemimpinan merupakan kecakapan untuk menyakinkan orang-orang agar mengusahakan secara tegas tujuan-tujuannya dengan penuh semangat.

Orang-orang atau bawahan tersebut akan melakukan tugasnya dengan dilakukan seorang pemimpin organisasi akan berhasil bila didukung oleh kemampuan mengarahkan dan mengendalikan organisasi dalam mencapai sasarnya”.

Kepemimpinan itu sebagai suatu seni. Sebagaimana menurut pendapat John Pfiffner, mengemukakan bahwa : “kepemimpinan adalah seni untuk mengkoordinasikan dan memberikan dorongan terhadap individu atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diinginkan”.

Dari kedua pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu seni untuk mengkoordinasikan, mengarahkan dan mengendalikan orang lain untuk bekerjasama mencapai sasaran atau tujuan yang telah ditentukan dalam suatu organisasi. Jelaslah bahwa kepemimpinan merupakan peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi.

Pendapat lain sebagaimana dikemukakan oleh Slamet (2002:29), menyatakan bahwa : “kepemimpinan merupakan suatu kemampuan, proses, atau fungsi pada umumnya untuk mempengaruhi orang-orang agar berbuat sesuatu dalam rangka mencapai tujuan tertentu”.

Di sisi lain kepemimpinan itu merupakan inti dari pada manajemen. Sebagaimana menurut pendapat Millet (dalam Sarwoto, 1994:45) yang mengemukakan : “manajemen adalah proses memimpin dan melancarkan

pekerjaan dari orang-orang terorganisir secara formal sebagai kelompok untuk memepoleh tujuan yang diinginkan”.

Seorang pemimpin harus dapat melakukan sesuatu bagi anggota organisasi yang dipimpinnya. Sebagaimana menurut Sulaksana, 2002, peranan pemimpin dalam organisasi, antara lain :

- a. Membantu kelompok dalam mencapai tujuan;
- b. Memungkinkan para anggota memenuhi kebutuhan;
- c. Mewujudkan nilai kelompok;
- d. Merupakan pilihan para anggota kelompok untuk mewakili pendapat mereka dalam interaksi dengan pemimpin kelompok lain;
- e. Merupakan seorang fasilitator yang dapat menyelesaikan konflik kelompok.

Selain itu, Robinson (dalam Ginting, 1999:26). Para ahli mengemukakan bahwa peranan yang perlu ditampilkan pemimpin, adalah :

- a. mencetuskan ide atau sebagai seorang kepala;
- b. memberi informasi;
- c. sebagai seorang perencana;
- d. memberi sugesti;
- e. mengaktifkan anggota;
- f. mengawasi kegiatan;
- g. memberi semangat untuk mencapai tujuan;
- h. sebagai katalisator;
- i. mewakili kelompok;
- j. memberi tanggung jawab;
- k. menciptakan rasa aman, dan
- l. sebagai ahli dalam bidang yang dipimpinnya.

Dari kedua pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa peranan pemimpin dalam organisasi adalah berperan sebagai kepala dalam membantu kelompok untuk mencapai tujuan.

Berkaitan dengan organisasi, secara sederhana organisasi merupakan sarana, alat, tepat atau wadah dari pada sekelompok orang untuk bekerjasama guna mencapai tujuan bersama. Agar lebih jelasnya, akan dikemukakan oleh pendapat para ahli. Sebagaimana pendapat Schermerhorn, 2000, mengemukakan bahwa : “organisasi adalah sekumpulan orang yang bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama”.

Selanjutnya, Robbins, 1994, mengemukakan bahwa : “organisasi adalah sebagai suatu entitas sosial yang dikoordinasikan secara sadar, diikuti pembatasan-pembatasan yang secara relatif berkesinambungan dengan pengidentifikasi rambu-rambunya secara jelas serta senantiasa berupaya meraih pencapaian tujuan atau sekelompok tujuan secara bersama-sama.

Kemudian Daft, 1989, menjelaskan 4 prinsip utama dari pendapat Robbins di atas, yaitu :

- a. Organisasi merupakan entitas-entitas sosial yang terdiri atas manusia dan kelompok manusia;
- b. Organisasi akan senantiasa terarah pada tujuan tertentu, dikarenakan keberadaan tujuan itulah merupakan perwujudan dari alasan berdirinya organisasi;

- c. Organisasi mengandung sistem-sistem yang dikoordinasikan secara rasional agar mampu meraih tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya;
- d. Organisasi memiliki rambu-rambu pembatas yang relatif teridentifikasi secara jelas, yang menentukan unsur mana saja yang termasuk bagian atau bukan dari organisasi itu.

Manajemen dan organisasi sangat berhubungan erat, karena keduanya terdapat kepemimpinan. Dengan demikian, untuk menyusun organisasi yang baik sangat diperlukan manajemen yang baik, tentunya dalam hal ini adalah kepemimpinan ideal.

Berkaitan dengan manajemen, terlebih dahulu akan diuraikan mengenai asal kata dari manajemen. Manajemen menurut tata bahasa yaitu kata manajemen berasal dari bahasa Inggris yaitu : “*manage*” berarti mengelola, mengendalikan, mengusahakan dan memimpin. Selanjutnya, berasal dari bahasa Perancis Kuno yaitu “*ménagement*”, yang berarti "seni melaksanakan dan mengatur. Bisa juga dari bahasa Italia, (1561) “*maneggiare*” berarti mengendalikan, terutama dalam konteks mengendalikan kuda. Kemudian dari bahasa Latin yaitu “*manus*” yang berarti tangan.

Lebih jelasnya, menurut pendapat Parker (Stoner & Freeman, 2000), mengemukakan bahwa “manajemen adalah seni melaksanakan pekerjaan melalui orang-orang (*the art of getting things done through people*).” Kemudian menurut pendapat Sapre,

2002, mengemukakan bahwa : “manajemen adalah serangkaian kegiatan yang diarahkan langsung untuk penggunaan sumber daya organisasi secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan organisasi”. Selanjutnya menurut pendapat G.R. Terry, mengemukakan bahwa : “manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja, yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang kearah tujuan-tujuan organisasional atau maksud-maksud yang nyata.

Secara umum pengertian manajemen merupakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh orang-orang yang saling bekerjasama dalam mengatur, mengelola, mengembangkan dan mengendalikan untuk mencapai tujuan organisasi.

Jika kita mempelajari literatur manajemen, maka menemukan istilah dari pada manajemen. Istilah ini mengandung beberapa pengertian antara lain:

- a. Manajemen sebagai suatu proses;
- b. Manajemen sebagai kolektivitas orang-orang yang melakukan aktivitas manajemen;
- c. Manajemen sebagai suatu seni (*Art*);
- d. Manajemen sebagai suatu ilmu pengetahuan (*Science*);
- e. Manajemen sebagai profesi;
- f. Manajemen sebagai subjek;
- g. Manajemen sebagai objek.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif

analisis, yaitu dengan cara menggambarkan secara umum mengenai fakta-fakta yang ditemukan, kemudian dianalisis berdasarkan teori-teori yang dikemukakan oleh para ahli yang ada kaitannya dengan permasalahan yang akan diteliti. Sedangkan teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis dalam penelitian ini dapat dilakukan dengan cara studi kepustakaan dan studi lapangan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Karakter Kepemimpinan Ideal

Kepemimpinan dapat dipandang sebagai suatu instrumen dalam upaya mempengaruhi dan mengendalikan orang atau sekelompok orang agar mau bekerjasama dalam mencapai tujuan tertentu. Selain itu juga kepemimpinan sangat diperlukan dalam menggerakkan aktivitas suatu organisasi. Jadi, kepemimpinan ini merupakan salah satu faktor penentu dan terpenting dalam suatu organisasi.

Suatu organisasi akan berjalan dengan baik, apabila kepemimpinan mempunyai rasa tanggungjawab yang tinggi. Rasa tanggung jawab seorang pemimpin merupakan salah satu karakter dari kepemimpinan ideal. Tapi tidak kalah penting, seorang pemimpin harus cerdas, agar senantiasa dapat memilih dan memecahkan suatu masalah yang dihadapi dalam organisasi yang dipimpinnya.

Untuk lebih jelasnya, penulis akan membahas tentang karakter kepemimpinan ideal. Kepemimpinan

yang ideal sedikitnya mempunyai 8 (delapan) karakter, yaitu :

a. Cerdas.

Kecerdasan didapat dari hasil belajar, sehingga kaya akan ilmu pengetahuan. Jika seseorang akan cerdas, maka sangat diperlukan semangat belajar dengan tekun dan rajin. Dalam hal ini seorang pemimpin akan bisa dengan cepat dan tepat membuat suatu. Lagi pula semua permasalahan akan cepat terselesaikan.

b. Bertanggung jawab.

Seorang pemimpin yang ideal harus Bertanggung jawab, dalam artian bahwa bertanggung jawab terhadap dirinya dan juga terhadap anggotanya dalam suatu organisasi. Bertanggung jawab salah satu beban terberat, namun terasa ringan jika dibarengi dengan iman dan taqwa.

c. Jujur.

Seorang pemimpin yang ideal harus jujur, sehingga akan mampu untuk terbuka pada anggotanya dalam segala kebijakan yang diambil. Seorang pemimpin yang mempunyai sifat jujur, pasti akan membuat seluruh anggota percaya terhadap segala perkataan dan tindakannya. Akan cepat diikuti dan dilaksanakan oleh seluruh anggota organisasinya.

d. Dapat dipercaya.

Seorang pemimpin yang ideal harus dapat dipercaya, sehingga akan mampu untuk saling percaya dan tidak ada kecurigaan. Kepercayaan inilah yang memacu setiap anggota untuk lebih maju. Intinya jangan

sampai membuat suatu tindakan yang salah, sehingga akan menjadikan ketidakpercayaan.

e. Inisiatif.

Seorang pemimpin yang ideal harus inisiatif, sehingga akan mampu untuk memutuskan segala hal dengan benar. Selain itu juga memiliki kemampuan untuk menemukan solusi yang baik demi kemajuan organisasinya.

f. Konsisten dan tegas.

Konsisten dalam artian bahwa seorang pemimpin akan mampu menjalankan setiap aturan dan kebijakan. Sedangkan tegas yang dalam artian bahwa seorang pemimpin tidak membebaskan anggotanya, namun juga tidak mengekang anggotanya.

g. Adil.

Seorang pemimpin yang ideal harus berbuat adil, sehingga mampu untuk memperlakukan anggotanya dengan perlakuan yang sama sesuai dengan tugas dan bidangnya masing-masing. Begitu juga seorang pemimpin tidak memihak pada salah satu anggota, melainkan semua anggota.

h. Lugas.

Seorang pemimpin yang ideal harus lugas, sehingga akan mampu untuk menjelaskan pemikirannya secara langsung dan tidak bertele-tele.

Selain itu juga, seorang pemimpin harus mempunyai kebijakan, kepedulian pada kepentingan bersama dan didukung oleh hati nurani yang bersih, tulus dan ikhlas.

Kepemimpinan ideal identik dengan kepemimpinan masa depan, seperti pendapat Sheila Murray Bethel dalam bukunya yang berjudul : *“Making A Difference”*, terdapat 13 (tiga belas) sifat, antara lain :

- a. Memiliki visi dan misi;
- b. Memiliki strategi dan pemikiran yang mampu memikat orang lain;
- d. Memiliki etika untuk membangun kepercayaan anak buah;
- d. Mampu menciptakan perubahan untuk masa depan;
- e. Peka untuk menciptakan loyalitas;
- f. Berani mengambil resiko,
- g. Memiliki kemampuan dalam mengambil keputusan;
- h. Mampu mengambil keputusan yang bijaksana;
- i. Mampu berkomunikasi secara efektif;
- j. Mampu membangun tim;
- k. Memiliki keberanian bertindak;
- l. Memiliki komitmen yang kuat, dan
- m. Memiliki sifat jujur.

Dengan demikian, setidaknya seorang pimpinan organisasi harus memiliki kepedulian terhadap orang lain dalam konteks ini yaitu anggota kelompok.

2. Kepemimpinan dan Manajemen

Dalam menjalankan prosesnya, kepemimpinan itu serupa dengan manajemen dalam segala hal. Namun di sisi lain, ada juga perbedaan dengan manajemen. Dalam hal serupa, proses kepemimpinan mencakup kerja sama dengan orang lain, begitu juga dengan manajemen. Selain itu, kepemimpinan peduli akan pencapaian tujuan yang

efektif, demikian juga dengan manajemen. Umumnya banyak fungsi manajemen yaitu aktivitas yang konsisten dengan definisi kepemimpinan.

Antara kepemimpinan dan manajemen terdapat perbedaan. Kajian tentang kepemimpinan sejak dimulai pada masa Aristoteles, sedangkan manajemen dimulai pada abad 20 dengan lahirnya masyarakat industri.

Sejalan dengan itu, Kotler, 1990, berpendapat bahwa : “fungsi dominan manajemen adalah untuk menyediakan keteraturan dan konsisten untuk organisasi, sementara fungsi utama kepemimpinan adalah untuk menghasilkan perubahan dan pergerakan. Manajemen itu berusaha mencapai keteraturan dan stabilitas; kepemimpinan berusaha mencapai perubahan yang adaptif dan membangun”.

Selanjutnya, menurut pendapat Rost (1991 : 149), menyatakan bahwa : ”kepemimpinan adalah adalah hubungan pengaruh banyak arah, dan manajemen adalah hubungan otoritas satu arah. Kepemimpinan terkait dengan proses untuk mengembangkan tujuan bersama, dan manajemen ditujukan untuk mengkoordinasikan aktivitas guna menyelesaikan suatu pekerjaan”.

Hal ini cukup jelas, bahwa segala aktivitas manajemen sangat berbeda dengan aktivitas kepemimpinan.

3. Manajemen Kepemimpinan

Manajemen kepemimpinan dapat memberikan kontribusi terbaik

terhadap peningkatan kualitas pada suatu organisasi. Maju dan mundurnya, keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi banyak ditentukan oleh pemimpin, karena pemimpin merupakan pengendali dan penentu arah yang hendak ditempuh oleh organisasi menuju tujuan yang akan dicapai.

Sebagaimana menurut pendapat Siagian, 1991 mengemukakan bahwa : “arah yang hendak ditempuh oleh organisasi menuju tujuan harus sedemikian rupa sehingga mampu mengoptimalkan pemanfaatan semua sarana dan prasarana yang tersedia”. Semakin tinggi kepemimpinan yang diduduki oleh seseorang dalam organisasi, nilai dan bobot strategik dari keputusan yang diambilnya semakin besar.

Manajemen kepemimpinan mempunyai deskripsi, antara lain :

- a. Mampu menetapkan tujuan strategis organisasi;
- b. Mampu mengorganisasikan pekerjaan yang ada;
- c. Mampu menetapkan waktu pencapaian tujuan;
- d. Mampu mengarahkan kinerja;
- e. Mampu melibatkan para anggotanya dalam pelaksanaan tugas;
- f. Mampu berinteraksi dengan orang lain;
- g. Mampu berintrospeksi terhadap kinerjanya sebagai pimpinan;
- h. Memiliki kepribadian yang kuat dan tangguh;

- i. Mampu menerapkan gaya kepemimpinan demokratis dan transparan;
- j. Mampu berkomunikasi dengan baik;
- k. Mampu mengambil keputusan berdasarkan aspirasi bawahannya.

Selain dari ke 13 deskripsi di atas, terdapat 4 (empat) fungsi manajemen kepemimpinan, yang antara lain :

- a. Sebagai pemimpin;
Menurut fungsi ini, seorang pemimpin organisasi dapat melaksanakan pengawasan (*controlling*), memerintahkan (*commanding*), mengorganisasikan (*organizing*), dan mentransformasikan kebutuhan.
- b. Sebagai manajer;
Menurut fungsi ini, seorang manajer dapat mengadakan perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengadaan staf (*staffing*), pengarahan/bimbingan (*directing*), pengkoordinasian (*coordinating*) pelaporan (*reporting*), dan penganggaran (*budgeting*).
- c. Sebagai administrator;
Menurut fungsi ini, seorang administrator dapat mengadakan formulasi (perumusan) kebijakan administrasi, menyediakan, mengelola dan menyimpan dengan baik dan rapi.
- d. Sebagai pengorganisasian.
Menurut fungsi ini, yakni mengatur tugas, wewenang dan tanggung jawab, serta sumber daya.

Dari pernyataan ini, ada hal yang menarik untuk diperhatikan mengenai manajer dan pemimpin. Menurut pendapat Bennis dan Nanus (1985 : 221), mengutip bahwa : ”manajer adalah orang yang melakukan segala sesuatu dengan benar, sementara pemimpin adalah orang yang melakukan hal yang benar”.

4. Organisasi

Kebersamaan dan keberhasilan suatu pekerjaan akan selesai, jika semua orang ataupun kelompok orang saling bekerjasama dalam suatu tempat tertentu. Tempat di mana seseorang ataupun kelompok melakukan aktivitas atau kegiatan untuk mencapai tujuan bersama dinamakan organisasi. Dalam suatu organisasi, semua anggota akan lebih mudah dan leluasa dalam mengembangkan bakat dan minatnya.

Namun, di sisi lain, ada juga organisasi yang tidak efektif. Semua aktivitas ataupun kegiatannya menjadi vakum ataupun terhenti. Lambat laun akan mengalami kebangkrutan bahkan terhenti atau menjadi bubar. Organisasi yang demikian dinamakan organisasi tidak sehat.

Organisasi yang efektif akan membawa kemajuan dan keberhasilan, karena didukung oleh struktur organisasi yang efektif. Untuk lebih efektif dan efisien mengenai struktur organisasi, terdapat beberapa tahapan, sebagai berikut:

a. Pembagian kerja;

Dalam setiap organisasi setiap anggota mempunyai bidang tugas masing-masing sesuai dengan

tupoksinya. Pembagian kerja akan sesuai dengan struktur organisasinya. Setiap orang akan ditempatkan pada bidang sesuai dengan keahliannya.

b. Departementalisasi;

Adanya pengelompokan pekerjaan ke dalam unit-unit kerja, sesuai dengan tugas dan fungsinya.

c. Distribusi otoritas;

Adanya penyaluran (pembagian, pengiriman) kepada beberapa orang atau ke beberapa tempat.

d. Koordinasi.

Adanya pengaturan dan pengontrolan kegiatan kepada bagian-bagian atau unit-unit kerja agar tidak saling antara satu dengan yang lain.

Perkembangan organisasi saat ini semakin maju dan sangat pesat. Hal ini dapat dijumpai dengan semakin banyaknya pendirian usaha kecil menengah (UKM). Selain itu juga, di setiap desa di Indonesia hampir semuanya memiliki Badan Usaha Milik Desa (BUMDes).

Dalam teori organisasi dapat dikenal paling sedikit ada 3 (tiga) bentuk organisasi, antara lain :

a. Bentuk Organisasi Lini (*Line Organization*);

Bentuk organisasi yang hanya dapat menghubungkan secara langsung menurut garis vertikal antara pimpinan dengan bawahan. Bentuk ini merupakan organisasi yang paling kecil, misalnya bengkel mobil, kedai warung (kafe), dll.

b. Bentuk Organisasi Lini dan Staff (*Line and Staff Organization*);

Bentuk organisasi yang dapat menghubungkan secara tidak langsung, dengan melalui garis komando antara pimpinan, staf dan bawahan. Bentuk ini merupakan bentuk organisasi besar dan bersifat kompleks, misalnya Kantor, Dinas, dll.

c. Bentuk Organisasi Fungsional (*Functional Organization*).

Bentuk organisasi yang berdasarkan sifat dan macam pekerjaan yang harus dilakukan sesuai dengan bidang keahlian ataupun spesialisasi. Bentuk ini merupakan bentuk organisasi besar dan bersifat kompleks, misalnya Lembaga, Kementerian, Perusahaan Penerbitan Buku, dll.

di sisi lain, ada juga perbedaan dengan manajemen. Dalam hal serupa, proses kepemimpinan mencakup kerja sama dengan orang lain, begitu juga dengan manajemen. Selain itu, kepemimpinan peduli akan pencapaian tujuan yang efektif, demikian juga dengan manajemen. Umumnya banyak fungsi manajemen yaitu aktivitas yang konsisten dengan definisi kepemimpinan.

Manajemen kepemimpinan dapat memberikan kontribusi terbaik terhadap peningkatan kualitas pada suatu organisasi. Maju dan mundurnya, keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi banyak ditentukan oleh pemimpin, karena pemimpin merupakan pengendali dan penentu arah yang hendak ditempuh oleh organisasi menuju tujuan yang akan dicapai.

KESIMPULAN

Karakter akan memungkinkan untuk timbulnya kepercayaan, sedangkan kepercayaan itu memungkinkan akan tampilnya kepemimpinan. Kepemimpinan dapat dipandang sebagai suatu instrumen dalam upaya mempengaruhi dan mengendalikan orang atau sekelompok orang agar mau bekerjasama dalam mencapai tujuan tertentu. Terdapat 8 (delapan) karakter kepemimpinan ideal, yaitu : cerdas, bertanggung jawab, jujur, dapat dipercaya, inisiatif, konsisten, tegas dan lugas.

Dalam menjalankan prosesnya, kepemimpinan itu serupa dengan manajemen dalam segala hal. Namun

DAFTAR PUSTAKA

- Aime & Sebastian. (2010). *Manajemen Strategik Keorganisasian Publik*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Arikunto, (1996). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT. Rhineka Cipta.
- Handayaniingrat, (1996). *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Jakarta : PT. Gunung Agung.
- Northouse, P.G., (2013). *Kepemimpinan : Teori dan Praktek*. Jakarta : PT. Indeks.

- Robison, Ginting, (1999). *Perilaku Organisasi Jilid I*. Terjemaaahan Tim Indeks. Jakarta : PT. Indeks.
- Robbins, S.P. (1994). *Teori Organisasi : Struktur, Desain & Aplikasi*. Jakarta : Arcan.
- Sarwoto, (1994). *Dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Siagian, (1991). *Manajemen dalam Pemerintahan*. Jakarta : LAN RI.
- Slamet, (2002). *Administtrasi Negara Sebuah Pedoman Kerja* : Jakarta.
- Sulaksana, (2002). *Menuju Masyarakat Partisipatif*. Yogyakarta : Kanisius.
- Usman, Husaini. (2013). *Manajemen : Teori, Praktek dan Riset Pendidikan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____. (2004). *Komitmen Pemimpin Bangsa*. Jakarta : Yayasan Jati Diri Bangsa.
- Vita. (2018). *Pembangunan Karakter Bangsa*. Bahan Materi pada Diklat Bela Negara. Bogor.