Tugas Safri Usman

Review paper

Lis M. Yapanto

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah atas rahmat dan ridlo Allah, kami dapat menyelesaikan makalah tentang “Peran Kepemimpinan dalam Organisasi”. Untuk memenuhi tugas mata kuliah Kepemimpinan dalam pengembangan dan pengorganisasian masyarakat (KPPM). Saya menyadari dalam makalah ini masih memiliki banyak kekurangan. Oleh karena itu saya mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk kesempurnaan makalah ini. Semoga makalah yang saya buat ini dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Akhir kata semoga makalah ini dapat memberikan manfaat kepada kita sekalian.

Gorontalo, 06 Desember 2017

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	2
C. Tujuan	2

BAB II PEMBAHASAN

A. Pengertian Kepemimpinan	3
B. Pengertian Organisasi	4
C. Pengertian Peran Kepemimpinan	5

D. Macam-macam Peran kepemimpinan	5
E. Peran Pemimpin dalam Organisasi	9
F. Contoh Peran kepemimpinan	11
BAB III PENUTUP	
A. Kesimpulan	15
B. Saran.....	15
DAFTAR PUSTAKA	

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia adalah makhluk sosial yang tidak dapat hidup sendiri, dalam hidup manusia selalu berinteraksi dengan sesama serta lingkungannya. Agar terciptanya suatu organisasi yang harmonis, maka manusia harus memiliki kelompok dalam suatu organisasi tertentu. Kepemimpinan merupakan lokomotif organisasi yang selalu menarik dibicarakan. Daya tarik ini didasari pada latar historis yang menunjukkan arti penting keberadaan seorang pemimpin dalam setiap kegiatan kelompok, dan kenyataannya bahwa seorang pemimpin dalam setiap kegiatan kelompok merupakan sentrum dalam pola interaksi antar komponen organisasi.

Dalam organisasi selalu melibatkan beberapa orang yang saling berinteraksi secara intensif. Interaksi tersebut disusun dalam suatu struktur yang dapat membantu dalam usaha pencapaian tujuan bersama. Agar pelaksanaan kerja dalam organisasi dapat berjalan sebagaimana mestinya maka dibutuhkan sumber seperti perlengkapan, metode kerja, bahan baku, dan lain-lain.

Peranan pemimpin dalam suatu organisasi itu sangatlah penting karena keberadaan pimpinan yaitu menjadi palang pintu atau menjadi salah satu ujung tombak dari keberhasilan dalam berorganisasi. Peran pemimpin tidak pernah lepas dari pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen dalam organisasi yaitu mulai dari organisasi Planning termasuk budgeting, Organizing, Staffing, Actuating or Leadership, Coordinating dan Controlling atau Evaluation. Akan tetapi, setiap perjalanan operasional suatu organisasi akan menemui kendala atau masalah akibat dinamika lingkungan Internal dan Eksternal organisasi. Untuk menyiasati situasi dan kondisi tersebut maka diperlukan seni memimpin yang cerdas untuk mencapai efektivitas kepemimpinan. Kepemimpinan yang efektif bagi pemimpin dalam melaksanakan peran pengendalian organisasi memiliki kontribusi besar bagi keberhasilan orang-orang yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Salah satu tugas atau peran pimpinan yaitu harus bisa mengelola konflik dalam organisasi yang dipimpinnya sehingga setiap konflik itu bisa diselesaikan dengan baik dan tidak ada yang merasa dirugikan. Pimpinan adalah seseorang yang bekerja melalui orang lain dengan mengoordinasikan kegiatan-kegiatan mereka guna mencapai sasaran organisasi.

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalahnya yaitu adalah :

1. Apa pengertian kepemimpinan ?
2. Apa pengertian organisasi ?
3. Apa saja macam-macam peran kepemimpinan ?
4. Bagaimana peran pemimpin dalam sebuah organisasi ?
5. Apa saja contoh-contoh peran pemimpin dalam sebuah organisasi ?

C. Tujuan

1. Tujuan umum

Mahasiswa mampu mengetahui tentang peran kepemimpinan dalam organisasi.

2. Tujuan khusus
 - a. Mengetahui pengertian kepemimpinan
 - b. Mengetahui pengertian organisasi.
 - c. Mengetahui macam-macam peran kepemimpinan.
 - d. Mengetahui peran pemimpin dalam sebuah organisasi.
 - e. Mengetahui contoh-contoh peran pemimpin dalam sebuah organisasi.

BAB II

PEMBAHASAN

A. Pengertian Kepemimpinan

Banyak para ahli dari manajemen yang memberikan pendapatnya tentang definisi dari kepemimpinan dimana kepemimpinan didefinisikan sebagai proses pengarahan dan mempengaruhi para karyawan dalam aktivitasnya yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok. Apabila kita berbicara mengenai kepemimpinan maka tidak akan terlepas dari siapa yang memimpin yang disebut dengan pemimpin. Seorang pemimpin merupakan individu yang dapat menerapkan prinsip motivasi, disiplin, dan produktifitas, jika bekerja sama dengan orang, tugas dan situasi agar dapat mencapai tujuan dari sebuah perusahaan

kepemimpinan yang efektif sangat tergantung dari landasan manajerial yang kokoh. Adapun beberapa definisi kepemimpinan menurut para ahli yaitu diantaranya :

1. Menurut Howard H. Hyot yang dikutip oleh kartini kartono dalam bukunya pemimpin dan kepemimpinan (2004 : 57) bahwa “kepemimpinan adalah seni untuk mempengaruhi tingkah laku manusia, kemampuan untuk membimbing orang”.
2. Dubrin (2005;3) dalam bukunya leadership mengemukakan bahwa “kepemimpinan itu adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasi organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara agar tujuan organisasional dapat tercapai.
3. Siagian (2002;62) dalam bukunya manajemen sumber daya manusia mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain (para bawahannya), sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya.
4. Nimran (2002:62) bahwa “kepemimpinan atau leadership adalah suatu proses mempengaruhi perilaku orang lain agar berperilaku seperti yang akan dikehendaki”.

Berdasarkan beberapa definisi diatas, maka kepemimpinan adalah proses memengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

B. Pengertian Organisasi

Organisasi berasal dari kata oranon, dalam bahasa yunani berarti alat. Pengertian organisasi telah banyak di sampaikan oleh para ahli, tetapi pada dasarnya tidak ada perbedaan yang signifikan dan sebagai bahan perbandingan akan disampaikan beberapa pendapat sebagai berikut :

1. Chester I. Barnard (1938), Mengemukakan bahwa organisasi adalah sistem kerja sama antara dua orang atau lebih.
2. James D. Mooney, Organisasi adalah setiap bentuk kerja sama untuk mencapai tujuan bersama.
3. Dimock, Organisasi adalah perpaduan secara sistematis daripada bagian-bagian yang saling ketergantungan atau berkaitan untuk membentuk suatu kesatuan yang bulat melalui kewenangan, koordinasi dan pengawasan dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Jadi Organisasi adalah sekelompok orang (dua atau lebih) yang secara formal dipersatukan dalam suatu kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

C. Pengertian Peran Kepemimpinan

Sebelum membahas tentang macam-macam peran kepemimpinan terlebih dahulu kita akan memaparkan tentang pengertian peran kepemimpinan itu sendiri. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas-aktivitas sebuah kelompok yang diorganisasi ke arah pencapaian tujuan. Dalam pengertian lain kepemimpinan adalah kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pimpinan satuan kerja untuk mempengaruhi orang lain, terutama bawahannya, untuk berfikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku yang positif ia memberikan sumbangan nyata dalam pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan pengertian manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian upaya dari anggota organisasi serta penggunaan semua sumber daya yang ada pada organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dalam manajemen, kepemimpinan merupakan sub sistem dari pada manajemen. Karena mengingat peranan vital seorang pemimpin dalam menggerakkan bawahan, maka timbul pemikiran di antara para ahli untuk bisa jauh lebih mengungkapkan peran apa saja yang menjadi beban dan tanggung jawab pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya. Adapun beberapa definisi peranan kepemimpinan menurut para ahli yaitu diantaranya :

1. Sarbin dan Allen (thoha, 1995), merumuskan “peran sebagai suatu rangkaian perilaku yang teratur, yang ditimbulkan karena suatu jabatan tertentu atau karena adanya suatu yang mudah dikenal”.
2. Wahjosumidjo (1994),”peran kepemimpinan ditekankan kepada sederetan tugas-tugas apa yang perlu dilakukan oleh setiap pemimpin dalam hubungannya dengan bawahan”.
3. Stoner dan mintzberg, keduanya memandang kepemimpinan sebagai sub sistem dari manajemen.
4. Miftah Thoha (1995), mengemukakan ”pada hakekatnya kepemimpinan mempunyai pengertian agak luas dibanding dengan manajemen”.

Pengertian peran itu sendiri adalah perilaku yang diatur dan diharapkan dari seseorang dalam posisi tertentu. Jadi peran kepemimpinan adalah seperangkat perilaku yang diharapkan dilakukan oleh seseorang sesuai kedudukannya sebagai seorang pemimpin.

D. Macam-macam Peran Kepemimpinan

1. Peran Kepemimpinan dalam Pengambilan Keputusan

Kepemimpinan seseorang dalam sebuah organisasi sangat besar perannya dalam setiap pengambilan keputusan, sehingga membuat keputusan dan mengambil tanggung jawab terhadap hasilnya adalah salah satu tugas pemimpin. Sehingga jika seorang pemimpin tidak mampu membuat keputusan, seharusnya dia tidak dapat menjadi pemimpin.

Dilain hal, pengambilan keputusan dalam tinjauan perilaku mencerminkan karakter bagi seorang pemimpin. Oleh sebab itu, untuk mengetahui baik tidaknya keputusan yang diambil bukan hanya dinilai dari konsekuensi yang ditimbulkannya, melainkan melalui berbagai pertimbangan dalam prosesnya. Kegiatan pengambilan keputusan merupakan salah satu bentuk kepemimpinan, sehingga:

- a. Teori keputusan merupakan metodologi untuk menstrukturkan dan menganalisis situasi yang tidak pasti atau berisiko, dalam konteks ini keputusan lebih bersifat perspektif daripada deskriptif
- b. Pengambilan keputusan adalah proses mental dimana seorang manajer memperoleh dan menggunakan data dengan menanyakan hal lainnya, menggeser jawaban untuk menemukan informasi yang relevan dan menganalisis data; manajer, secara individual dan dalam tim, mengatur dan mengawasi informasi terutama informasi bisnisnya
- c. Pengambilan keputusan adalah proses memilih di antara alternatif-alternatif tindakan untuk mengatasi masalah.

Dalam pelaksanaannya, pengambilan keputusan dapat dilihat dari beberapa aspek, yaitu:

- a. Proses pengambilan keputusan

Prosesnya dilakukan melalui beberapa tahapan seperti:

- 1) Identifikasi masalah
- 2) Mendefinisikan masalah
- 3) Memformulasikan dan mengembangkan alternative
- 4) Implementasi keputusan
- 5) Evaluasi keputusan

- b. Gaya pengambilan keputusan

Selain proses pengambilan keputusan, terdapat juga gaya pengambilan keputusan. Gaya adalah *lear habit* atau kebiasaan yang dipelajari. Gaya pengambilan keputusan merupakan kuadran yang dibatasi oleh dimensi:

- 1) Cara berpikir, terdiri dari:
 - a) Logis dan rasional; mengolah informasi secara serial
 - b) Intuitif dan kreatif; memahami sesuatu secara keseluruhan.

2) Toleransi terhadap ambiguitas

- a) Kebutuhan yang tinggi untuk menstruktur informasi dengan cara meminimalkan ambiguitas
- b) Kebutuhan yang rendah untuk menstruktur informasi, sehingga dapat memproses banyak pemikiran pada saat yang sama.

Kombinasi dari kedua dimensi diatas menghasilkan gaya pengambilan keputusan seperti:

- a. *Direktif* adalah toleransi ambiguitas rendah dan mencari rasionalitas. Efisien, mengambil keputusan secara cepat dan berorientasi jangka pendek.
- b. *Analitik* adalah toleransi ambiguitas tinggi dan mencari rasionalitas. Pengambil keputusan yang cermat, mampu menyesuaikan diri dengan situasi baru.
- c. *Konseptual* adalah toleransi ambiguitas tinggi dan intuitif. Berorientasi jangka panjang, seringkali menekan solusi kreatif atas masalah.
- d. *Behavioral* adalah toleransi ambiguitas rendah dan intuitif. Mencoba menghindari konflik dan mengupayakan penerimaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka berikut adalah upaya-upaya yang perlu ditempuh seperti:

- a. Cerna masalah

Sejalan dengan peran kepemimpinan, maka terdapat perbedaan antara permasalahan tentang tujuan dan metode. Dalam kondisi seperti ini peran pemimpin adalah mengambil inisiatif dalam hubungannya dengan tujuan dan arah daripada metode dan cara.

- b. Identifikasi alternatif

Kemampuan untuk memperoleh alternatif yang relevan sebanyak-banyaknya.

- c. Tentukan prioritas

Memilih diantara banyak alternatif adalah esensi dari kegiatan pengambilan keputusan.

- d. Ambil langkah

Upaya pengambilan keputusan tidak berhenti pada tataran pilihan, melainkan berlanjut pada langkah implementasi dan evaluasi guna memberikan umpan balik.

2. Peran Kepemimpinan Dalam Membangun Tim

Tim adalah kelompok kerja yang dibentuk dengan tujuan untuk menyelesaikan tujuan bersama sebuah kelompok organisasi atau masyarakat. Tujuan dari pembentukan tim di sini adalah membangun pedoman umum dalam membentuk atau membangun tim, yaitu:

- a. Menanamkan pada kepentingan bersama
- b. Menggunakan seremoni dan ritual-ritual
- c. Menggunakan simbol-simbol untuk mengembangkan identifikasi dengan unit kerja
- d. Mendorong dan memudahkan interaksi sosial yang memuaskan

- e. Mengadakan pertemuan-pertemuan membangun tim
- f. Menggunakan jasa konsultan bila diperlukan.

Kepemimpinan didefinisikan sebagai proses untuk memberikan pengarahan dan pengaruh pada kegiatan yang berhubungan dengan tugas sekelompok anggotanya. Mereka yakin bahwa tim tidak akan sukses tanpa mengkombinasikan kontribusi setiap anggotanya untuk mencapai tujuan akhir yang sama. Adapun peranan pemimpin dalam tim adalah sebagai berikut:

- a. Memperlihatkan gaya pribadi
- b. Proaktif dalam sebagian hubungan
- c. Mengilhami kerja tim
- d. Memberikan dukungan timbal balik
- e. Membuat orang terlibat dan terikat
- f. Memudahkan orang lain melihat peluang dan prestasi
- g. Mencari orang yang ingin unggul dan dapat bekerja secara konstruktif
- h. Mendorong dan memudahkan anggota untuk bekerja
- i. Mengakui prestasi anggota tim
- j. Berusaha mempertahankan komitmen
- k. Menempatkan nilai tinggi pada kerja tim.

3. Peran Pemimpin dalam Manajemen Sumber Daya Manusia

Mengapa sering terjadi keluhan dari para pelanggan tentang mutu produk dan pelayanannya di suatu perusahaan. Hal ini wajar terjadi sejalan dengan semakin tinggi dinamika preferensi dan kritisnya para pelanggan tentang mutu. Karena itu dibutuhkan peran utama manajemen (seorang manajer) yakni melaksanakan fungsi-fungsi manajemen untuk memperoleh hasil yang ditargetkan perusahaan atau yang diinginkan oleh pelanggan. Sementara peran pemimpin dengan kepemimpinan mutunya adalah mengembangkan dan memperbaiki sistem agar program pengembangan mutu sumber daya manusia berhasil sesuai harapan. Dalam prakteknya, seorang manajer di samping melaksanakan fungsi-fungsi manajemen juga harus mampu menjalankan kepemimpinan mutu sumber daya manusia dengan efektif secara bersinambung.

4. The Vision Role

Sebuah visi adalah pernyataan yang secara relatif mendeskripsikan aspirasi atau arahan untuk masa depan organisasi. Dengan kata lain sebuah pernyataan visi harus dapat menarik

perhatian tetapi tidak menimbulkan salah pemikiran. Dengan peran kepemimpinan inilah supaya visi sesuai dengan tujuan organisasi di masa mendatang, para pemimpin harus menyusun dan menafsirkan tujuan-tujuan bagi individu dan unit-unit kerja.

5. Peran Pemimpin dalam Pembangkit Semangat

Salah satu peran kepemimpinan yang harus dijalankan oleh seorang pemimpin adalah peran membangkitkan semangat kerja. Peran ini dapat dijalankan dengan cara memberikan pujian dan dukungan. Pujian dapat diberikan dalam bentuk penghargaan dan insentif. Penghargaan adalah bentuk pujian yang tidak berbentuk uang, sementara insentif adalah pujian yang berbentuk uang atau benda yang dapat kuantifikasi. Pemberian insentif hendaknya didasarkan pada aturan yang sudah disepakati bersama dan transparan. Insentif akan efektif dalam peningkatan semangat kerja jika diberikan secara tepat, artinya sesuai dengan tingkat kebutuhan karyawan yang diberi insentif, dan disampaikan oleh pimpinan tertinggi dalam organisasi, serta diberikan dalam suatu "event" khusus.

Peran membangkitkan semangat kerja dalam bentuk memberikan dukungan, bisa dilakukan melalui kata-kata, baik langsung maupun tidak langsung, dalam kalimat-kalimat yang sugestif. Dukungan juga dapat diberikan dalam bentuk peningkatan atau penambahan sarana kerja, penambahan staf yang berkualitas, perbaikan lingkungan kerja, dan sebagainya.

6. Peran Pemimpin dalam Menyampaikan Informasi

Informasi merupakan jantung kualitas perusahaan atau organisasi; artinya walaupun produk dan layanan purna jual perusahaan tersebut bagus, tetapi jika komunikasi internal dan eksternalnya tidak bagus, maka perusahaan itu tidak akan bertahan lama karena tidak akan dikenal masyarakat dan koordinasi kerja di dalamnya jelek. Penyampaian atau penyebaran informasi harus dirancang sedemikian rupa sehingga informasi benar-benar sampai kepada komunikan yang dituju dan memberikan manfaat yang diharapkan. Informasi yang disebarkan harus secara terus-menerus dimonitor agar diketahui dampak internal maupun eksternalnya. Monitoring tidak dapat dilakukan asal-asalan saja, tetapi harus betul-betul dirancang secara efektif dan sistemik. Selain itu, seorang pemimpin juga harus menjalankan peran consulting baik ke lingkungan internal organisasi maupun ke luar organisasi secara baik, sehingga tercipta budaya organisasi yang baik pula. Sebagai orang yang berada di puncak dan dipandang memiliki pengetahuan yang lebih baik dibanding yang dipimpin, seorang pemimpin juga harus mampu memberikan bimbingan yang tepat dan simpatik kepada bawahannya yang mengalami masalah dalam melaksanakan pekerjaannya.

E. Peran Pemimpin dalam Organisasi

Kepemimpinan dalam organisasi mencakup segala aspek. Kepemimpinan tentu saja sangat penting bagi jalannya organisasi karena jika sebuah organisasi berjalan tanpa adanya unsur kepemimpinan yang baik dari anggotanya juga dari pimpinan organisasinya, maka setiap masalah yang muncul dalam berjalannya organisasi tersebut akan sulit untuk diselesaikan secara cepat dan efisien, yang mengakibatkan tujuan adanya organisasi tersebut terhambat. Karakteristik pemimpin yang sukses yaitu cerdas, terampil secara konseptual, kreatif, diplomatis, taktis, lancar berbicara, memiliki pengetahuan tentang tugas kelompok, dan memiliki keterampilan sosial. Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan agar kepemimpinan dapat berperan dengan baik, antara lain:

1. Yang menjadi dasar utama dalam efektivitas kepemimpinan bukan pengangkatan atau penunjukannya, melainkan penerimaan orang lain terhadap kepemimpinan yang bersangkutan
2. Efektivitas kepemimpinan tercermin dari kemampuannya untuk tumbuh dan berkembang
3. Efektivitas kepemimpinan menuntut kemahiran untuk “membaca” situasi
4. Perilaku seseorang tidak terbentuk begitu saja, melainkan melalui pertumbuhan dan perkembangan
5. Kehidupan organisasi yang dinamis dan serasi dapat tercipta bila setiap anggota mau menyesuaikan cara berfikir dan bertindak untuk mencapai tujuan organisasi.

Ada beberapa peran pemimpin yang harus ada dalam sebuah organisasi yaitu :

1. Bersikap adil (*Arbitrating*)

Dalam kehidupan organisasi apapun, rasa kebersamaan diantara para anggotanya adalah mutlak. Sebab rasa kebersamaan pada hakekatnya merupakan pencerminan dari kesepakatan antar sesama bawahan, maupun antar pemimpin dengan bawahan, dalam mencapai tujuan organisasi. Tetapi dalam hal-hal tertentu mungkin akan terjadi ketidaksesuaian atau timbul persoalan dalam hubungan diantara para bawahan. Apabila diantara mereka tidak bisa memecahkan persoalan tersebut, pemimpin perlu turun tangan untuk segera menyelesaikan. Dalam hal memecahkan persoalan hubungan diantara bawahan, pemimpin harus bertindak adil dan tidak memihak.

2. Memberikan sugesti (*suggesting*)

Sugesti bisa disebut saran atau anjuran. Dalam rangka kepemimpinan, sugesti merupakan kewibawaan atau pengaruh yang seharusnya mampu menggerakkan hati orang lain. Sugesti mempunyai peranan yang sangat penting dalam memelihara dan membina rasa pengabdian, partisipasi dan harga diri, serta rasa kebersamaan diantara para bawahan.

3. Mendukung tercapainya tujuan (*supplying objectives*)

Tercapainya tujuan organisasi tidak terjadi secara otomatis, melainkan harus didukung oleh berbagai sumber. Oleh sebab itu, agar setiap organisasi dapat efektif dalam arti mencapai tujuan yang telah ditetapkan, serta pendayagunaan sumberdaya manusianya secara optimal, perlu disiapkan sumber pendukungnya yang memadai. Seperti mekanisme dan tata kerja, sarana, serta sumber yang lain.

4. Katalisator (*catalysing*)

Secara kimia, arti kata “katalis” atau katalisator” ialah saat yang tidak ikut bereaksi, tetapi mempercepat reaksi (kimia). Dalam dunia kepemimpinan, seorang pemimpin dikatakan berperan sebagai seorang katalisator apabila pemimpin tersebut berperan selalu meningkatkan penggunaan segala sumber daya manusia yang ada, berusaha memberikan rewaksi yang memberikan semangat dan daya kerja cepat dan semaksimal mungkin, serta selalu tampil sebagai pelopor dan pembawa perubahan.

5. Menciptakan rasa aman (*providing security*)

Setiap pemimpin berkewajiban menciptakan rasa aman bagi para bawahannya. Fungsi ini hanya dapat dilaksanakan apabila setiap pemimpin selalu mampu memelihara hal-hal yang positif, sikap optimisme dalam menghadapi setiap permasalahan, sehingga dengan demikian dalam melaksanakan tugas-tugasnya, bawahan merasa aman, bebas dari segala perasaan gelisah, kekhawatiran, dan merasa memperoleh jaminan keamanan dari pimpinan.

6. Sebagai wakil organisasi (*representing*)

Setiap bawahan yang bekerja pada unit organisasi apapun selalu memandang atasan atau pimpinannya mempunyai peranana dalam segala bidang kegiatan, lebih-lebih kepemimpinan yang menganut prinsip “keteladanan atau panutan”. Seorang pemimpin adalah segala-galanya, oleh karenanya segala perilaku, perbuatan dan kata-katanya akan selalu memberikan kesan tertentu terhadap organisasinya. Penampilan dan kesan-kesan positif seorang pemimpin akan memberikan gambaran yang positif pula terhadap organisasi yang dipimpinnya. Dengan demikian setiap pemimpin tidak lain juga diakui sebagai tokoh yang mewakili dalam segala hal dari organisasi yang dipimpinnya.

7. Sumber inspirasi (*inspiring*)

Seorang pemimpin pada hakekatnya adalah sumber semangat bagi para bawahannya. Oleh karena itu setiap pemimpin harus selalu dapat membangkitkan semangat para bawahan, sehingga para bawahan menerima dan memahami tujuan organisasi secara antusias dan bekerja secara efektif ke arah tercapainya tujuan organisasi.

8. Bersikap menghargai (*praising*)

Setiap orang pada dasarnya mengkehendaki adanya pengakuan dan penghargaan dari orang lain. Demikian pula setiap bawahan dalam suatu organisasi memerlukan adanya pengakuan dalam penghargaan dari atasannya. Oleh karena itu, menjadi kewajiban pemimpin harus mau memberikan penghargaan atau pengakuan dalam bentuk apapun kepada bawahannya.

F. Contoh Kasus Peran Kepemimpinan

“Contoh kasus peran kepemimpinan dalam krisis perusahaan nissan”.

Persaingan selalu menghasilkan pihak yang menang dengan pihak yang kalah. Perusahaan yang mampu meraih keunggulan kompetitif, maka perusahaan itulah yang keluar sebagai pemenang. Bagaimana dengan perusahaan yang kalah bersaing? Hanya ada dua pilihan, yaitu gugur dalam persaingan bisnis atau berubah, seperti ungkapan yang terkenal “Dead or Change!” Di sinilah letak peran penting seorang pemimpin. Mau dibawa berlabuh ke manakah perusahaan itu? Arah tujuan kapal tergantung oleh kapten kapal, begitu pula arah dan strategi perusahaan yang sangat tergantung peran kepemimpinan untuk mencapai tujuannya.

Peran kepemimpinan dalam kondisi krisis perusahaan dapat dilihat dari kegigihan Nissan keluar dari jurang kegagalan. Pada tahun 1998, tanda-tanda jatuhnya perusahaan otomotif raksasa Jepang itu semakin Nampak jelas. Para petinggi Nissan sudah tidak berdaya menghadapi persaingan bisnis saat itu, ditambah lagi timbunan hutang yang menggunung sekitar puluhan miliar US Dollar. Ketika kondisi darurat seperti itu, dewi fortuna masih berpihak pada Nissan. Perusahaan otomotif dari Perancis, Renault sepakat membeli 37 persen saham Nissan dengan satu syarat yaitu menempatkan salah satu utusannya sebagai CEO di Nissan. Dialah Carlos Ghosn, tokoh dibalik revolusi Nissan menggebrak kembali pasar global.

Setibanya di Jepang, Ghosn segera menentukan langkah kunci yang terdiri dari tiga langkah. Langkah awal Ghosn ialah membangun kepercayaan bangkit untuk berubah pada setiap pekerja di saat darurat itu. Laporan-laporan menunjukkan fakta bahwa Nissan telah benar-benar berada di puncak kegagalan. Tidak ada jalan lain lagi bagi Nissan selain bangkit untuk berubah. Perubahan yang dilakukan harus berdasarkan visi ke depan untuk menembus pasar global masa depan, serta penerapan yang tegas atas strategi-strategi perusahaan yang telah disusun.

Langkah kedua, Ghosn menyusun dua strategi dalam suatu rencana yang dia sebut Nissan Recovery Plan. Strategi pertama yaitu segera melakukan revitalisasi produk-produk baru Nissan. Proses pengembangan produk-produk baru harus dipercepat. Untuk menjalankan strategi itu, Nissan merekrut Shiro Nakamura, desainer mobil ternama di Jepang. Di sisi lain,

strategi kedua yaitu melakukan efisiensi biaya sebesar-besarnya. Menutup pabrik-pabrik operasional yang dianggap kurang begitu mendesak, dan pengalihan operasional untuk lebih terfokus pada operasional sentral.

Langkah ketiga Ghosn untuk menyempurnakan tahapan strateginya ialah membentuk tim inti yang langsung dipimpin olehnya. Tugas tim inti sangat jelas dan tegas, yaitu memastikan bahwa Recovery Plan dapat diimplementasikan secara optimal. Bagaimana pun sempurnanya rencana yang disusun harus disertai implementasi yang tegas. Di sini letak vital peran Ghosn untuk kembali mengangkat kebesaran Nissan di pasar otomotif global.

Kerja keras dalam misi yang hampir mustahil itu berbuah manis pada tahun 2001 dan tahun-tahun berikutnya. Sang raksasa telah bangkit dengan menunjukkan prestasi demi prestasi. Tahun 2005 produk andalannya Nissan X-Trail melenggang menjadi primadona di pasar otomotif global. Diikuti Nissan Grand Livina yang juga booming pada tahun 2007. Dibalik kesuksesan demi kesuksesan Nissan, ialah peran Charles Ghosn yang membawa Nissan keluar dari jurang kebangkrutan. Kepemimpinan yang dimiliki dengan keyakinan penuh menghadapi situasi krisis mampu mendorong kinerja optimal setiap pekerjanya untuk mencapai visi Nissan yang besar dengan implementasi yang tegas. Itulah peran kepemimpinan Carlos Ghosn dalam drama heroik untuk kembali mengibarkan kejayaan Nissan di pentas global.

Jadi Peran kepemimpinan sangat vital dalam strategi perusahaan menghadapi masa krisis, dengan visi ke depan sebagai arah perusahaan disertai penerapan yang tegas untuk kembali meraih keunggulan bisnis.

BAB III

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari pembahasan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka pada bagian penutup ini dapat ditarik kesimpulan bahwa pemimpin yang baik sangatlah diperlukan dalam suatu organisasi. Selain pemimpin, masa depan organisasi bergantung juga pada tangan anggota, hanya pemimpin yang memiliki kepemimpinan yang baiklah yang nantinya dapat memajukan organisasi tersebut. Pemimpin bukanlah dictator, disini pemimpin hanyalah alat untuk memotivasi anggota lainnya dalam mencapai tujuan tertentu. Maka pemimpin sangat berperan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Pemimpin yang baik dapat menjadi contoh bagi anggotanya.

B. Saran

Bagi seorang pemimpin haruslah dapat mengetahui serta menjalankan perannya mengenai apa yang diperlukan dalam pemenuhan pelaksanaan pekerjaan atau tugasnya. Banyak sekali cara yang dapat digunakan sesuai isi makalah diatas. Demikianlah makalah ini kami susun supaya makalah ini dapat dimanfaatkan pembaca dalam memahami tentang Peran Kepemimpinan Dalam Organisasi. Selain itu penulis juga menyarankan untuk menerapkan apa yang baik dari makalah ini dan juga mengingatkan penulis apa yang dianggap pembaca kurang

baik dari makalah ini. Makalah ini masih banyak memiliki kekurangan, untuk itu penulis menyarankan agar makalah ini bisa disempurnakan baik dari cara penulisan maupun pada struktur pembahasan.

REFERENCES

- Yapanto, L. M., Harahab, N., & Olii, A. H. (n.d.). *The Coastal communities and alternative income In Bone Bolango Regency, Gorontalo Province of Indonesia*.
- Winardi. 2000. *Kepemimpinan dalam manajemen*. Cetakan kedua. Jakarta; PT. Remika
- Mappaenre, A. 2004. *Kepemimpinan (leadership)*. Program Studi Administrasi Perkantoran FEIS-UNM, Makasar
- Yapanto, L. M., Musa, D. T., Tanipu, F., & Suherman, S. (n.d.). *The Impact of Covid-19 on Supply Chain Fisheries and Challenges by Fisherman in Indonesia*. 22(10), 1360–1365.
- Mappaenre, A. 2009. *Dasar-dasar Ilmu Administrasi dan Manajemen*, FEIS-UNM, Makasar
- Maxwell, John C., *Mengembangkan Kepemimpinan Didalam Diri Anda* (terjemahan), Jakarta : Binarpura Aksara, 1995
- Judge, Timothy dan Stephen P. Robbins. 2008. *Prilaku Organisasi*. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Herususilofia.lecture.ub.ac.id tentang “*Peran Kepemimpinan pdf*” diakses pada tanggal 23 April 2015
- Baruadi, A. S. R., Yapanto, L. M., & Akuba, A. R. (2020). *The welfare of tuna fishermen in Gorontalo District; (Case study in the village of Kayubulan, Gorontalo)*. 29(4), 5289–5297.
- Yapanto, L. M., Tanipu, F., Paramata, A. R., & Actors, E. (2020). *THE EFFECTIVENESS OF FISHERY COOPERATIVE INSTITUTIONS*. 17(25), 1329–1338.
- Setiawan, R., Pio, L., Cavaliere, L., Sankaran, D., Rani, K., Yapanto, L. M., ... Foggia, U. (n.d.). *Access to Financial Services and Women Empowerment, through Microfinance eligibility*. (1), 841–859.