

IMPLEMENTASI MANAJEMEN KEPEMIMPINAN DALAM PENCAPAIAN TUJUAN ORGANISASI

Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi

Rahmi Aulia

Universitas Islam Negeri Sultan Thaha Saifuddin Jambi

Email: rahmiamikk48@gmail.com

Bambang Kurniawan

Universitas Islam Negeri Sultan Thaha Syaifudin Jambi

Email: bambangkurniawan@uinjambi.ac.id

Muhamad Subhan

Universitas Islam Negeri Sultan Thaha Syaifudin Jambi

Email: muhamadsubhan@uinjambi.ac.id

Korespondensi penulis: rahmiamikk48@gmail.com

Abstract. *In the current era of globalization, leadership management is very important in an organization. Leadership management is a science that teaches how someone carries out leadership by using all the resources they have and always prioritizing a concept and rules that apply in management science.*

In carrying out leadership management in an organization it is required to have leadership that has strong leadership character and can carry out the principles of leadership in carrying out its duties in an organization with good leadership management so that organizational goals will be achieved even better.

Keywords: *organization, leadership management, leadership character and principles.*

Abstrak. Di Era Globalisasi saat ini manajemen kepemimpinan sangatlah penting di dalam suatu organisasi. Manajemen kepemimpinan adalah suatu ilmu yang mengajarkan bagaimana seseorang melaksanakan kepemimpinan dengan menggunakan seluruh sumberdaya yang dimiliki serta selalu memperoritakan suatu konsep dan aturan yang berlaku dalam ilmu manajemen.

Dalam melakukan manajemen kepemimpinan yang di dalam suatu organisasi diharuskan memiliki kepemimpinan yang mempunyai karakter kepemimpinannya kuat dan dapat melaksanakan prinsip prinsip kepemimpinan dalam menjalankan tugasnya di dalam suatu organisasi dengan manajemen kepemimpinan yang baik maka tujuan organisasi akan dapat tercapai dengan lebih baik lagi.

Keywords: organisasi, manajemen kepemimpinan, karakter dan prinsip kepemimpinan.

LATAR BELAKANG

Perubahan yang terjadi di sekitar organisasi yang begitu cepat mengakibatkan tingginya persaingan. Globalisasi juga ikut berperan dalam mempercepat perubahan tersebut. Suatu organisasi harus dapat beradaptasi dengan perubahan di dalam era globalisasi ini agar tidak tertinggal oleh para pesaingnya. Peran kepemimpinan sangat diperlukan dalam upaya mengatasi perubahan serta mempertahankan dan mengembangkan keberadaan organisasinya.

Kepemimpinan dipercaya sebagai satu kekuatan kunci penggerak organisasi yang mampu membangun suatu inofasi budaya baru yang sesuai dengan perubahan. Kepemimpinan juga diyakini banyak pihak berkaitan erat dengan keberhasilan suatu organisasi. Pemimpin di suatu organisasi mempunyai posisi yang sangat penting dalam menentukan sukses atau tidaknya suatu organisasi. Kinerja yang dihasilkan oleh suatu organisasi merupakan hasil 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 mencapai sebuah keberhasilan Organisasi memerlukan pengelolaan atau manajemen yang sangat tepat .

Henry Fayol menjelaskan bahwa manajemen organisasi adalah aktivitas perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan yang mana kegiatan-kegiatan tersebut dilakukan semata-mata hanya untuk mencapai goal dari sebuah organisasi.¹

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.

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.

¹ Henry Fayol, Unsur Manajemen Dalam Fungsi Manajemen by Anugrah Dwi May 9, 2023 in Artikel

KAJIAN TEORITIS

A. Pengertian pemimpin

Menurut arti secara harfiah, pemimpin berarti membimbing. Memimpin berarti membimbing atau menuntun. Pemimpin merupakan orang yang memimpin ataupun seorang yang menggunakan wewenang serta mengarahkan bawahannya guna mengerjakan pekerjaan mereka untuk mencapai tujuan tertentu dari organisasi.

Suradinata (1997:11) berpendapat bahwa pemimpin adalah orang yang memimpin kelompok dua orang atau lebih, baik organisasi maupun keluarga. Sedangkan kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mengendalikan, memimpin, mempengaruhi pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.²

Sedangkan kepemimpinan adalah merupakan suatu kemampuan yang melekat pada diri seorang yang memimpin yang tergantung dari macam-macam faktor, baik faktor intern maupun faktor ekstern. Pemimpin jika dialihbahasakan ke bahasa Inggris menjadi "LEADER", yang mempunyai tugas untuk LEAD anggota di sekitarnya.

Sebagai berikut:

1. Loyalty, seorang pemimpin harus mampu membangkitkan loyalitas rekan kerjanya dan memberikan loyalitasnya dalam kebaikan.
2. Educate, seorang pemimpin mampu untuk mengedukasi rekan-rekannya dan mewariskan pada rekan-rekannya.
3. Advice, memberikan saran dan nasehat dari permasalahan yang ada.
4. Discipline, memberikan keteladanan dalam berdisiplin dan menegakkan kedisiplinan dalam setiap aktivitasnya.

Teori Kepemimpinan:

Tiga teori yang menjelaskan munculnya pemimpin adalah sebagai berikut (Kartono, 1998:29) :

1. Teori Genetis menyatakan sebagai berikut :
Pemimpin itu tidak dibuat, akan tetapi lahir jadi pemimpin oleh bakat-bakat alami yang luar biasa sejak lahirnya. Dia ditakdirkan lahir menjadi pemimpin dalam situasi dan kondisi yang bagaimanapun juga, yang khusus. Secara filsafat, teori tersebut menganut pandangan deterministik.
2. Teori Sosial (lawan Teori Genetis) menyatakan sebagai berikut :
Pemimpin itu harus disiapkan, dididik, dan dibentuk, tidak terlahirkan begitu saja. Setiap orang bisa menjadi pemimpin melalui usaha penyiapan dan pendidikan serta didorong oleh kemauan sendiri.³

² Suradinata (1997:11) <https://www.kajianpustaka.com/2012/11/pemimpin-dan-kepemimpinan.html>
Oleh Muchlisin Riadi November 24, 2012

³ Kartono(1998:29) <https://www.kajianpustaka.com/2012/11/pemimpin-dan-kepemimpinan.html> Oleh Muchlisin Riadi November 24, 2012

3. Teori Ekologis atau Sintetis (muncul sebagai reaksi dari kedua teori tersebut lebih dahulu) menyatakan sebagai berikut: Seseorang akan sukses menjadi pemimpin bila sejak lahirnya dia telah memiliki bakat-bakat kepemimpinan, dan bakat-bakat ini sempat dikembangkan melalui pengalaman dan usaha pendidikan sesuai dengan tuntutan lingkungan/ekologisnya.

B. CIRI-CIRI PEMIMPIN YANG BAIK

1. Integritas

Kualitas tertinggi dari kepemimpinan ideal adalah integritas. Tanpa itu, tidak ada keberhasilan yang nyata. Kejujuran dan integritas adalah kunci untuk menjadi seorang pemimpin yang ideal. Pemimpin Jujur pasti akan mendapatkan karyawan yang jujur.

2. Inspire

Ciri-ciri kepemimpinan yang baik selanjutnya adalah dapat menginspirasi banyak orang. Dengan memberikan inspirasi seperti ini, maka akan mengetahui tanggung jawab dan peran pemimpin dalam masyarakat.

John Quincy Adams mengatakan bahwa jika tindakan Anda menginspirasi orang lain untuk bermimpi lebih banyak, belajar lebih banyak, berbuat lebih banyak, dan menjadi lebih, maka Anda adalah seorang pemimpin.

3. Mampu Berkomunikasi Dengan Baik

Pemimpin yang ideal adalah pemimpin yang mampu mengkomunikasikan visi dan misi dengan baik. Ia memiliki strategi komunikasi yang efektif, yang kemudian menciptakan pola komunikasi yang solid antar karyawan yang dipimpinnya. Komunikasi merupakan aspek terpenting dalam membangun budaya kerja yang produktif.

4. Pengambilan Keputusan

Ciri-ciri kepemimpinan yang baik keempat adalah kemampuannya dalam membuat keputusan yang tepat pada waktu yang tepat. Keputusan yang Anda buat harus memiliki dampak besar pada seluruh tim agar bisa sukses bersama.

Saat mengambil keputusan, pemimpin juga tidak segan-segan berdiskusi dengan bawahannya guna memperoleh banyak kemungkinan solusi untuk dipertimbangkan. Hal ini karena pemimpin harus cerdas dalam menganalisa masalah dan akurat dalam mengambil keputusan.

5. Kreatif dan Inovatif

Steve Jobs, seorang maestro bisnis berpengaruh, mengatakan bahwa salah satu hal yang membedakan seorang pemimpin dari seorang pengikut adalah inovasi. Anda harus kreatif dan inovatif untuk terus bersaing di dunia yang berubah dengan cepat ini. Dua hal ini akan membedakan Anda dan tim Anda.

Diperlukan ide-ide yang sudah dipersiapkan sebelumnya untuk terus menciptakan inovasi. Untuk menjadi kreatif dan inovatif, Anda dapat mengikuti dan menggunakan berbagai tips untuk berpikir lebih kreatif dan penuh inovasi.

6. Tanggung jawab

Arnold H. Glasow, menyebutkan kriteria pemimpin yang ideal harus siap menerima lebih banyak kritik atas kesalahan daripada pujian atas keberhasilan.

Sikap kepemimpinan bebas hambatan adalah sikap yang dapat membuat semua individu dalam tim bertanggung jawab atas apa yang mereka lakukan. Tentunya hal ini dapat didukung jika Anda bertanggung jawab sebagai seorang pemimpin.

7. Percaya diri dan optimisme

Keterampilan lain dari pemimpin masa depan yang harus Anda miliki adalah rasa percaya diri. Keyakinan ini dapat mencakup kesiapan Anda untuk membuat keputusan, kesediaan Anda untuk mengambil risiko, dan kepercayaan yang Anda berikan kepada tim Anda dalam mengelola tugas.

Anda perlu mengembangkan kepercayaan diri Anda untuk optimis tentang tanggung jawab yang diberikan kepada Anda. Selain itu, karyawan yang Anda pimpin mungkin optimis dengan tantangan yang mereka hadapi bersama. Bangun keyakinan bahwa Anda dan tim Anda akan mencapai kesuksesan yang Anda inginkan.

8. Kecerdasan Emosional

Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang tidak hanya cerdas secara kognitif tetapi juga cerdas secara emosional. Pemimpin yang ideal mampu mengendalikan emosi dalam situasi kritis apapun dan tetap tenang dalam menghadapi konflik yang muncul.

Kecerdasan emosional juga memainkan peran penting dalam meningkatkan kesadaran sosial dan membangun komunikasi yang efektif. Pemimpin yang cerdas secara emosional tidak akan mengambil keputusan dengan tergesa-gesa atau lebih mengutamakan ego pribadi, tetapi tetap mengutamakan rasionalitas.

9. Transparansi

Salah satu cara terbaik untuk menjaga kepercayaan tim Anda adalah melalui transparansi. Akses terbuka untuk mengakses informasi penting bagi seluruh karyawan merupakan kunci untuk dapat memimpin dan memberikan rasa aman bagi semua yang dipimpin.

Dengan memberikan akses terbuka ke informasi, Anda melibatkan tim dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

10. Perlakuan baik terhadap orang lain

Ciri-ciri kepemimpinan yang baik terakhir adalah mampu untuk berurusan dengan orang lain, terutama bawahan, dengan memberi mereka rasa hormat. Bawahan Anda adalah orang-orang seperti Anda yang pantas diperlakukan dengan bermartabat. Jadikan anggota tim Anda teman yang dapat Anda bagikan tanpa melebihi privasi Anda. Anda mungkin tegas, tetapi berhati-hatilah agar tidak melukai kepercayaan karyawan Anda. Kriteria pemimpin yang ideal sangat dibutuhkan agar anggota tim Anda menghormati Anda. Untuk menjadi pemimpin yang baik, Anda juga harus memiliki sikap kepemimpinan yang baik.

C. Karakter kepemimpinan ideal

Menurut Atmadja (2012), yang dimaksud dengan karakter kepemimpinan adalah kualitas diri sendiri dari seorang pemimpin yang terbentuk melalui akumulasi tindakan-tindakan yang menuju kepada nilai-nilai moralitas dan etika yang diyakini oleh seorang pemimpin.⁴

Menurut Atmadja (2012) ada lima karakter kepemimpinan yang kemudian dikelompokkan dalam tiga tingkatan sebagai berikut⁵:

1. dimensi spiritual terdiri dari keikhlasan dan kejujuran.
2. dimensi emosional terdiri dari menghargai dan memahami.
3. dimensi rasional yaitu sikap mental untuk mencapai suatu hasil yang terbaik.

Adapun lima karakter yang dikemukakan oleh Atmadja (2012) tersebut ialah sebagai berikut :

1. Selflessness (ihlas)

Misi tertinggi seorang pemimpin adalah melayani orang-orang yang dipimpinya dan menjadikan mereka lebih baik lagi. Pemimpin harus tulus dan ikhlas kepemimpinannya kepentingan para bawahannya dan organisasi yang dipimpinya. Motivasi paling dasar dari seorang pemimpin adalah spirit of giving (spirit untuk selalu memberi) kepada orang-orang yang dipimpinya tanpa mengharapkan timbal balik.

2. Honesty (kejujuran)

Ialah sumber seluruh kepemimpinan, dari sebuah terwujudnya sumber kepercayaan dalam sebuah organisasi, sumber terbentuknya standar moral dan etika yang kuat. Ketika masing-masing pemimpin, masing-masing anggota organisasi bersikap jujur, maka tidak ada saling curiga, saling menjatuhkan, saling memfitnah, dan hal yang lain sebagainya, sehingga akan tercipta komunikasi yang baik dan terbuka.

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

Suatu pemimpin harus menghargai bawahannya sebagai manusia dalam bentuk memberikan perhatian yang utuh kepada bawahannya. Karena setiap manusia tidak ada yang sempurna pasti memiliki berbagai kelemahan, kelebihan, maupun potensi masing-masing.

4. Emphaty (empati)

Adalah kemampuan dan kapasitas seorang pemimpin dalam memahami dan merasakan emosi orang-orang yang dipimpinya. pemimpin akan terus mengasah ketajaman dalam membangun hubungan dan mengelola orang. Untuk dapat berempati, kemampuan pertama yang harus dimiliki pemimpin adalah mendengarkan yaitu mendengarkan kata-kata, bahasa tubuh, tekanan suara, atau emosi-emosi tersembunyi di balik ucapan-ucapan bawahannya melalui telinga, mata, dan yang terpenting mendengarkan dengan hati. Kemampuan kedua yang

⁴ Atmaja, Lucas Setia. 2012. Teori dan Praktik Manajemen Keuangan. Yogyakarta: Andi.

⁵ Atmaja 2012. JMKSP Syukra Vadhillah dan Tobar, hal.57

harus dimiliki untuk berempati adalah pemimpin harus hadir ditengah-tengah bawahannya, turun ke lapangan bersama mereka. Bawahannya ingin didengarkan, dilihat, berinteraksi dan merasakan langsung kepemimpinan anda. Pursuit of excellence (sikap mental untuk mencapai hasil yang terbaik) akan memberikan bekal bagi pemimpin dalam mengelola bawahannya mencapai kinerja luar biasa untuk dalam mewujudkan misi dan tujuan perusahaan. Untuk dapat mencapai hasil terbaik, pemimpin harus mempunyai standar kinerja tertinggi yang diterapkan kepada dirinya maupun kepada bawahannya, baik dari sisi proses maupun dari sisi hasil yang dicapai. Pemimpin menggunakan standar kinerja tertinggi sebagai mekanisme untuk memberikan tantangan dan dorongan agar bawahannya tidak terjebak dalam zona kenyamanan Pursuit of excellence memberikan energi yang tak pernah habis bagi pemimpin untuk terus belajar, terus memperbaiki diri, dan adaptif dalam perubahan. menghadapi berbagai Sikap inilah yang memungkinkan organisasi untuk maju dan terus berkembang.

Pengertian Organisasi

Secara etimologi, organisasi berasal dari Bahasa Inggris, yakni Organization yang berarti perhimpunan, perkumpulan, atau persekutuan. Sementara itu, kata Organizations sendiri berasal dari istilah Yunani “organon” dan istilah Latin “organum” yang dapat berarti: alat, bagian, anggota atau badan. Dapat dikatakan bahwa dari makna kata, organisasi berarti suatu badan perkumpulan.

Sementara itu, menurut Mooney (dalam Firmansyah & Mahardhika, 2018, hlm. 59) Organisasi adalah bentuk setiap perserikatan manusia untuk mencapai suatu tujuan bersama. Artinya, badan atau perkumpulan dari suatu organisasi didirikan untuk mencapai tujuan yang sama. Lebih lanjut Barnard (dalam Firmansyah & Mahardhika, 2018, hlm. 59) mengungkapkan bahwa organisasi merupakan suatu sistem daripada aktivitas kerja sama yang dilakukan oleh dua orang atau lebih.

Dapat disimpulkan bahwa organisasi adalah suatu badan perhimpunan dari dua orang atau lebih yang bekerja sama secara sistematis untuk mencapai tujuan bersama dengan efektif dan efisien. Selain dari sisi pembentukan suatu badan, organisasi juga dapat diartikan dari sisi strukturnya. Dalam kacamata tersebut, organisasi juga dapat berarti struktur gambaran secara skematis tentang hubungan-hubungan, kerja sama dari orang-orang yang terdapat dalam rangka usaha mencapai suatu tujuan.

D. Struktur Organisasi

Struktur Organisasi adalah suatu sistem kerja pelaporan dan komunikasi dari berbagai tugas yang saling mengaitkan pekerjaan individual dengan pekerjaan berkelompok (Krisnandi dkk, 2019, hlm. 127). Struktur organisasi menggambarkan alokasi kerja melalui berbagai divisi beserta alur koordinasi hasil kerjanya yang intinya ditujukan bagi pencapaian sasaran organisasi yang bersangkutan.

Misalnya, suatu organisasi memiliki dewan direksi yang menjadi matriks tertinggi yang artinya terdapat pembagian wewenang dalam struktur organisasinya. Selain itu, pembagian spesialisasi juga dapat dilakukan seperti beberapa orang akan diberikan

tanggung jawab khusus yang tidak dapat dilakukan orang lain. Sebagian orang mungkin akan bekerja di lapangan, sebagian mungkin bekerja di belakang layar (Back Office).

E. Organisasi Formal dan Informal

Organisasi formal, sebenarnya tidak lain daripada organisasi statis, yaitu suatu system kerja sama yang dilakukan oleh dua orang atau lebih dan dikoordinasi dengan sadar untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut **William G. Scott**, menyatakan bahwa suatu organisasi formal adalah suatu sistem mengenai aktivitas-aktivitas yang dikoordinasikan dari sekelompok orang yang bekerja sama kearah suatu tujuan bersama.

Organisasi informal merupakan kumpulan hubungan antar perseorangan tanpa tujuan bersama yang disadari meskipun pada akhirnya hubungan-hubungan yang tak disadari untuk tujuan bersama. Ada beberapa bentuk organisasi informal yang sebagian besar bergantung pada tujuan masing-masing yang dapat dilihat dan diidentifikasi berdasarkan sebutannya yang paling sering pada orang-orang yang merasa *kecocokan* satu sama lain sebagai hal yang paling penting. Pergaulan merupakan sasaran utama baik didalam maupun diluar pekerjaan, tetapi pengkomunikasian informasi juga merupakan tujuan kelompok seperti ini. Apakah informasi itu benar-benar fakta atau hanya gossip, dan saling tolong menolong dalam upaya mencapai peningkatan status melalui berbagai sarana seperti promosi jabatan atau pemindahan pekerjaan. Secara umum organisasi dapat diidentifikasi dengan tiga ciri sebagai berikut:

1. adanya sekelompok orang
2. adanya kerjasama dan pembagian tugas atau pekerjaan
3. adanya tujuan bersama yang hendak dicapai

Dalam organisasi formal ketiga ciri itu ada, dimana hubungan-hubungan dan tujuan bersama ditetapkan secara rasional, tiap unsur organisasi mempunyai kedudukan serta fungsi-fungsi yang tegas. Sedangkan dalam organisasi informal ketiga ciri itu juga ada, namun hubungan-hubungan itu dipengaruhi oleh perasaan dan tujuan bersama tidak jelas, kedudukan serta fungsi-fungsi tampaknya kabur.

Jadi pengorganisasian mempunyai bermacam-macam pengertian, istilah tersebut dapat digunakan untuk menunjukkan hal-hal berikut ini:

Pertama, cara manajemen merancang struktur formal untuk penggunaan yang paling efektif, sumber daya keuangan, fisik, bahan baku dan tenaga kerja organisasi. **Kedua**, bagaimana organisasi mengelompokan kegiatan-kegiatannya, dimana setiap pengelompokan diikuti dengan penugasan seorang manajer yang diberi wewenang untuk menguasai anggota-anggota kelompok. **Ketiga**, hubungan antara fungsi-fungsi, jabatan, tugas dan para karyawan. **Keempat**, cara para manajer membagi lebih lanjut tugas-tugas yang harus dilaksanakan dalam departemen mereka dan mendelegasikan wewenang yang diperlukan untuk mengerjakan tugas tersebut.

Pengorganisasian merupakan suatu proses untuk merancang struktur formal, mengelompokan, mengatur serta membagi tugas-tugas atau pekerjaan diantara para anggota organisasi. Proses pengorganisasian dapat ditunjukkan dengan tiga langkah prosedur berikut ini :

1. Perincian seluruh pekerjaan yang harus dilaksanakan untuk mencapai tujuan organisasi,
2. Pembagian beban pekerjaan total menjadi kegiatan-kegiatan yang secara logik dapat dilaksanakan oleh satu orang,
3. Pengadaan dan pengembangan suatu mekanisme untuk mengkoordinasikan pekerjaan para anggota organisasi menjadi kesatuan yang terpadu dan harmonis.

Pelaksanaan proses organisasi yang sukses akan membuat suatu organisasi akan mencapai tujuannya. Proses ini akan tercermin pada struktur organisasi, yang mencakup aspek-aspek penting organisasi dan proses pengorganisasian yaitu :

- Pembagian kerja
- Departementalisasi
- Bagan organisasi formal
- Rantai perintah dan kesatuan perintah
- Tingkatan hirarki manajemen
- Saluran komunikasi
- Penggunaan komite
- Rentang manajemen dan kelompok-kelompok informal yang tak dapat dihindarkan.

F. Bentuk-Bentuk Organisasi

Hubungan fungsional dan nonfungsional pada organisasi bisa dilihat dari hubungan kerja yang terbentuk serta hubungan lalu lintas hak, wewenang dan tanggung jawab. Berdasarkan pola hubungan kerja, serta lalu lintas wewenang dan tanggung jawab; maka menurut Firmansyah & Mahardhika (2018, hlm. 63-66) struktur-struktur atau bentuk-bentuk organisasi dapat diklasifikasikan menjadi sebagai berikut.

Organisasi Garis adalah bentuk organisasi yang tertua dan paling sederhana yang penciptanya adalah Henry Fayol dari Prancis. Bentuk organisasi garis sering juga disebut sebagai bentuk organisasi militer, karena digunakan pada zaman dahulu di kalangan militer. Ciri-ciri bentuk Organisasi Garis adalah: organisasi masih kecil, jumlah karyawan sedikit dan saling kenal, serta spesialisasi kerja masih belum begitu tinggi.

Organisasi fungsional, bermula diciptakan oleh F.W. Taylor, di mana segelintir pimpinan tidak mempunyai bawahan yang jelas, sebab setiap atasan berwenang memberi komando kepada setiap bawahan, sepanjang ada hubungannya dengan fungsi atasan tersebut

organisasi besar, daerah kerjanya luas dan mempunyai bidang-bidang tugas yang beraneka ragam serta rumit, serta jumlah karyawannya banyak. Penciptanya Harrington Emerson. Pada bentuk Organisasi Garis dan Staf, terdapat satu atau lebih tenaga staf. Staf yaitu orang yang ahli dalam bidang tertentu yang tugasnya memberi nasihat dan saran dalam bidangnya kepada pejabat pemimpin di dalam organisasi tersebut.

organisasi staf dan fungsional, merupakan kombinasi dan bentuk organisasi fungsional dan bentuk organisasi garis dan staf. Kebaikan dan keburukan dari bentuk organisasi ini adalah kebaikan dan keburukan dari bentuk organisasi yang dikombinasikan.

Struktur organisasi proyek disusun berdasarkan tim-tim khusus yang biasanya beranggotakan para spesialis yang diperuntukkan bagi upaya penyelesaian dan

pencapaian berbagai tujuan yang khusus. Dalam operasionalisasinya, pimpinan puncak mempunyai wewenang lini dalam menjelaskan kepemimpinannya bagi penyelesaian proyek tertentu. Tim akan dibubarkan saat proyek telah diselesaikan.

Organisasi proyek dan maktris Susunan organisasi ini dicirikan oleh dua klasifikasi. Klasifikasi pertama berlaku di lini pertama dan kedua dengan pelimpahan wewenang dan tanggung jawab beralur vertikal secara fungsional dan divisional. Adapun klasifikasi kedua, berlaku di lini staf di bawahnya dengan alur wewenang dan tanggung jawab yang vertikal dan horizontal. Artinya, para staf tersebut mempunyai dua atasan, sehingga berada di bawah dua wewenang.

G. Prinsip-Prinsip Organisasi

Berkaitan dengan pembentukan atau penyusunan suatu organisasi, maka perlu diperhatikan beberapa prinsip-prinsip atau asas organisasi yang di antaranya adalah sebagai berikut.

a. Perumusan Tujuan yang Jelas.

Tujuan dan arah merupakan hal yang sangat penting dalam pembentukan suatu organisasi. Karena dari tujuan ini akan terlihat hasil yang akan dicapai baik itu secara fisik maupun nonfisik.

b. Pembagian kerja.

Dalam pembentukan suatu organisasi harus terlihat dengan jelas akan pembagian kerja dari masing-masing unit (sub) organisasi, hal ini supaya tidak terjadinya tumpang tindih aktivitas dan dapat menghambat tercapainya suatu tujuan.

c. Delegasi kekuasaan.

Dengan adanya pembagian kerja tersebut yang jelas maka akan terlihat pula garis komando dan delegasi kekuasaan (wewenang) dari masing-masing unit kerja.

d. Rentang kekuasaan.

Rentang kekuasaan merupakan penjabaran dari pendelegasian suatu kekuasaan. Parameter dan tolok ukur pun harus menjadi bagian dari rentang kekuasaan, sehingga tidak timbul diktatoris kekuasaan atau kesewenangan kekuasaan tersebut.

e. Tingkat pengawasan.

Penggambaran tingkat pengawasan yang timbul antar atasan dengan sub (unit) bawahnya haruslah terlihat dalam struktur organisasi tersebut. Sehingga batasan apa yang menjadi hak dan kewajiban baik itu atasan maupun bawahan akan tercipta.

f. Kesatuan perintah dan tanggung jawab.

Dengan tergambarnya struktur organisasi yang jelas maka kesatuan perintah atau komando akan terlihat pula. Begitu juga dengan tanggung jawab dari orang yang memberikan perintah akan nampak.

g. Koordinasi.

Ini pun harus terlihat dengan jelas dalam penyusunan suatu organisasi. Koordinasi dari masing-masing divisi atau unit kerja akan tercipta. Dengan demikian tujuan suatu organisasi ini akan semakin cepat tercapai (Firmansyah & Mahardhika, 2018, hlm. 67).

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.

Dari pembahasan yang telah disampaikan, maka dapat disimpulkan juga bahwa organisasi memiliki pengertian sekelompok orang (2 atau lebih) yang secara formal dipersatukan dalam suatu kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Organisasi juga sangat berhubungan dengan manajemen dan tata kerja karena organisasi secara keseluruhan atau sebagai suatu keseluruhan memerlukan manajemen untuk mengatur sistem tatakerja. Organisasi memiliki ciri-ciri, unsur-unsur serta teori tersendiri yang menghasilkan macam-macam organisasi. Dengan berbagai tipe serta struktur yang bermacam-macam juga.

DAFTAR REFERENSI

- [1] https://books.google.co.id/books?id=tzc7EAAAQBAJ&pg=PA22&dq=suradinata+1997:11&hl=id&newbks=1&newbks_redir=0&source=gb_mobile_search&sa=X&ved=2ahUKEwjhi5ifxa-AAxXibmwGHYyECOcQ6AF6BAGLEAM
- [2] Mooney (dalam Firmansyah & Mahardhika, 2018, hlm. 59)
- [3] Firmansyah & Mahardhika (2018, hlm. 63-66)
- [4] Usman Effendi, *Asas Manajemen*, PT. Raja Grafindo Persada: 2011: Jakarta