**UPAYA MENINGKATKAN EFEKTIVITAS DAN PROFESIONALITAS KEPEMIMPINAN**



*Oleh : REVELINE OCTAVIANI, SP, M.Si*

*Widyaiswara Pertama pada Badan Diklat Provinsi Papua*

***ABSTRAK***

Pemimpin harus memberikan keteladanan kepada individu/orang/staf yang dipimpinnya, sehingga organisasi yang dipimpinnya dapat berjalan dengan baik karena individu/orang/staf yang ada dalam organisasi tersebut dapat melaksanakan sesuatu hal dengan baik akibat teladan yang dilihat dari pimpinannya. Dengan kata lain keteladanan adalah cara untuk mempengaruhi orang lain.

Orang disebut pekerja baik adalah orang yang bermotivasi tinggi, mereka adalah orang-orang yang mengambil inisiatif, yang ingin melakukan pekerjaan dengan baik, yang meningkatkan peringkatnya, dan yang biasanya paling mungkin menjadi sukses.

Tidak ada seorang pemimpin yang berhasil tanpa orang lain, tanpa orang-orang yang dipimpinnya. Oleh karena itu sebagai pemimpin juga harus memiliki wibawa seorang pemimpin, yaitu : kejujuran rohani, rela menderita demi oraganisasi yang dipimpinnya, bekerja keras, berpandangan luas, bersifat obyektif, pendirian yang teguh, merendahkan diri, penderma/suka membantu, menjaga kesucian, dan memiliki penglihatan yang hidup (tidak monoton). Selain itu juga sebagai pemimpin harus memiliki cirri pekerja professional.

Kata Kunci : Pemimpin, Keteladanan, Wibawa

1. **Pengantar**

Untuk menjadi seorang pemimpin tidaklah mudah, karena banyak hal yang mempengaruhinya. Seorang pemimpin yang sukses harus dapat melewati proses yang cukup panjang dalam menemukan nilai, gaya dan aktivitas atau apa pun yang relevan. Pemimpin yang sukses harus mampu bertindak sebagai seorang pengarah tugas, pendorong yang kuat, dan berorientasi pada hasil sehingga mendapatkan nilai kepemimpinan yang tinggi. Selain itu pemimpin yang sukses itu karena mampu memberi wewenang kepada para pegawainya untuk membuat keputusan dan bebas memberikan saran, mampu menciptakan jenis budaya kerja yang mendorong serta menunjang pertumbuhan. Dengan demikian untuk menjadi pemimpin yang sukses haruslah memiliki dorongan yang kuat dan integritas yang tinggi.

Kepemimpinan adalah proses dimana seorang individu mempengaruhi sekelompok individu untuk mencapai tujuan bersama. Menurut *Wood,* *2000:3:14 dalam buku leadership and teamworking,* kepemimpinan adalah pengaruh interpersonal yang menyebabkan sekelompok orang melakukan apa yang dikehendaki oleh pemimpin atau manajer untuk dilakukan. Begitupun menurut *Merton dalam Hughes dkk, 2012:4 dalam buku* *leadership and teamworking*, kepemimpinan didefinisikan sebagai hubungan interpersonal dimana orang lain melakukan perintah karena mereka ingin, bukan karena terpaksa.

**B. Pengaruh Kepemimpinan**

Pengaruh dalam kepemimpinan dating secara bertahap, tidak instan dan tidak sekaligus. Secara keseluruhan, pengaruh bekerja sebagai berikut :

1. *Menjadi Model/Memberi Contoh*
2. *Memotivasi*
3. *Mentoring*
4. *Melipatgandakan*
5. ***Memberi Contoh***

Keteladanan memegang peran penting dalam kepribadian seseorang. Pemimpin harus dapat memberikan keteladanan sehingga dapat ditiru oleh individu yang dipimpinnya. Pemimpin harus dapat mengambil langkah pertama dengan memberikan keteladanan sehingga dengan berbuat begitu mereka memperlihatkan keyakinan kepada gagasan, program, atau pelayanan kepada individu yang dipimpinnya/pengikutnya. Jalan lebih dulu memberikan bukti nyata tentang komitmen pemimpin. Ini memperlihatkan kesediaan pemimpin melakukan eksperimen dan menarik pelajaran dasri kesalahan yng tidak terelakkan dalam mencoba konsep baru. Lebih-lebih, dengan jalan lebih dulu, pemimpin mengetahui lebih banyak apa yang tidak diketahui; pengikut bias belajar dari pengalaman pemimpin mereka dan merasa lebih senang mengetahui, mereka tidak sendirian. Apa yang dilakukan pemimpin adalah factor tunggal paling penting dan memperlihatkan kepada orang lain perilaku apa yang bisa diteriman dan tidak bisa diterima dalam organisasi. Secara efektif perilaku pemimpin merupakan model yang kita gunakan untuk menetapkan atau mengukur perilaku dan pilihan kita sendiri. Di luar itu, agar nilai-nilai bersama membuat perbedaan dalam bagaimana cara organisasi dijalankan, pemimpin mematuhinya dengan cara yang konkret.

Bukan hanya keputusan besar yang memberikan contoh. Beratus-ratus kesempatan kecil setiap hari bahkan merupakan contoh yang lebih mengungkapkan fakta tentang apa yang dibela atau tidak dibela oleh pemimpin. Pengikut melihat bagaimana pemimpin memberikan pelayanan dan siapa yang dilayani dengan memperhatikan apa yang mereka katakana dan lakukan. Dan kalau music dan tarian tidak sesuai, kita sama sekali tidak bisa mengharapkan untuk bisa mencapai kinerja tingkat tinggi. Oleh karena itu menurut *Albert Schweit*  mengatakan, “Keteladanan bukan cara utama mempengaruhi orang lain, Keteladanan adalah satu-satunya cara”.

1. ***Memotivasi***

Orang disebut pekerja baik adalah orang yang bermotivasi tinggi, mereka adalah orang-orang yang mengambil inisiatif, yang ingin melakukan pekerjaan dengan baik, yang meningkatkan peringkatnya, dan yang biasanya paling mungkin menjadi sukses.

Memotivasi adalah berhubungan dengan membangun budaya manusia yang ingin unggul dalam pekerjaan dan bangga terhadap tempat mereka bekerja. Oleh karena itu, pemimpin harus mampu memotivasi para karyawan/pegawainya.

Meskipun apa yang memotivasi orang berbeda satu sama lain, perilaku berikut dapat memotivasi orang yang menjadi karyawan/pengikutnya :

1. Kenali kesukaan, ketidaksukaan dan talenta setiap karyawan And. Gunakan informasi ini untuk membantu menemukan motivator karyawan Anda.
2. Beri pengakuan/penghargaan di muka umum kepada mereka yang berkinerja tinggi atau yang menunjukkan loyalitas.
3. Jangan memandang karyawan sebagai masalah tetapi libatkan mereka dalam tantangan dan sasaran organisasi, sehingga mereka menjadi solusi.
4. Pekerjakan orang yang tepat, mereka yang cocok dengan budaya oraganisasi Anda, yang ingin bekerja untuk Anda, dan termotivasi bekerja dengan baik.
5. Carilah cara memelihara dan memperkuat semangat karyawan sehingga berlangsung lama.
6. Berilah tantangan agar karyawan melakukan yang terbaik setiap saat.
7. Jangan mengkritik kepribadian, gaya hidup atau minatnya diluar pekerjaan.
8. Jangan senang berdebat, emosional, atau arogan ketika mengkritisi karyawan, dan jangan pernah menyerang karyawan Anda secara verbal.
9. Doronglah karyawan Anda member input yang jujur, berterima kasihlah dan tindak lanjuti.
10. Jangan merasa terlalu yakin bahwa cara Anda adalah cara yang benar sehingga Anda tidak mendorong dan menerima umpan balik dan gagasan yang jujur dari karyawan Anda secara individual.
11. Jangan menunjukkan favoritism kepada karyawan tertentu atas karyawan lain.
12. Beri kritik membangun segera setelah masalah muncul, tetapi lakukan secara personal/pribadi.
13. Beri kesempatan kepada karyawan yang mengkritisi untuk member penjelasan
14. ***Mentoring***

Mentoring adalah hubungan interpersonal dalam bentuk kepedulian dan dukungan antara seseorang yang berpengalaman dan berpengetahuan luas dengan seseorang yang kurang berpengalaman maupun yang pengetahuannya lebih sedikit (*Crawford, 2010*). Menurut Europe Region, 2006 mentoring adalah mendukung individu sehingga mereka berkembang lebih efektif. Ini merupakan kemitraan antara mentor (yang member bimbingan) dan mentee (yang menerima bimbingan), yang dirancang untuk membangun kepercayaan diri mentee.

Pemimpin mentor ialah mengenai “membentuk, mengembangkan, dan menumbuhkan”, ini berkaitan dengan integritas, dan hubungan. Meskipun mentor leader yang sebenarnya terencana, kita perlu memahami bahwa orang-orang mengamati kita dan belajar dari kita apakah kita menyadarinya atau tidak.

1. ***Melipatgandakan***

Tingkat pengaruh tertinggi mungkin pemimpin miliki terhadap orang lain ialah melipatgandakan. Sebagai pelipat ganda pengaruh, pemimpin membantu orang lain yang dipengaruhinya agar menjadi orang pemberi pengaruh positif pada kehidupan orang lain dan mewariskan tidak hanya apa yang mereka terima dari pemimpin, tetapi juga apa yang telah mereka pelahari dan kumpulkan. Dengan kata lain, peimpin yang ada dalam tingkat melipatgandakan pengaruh adalah mereka yang mengembangkan pemimpin-pemimpin lainnya, bukan hanya para pengikut.

Menurut Wiseman dan McKeown, 2010, pemimpin pelipat ganda adalah genius maker. Setiap orang di sekeliling mereka menjadi lebih cerdas dan lebih cakap. Orang-orang mungkin tidak menjadi genius dalam pengertian tradisional, tatapi pemimpin pelipat ganda membangkitkan kecerdasan unik setiap orang dan menciptakan atmosfer genius – inovasi, usaha yang produktif, dan kecerdasan kolektif. Karena pemimpin dalam level ini melihat lebih dari kegeniusannya sendiri dan memfokuskan energinya untuk mengeluarkan dan memperluas genius orang lain, maka mereka memperoleh lebih banyak dari orang-orangnya. Mereka tidak memperoleh sedikit lebih banyak, tetapi mereka memperoleh jauh lebih banyak.

**C. Kepemimpinan Dalam Perubahan**

Agar proses kepemimpinan diri dalam persaingan dan perubahan global berhasil, maka pada dasarnya ada dua kemampuan yang perlu kita miliki dan terus dikembangkan oleh seoran pemimpin, yaitu ;

1. Kemampuan untuk ***unlearn*** (belajar untuk meninggalkan paradigma, sikap, perilaku, dan kebiasaan lama, khususnya yang tidak sesuai) dan

2. Kemampuan untuk ***learn*** (belajar untuk menerapkan paradigma, sikap, perilaku, dan kebiasaan baru, khususnya yang lebih sesuai) .

Pada satu sisi, kita perlu meningkatkan keberanian dan kemampuan untuk *unlearn* tentang apa yang kita ketahui dan yang kita kuasai, tentang paradigma, keyakinan dasar, dan nilai yang berkaitan dengan masa lalu, untuk memungkinkan kita melakukan eksplorasi pengetahuan dan kompetensi ke daerah-daerah yang belum pernah kita jelajahi.

Pada sisi lain, kita juga perlu meningkatkan keberanian dan kemampuan kita untuk *learn* berbagai kemungkinan yang belum pernah kita alami dan berbagai peluang yang tersimpan dalam wilayah-wilayah yang belum pernah kita jangkau.

**E. Meningkatkan Profesionalisme**

Setiap pemimpin memiliki tugas utama yang harus diperhatikan, sebagai berikut:

1. Mengambil Keputusan Yang Bijaksana

 Pengambilan kebijaksanaan berdasarkan data-data yang dikumpulkan dari orang yang di pimpin dan materi-materi yang dibahas. Dalam hal ini sebagai seorang pemimpin harus dapat menentukan arah kebijaksanaan yang jelas, yang memungkinkan tiap anggota di dalam organisasi bersama-sama menerima arah kebijaksanaan itu. Yang pemimpin tentukan harus merupakan garis kebijaksanaan yang menempatkan tiap individu bekerja dalam rel yang tepat dan dalam garis yang jelas. Usahakanlah agar setiap kebijaksanaan yang jelas itu dipahami oleh setiap anggota.

2. Menentukan Metoda/Sistem Yang Dipakai.

 Dalam organisasi terdapat segi-segi positif dan negatif, oleh karena itu menemukan metode yang tepat agar segi-segi positif dapat berkembang dengan baik dan segi-segi negatif dapat dikurangi. Banyak organisasi sering gagal dalam menentukan metode atau system yang tepat, oleh karena itu metode atau system yang dipakai harus memungkinkan kebijaksanaan yang jelas dapat tercapai. Jadi, metode merupakan sarana untuk mencapai sasaran-sasaran yang dapat menapung kebijaksanaan dan arah pekerjaan.

3. Menentukan Prosedur Yang Berlaku

 Walaupun metode sudah ditentukan, tetapi prosedur harus dijajaki, diperhitungkan dan dianalisa. Metode yang baik tanpa prosedur yang tepat dapat mengakibatkan kegagalan atau kemunduran dengan hasil yang hanya minimal. Prosedur, menyangkut manusia dengan hasil yang hanya minimal. Prosedur, menyangkut manusia yang harus diatur, menjaga materi yang harus disusun serta prioritas-prioritas yang harus dilaksanakan.

4. Mengawasi dan Menegakkan Disiplin

Prosedur lancer, metode baik, kebijaksanaan tepat, tetapi tanpa disiplin kerja, gerak maju suatu organisasi akan tersendat-sendat. Sebab manusia cenderung untuk mencari yang enak, mencari yang lebih santai, menjadi malas. Semua itu bisa terjadi. Di dalam pekerjaan boleh jadi kita tidak mempedulikan berapa hasil pekerjaan yang harus dicapai, oleh karena itu, target dan disiplin harus dibuat dan diawasi. Pengawasan itu tidak hanya dating dari pemimpin, tetapi juga dating dari orang yang dipimpin, apalagi dalam hal keuangan. Hal percaya memang sangat diperlukan, tetapi percaya saja tanpa pengawasan dan disiplin, maka kepercayaan itu akan bisa menjadi sesuatu yang menyusahkan. Sangat penting memimpin dan mengawasi, namun buka memata-matai. Ini berarti, bahwa pemimpin juga dapat mengambil tindakan yang berhubungan dengan disiplin.

1. Mengontrol Secara Keseluruhan

Selain mengawasi disiplin seperti halnya pada point keempat, jangan lupa setiap pekerjaan yang berhasil senantiasa merupakan hasil pekerjaan dari keseluruhan pula. Oleh karena itu betapa penting seorang pemimpin memberikan tempat kepada bawahan apakah itu anggota atau staf, untuk memberi kebebasan berkreasi mencapai kemajuan.

Pengontrolan keseluruhan tidak berarti suatu usaha untuk membuat orang takut, melainkan justru sebaliknya. Baiklah apabila Anda sebagai pemimpin berusaha menggerakkan setiap anggota untuk bersama-sama maju mencapai sasaran itu secara keseluruhan.

Baiklah kita ingat: tidak ada seorang pemimpin yang berhasil tanpa orang lain, tanpa orang-orang yang dipimpinnya. Oleh karena itu sebagai pemimpin juga harus memiliki wibawa seorang pemimpin, yaitu : kejujuran rohani, rela menderita demi oraganisasi yang dipimpinnya, bekerja keras, berpandangan luas, bersifat obyektif, pendirian yang teguh, merendahkan diri, penderma/suka membantu, menjaga kesucian, dan memiliki penglihatan yang hidup (tidak monoton). Selain itu juga sebagai pemimpin harus memiliki cirri pekerja professional. Ciri Pekerja Profesional menurut Hana Permana (2001) adalah :

1. *Team builder/ team player*, pembentuk dan pemain tim

2. *Values talent*, memiliki bakat nilai

3. *Good listener*, pendengar yang baik

4. *Solution oriented*, berorientasi pada solusi

5. *Discourage perfectiones*, tidak berani menjadi sempurna

6. *Delegate authority*, mendelegasikan wewenang

7. *Risk taker*, berani mengambil resiko

8. *Long term orientation*, orientasi jangka panjang

9. *Compelling vision*, tekad kuat terhadap visi

10. *Positively*, selalu berpikir positif

11. *Result oriented*, berorientasi pada hasil

12. *Set goals*, menetapkan tujuan

13. *Integrity*, integritas

14. *Apolitical*, tidak suka berpolitik.

**F. KESIMPULAN DAN SARAN**

Kesimpulan yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut :

1. Untuk menjadi seorang pemimpin tidaklah mudah, oleh karena itu sebagai seorang pemimpin harus dapat memberikan teladan yang baik atau dapat menjadi contoh bagi individu/orang/staf yang dipimpinnya.
2. Sebagai pemimpin harus dapat memotivasi individu/orang/staf yang dipimpinnya.
3. Pemimpin harus mempunyai kemampuan pengetahuan, keterampilan dan sikap.
4. Pemimpin harus mempunyai Wibawa.

Saran yang dapat disampaikan berdasarkan uraian tersebut diatas, yaitu sebagai berikut :

1. Kepada pemimpin haruslah menjadi teladn dan dapat memberikan contoh baik kepada individu/orang/staf yang dipimpinnya
2. Menjadi pemimpin harus dapat memotivasi individu/orang/staf yang dipimpinnya
3. Pemimpin haruslah berwibawa, yaitu : pemimpin harus jujuran rohani, rela menderita demi oraganisasi yang dipimpinnya, bekerja keras, berpandangan luas, bersifat obyektif, pendirian yang teguh, merendahkan diri, penderma/suka membantu, menjaga kesucian, dan memiliki penglihatan yang hidup (tidak monoton). Selain itu juga sebagai pemimpin harus memiliki ciri pekerja professional.

**Daftar Pustaka ;**

Badeni, M.A, Dr,Prof, 2013. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Alfabeta, Bandung

Bob Adams, 2006. Memahami segalanya Tentang Kepemimpinan. Karisma Publishing Group, Batam

Carnegie Dale, 1996. Bagaimana Mencari Kawan dan Mempengaruhi orang Lain. Binapura Aksara, Jakarta

Daniel Goleman, 2004. Kepemimpinan Berdasarkan Kecerdasan Emosi. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta

John C. Maxwell, 1997. Mengembangkan Kepemimpinan di Sekeliling Anda. Professional Books. Jakarta 2004. Mengembangkan Kepemimpinan Di Dalam Diri Anda. Interaksara. Batam

 , 2002. Kekuatan Kepemimpinan. Interaksara. Batam

 , 2004. Mengembangkan Kepemimpinan Di Dalam Diri Anda. Interaksara. Batam

 , 2004. Buku Wajib Seorang Pemimpin. Interaksara, Batam

Kasman, 2013. Leadership And Teamworking. Alfabeta, Bandung

P. Octavianus, Pdt, 1994. Manajemen dan Kepemimpinan Menurut Wahyu Allah, Gandum Mas, Malang