

## EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN DALAM SUATU ORGANISASI

Manner Tampubolon

e-mail: manner.tampubolon58@yahoo.com  
Dosen Universitas Pembinaan Masyarakat Indonesia (UPMI)

### ABSTRAKSI

Efektivitas kepemimpinan dalam suatu organisasi dapat dicapai bila pemimpin berhasil menggerakkan, mempengaruhi, membujuk, mengajak anggota organisasi dengan berbagai gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi organisasi yang dipimpinnya yaitu: a) otoriter adalah gaya yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan pada pemimpinnya secara penuh b) partisipatif yaitu pemimpin yang menumbuhkan loyalitas dan partisipasi para bawahan agar merasa ikut memiliki organisasi c) delegatif yaitu pemimpin yang senang mendelegasikan wewenang kepada bawahan sehingga bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan leluasa. d) paternalistik yang dalam memimpin menunjukkan gaya hubungan pemimpin dengan bawahan seperti hubungan bapak dengan anak, e) kharismatik yaitu pemimpin yang memiliki daya pikat yang tinggi sehingga diterima oleh pengikut-pengikutnya f) laissez faire yaitu gaya kepemimpinan yang memberikan kebebasan yang sangat besar kepada bawahannya dalam bekerja dan mengambil keputusan, g) demokratik yaitu gaya kepemimpinan yang selalu melibatkan bawahan dalam setiap tindakan apapun dalam kepemimpinannya.

**Kata Kunci :** *Efektivitas, Kepemimpinan, Organisasi.*

### A. PENDAHULUAN

Setiap organisasi pasti membutuhkan pemimpin dan tidak akan ada pemimpin tanpa organisasi. Setiap organisasi pasti memiliki tujuan sebab tidak perlu ada organisasi kalau tidak ada tujuan yang ingin dicapai dari organisasi tersebut, sebab organisasi menurut D. Mononey pada Raihanah Daulay, Hazmanan Khair Pasaribu, dkk. (2016: 70) bahwa organisasi adalah bentuk setiap perserikatan manusia untuk mencapai tujuan, sedangkan menurut Chester I Banard juga pada Raihanah Daulay, Hazmanan Khair Pasaribu, dkk. (2016: 70) organisasi didefinisikan sebagai suatu system aktivitas kerjasama yang dilakukan oleh dua orang atau lebih.

Dari dua pengertian diatas bahwa organisasi merupakan badan, wadah, tempat dari kumpulan orang-orang yang bekerjasama untuk mencapai tujuan tertentu. Dengan demikian organisasi itu dapat didefinisikan sebagai sekelompok orang yang saling berinteraksi dan bekerjasama untuk merealisasikan tujuan bersama. Dengan demikian maka elemen organisasi itu adalah: a) sekelompok orang, b) adanya interaksi dan kerjasama, c) memiliki tujuan bersama. Dengan demikian orang-orang yang ada didalam organisasi itu harus berinteraksi satu

dengan yang lainnya, harus bekerjasama satu dengan yang lainnya yang artinya tujuan tidak akan tercapai kalau masing-masing orang bekerja sendiri-sendiri tanpa bekerjasama dan berinteraksi satu dengan yang lainnya.

Bagaimana supaya tujuan organisasi tercapai dengan lebih baik adalah menjadi tugas dan tanggung jawab dari pemimpin organisasi, dengan demikian pemimpin organisasi harus memiliki kemampuan untuk memimpin sesuai dengan organisasi yang dipimpin. Pemimpin adalah orang yang mengemban tugas dan tanggungjawab untuk memimpin dan bisa mempengaruhi orang yang dipimpinnya. Dengan menjadi seorang pemimpin berarti harus siap untuk mengayomi. Pemimpin yang baik harus bisa legowo dalam hal apapun, berani untuk mengambil resiko dan juga harus siap menerima kekalahan <https://www.kompasiana.com/yulia.hba/54f37f2b7455137b6c78ca/apa-itu-pemimpin>.

Menurut Davis (1982) pada Amirullah, S.E., M.M. (2015:167) Pemimpin sebagai kemampuan untuk membujuk orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara antusias. Dengan demikian kepemimpinan merupakan kecakapan atau kemampuan seorang untuk membujuk orang

lain agar bersedia bekerja keras dalam mencapai tujuan organisasi.

Dari dua pengertian diatas bahwa menjadi pemimpin memiliki tugas dan tanggungjawab kepada orang-orang yang dipimpin dengan sikap yang manusiawi, dikatakan membujuk, merayomi agar orang-orang yang dipimpin mau mengikuti perintah dari pemimpinnya melakukan tugas/pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya sehingga hasil pekerjaan dari orang-orang yang ada dalam organisasi sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Keberhasilan organisasi jelas ditentukan oleh pemimpin organisasi itu sendiri, dengan kemampuan membujuk, merayu, mempengaruhi, mengayomi orang-orang yang bekerja pada organisasi tersebut. Bagaimana seorang pemimpin mampu melakukan hal tersebut sehingga dikatakan kepemimpinannya efektif. Banyak hal yang harus dikuasai dan dimiliki oleh seorang pemimpin untuk mencapai efektifitas kepemimpinan tersebut.

Pengertian efektifitas ialah seberapa baik pekerjaan yang dilakukan, sejauh mana orang menghasilkan keluaran sesuai dengan yang diharapkan. Artinya apabila suatu pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan perencanaan, baik dalam waktu, biaya, maupun mutunya maka dapat dikatakan efektif.

<https://www.dosenpendidikan.co.id/efektivitas-adalah>. Dan menurut Ravianto<sup>2014:11</sup>. <https://www.dosenpendidikan.co.id/efektivitas-adalah>: Efektivitas adalah suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan atau pencapaian suatu tujuan yang diukur dengan kualitas, kuantitas dan waktu sesuai dengan yang telah di rencanakan sebelumnya.

Dari pengertian efektifitas tersebut dapat disimpulkan bahwa efektifitas seorang pemimpin dinilai dari hasil yang dicapai dilihat dari waktu, biaya, mutu pekerjaan atau kualitas hasil yang dikerjakan juga kuantitas yang dikerjakan sesuai dengan yang telah ditetapkan dalam perencanaan sebelumnya. Tentulah setiap organisasi menginginkan segala sesuatunya yang dikerjakan berdasarkan dengan perencanaan, dicapai dengan efektif. Efektif itu dalam suatu organisasi hanya dapat dicapai melalui efektifitas kepemimpinan dalam organisasi. Maka dalam pembahasan ini, bagaimanakah

efektivitas kepemimpinan itu dalam suatu organisasi.

## B. PEMBAHASAN

### 1. Kepemimpinan Organisasi

Kepemimpinan pada hakikatnya merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk membina, membimbing, mengarahkan dan mengerakkan orang lain agar dapat bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mewujudkan tujuan tersebut, pemimpin perlu melakukan serangkaian kegiatan diantaranya adalah mengarahkan orang-orang yang terlibat dalam organisasi yang dipimpinnya. Dengan kata lain tercapai atau tidak tujuan suatu organisasi sangat tergantung pada pimpinannya.

H.Veithzal Riva, dan Hj. Sylviana Murni, ( 2008: 285) Bahwa kepemimpinan oleh beberapa orang ahli adalah: a) Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi pihak lain berbuat sesuai dengan kehendak orang itu, meski pihak itu tidak menghendaknya. b) Kepemimpinan adalah suatu kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang-orang agar bekerja sama menuju kepada suatu tujuan tertentu yang mereka inginkan bersama (Siagian). c) Kepemimpinan adalah suatu proses memengaruhi aktivitas kelompok dalam rangka pemuasan dan pencapaian tujuan (Stogdill). d) Kepemimpinan adalah kegiatan dalam mempengaruhi orang lain untuk bekerja keras dengan penuh kemauan untuk tujuan kelompok. (George Terry). e) Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan-kegiatan seseorang atau kelompok dalam usahanya mencapai tujuan di dalam situasi tertentu (Blanchard).

Dari 5 pengertian diatas memberikan pengertian kepada setiap orang bisa membuat pengertian kepemimpinan itu menurut konsep pemikiran masing-masing dengan melihat kepemimpinan dari seorang pemimpin dalam suatu organisasi, dengan melihat beberapa aspek yang sama dari 5 pengertian diatas yaitu: kegiatan, kemampuan mempengaruhi, perilaku orang lain, kehendak orang dan tujuan dari organisasi. Dengan pengertian tersebut bahwa organisasi yang memiliki pemimpin yang baik akan mudah dalam meletakkan dasar kepercayaan terhadap orang-orang yang dipimpin, sedangkan organisasi yang tidak memiliki pemimpin yang baik akan sulit untuk mendapatkan kepercayaan dari

para orang-orang yang dipimpin. Organisasi tersebut akan kacau dan tujuan organisasi tidak akan tercapai.

Dari pengertian kepemimpinan diatas bahwa pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu mempengaruhi orang-orang yang dipimpin sehingga orang – orang yang ada dalam organisasi bekerjasama satu dengan yang lain untuk memcapai tujuan, dalam pengertian juga pemimpin yang mampu mempengaruhi orang-orang yang dipimpin bahwa pemimpin yang bersangkutan bisa bekerjasama dengan orang-orang yang dipimpin unruk mencapai tujuan organisasi.

Sesuai dengan tuntutan kepada seorang pemimpin dalam organisasi untuk mencapai efektivitas adalah harus memiliki kemampuan persuasif, atinya mampu mempengaruhi, membujuk orang yang dia pimpin untuk mengikuti aturan, perintah agar bekerja dengan lebih giat, bekerja dengan lebih baik, bekerja dengan aturan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi ada beberapa fungsi pemimpin sebagai pemimpin organisasi:

Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI (2009: 126) : a) Pemimpin membantu terciptanya suasana persaudaraan, kerjasama, dengan penuh rasa kebersamaan, b) Pemimpin membantu kelompok untuk mengorganiser diri yaitu ikut serta dalam memberikan rangsangan dan bantuan kepada kelompok dalam menetapkan dan menjelaskan tujuan. c) pemimpin membantu kelompok dalam menetapkan prosedur kerja, yaitu membantu kelompok dalam menganalisis situasi untuk kemudian menetapkan prosedur mana yang paling praktis dan efektif. d) Pemimpin bertanggungjawab dalam mengambil keputusan bersama dengan kelompok. Pemimpin memberi kesempatan kepada kelompok untuk belajar dari pengalaman. Pemimpin mempunyai tanggungjawab untuk melatih kelompok menyadari proses dan isi pekerjaan yang dilakukan dan berani menilai hasilnya secara jujur dan obyektif. e) Pemimpin bertanggungjawab dalam mengembangkan dan mempertahankan eksistensi organisasi.

Dari lima tugas yang harus dikerjakan oleh pemimpin dalam organisasi terlihat disana bagaimana pemimpin itu melibatkan diri dengan orang-orang yang ada dalam organisasi untuk melaksanakan pekerjaan anggota organisasi, berusaha membantu untuk

memudahkan anggota organisasi dalam melaksanakan pekerjaanya, semuanya itu dilakukan oleh pemimpin dalam organisasi agar apa yang menjadi tujuan oeganisasi tercapai dengan lebih baik, bila pemimpin melakukan hal-hal tersebut berarti pemimpin tersebut mau berhasil dalam memimpin, keberhasilan dalam memimpin menunjukkan efektivitas kepemimpinanya dalam memimpin organisasi. Dengan melaksanakan fungsi tersebut pemimpin sadar akan tugas dan tanggungjawabnya sebagai motor atau daya penggerak daripada semua sumber-sumber dan alat yang tersedia bagi suatu organisasi (Sondang P. Siagian ) pada Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI (2009: 125)

Tetapi yang menjadi pertanyaan apakah semua pemimpin organisasi mau melakukan tugas dan tanggungjawab tersebut ? tentu pasti ada pemimpin yang tidak melakukan tugas dan tanggungjawab tersebut dengan sepenuh hati, sehingga ada pemimpin yang gagal dimana organisasi yang dipimpinya mungkin tutup/bubar, atau hidup organisasinya tidak berkembang, productnya tidak mampu bersaing di pasaran dan macam-macam kejadian yang dihadapinya dalam memimzpin. Bila keadaan ini terjadi dapat diartikan bahwa pemimpin tersebut tidak efektif dalam memimpin organisasi. Perilaku pimpinan harus dapat mendorong kinerja para anggota dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat dan penuh pertimbangan terhadap anggota, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Perilaku pemimpin yang positif dapat mendorong kelompok dalam mengarahkan dan memotivasi individu untuk bekerjasama dalam kelompok dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

## 2. Gaya Kepemimpinan dalam organisasi.

Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda antara satu pemimpin dengan pemimpin yang lainnya, dan bukan suatu keharusan bahwa suatu gaya kepemimpinan lebih baik atau lebih buruk dibanding gaya kepemimpinan lainnya, karena seorang pemimpin harus mampu menyesuaikan gaya kepemimpinanya dengan organisasi yang dipimpin, dengan situasi atau keadaan yang sedang dia hadapi pada organisasi yang dipimpin, dengan tujuan si pemimpin tersebut dapat menjalankan kepemimpinanya dengan baik dan berhasil baik artinya berhasil membujuk, merayu atau

mempengaruhi semua anggota organisasi bekerja dengan lebih baik.

Gaya kepemimpinan menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung, mengenai keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin saat mencoba untuk memengaruhi kinerja bawahannya. Artinya seorang pemimpin organisasi sejak memasuki organisasi itu sudah harus mengenal, mengetahui siapa-siapa yang akan dipimpinya dalam organisasi itu baik karakter maupun kemampuannya, sebab dengan demikian pemimpin tersebut dengan lebih mudah menjalankan kepemimpinannya dengan lebih baik, yang walaupun pemimpin itu harus secara terus menerus mempelajari atau mendalami setiap perilaku yang dipimpinya, sebab sebagai manusia tentu pasti ada yang membuat perubahan-perubahan pola tingkah laku seseorang dalam kegiatan atau pekerjaannya sehari-hari.

Menurut Rivai (2014), gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Sedangkan menurut Menurut Malayu SP Hasibuan (2014:173), gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Dari pengertian tersebut bahwa gaya kepemimpinan adalah usaha seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpin untuk mau bekerja sesuai dengan yang diinginkan oleh pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi. Jadi dengan gaya kepemimpinan seorang pemimpin memiliki keyakinan untuk berhasil dalam memimpin.

Menurut Istijanto (2006) (<https://www.kajianpustaka.com/2019/04/teori-indikator-dan-jenis-gaya-kepemimpinan.html>) bahwa gaya kepemimpinan seorang pemimpin bersumber dari dua pertimbangan yaitu : a) Kepemimpinan atas dasar struktur artinya kepemimpinan yang menekankan struktur tugas dan tanggungjawab yang harus dijalankan dimana meliputi tugas pokok,

fungsi, tanggungjawab, prestasi kerja dan ide (gagasan), b) kepemimpinan berdasarkan pertimbangan artinya kepemimpinan yang menekankan gaya kepemimpinan yang memberikan perhatian atas dukungan terhadap bawahan dimana meliputi peraturan, hubungan kerja dan etika. Kedua teori ini sama-sama memberikan petunjuk kepada pemimpin untuk menentukan gaya kepemimpinan melalui orientasi tugas dan hubungan kerja dimana semua anggota organisasi harus melakukan tugas dan tanggungjawabnya sesuai dengan struktur yang sudah ditetapkan dan juga setiap anggota organisasi bekerja sesuai dengan pertimbangan peraturan, hubungan kerja dan etika.

Menurut Purnomo dan Wijayanti (2013) (<https://www.kajianpustaka.com/2019/04/teori-indikator-dan-jenis-gaya-kepemimpinan.html>) bahwa gaya kepemimpinan berasal dari : a) teori bakat (*traits*) dimana teori ini berpendapat bahwa seseorang itu menjadi pemimpin karena sudah berbakat jadi pemimpin, berkarakter menjadi seorang pemimpin jadi dari kepribadian, social, fisik dan intelektualnya sudah terlahir menjadi seorang pemimpin b) teori perilaku dimana seseorang menjadi pemimpin ditunjukkan melalui perilakunya apakah menjadi seorang pemimpin atau tidak menjadi seorang pemimpin, dilihat dari struktur prakarsa dan pertimbangan terhadap perasaan dan kesejahteraan orang-orang yang dipimpin c) teori situasional yaitu gaya kepemimpinan berdasarkan situasi yang muncul dalam kepemimpinannya yaitu tugas dan hubungan artinya kalau tugas yang paling mendesak tentu penekanan pada tugas atau hubungan, baik dengan pemimpin atau dengan sesama orang-orang yang ada didalam organisasi artinya menunjukkan rasa kebersamaan dalam organisasi.

Dari kedua teori tersebut untuk menentukan gaya kepemimpinan atau menentukan pilihan gaya bagi seorang pemimpin tidak jauh berbeda kalau teori dari Istijanto menekankan pada tugas dan tanggungjawab anggota organisasi dan hubungan kerja dan etika pada semua anggota organisasi, maka Purnomo dan Wijayanti menekankan pilihan gaya kepemimpinannya pada memang sudah berbakat menjadi pemimpin atau tidak berbakat menjadi seorang pemimpin, kemudian perilakunya

menunjukkan apakah menjadi pemimpin atau tidak menjadi pemimpin, berikutnya melihat situasi mana yang paling menonjol dalam kepemimpinannya apakah tugas atau hubungan diantara semua anggota organisasi.

Disamping teori yang menjadi pertimbangan atau yang menentukan gaya kepemimpinan ada juga tuntutan kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin yang dijadikan indikator gaya kepemimpinan menurut kartono (2008) (<https://www.kajianpustaka.com/2019/04/teori-indikator-dan-jenis-gaya-kepemimpinan/>

/html.) yaitu : a) kemampuan mengambil keputusan. . Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat. b) kemampuan memotivasi. Kemampuan Memotivasi adalah Daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. c) kemampuan mengendalikan bawahan. Seorang Pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang organisasi. Termasuk di dalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik d) tanggung jawab. Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawaban dan menanggung akibatnya e) kemampuan mengendalikan emosional. Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

Karena gaya seorang pemimpin dapat dikatakan menjadi penentu apakah dia berhasil untuk memimpin maka sangat diharapkan pemimpin dapat menguasai teori gaya kepemimpinan dan juga indikator kemampuan gaya kepemimpinan sehingga dapat menentukan pilihan yang paling tepat yang dapat dia tunjukkan sebagai gaya sesuai dengan tuntutan perilaku menjadi seorang pemimpin membuat semua orang-orang dalam organisasi tertarik dengan pemimpinnya, sehingga menjadi pengikut yang setia dan taat, hormat kepada pemimpinnya.

Berikut ini adalah gaya kepemimpinan yang dapat menjadi alternatif bagi seorang pemimpin sesuai dengan organisasi yang dia pimpin Hasibuan (2005: 170)

Gaya kepemimpinan Otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. Veithzal Rivai, Hj. Sylvana Murni ( 2009: 288) Ciri-ciri seorang pemimpin yang otoriter adalah :a) menganggap organisasi sebagai milik pribadi, b) mengidentifikasi organisasi sebagai milik pribadi, c) menganggap bahwa organisasi sebagai alat, d) tidak menerima kritik, saran dan pendapat, e) sering menggunakan pendekatan yang bersifat paksaan dan bersifat menghukum. Dari ciri tersebut dapat disimpulkan bahwa pemimpin yang memiliki gaya otoriter, selalu memaksakan kehendak dalam melaksanakan kepemimpinannya.

Gaya kepemimpinan partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinan-nya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki organisasi. Bawahan harus berpartisipasi memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. Pemimpin dengan gaya partisipatif akan mendorong kemampuan bawahan mampu mengambil keputusan, artinya anggota organisasi diajar untuk selalu bertanggungjawab pada pekerjaannya atau mandiri tetapi tetap dibawah pengawasan pimpinan. Dengan demikian, pimpinan akan

selalu membina bawahan untuk menerima tanggungjawab yang lebih besar.

Gaya kepemimpinan Delegatif adalah apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenangnya kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan. Dalam kepemimpinan delegatif hubungan pemimpin dengan orang-orang yang ada dalam organisasi sedikit, pemimpin tidak terlalu mencampuri urusan tentang bagaimana bawahan atau orang-orang yang ada dalam organisasi itu melakukan pekerjaannya, yang penting pekerjaan itu dapat diselesaikan dengan baik, tujuan pemimpin adalah agar anggota organisasi itu memiliki kematangan dalam pekerjaannya (kemampuan) dan juga kematangan psikologis (kemauan), sehingga anggota organisasi memiliki rasa keyakinan dan keterikatan dalam organisasi. Inilah sehingga pada pendelegasian wewenang itu kepada bawahan agak lengkap, jadi bukan berarti dibiarkan sepenuhnya anggota organisasi dalam pekerjaan dan tanggungjawabnya.

Disamping tiga gaya kepemimpinan diatas menurut sondang P siagian (2007:12) mengkategorikan gaya kepemimpinan itu menjadi :

Gaya kepemimpinan otokratik adalah gaya kepemimpinan dimana pemimpin menganggap bahwa kepemimpinan adalah hak pribadinya (pemimpin), sehingga ia tidak perlu berkonsultasi dengan orang lain dan tidak boleh ada orang lain yang turut campur. Seorang pemimpin otokratik akan menunjukkan sikap yang menonjolkan keakuannya, dan selalu mengabaikan peranan bawahan dalam proses pengambilan keputusan, tidak mau menerima saran dan pandangan bawahannya, Gaya kepemimpinan otokratik ini sama dengan gaya kepemimpinan otoriter menurut SP hasibuan dimana pemimpin merasa bahwa organisasi itu miliknya sendiri sehingga tidak perlu mempertimbangkan pendapat anggota organisasi dalam setiap pengambilan keputusan.

Gaya Paternalistis, dengan gaya kepemimpinan paternalistis dimana hubungan

pemimpin dengan anggota organisasi lebih banyak bersifat antara anak dan bapak, pemimpin memperlakukan bawahan sebagai orang yang belum dewasa, sehingga kurang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berinovasi dan berkreasi. Kemudian pemimpin yang paternalistis merasa kalau kebutuhan fisik para bawahan terpenuhi, gaji sudah dibayar pemimpin merasa bawahan sudah pasti sepenuh hati untuk melakukan tugas-tugasnya atau pekerjaannya, sementara sebagai manusia masih banyak kebutuhan-kebutuhan lain yang menjadi tuntutan hidup yang harus dipenuhi, sehingga bawahan termotivasi untuk lebih giat atau sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaannya. Sebenarnya orientasi pemimpin dengan gaya paternalistis memang ditujukan pada dua hal sekaligus, yaitu penyelesaian tugas dan terpeliharanya hubungan baik dengan para bawahan, sebagaimana seorang bapak akan selalu berusaha memelihara hubungan yang serasi dengan anak-anaknya.

Gaya kepemimpinan Kharismatik, Seorang pemimpin yang kharismatik memiliki karakteristik khusus yaitu daya tariknya yang sangat memikat, sehingga mampu memperoleh pengikut yang sangat besar dan para pengikutnya tidak selalu dapat menjelaskan secara konkrit mengapa orang tersebut itu dikagumi. Pemahaman yang lebih mendalam tentang kepemimpinan kharismatik menunjukkan bahwa sepanjang persepsi yang dimilikinya tentang keseimbangan antara pelaksanaan tugas dan pemeliharaan hubungan dengan para bawahan, seorang pemimpin yang kharismatik tampaknya memberikan penekanan pada kedua-duanya. Artinya ia berusaha agar tugas-tugas terselenggara dengan baik dan sekaligus memberikan kesan bahwa pemeliharaan hubungan dengan para bawahan didasarkan pada orientasi relasional dan bukan orientasi kekuasaan. Dengan perkataan lain, dalam banyak hal pemimpin yang kharismatik menggunakan teori Machiavelli yang mengatakan bahwa seorang pangeran harus mampu menimbulkan kesan dikalangan para bawahannya bahwa ia seorang yang murah hati meskipun kenyataannya tidak demikian.

Gaya Kepemimpinan Laissez Faire. Dengan gaya kepemimpinan laissez faire pemimpin lebih banyak memberi kebebasan kepada bawahan, lebih banyak mendelegasikan tugasnya kepada bawahan

termasuk dalam pengambilan keputusan, pemimpin terkesan dengan gayanya yang lebih santai dalam memimpin organisasi, pemimpin sangat percaya kepada bawahannya, termasuk kemampuan dan tanggungjawabnya. Pemimpin lebih memetingkan pemeliharaan keseimbangan hubungan antara pemimpin dengan bawahan ketimbang orientasi penyelesaian tugas, dengan pertimbangan bila pemimpin memiliki hubungan yang harmonis dengan pemimpinya, maka bawahan akan dengan sungguh-sungguh untuk menyelesaikan/melaksanakan tugasnya. Masalahnya terletak pada persepsi pimpinan yang didasarkan pada asumsi-asumsi tertentu yang tidak sesuai dengan sifat manusia.

Gaya Demokratik adalah gaya pemimpin yang demokratis, dan bukan karena dipilihnya si pemimpin secara demokratis. gaya kepemimpinan dimana pemimpin selalu bersedia menerima dan menghargai saran-saran, pendapat, dan nasihat dari staf dan bawahan, melalui forum musyawarah untuk mencapai kata sepakat. Kepemimpinan demokratik adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis, dan terarah. Kegiatan-kegiatan pengendalian dilaksanakan secara tertib dan bertanggung jawab.

Dari sekian gaya kepemimpinan, pada pembahasan sebelumnya gaya kepemimpinan demokratik tetap dipandang sebagai gaya kepemimpinan yang paling didambakan oleh semua pihak yang terlibat dalam pencapaian tujuan dari setiap organisasi, namun demikian bukanlah menjadi suatu jaminan bagi suatu organisasi yang pemimpinya memiliki gaya kepemimpinan demokratik akan selalu mencapai tujuannya dengan baik. Sebab hasil penelitian di Ohio State menunjukkan penilaian oleh karyawan atas efektivitas para pemimpin mereka kurang dipengaruhi oleh gaya tertentu dari pemimpin, tetapi lebih dipengaruhi oleh situasi gaya yang dipakai (Raihanah Daulay dkk. 2016:142). Jadi efektivitas kepemimpinan ditentukan oleh kemampuan pemimpin melihat situasi atau kondisi organisasi yang dipimpin dan menyesuaikan gaya kepemimpinannya sesuai dengan situasi tersebut.

### 3. Efektivitas Kepemimpinan

Menurut E. Mulyasa (2004:82) Efektivitas adalah adanya kesesuaian antara orang yang melaksanakan tugas dengan sasaran yang dituju artinya bahwa efektivitas adalah bagaimana suatu organisasi berhasil

mendapatkan dan memanfaatkan sumberdaya dalam usaha mewujudkan tujuan operasional. Berdasarkan pengertian tersebut dapat dikemukakan bahwa efektivitas berkaitan dengan terlaksananya semua tugas pokok, tercapainya tujuan, ketepatan waktu, dan adanya partisipasi aktif dari bawahan. Jadi efektivitas itu dilihat dari perbandingan antara tingkat pencapaian tujuan dengan rencana yang disusun sebelumnya, atau perbandingan hasil nyata dengan hasil rencana.

Dari pendapat E. Mulyasa dan Raihanah Daulay seperti disebut kan diatas maka Efektivitas kepemimpinan ditunjukan dari profesi-onalisme seorang pemimpin yang sesuai dengan posisi dan eksistensi organisasi yang dipimpinya, dimana pemimpin dituntut untuk menguasai berbagai aspek manajerial yang berkaitan dengan perilaku organisasi yang dipimpinya, karena dengan memahami aspek manajerial tersebut dapat digunakan untuk menopang tugas utama sebagai pemimpin, baik dalam berpikir secara konsepsional, membina kreativitas, mewujudkan kondisi organisasi yang harmonis, maupun ketika dirinya mengintegrasikan antara aspek, struktur, proses, teknologi dan manusia sehingga organisasi yang dipimpinya semakin berkembang dan tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

Menurut H. Jodeph Reitz (1981) yang dikutip oleh Nanang Fatah (2004:98-100) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas pemimpin dalam kepemimpinan meliputi: a.) kepribadian, pengalaman masa lalu dan harapan pimpinan, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya akan mempengaruhi pilihan akan gaya. Sebagai contoh, jika ia pernah sukses dengan cara menghargai bawahan dalam pemenuhan kebutuhannya, cenderung akan menerapkan gaya kepemimpinan yang berorientasi kepada bawahan/orang, b) pengharapan dan perilaku atasan, sebagai contoh atasan yang secara jelas memakai gaya yang berorientasi pada tugas, cenderung pimpinan menggunakan gaya itu, c) karakteristik, harapan dan perilaku bawahan, mempengaruhi terhadap gaya kepemimpinan. Sebagai contoh, karyawan yang mempunyai kemampuan tinggi biasanya akan kurang memerlukan pendekatan yang direktif dari pimpinan, d) kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga mempengaruhi gaya pemimpin,

sebagai contoh bawahan yang bekerja pada bagian pengolahan data (litbang) menyukai pengarahan yang lebih berorientasi pada tugas, e) iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan. Sebagai contoh kebijakan dalam pemberian penghargaan, imbalan, dengan skala gaji yang ditunjang dengan insentif lain (dana pensiun, bonus, cuti) akan mempengaruhi motivasi kerja bawahan, f) harapan dan perilaku rekan, sebagai contoh pimpinan membentuk persahabatan dengan orang-orang dalam organisasi. Sikap mereka ada yang merusak reputasi, tidak mau kooperatif, berlomba memperebutkan sumber daya, sehingga mempengaruhi perilaku rekannya.

Berdasarkan faktor-faktor tersebut, maka jelaslah bahwa kesuksesan pemimpin dalam aktivitasnya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang dapat menunjang untuk berhasilnya suatu kepemimpinan, oleh sebab itu suatu tujuan akan tercapai apabila terjadinya keharmonisan dalam hubungan atau interaksi yang baik antara atasan dan bawahan, di samping dipengaruhi oleh latar belakang yang dimiliki pemimpin, seperti motivasi untuk berprestasi, kedewasaan dan keleluasaan dalam hubungan sosial dengan sikap hubungan manusiawi dan semuanya itu akan terlihat dari gaya kepemimpinan seorang pemimpin.

Kesesuaian antara gaya kepemimpinan dengan situasi organisasi dengan sifat yang sebenarnya menjadi seorang pemimpin adalah menjadi penentu dari efektivitas kepemimpinan, maka seorang pemimpin diharuskan memenuhi syarat-syarat sebagai seorang pemimpin serta menguasai dan mampu menerapkan gaya kepemimpinan sesuai dengan organisasi dan kondisi organisasi yang dipimpin.

### C. KESIMPULAN

Efektivitas dapat dikatakan sebagai keberhasilan pencapaian tujuan organisasi dari 2 (dua) sudut pandang. Sudut pandang pertama, dari segi hasil maka tujuan yang dikehendaki telah tercapai. Kedua dari segi usaha yang telah ditempuh atau dilaksanakan telah tercapai, sesuai dengan yang ditentukan. Dengan demikian pengertian efektivitas dapat dikatakan sebagai taraf tercapainya suatu tujuan, baik ditinjau dari segi hasil, maupun segi usaha yang diukur dengan mutu, jumlah serta ketepatan waktu sesuai dengan prosedur

dan ukuran-ukuran tertentu sebagaimana yang telah digariskan dalam peraturan yang telah ditetapkan dalam organisasi.

Efektivitas kepemimpinan, dimana pemimpin mampu menjalankan kepemimpinannya untuk mencapai tujuan organisasi melalui penyesuaian penerapan gaya kepemimpinan sesuai dengan organisasi dan kondisi atau situasi organisasi yang dipimpinnya. Adapun gaya-gaya tersebut antara lain :

1. Gaya kepemimpinan Otoriter adalah Gaya kepemimpinan jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang.
2. Gaya kepemimpinan Partisipatif adalah Gaya kepemimpinan dimana pemimpin dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan
3. Gaya kepemimpinan Delegatif adalah Gaya kepemimpinan apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenangnya kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya.
4. Gaya kepemimpinan Paternalistik adalah gaya kepemimpinan dimana hubungan pemimpin dengan bawahan lebih banyak bersifat antara anak dan bapak, pemimpin memperlakukan bawahan sebagai orang yang belum dewasa, sehingga kurang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berinovasi dan berkreasi.
5. Gaya Kepemimpinan Kharismatik adalah Seorang pemimpin yang kharismatik yang memiliki karakteristik khusus yaitu daya tariknya yang sangat memikat, sehingga mampu memperoleh pengikut yang sangat besar dan para pengikutnya tidak selalu dapat menjelaskan secara konkrit mengapa orang tersebut itu dikagumi.
6. Gaya Kepemimpinan Laissez Faire adalah pemimpin lebih banyak memberi kebebasan kepada bawahan, lebih banyak mendelegasikan tugasnya kepada bawahan termasuk dalam pengambilan keputusan,
7. Gaya Kepemimpinan Demokratik adalah gaya pemimpin yang demokratis, dan bukan karena dipilihnya si pemimpin

secara demokratis. gaya kepemimpinan dimana pemimpin selalu bersedia menerima dan menghargai saran-saran, pendapat, dan nasihat dari bawahan, melalui forum musyawarah untuk mencapai kata sepakat

Sondang P. Siagian.,2007, Fungsi-fungsi Manajerial , Bumi Aksara, Jakarta  
Tim Dosen UPI, 2009, Manajemen Pendidikan, Alfabeta, Bandung

#### D. DAFTAR PUSTAKA.

- Amirullah, S.E., M.M.2015, Pengantar Manajemen, Fungsi-Proses-Pengendalian. Mtra Wacana Media, Jakarta
- Mulyasa, 2004, Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep Strategi dan Implementasi, PT Remaja Rosdakarya Bandung  
<https://www.kompasiana.com/yulia.hba/54f37f2b7455137b6c78ca/apa-itu-pemimpin.03-03-2020>  
<https://www.dosenpendidikan.co.id/efektivitas-adalah.03-03-2020>  
<https://www.kajianpustaka.com/2019/04/teori-indikator-dan-jenis-gaya-kepemimpinan.html05-03-220>.
- H. Veithzal Rivai., Hj. Sylviana Murni, 2009, Education Management Analisis Teori dan Praktik, PT Raja Grafindo Persada Jakarta
- Malayu. S.P. Hasibuan.,2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Nanang Fattah, 2004, Landasan Manajemen Pendidikan, PT Remaja Rosdakarya Bandung.
- Rivai, Z., Veithzal, dkk, 2014 *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Raihanah Daulay, Hazmanan Khair Pasaribu dkk.,2016, Manajemen. USU Press Medan Indonesia