

PERAN KEPEMIMPINAN DALAM PENGAMBILAN KEPUTUSAN

Rini Wijayaningsih¹, Arini Endrawati², Bagas mulyadi³, Cahyani Nurwa Putri⁴,
Diah Ayu Sefianggraini⁵, Dina Fitria Annuri⁶, Hazza Hibatullah⁷

^{1,2,3,4,5,6,7}Faculty of Economics and Business, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

rini.wijayaningsih@dsn.ubharajaya.ac.id¹, ariniendrawati@gmail.com²,
bagasnacqgb@gmail.com³, cahyaniurwap@gmail.com⁴, dsefianggraini@gmail.com⁵,
fitriaannuri2002@gmail.com⁶, hzzeet@gmail.com⁷

*coresponden author

ARTICLE INFO

Keywords: Kepemimpinan,
Gaya Kepemimpinan,
Karakteristik Pemimpin.

Received : 02, Feb

Revised : 15, Feb

Accepted: 12, Mar

©2023The Author(s): This is an open-
access article distributed under the terms
of the [Creative Commons Atribusi 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)
[Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk melihat peranan pemimpin dalam pengambilan keputusan. Penelitian ini di design secara kualitatif dengan pendekatan study literatur. Study literatur yang digunakan mengacu kepada data data yang relevan yang bersumber pada buku, jurnal, hasil penelitian dan website yang sesuai dengan masalah yang diselesaikan dalam penelitian ini. Hasil penelitian menemukan bahwa terdapat 3 aspek pengambilan keputusan, 3 gaya pengambilan keputusan dan 16 karakteristik pemimpin dalam pengambilan keputusan.

PENDAHULUAN

Selalu ada banyak orang dalam organisasi yang berinteraksi secara intensif satu sama lain. Interaksi ini diatur dalam suatu struktur yang mendorong pencapaian tujuan bersama, sebagaimana seharusnya sebuah organisasi. Upaya untuk membenahi dan membimbing segala sesuatu berupa benda nyata dapat disebut manajemen. Namun informasi utama dari kepemimpinan adalah kepemimpinan (Syahril, 2019)

Belakangan ini banyak perbincangan mengenai persoalan krisis kepemimpinan. Salah satu yang menjadikan penyebab terjadinya krisis administrasi adalah semakin tidak pedulinya kepentingan masyarakat dan lingkungan hidup. Ketika krisis kepemimpinan muncul, besarnya dari jumlah orang yang ada merasa tidak mempunyai wewenang dan dapat dipertanggung jawabkan untuk ikut memikirkan dan mencari solusi terhadap persoalan keamanan kolektif, persoalan keharmonisan hidup dan persoalan peningkatan kohesi. Karena krusial kapabilitas, tidak mudah menemukan pemimpin atau kader pemimpin yang bisa peduli dengan kapabilitas, responsibilitas dan bertanggung jawab. Keandalan juga dapat diukur dengan kemampuan

mengikuti etika keselamatan, setia pada janji, yakin pada posisinya, jujur dalam melaksanakan wewenang dan bertanggung jawaban.

Kualitas kepemimpinan saat ini tidak lagi cukup hanya berdasarkan bakat atau keturunan. Seorang atasan atau pemimpin dari sebuah tim juga harus harus belajar dan mengikuti mengenai perkembangan terkini serta memahami berbagai persoalan yang mempengaruhi kepentingan dari orang-orang yang dipimpinnya. Pemimpin harus memiliki kredibilitas dan integritas, mereka harus mampu bertahan dan melanjutkan peran kepemimpinannya.

Peningkatan efisiensi pengelolaan hanya didasarkan pada peningkatan keterampilan teknis dan keterampilan konseptual. Andai saja keterampilan pribadi tidak lagi berguna. Faktanya, efektivitas manajemen dan dampaknya terhadap kinerja organisasi sangat bergantung pada kepekaan manajer dalam menggunakan keterampilan pribadinya. Keterampilan pribadi tersebut meliputi kemampuan memahami perilaku individu atau individu dan perilaku kelompok dalam kaitannya dengan dampaknya terhadap dinamika organisasi, kemampuan mengubah perilaku, kemampuan memahami dan memotivasi, kemampuan memahami persepsi dan proses formatif. keterampilan komunikasi yang efektif memahami dan memahami proses pemantauan dan pengembangan komunikasi yang efektif. kemampuan memahami hubungan antara konsep manajemen dan kekuasaan politik dalam organisasi, kemampuan memahami silsilah konflik dan negosiasi, serta kemampuan menciptakan budaya organisasi yang ideal.

Kreativitas penting bagi pengambil keputusan. Hal ini membantu pengambil keputusan melihat dan memahami permasalahan yang diabaikan oleh pihak lain. Namun pada kenyataannya, banyak pemimpin yang tidak memperhatikan kepemimpinan baik seperti apa yang perlu dilihat orang lain agar dapat memenuhi perannya. Melalui pertumbuhan dan perkembangan, kehidupan organisasi yang dinamis dan harmonis dapat tercipta jika setiap anggotanya mau mengubah cara berpikirnya. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : 1. Bagaimana krisis kepemimpinan mempengaruhi pelaksanaan kerja dan mencapai tujuan bersama dalam suatu organisasi?, 2. Apa faktor-faktor yang menyebabkan krisis kepemimpinan?, 3. Bagaimana kredibilitas dan integritas menjadi faktor penting dalam memilih pemimpin yang efektif, 4. Mengapa keterampilan penting dalam membangun keefektifan pemimpin?, 5 Bagaimana kreativitas dan perilaku pemimpin mempengaruhi pengambilan keputusan terhadap kepemimpinan?

Sedangkan Tujuan penelitian ini adalah 1. Menganalisis dampak krisis kepemimpinan terhadap pelaksanaan kerja dan pencapaian tujuan bersama, 2. Mengidentifikasi faktor-faktor yang menyediakan krisis kepemimpinan, 3. Menjelaskan pentingnya kredibilitas, integritas, dalam memilih pemimpin yang efektif, 4. Menunjukkan peran keterampilan dalam membangun keefektifan

pemimpin dan hubungan kinerja organisasi, 5. Mempelajari pengaruh kreativitas dan perilaku pemimpin dalam pengambilan keputusan.

Adapun Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut 1. Meningkatkan kesadaran pentingnya keterampilan personal dan kreativitas dalam meningkatkan efektivitas kepemimpinan, 2. Meningkatkan strategi untuk membangun keefektifan pemimpin yang dapat membantu mencapai tujuan organisasi, 3. Memberikan referensi bagi para pemimpin dan organisasi untuk meningkatkan efektivitas kegiatan manajemen dan dampaknya terhadap efektivitas organisasi.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kepemimpinan

Pemimpin adalah sifat seseorang yang dapat mempengaruhi keinginan bawahannya untuk bekerja dalam organisasi sesuai dengan organisasi dan cara kerja yang disepakati. (Manning & Curtis, 2019) mengatakan dalam bukunya *The Art of Leadership* bahwa: Kepemimpinan adalah tentang membuat orang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu yang membuat mereka lebih diinginkan. (Kepemimpinan mengacu pada kemampuan seseorang dalam mengarahkan dan memberitahukan perorangan atau kelompok untuk bekerja sama mencapai dan memenuhi hasil yang diinginkan). Menurut Lelo Sintani et al (2022) artikan sebagai perilaku mandiri seseorang yang mengarahkan kegiatan kelompoknya menuju tujuan yang sama. Sementara itu, menurut Herold Koontz dalam (Suprihanto, 2018) menerangkan bahwa Manajemen mengoordinasikan dan memotivasi orang dan kelompok untuk mencapai keinginan industri." (Kepemimpinan adalah kemampuan mengkoordinasikan dan mengarahkan secara mandiri atau bersama-sama menuju suatu pencapaian yang diinginkan).

Berdasarkan penjelasan di atas, manajemen dapat diartikan sebagai suatu proses tindakan yang tujuannya adalah mempengaruhi, menggerakkan dan mengoordinasikan secara mandiri dan kolektif untuk menciptakan hubungan kolaboratif untuk menggapai tujuan yang telah ditentukan dan ditetapkan. Sifat kepemimpinan seringkali disalah artikan dengan manajemen, walaupun keduanya mempunyai arti yang berbeda. Pemimpin adalah seseorang yang tugasnya memimpin, sedangkan kepemimpinan adalah suatu keterampilan atau sifat yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin. Seorang manajer harus mempunyai keterampilan kepemimpinan dalam artian setiap manajer memerlukan keterampilan kepemimpinan tersebut dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kepemimpinan mempunyai dua komponen pengertian, pertama, kepemimpinan merupakan fenomena kelompok yang melibatkan interaksi antara dua orang atau lebih. Kedua, kepemimpinan melibatkan proses pengaruh, yaitu pengaruh sadar pemimpin terhadap bawahan. Efektivitas kepemimpinan berfokus pada kemampuan pemimpin untuk mempengaruhi dan membimbing anggota menuju tujuan mereka.

Dalam kondisi persaingan yang semakin sulit, organisasi harus bekerja lebih keras untuk bertahan dan berkembang. Perubahan berkelanjutan dalam organisasi memerlukan perubahan pada tingkat individu, namun hal ini tidak mudah. Peran pengawas sebagai perantara dalam organisasi hendaknya dimulai dari tingkat manajemen tertinggi. Oleh sebab itu, manajer membutuhkan pemimpin yang memotivasi dan mendorong perubahan dalam organisasi. Pemimpin diartikan sebagai orang yang dapat dipercaya dan mempunyai sifat, sikap dan gaya yang baik dalam memimpin orang lain. mencapai tujuan dan mempengaruhi kemajuan kelompok.

Menurut para ahli, terdapat beberapa definisi, yaitu : 1. Kepemimpinan mempengaruhi orang-orang dalam situasi tertentu dan berpartisipasi aktif dalam proses komunikasi untuk mencapai satu atau lebih tujuan tertentu. (Nasution, (2016). 2. Seseorang yang mempunyai sifat dalam memimpin suatu tim atau biasa yang disebut dengan kepemimpinan merupakan suatu perilaku yang ada pada diri sendiri yang mengarah pada tindakan yang dimulai untuk mendapatkan pencapaian yang diimpikan. (Tebay, 2021), 3. Kepemimpinan mengacu pada proses dimana aktivitas kelompok terstruktur dipengaruhi untuk mencapai tujuan bersama. (Djafri, 2017), 4. Kepemimpinan adalah suatu kebolehan artistik yang dimiliki oleh seseorang untuk menginspirasi kelompok atau individu untuk mewujudkan dan memenuhi keinginan, 5. Kepemimpinan adalah kemampuan artistik untuk menginspirasi kelompok atau individu untuk mewujudkan dan melaksanakan keinginan tersebut. (Kristiawan et al., 2019)

Tujuan Kepemimpinan

Tujuan kepemimpinan melibatkan tujuan suatu tim, tujuan kepemimpinan untuk pengambilan keputusan terpilih, tujuan perorangan untuk anggota tim, dan tujuan pribadi untuk konseling. Berikut penjelasannya yaitu : 1. Tujuan tim adalah untuk mengembangkan tim memajukan organisasi yang terkait dan mencegah niat yang tidak rasional dari tim yang sudah ada, 2. Salah satu tujuan organisasi adalah bertujuan untuk mengkomunikasikan tujuan organisasi kepada setiap anggota agar tujuan organisasi dapat segera tercapai sesuai yang diharapkan, 3. Tujuan pribadi yang mengarah pada anggota tim adalah kepemimpinan dan pengarahan, pelatihan dan pembimbingan, penyuluhan dan bimbingan, serta motivasi dan semangat setiap anggota kelompok agar mereka dapat mengembangkan kepribadian mereka masing-masing, 4. Tujuan pribadi supervisor adalah memberikan kesempatan kepada supervisor untuk menyelesaikan tugas, pekerjaan, seperti mempengaruhi memberikan nasihat, dan lain-lain.

Syarat Kepemimpinan

Terdapat 3 aspek penting dalam konsep kepemimpinan, yaitu: 1. Kekuasaan, yaitu wewenang dan legitimasi, yang memberikan wewenang kepada pemimpin untuk mempengaruhi dan mengarahkan bawahannya untuk melakukan tugas tertentu, 2. Kewenangan adalah keunggulan, dominasi,

keutamaan yang memungkinkan pemimpin untuk mengontrol dan ditaati oleh orang lain, 3. Bakat secara teknis dan sosial merupakan sumber kekuatan, kemampuan, dan keterampilan yang melebihi sumber daya dari anggota biasa.

Di sisi lain, Stodgill yang dikutip oleh Rahman (2014) menjelaskan bahwa seorang pemimpin harus mempunyai kekuasaan, yaitu : 1. Ketegasan, kecerdasan, kewaspadaan, kefasihan, penilaian, 2. Prestasi, gelar universitas, pengetahuan dalam mata pelajaran tertentu, 3. Memiliki sifat bertanggung jawab, berani, gigih, mandiri, kreatif, ulet, percaya diri, agresif, 4. Partisipasi aktif, stabilitas tinggi, kooperatif, sosial, 5. Status, status sosial ekonomi cukup tinggi dan terkenal

Pengertian Pengambilan Keputusan

Sebelum kita membahas pembagian peran kepemimpinan, mari kita perjelas terlebih dahulu pengertian peran kepemimpinan itu sendiri. Manajemen adalah proses mengarahkan aktivitas suatu kelompok yang terorganisir untuk mencapai tujuan. Sederhananya, komunikasi mengacu pada suatu tindakan yang dilakukan untuk menyampaikan informasi penting, seperti; sebuah khotbah; atau hubungan komunikasi tatap muka (Kuen, 2019). Komunikasi adalah pengiriman dan penerimaan pesan atau berita antara dua orang atau lebih sehingga pesan tersebut dapat tersampaikan dan dipahami oleh penerima. Komunikasi juga melibatkan transfer pemahaman berupa ide atau informasi dari perorangan ke perorangan lainnya.

Menurut (Oktarina & Abdullah, 2017), Komunikasi adalah proses dimana suatu medium mengirimkan rangsangan, biasanya berupa isyarat verbal untuk mengubah perilaku seseorang. Oleh karena itu komunikasi adalah komunikasi antar individu atau tim dalam penyampaian informasi dan berdampak pada pihak lain.

Dalam lingkungan tim, komunikasi berperan penting dalam menciptakan kerjasama dan meningkatkan kinerja anggota. Kolaborasi tidak dapat terlaksana tanpa adanya komunikasi yang efektif. Komunikasi yang baik memungkinkan pertukaran informasi yang akurat, klarifikasi tugas yang didesentralisasi dan pelaksanaan program kerja organisasi yang lebih efektif. Berikut adalah penjelasan mengenai istilah-istilah terkait komunikasi, yaitu 1. Komunikator: merujuk pada individu yang memiliki gagasan atau pesan yang ingin dikomunikasikan (topik komunikasi utama), 2. Komunikan: mengacu pada individu yang menerima atau merespon pesan yang disampaikan melalui media atau pengirim (sebagai objek komunikasi), 3. Tujuan: merupakan makna atau pesan yang akan disampaikan oleh seseorang yang menyampaikan (komunikator) kepada seseorang yang akan mendengarkan dan menerima informasi (komunikan), 4. Pesan: merupakan materi atau konten yang disampaikan dalam bentuk informasi, ide, perintah, dan sebagainya, 5. Saluran: merupakan alat komunikasi yang berfungsi sebagai penghubung atau jalur utama untuk menyampaikan pesan, 6. Respons: merujuk pada reaksi atau respon

yang diberikan oleh seseorang yang menyampaikan pesan kepada pengirim pesan, 7. Kondisi: merupakan kondisi atau keadaan yang terjadi saat individu melakukan komunikasi.

Fungsi Komunikasi

Secara mendasar, komunikasi memiliki empat fungsi utama, yaitu pemantauan/mengikuti, memotivasi, mengungkapkan perasaan, dan mengkomunikasikan informasi. Sebagai pihak yang melakukan pendaftaran, komunikasi dapat digunakan untuk memantau sejauh mana anggota mematuhi peraturan yang berlaku. Komunikasi juga dapat membantu memotivasi anggota yang mengalami masalah kinerja. Selain itu, komunikasi berfungsi sebagai sarana untuk menyelesaikan keluhan dan masalah anggota, serta berperan sebagai perantara dalam menyampaikan informasi dan dasar pengambilan keputusan. Komunikasi memainkan peran penting dalam pengembangan organisasi karena mencerminkan partisipasi semua komponennya.

Berikut adalah penjabaran mengenai peran komunikasi dalam beberapa aspek organisasi: 1. Komunikasi dan pencapaian tujuan organisasi. Setiap organisasi mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Untuk mencapai tujuan tersebut, manajer harus membangun dan memelihara komunikasi yang efektif dengan seluruh anggota tim, 2. Komunikasi dan perumusan kebijakan, Setelah menetapkan tujuan tim, proses berikutnya adalah merumuskan metode-metode untuk mencapainya. Komunikasi memainkan peran penting dalam seluruh proses pengambilan keputusan, termasuk mengumpulkan ide, pemikiran, pendapat, dan saran dari anggota. Proses ini akan lebih optimal jika komunikasi terorganisir dengan baik, 3. Komunikasi dan pengambilan keputusan, Dalam kondisi apapun, Komunikasi yang efektif sangat diperlukan untuk mendukung proses pengambilan keputusan yang cermat, cepat dan akurat. Melalui komunikasi yang intensif, Anda mendapatkan informasi yang lebih detail sehingga pengambilan keputusan lebih akurat, fokus dan berdasarkan konsensus. Dengan cara ini, keputusan-keputusan tersebut dapat dilaksanakan bersama-sama, 4. Komunikasi dan proses perencanaan, Perencanaan merupakan langkah penting dalam mengelola suatu organisasi. Dengan bekerja sama dengan seluruh pihak yang terlibat maka proses perencanaan dapat terlaksana secara menyeluruh dan jelas dengan dukungan yang diperlukan untuk keberhasilan pelaksanaan, 5. Komunikasi dan pengorganisasian, Perencanaan organisasi seringkali memerlukan penyesuaian saat dilaksanakan. Dalam situasi seperti itu, komunikasi dengan semua anggota yang terlibat dalam pelaksanaan program menjadi sangat penting, terutama untuk memastikan koordinasi yang efektif, 6. Komunikasi dan pengawasan yaitu komunikasi efektif antara supervisor dan bawahan sangat penting untuk menghindari kesalahpahaman tentang tujuan dan maksud pengawasan. Hal ini membantu memastikan kesuksesan dalam proses pengawasan.

METODOLOGI

Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kualitatif dengan study literatur. Penelitian ini bersumber dari buku, jurnal, dokumen dan webiste yang relevan yang sesuai dengan tujuan penelitian. Berdasarkan hasil study literature tersebut kemudian penelitian menyimpulkan fakta berdasarkan data dengan mengacu kepada sumber sumber yang relevan. Hasil penelitian ini merupakan asumsi dan kesimpulan yang penelitian bangun berdasarkan temuan temuan literatur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peran Kepemimpinan Dalam Pengambilan Keputusan

Manajemen manusia memegang peranan yang sangat penting dalam organisasi dalam pengambilan segala keputusan, sehingga pengambilan keputusan dan pertanggungjawaban hasil merupakan bagian dari tanggung jawab pengawas, sehingga jika pengawas tidak dapat mengambil keputusan.

Sebaliknya, keputusan evaluasi tindakan yang menggambarkan suatu karakter dari seorang pemimpin. Oleh karena itu, seseorang yang mengetahui baik atau tidaknya suatu keputusan, menilai hanya berdasarkan konsekuensinya. Namun pada titik yang berbeda dalam prosesnya.

Oleh karena itu, pengambilan keputusan merupakan salah satu bentuk manajemen: 1. Teori keputusan adalah metode untuk menyusun dan menganalisis situasi yang tidak pasti atau berisiko di mana keputusan bersifat prediktif daripada deskriptif, 2. Pengambilan keputusan adalah proses mental di mana seorang manajer memperoleh dan menggunakan informasi dengan mengajukan pertanyaan, bertukar jawaban dan mencari informasi yang relevan. Pengambilan keputusan adalah proses mental di mana seorang manajer memperoleh dan menggunakan data dengan mengajukan pertanyaan, bertukar jawaban, dan mencari serta menganalisis informasi yang relevan; perantara, baik sendiri atau kelompok, mengatur dan mengelola informasi, terutama dalam bisnis, 3. Pengambilan keputusan adalah suatu proses dimana seseorang memilih antara alternatif tindakan untuk memecahkan suatu masalah.

Dalam praktiknya, Pengambilan keputusan dapat dilihat dari beberapa aspek, yaitu: proses dan gaya pengambilan keputusan antara lain :

1. Proses pengambilan keputusan dimana proses yang dilakukan dalam beberapa langkah, misalnya: a. Meneliti masalah, b. Definisikan masalah, c. Merancang dan mengembangkan alternatif, d. Melaksanakan atau menerapkan suatu keputusan, e. Hasil penilaian

2. Gaya pengambilan Keputusan. Selain proses pengambilan keputusan, ada juga gaya pengambilan keputusan. Gaya adalah kebiasaan yang dipelajari atau diperoleh. Gaya pengambilan keputusan merupakan kuadran berdimensi terbatas yang memuat cara berpikir tersebut.: a. Logis dan rasional; mengolah informasi secara serial, b. Intuitif dan kreatif; memahami sesuatu secara keseluruhan.
3. Toleransi terhadap ambiguitas yaitu a. Kebutuhan yang kuat untuk menyusun informasi dengan cara yang meminimalkan ambiguitas, b. Informasi perlu disusun sedemikian rupa sehingga banyak pemikiran dapat diproses secara bersamaan.

Percampuran dari kedua dimensi diatas menghasilkan gaya pengambilan keputusan seperti:

1. Direktif = rendahnya toleransi terhadap ambiguitas dan mengutamakan rasionalitas. Efisien, mengambil keputusan dengan cepat dan bersifat jangka pendek.
2. Analitik = toleransi yang tinggi terhadap ambiguitas dan mengupayakan rasionalitas. Pengambil keputusan yang cermat, mampu beradaptasi dengan situasi baru.
3. Konseptual = ambiguitas dan intuisi yang tinggi. Solusi kreatif untuk masalah yang sudah berlangsung lama dan seringkali menyedihkan.
4. Perilaku = rendahnya toleransi terhadap ambiguitas dan intuitif. Cobalah untuk menghindari konflik dan berusaha untuk menerima.

Ciri Kepemimpinan Dalam Pengambilan Keputusan

Kepemimpinan yang efektif menggabungkan kualitas-kualitas penting yang mendorong individu dan organisasi menuju kesuksesan. karakteristik penting untuk mewakili landasan kemampuan seorang pemimpin yang baik dalam menginspirasi, membimbing, dan memberdayakan.

Setiap sifat memiliki arti unik dalam perjalanan kepemimpinan, mulai dari integritas hingga pengaruh. Dalam paragraf berikut, kita akan mengeksplorasi karakteristik ini, menjelaskan mengapa karakteristik tersebut sangat diperlukan dan bagaimana karakteristik tersebut secara kolektif membentuk pemimpin yang mendorong perubahan positif.

1. Integritas

Integritas adalah landasan kepercayaan dalam kepemimpinan. Seorang pemimpin yang baik harus memiliki integritas yang teguh untuk membangkitkan kepercayaan diri dan menjaga kredibilitas. Ketika para pemimpin secara konsisten menjunjung tinggi nilai-nilai dan prinsip-prinsip mereka, mereka menetapkan pedoman moral bagi tim mereka, menumbuhkan lingkungan yang jujur dan dapat diandalkan.

2. Inovasi

Inovasi sangat penting untuk tetap kompetitif dan mendorong kemajuan. Pemimpin yang baik mendorong inovasi dengan menghargai gagasan, saran bahkan usul baru dan pemecahan masalah (problem solving) yang orisinal. Mereka menyadari bahwa menerima perubahan sangat penting untuk beradaptasi dan berkembang di dunia yang terus berkembang.

3. Visi

Visi seorang pemimpin memberikan arah dan tujuan bagi timnya. Ini menciptakan tujuan bersama yang memotivasi dan membimbing semua orang menuju tujuan bersama. Seorang pemimpin dengan visi yang jelas dapat menginspirasi dan menyelaraskan upaya timnya untuk mencapai tujuan yang ambisius.

4. Gairah

Gairah memicu dedikasi dan ketekunan. Pemimpin yang baik memiliki semangat terhadap pekerjaan dan visinya, yang memotivasi mereka dan mengimajinasi dalam bentuk daya cipta atau kreatifitas orang lain untuk memberikan yang terbaik. Semangat ini dapat mendorong sebuah tim untuk mengatasi rintangan dan mencapai kehebatan.

5. Kesadaran diri

Manajemen dan pemimpin yang mempunyai kesadaran diri dalam memahami kekuatan dan kelemahan mereka. Kesadaran ini sehingga mereka bisa menentukan keputusan yang cepat dan tepat menggunakan kekuatan mereka dan mengembangkan keterampilan yang memerlukan tindakan untuk mengubah dan memperbaiki situasi. Ini juga memungkinkan mereka untuk berkomunikasi lebih baik dengan tim mereka.

6. Komunikasi

Komunikasi yang efektif adalah kunci utama kepemimpinan. Pemimpin harus mengartikulasikan visi mereka, memberikan bimbingan dan mendengarkan secara aktif tim mereka. Keterampilan komunikasi yang kuat memastikan bahwa pesan dipahami, mendorong kolaborasi dan kepercayaan.

7. Empati

Empati adalah kemampuan untuk memahami dan terhubung dengan orang lain secara emosional. Pemimpin yang baik menggunakan empati untuk membangun hubungan baik, menyelesaikan konflik, dan menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan inklusif. Ini menunjukkan kepada anggota tim bahwa manajer mereka peduli dengan kesejahteraan mereka.

8. Keberanian

Kepemimpinan sering kali mengharuskan pengambilan keputusan sulit dan menghadapi tantangan secara langsung. Pemimpin yang berani bersedia mengambil resiko yang diperhitungkan, membela keyakinan mereka dan menghadapi situasi sulit, bahkan ketika situasi tidak nyaman.

9. Delegasi

Pendelegasian yang efektif merupakan tanda pemimpin yang percaya diri dan cakap. Dengan mempercayakan tugas kepada anggota tim berdasarkan kekuatan dan keterampilan mereka, pemimpin memberdayakan tim mereka untuk mengambil kepemilikan dan mengembangkan kemampuan mereka. Hal ini membebaskan pemimpin untuk fokus pada aspek strategis peran mereka.

10. Ketangkasan Belajar

Di dunia yang berubah dengan cepat, para pemimpin harus cepat belajar. Ketangkasan belajar memungkinkan para pemimpin untuk beradaptasi dengan informasi dan keadaan baru, terus meningkatkan kemampuan pengambilan keputusan dan pemecahan masalah mereka.

11. Kemampuan Beradaptasi

Pemimpin harus beradaptasi dengan situasi dan tantangan yang terus berkembang. Mereka yang dapat menerima perubahan dan menyesuaikan strateginya akan lebih siap untuk memimpin timnya melewati ketidakpastian dan ambiguitas.

12. Pengambilan keputusan

Dalam kepemimpinan, pengambilan keputusan bukan sekadar tugas – tetapi merupakan keterampilan yang sangat penting. Pemimpin yang efektif tidak membuat pilihan secara tiba-tiba; mereka dengan cermat menyelaraskan setiap keputusan dengan visi dan tujuan mereka yang lebih luas. Mereka mencari beragam pendapat, dengan cermat mempertimbangkan pro dan kontra, lalu memilih tindakan dengan keyakinan. Pendekatan yang teliti ini tidak hanya memajukan tujuan mereka tetapi juga membangun kepercayaan dan rasa hormat di antara anggota tim, memperkuat peran pemimpin sebagai pemandu yang terpercaya.

13. Akuntabilitas

Tanggung jawab berarti mengambil tanggung jawab atas tindakan dan keputusan Anda. Ketika para pemimpin menganggap dirinya bertanggung jawab, mereka menetapkan standar akuntabilitas untuk timnya dan menumbuhkan budaya kepemilikan dan kepercayaan.

14. Syukur

Dalam peran kepemimpinan, mengungkapkan rasa syukur lebih dari sekadar sopan santun; itu berfungsi sebagai pengakuan atas kerja keras dan kontribusi anggota tim. Praktik ini tidak hanya meningkatkan semangat kerja tetapi juga memperkuat hubungan antarpribadi dan menumbuhkan lingkungan kerja yang positif. Suasana seperti itu menjadi katalisator motivasi dan produktivitas, memperkuat peran pemimpin sebagai sosok yang membangkitkan semangat dan memberdayakan.

15. Pengaruh

Pemimpin yang berpengaruh akan dengan senang hati menginspirasi orang lain untuk mengikuti jejak mereka. Mereka memimpin dengan memberi contoh, menciptakan tujuan dan komitmen bersama dalam tim. Pengaruh berasal dari karakter, tindakan dan kemampuan berkomunikasi dengan orang lain.

16. Hormat

Rasa hormat terhadap semua anggota tim, terlepas dari peran atau latar belakang mereka, sangat penting untuk menciptakan tempat kerja yang harmonis dan inklusif. Pemimpin yang menunjukkan rasa hormat menumbuhkan budaya kolaborasi dan saling mendukung yang memungkinkan semua orang mencapai kesuksesan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kepemimpinan adalah proses dan alur dimana seseorang dapat mempengaruhi, menggerakkan dan mengkoordinasikan dan mempengaruhi individu atau tim untuk menggapai dan mendapatkan tujuan dan hasil yang sudah ditetapkan. Kepemimpinan yang melibatkan kemampuan seorang pemimpin untuk memotivasi orang lain, berkolaborasi dan membuat keputusan. Ini bukan hanya tentang kekuasaan atau status, ini tentang kualitas dan keterampilan khusus yang diperlukan untuk memimpin dan menginspirasi sebuah tim. Seorang pemimpin yang efektif harus mampu berkomunikasi dengan baik, menunjukkan integritas dan memiliki visi yang jelas serta empati terhadap anggota tim. Tujuan manajemen adalah kemajuan organisasi, tercapainya tujuan kelompok, pengembangan pribadi para anggota dan pertumbuhan pemimpin itu sendiri. Manajemen yang sukses juga memerlukan kemampuan mengambil keputusan yang tepat berdasarkan analisis yang cermat dan pemahaman mendalam terhadap situasi dan kondisi yang ada.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, penulis dapat memberikan beberapa saran penting agar sebagai seorang manajer tidak terburu-buru dalam mengambil keputusan, terutama pada situasi dan keadaan khusus yang dapat mempengaruhi keadaan perusahaan. Berbagai aspek harus

diperhatikan dan fokusnya harus pada penyelesaian masalah yang muncul agar pihak lain tidak dirugikan. Untuk menghindari penyalahgunaan, penulis menyarankan kepada para manajer untuk menjaga komunikasi yang baik dengan berbagai pihak agar tercipta kerjasama yang menguntungkan bagi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- DeCenzo, D. A., Robbins, S. P., & Verhulst, S. L. (2016). *Fundamentals of human resource management*. John Wiley & Sons.
- Djafri, N. (2017). *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah: (Pengetahuan Manajemen, Efektivitas, Kemandirian Keunggulan Bersaing dan Kecerdasan Emosi)*. Deepublish.
- Kristiawan, M., Yuniarsih, Y., Fitria, H., & Refika, N. (2019). Supervisi pendidikan. *Bandung: Alfabeta*, 4, 118–134.
- Kuen, F. A. (2019). Peranan Komunikasi Antarpribadi Terhadap Hubungan Masyarakat Kecamatan Tamalate Kelurahan Mangasa Kota Makassar. *Jurnal Ilmiah Pranata Edu*, 1(1), 39–47.
- Lelo Sintani, M. M., Fachrurazi, H., Mulyadi, S. E., Nurcholifah, I., El, S., Fauziah, M. M., Sri Hartono, S. E., & Jusman, I. A. (2022). *Dasar Kepemimpinan*. Cendikia Mulia Mandiri.
- Manning, G., & Curtis, K. (2019). *The art of leadership*. McGraw-Hill Education.
- Nasution, W. N. (2016). Kepemimpinan pendidikan di sekolah. *Jurnal Tarbiyah*, 22(1).
- Oktarina, Y., & Abdullah, Y. (2017). *Komunikasi dalam perspektif teori dan praktik*. Deepublish.
- Rahman, A. (2014). Variabel-Variabel Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Di Biro Keuangan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur. *Jurnal Paradigma*, 3(3).
- Suprihanto, J. (2018). *Manajemen*. UGM press.
- Syahril, S. (2019). Teori-teori kepemimpinan. *Ri'ayah: Jurnal Sosial Dan Keagamaan*, 4(02), 208–215.
- Tebay, V. (2021). *Perilaku organisasi*. Deepublish.