



Optimalisasi **PERSUASI VERBAL** **KEPEMIMPINAN** **SUKSES**

Dr. Rosnelli, M.Pd.

Editor: Dr. Muhammad Arifin, M.Pd.

Optimalisasi
**PERSUASI VERBAL
KEPEMIMPINAN
SUKSES**

HAK CIPTA DILINDUNGI UNDANG-UNDANG

Dilarang memperbanyak atau memindahkan sebagian isi buku ini dalam bentuk apapun, baik secara elektronik maupun mekanis, termasuk memfotocopy, merekam dan dengan sistem penyimpanan lainnya tanpa izin tertulis dari penulis.

Optimalisasi **PERSUASI VERBAL KEPEMIMPINAN SUKSES**

Dr. Rosnelli, M.Pd.



Judul

Optimalisasi Persuasi Verbal Kepemimpinan Sukses

Penulis

Dr. Rosnelli, M.Pd.

Editor

Dr. Muhammad Arifin, M.Pd.

Layouter

Wildani Agustina, S.Sos.

Cetakan Pertama: Februari 2024

(x+ 129 hlm); 15 x 23 cm

ISBN : 978-623-408-585-3

E-ISBN : 978-623-408-586-0 (PDF)

Penerbit



Redaksi

Jalan Kapten Muktar Basri No 3 Medan, 20238

Telepon, 061-6626296, Fax. 061-6638296

Email; umsupress@umsu.ac.id

Website; <http://umsupress.umsu.ac.id/>

Anggota IKAPI Sumut, No: 38/Anggota Luar Biasa/SUT/2020

Anggota APPTI, Nomor: 005.053.1.09.2018

**Anggota APPTIMA (Afiliasi Penerbit Perguruan Tinggi
Muhammadiyah 'Aisyiyah)**

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI _____	v
PRAKATA _____	vii
KATA PENGANTAR EDITOR _____	ix
BAB I PENDAHULUAN _____	1
A. Tujuan Penulisan _____	3
B. Beberapa Tantangan Kepemimpinan Masa Depan _____	5
BAB II PEMIMPIN DAN MANAJER _____	15
A. Pemimpin _____	15
B. Fungsi Kepemimpinan _____	20
C. Tugas Pemimpin _____	24
D. Jenis-Jenis Kepemimpinan dalam Organisasi _____	38
E. Jenis-Jenis Konsep Kepemimpinan dalam Organisasi _____	40
F. Tipe-Tipe Kepemimpinan _____	42
G. Manajer _____	48
H. Tugas Manajer _____	51
I. Fungsi Manajer _____	57
J. Peran Penting Manajer untuk Mencapai Target Kesuksesan di Perusahaan _____	62
K. Keterampilan yang Harus dimiliki Manajer _____	63
L. Perbedaan Pemimpin dengan Manajer di Dunia Kerja _____	66
BAB III KEPEMIMPINAN SUKSES _____	71
A. Memiliki Visi Misi untuk Masa Depan _____	72
B. Menetapkan Sasaran yang Jelas _____	73
C. Menjadi Komunikator yang Efektif _____	74
D. Menjadi Akuntabel dan Bertanggung Jawab _____	75
E. Mengelola Kompleksitas _____	76
F. Membina Kreativitas dan Inovasi _____	77
G. Membangun Tim dan Mempromosikan Kerja Tim _____	78

H. Menciptakan Hubungan yang Tahan Lama _____	80
I. Agility _____	81
BAB IV PERSUASI VERBAL _____	83
A. Persuasi Verbal untuk Meyakinkan Individu dalam Melaksanakan Tugas _____	86
B. Persuasi Verbal untuk Meningkatkan Harapan Berprestasi pada Orang Lain _____	90
C. Persuasi Verbal untuk Membangkitkan Orang Lain dari Kegagalannya _____	92
BAB V OPTIMALISASI PERSUASI VERBAL KEPEMIMPINAN SUKSES _____	103
A. Penetapan Visi dan Misi _____	104
B. Sinkronisasi dan Kolaborasi _____	105
C. Komitmen dan Konsistensi _____	108
D. Keterlibatan dan Empati _____	109
E. Kreativitas dan Inspirasi _____	110
F. Evaluasi dan Penyesuaian _____	112
G. Kesuksesan yang Berkelanjutan _____	114
GLOSARIUM _____	117
DAFTAR PUSTAKA _____	119
INDEKS _____	123
TENTANG PENULIS _____	127
TENTANG EDITOR _____	129

PRAKATA

Alhamdulillah, syukur kehadiran Allah sang pencipta, sehingga dapat menciptakan dan mengembangkan buku yang berjudul **“Optimalisasi Persuasi Verbal Kepemimpinan Sukses”**. Semoga buku ini bermanfaat bagi pembaca untuk membangun kesuksesannya dalam memimpin melalui pemberdayaan persuasi verbal secara optimal yang dimilikinya. Persuasi verbal sangat dibutuhkan oleh pimpinan dalam upaya mengarahkan, membimbing, memimpin serta memotivasi bawahan, agar para anggotanya memiliki keyakinan diri untuk melaksanakan tugasnya dengan maksimal dan sukses. Selain itu melalui persuasi verbal pimpinan dapat menumbuhkan kepercayaan diri bawahan untuk memberdayakan potensi diri yang dimilikinya untuk mencapai visi, misi dan tujuan serta sasaran organisasi di tempat kerja. Selain itu persuasi verbal pimpinan dapat memberikan semangat bawahan untuk melaksanakan aktivitas dengan senang hati dalam pencapaian target kinerja yang telah ditetapkan.

Pengembangan persuasi verbal pimpinan secara optimal dapat mengarahkan bawahan melalui pemilihan kata-kata yang tepat sesuai dengan karakter bawahannya untuk dapat memberikan bujukan atau sugesti, dalam upaya menumbuhkan kepercayaan bawahan, terhadap potensi yang dimilikinya. Melalui persuasi verbal para pimpinan dapat memberikan dukungan serta menunjukkan potensi diri bawahan yang dapat diberdayakan, sehingga keyakinan diri bawahan tersebut dapat meningkat untuk mengatasi masalah-masalah yang dihadapinya. Persuasi verbal ini dapat mengarahkan individu untuk berusaha lebih gigih untuk mencapai tujuan dan kesuksesan, sehingga kesuksesan bersama dapat dicapai. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa gaya bicara pimpinan di mata bawahan dapat memotivasi bawahan untuk memiliki rasa percaya diri yang tinggi dalam pencapaian target kinerja yang harus dicapai secara maksimal hingga sukses melebihi

target yang telah ditetapkan dengan senang hati. Ketika bawahan dapat meraih kesuksesan terhadap target kinerja yang harus dicapai pada dunia kerja tersebut, dengan sendirinya juga menjadi kesuksesan dari pimpinan organisasi sekaligus dapat meningkatkan reputasi organisasi tersebut.

Medan, Februari 2024

Penulis
Dr. Rosnelli, M.Pd.

KATA PENGANTAR EDITOR

Puji dan syukur kepada Allah Swt. yang sampai hari ini masih melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada kita semua, masih memberikan kita semua nikmat kesehatan sehingga kita mampu melakukan aktivitas-aktivitas yang bermanfaat, termasuk menghadirkan buku yang sangat informatif ini sebagai penambah wawasan bagi para pembaca.

Buku yang berjudul **“Optimalisasi Persuasi Verbal Kememimpinan Sukses”** ini adalah buku yang sangat kaya akan informasi mengenai bagaimana pemimpin menjalankan tugasnya dalam menjalankan visi, misi, tujuan dan sasaran organisasi yang dipimpinnya diikuti dengan bentuk komunikasi, motivasi, penyelesaian masalah dan berbagai macam persoalan lainnya yang ditemukan di dalam organisasi. Pembahasan mengenai-hal-hal tersebut tertera sangat jelas di dalam buku ini, sehingga akan sangat berguna bagi para pembaca yang ingin memperdalam ilmu mengenai kepemimpinan yang sukses.

Buku ini menekankan pada kebutuhan adanya kolaborasi yang tepat antara pemimpin dengan para bawahannya. Kolaborasi yang tepat dapat terjadi jika komunikasi yang diterapkan bersifat terbuka satu sama lainnya, menerima beragam pandangan, pendekatan, ide-ide yang inovatif, serta solusi pemecahan masalah, sehingga dapat bersama-sama mencapai visi, misi, tujuan dan sasaran organisasi. Pemimpin yang mendengarkan ide-ide dari bawahannya secara tidak langsung memberikan kesempatan kepada mereka untuk merasa dihargai dan terlibat aktif dalam proses pengambilan keputusan, sehingga muncul rasa kepemilikan bersama dan rasa bertanggung jawab dari dalam diri, bukan karena keterpaksaan. Selain itu, dijelaskan bahwa pemimpin juga harus dapat memastikan untuk menyediakan segala kebutuhan yang diperlukan yakni peralatan, teknologi dan personel yang tepat, yang akan mendukung ketepatan dan kecepatan dalam mencapai tujuan.

Di era perkembangan digital yang begitu pesat, pemimpin beserta tim nya juga harus dapat beradaptasi dan mampu mengikuti perkembangan tersebut, karena kemampuan digital terbukti mampu memudahkan pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi.

Untuk dapat menjadi pemimpin yang sukses, persuasi verbal adalah kuncinya. Persuasi verbal adalah seni mengarahkan pikiran orang lain, meyakinkannya bahwa ia mampu melaksanakan tugasnya. Persuasi verbal menjadi penguat dan sebagai motivasi yang membangkitkan rasa percaya diri dan rasa ingin berkembang, karena persuasi verbal bukanlah pendekatan yang kaku, karena komunikasi dilakukan dengan cara memberikan contoh yang baik, motivasi dan menumbuhkan rasa ingin berkembang dan berprestasi dari dalam diri bawahannya sendiri.

Buku ini dapat menjadi rekomendasi bagi mereka yang memimpin organisasi, perusahaan, bisnis, baik skala besar maupun kecil, atau yang tengah merintis perjalanan kepemimpinan. Harapannya, buku ini tidak hanya memberikan manfaat tetapi juga dapat diterima oleh berbagai lapisan masyarakat. Semoga buku ini juga dapat mendorong penulis lain untuk terus menghasilkan karya dan mengembangkan literasi kepemimpinan yang lebih luas. Terima kasih.

Medan, Februari 2024

Editor
Dr. Muhammad Arifin, M.Pd

BAB I

PENDAHULUAN

Pemimpin memiliki peran yang sangat penting untuk mencapai kesuksesan organisasi yang dipimpinnya. Demikian juga halnya untuk kepemimpinan di dunia pendidikan. Pemimpin di dunia pendidikan memegang peran yang sangat penting dalam proses peningkatan kualitas SDM yang dikelola dalam ruang lingkup dunia pendidikan, baik pimpinan di sekolah maupun di Pendidikan Tinggi. Peningkatan kualitas kepemimpinan di dunia pendidikan merupakan suatu proses yang terintegrasi dengan proses peningkatan kualitas sumber daya yang ada di dunia pendidikan tersebut. Saat ini pemerintah bersama kalangan swasta sama-sama telah dan terus berupaya mewujudkan amanat mencerdaskan bangsa tersebut melalui berbagai usaha pembangunan pendidikan yang lebih berkualitas, antara lain melalui pengembangan kepemimpinan mahasiswa yang diharapkan dapat menjadi pemimpin masa depan.

Perbaikan dan pengembangan kurikulum serta sistem evaluasi, perbaikan sarana pendidikan, pengembangan dan pengadaan materi ajar, serta pelatihan bagi guru dan tenaga kependidikan lainnya diusahakan untuk terjadinya pergeseran peningkatan kualitasnya, sehingga terjadi pembaruan proses pelaksanaan pendidikan di lapangan yang dapat merespon perkembangan teknologi dan digitalisasi yang terus berkembang secara pesat. Semua hal tersebut dilakukan dalam upaya mengusahakan agar tercipta sistem baru dalam upaya perencanaan program yang mengutamakan alumni sekolah dapat mencapai target yang telah ditetapkan. Untuk sekolah menengah kejuruan, maka alumninya diharapkan dapat segera menjadi tenaga kerja produktif, dapat memberi *return* investasi sekolah. Alumni sekolah menengah kejuruan sebagai bagian dari sistem pendidikan nasional diharapkan dapat menghasilkan tenaga kerja yang dapat diandalkan

sebagai faktor keunggulan kompetitif dalam menghadapi persaingan global sekaligus mampu untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi dan menjadi tenaga yang siap untuk memasuki dunia kerja di industri dan kewirausahaan, atau menjadi wirausaha yang sukses. Peran pemimpin di dunia pendidikan ternyata sedemikian pentingnya dalam rangka mencapai kesuksesan visi, misi, tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, sehingga hal tersebut menjadikan salah satu pendorong yang kuat bagi penulis untuk menciptakan buku yang berjudul **Optimalisasi Persuasi Verbal Kepemimpinan Sukses**.

Pemimpin pendidikan merupakan orang yang memiliki kemampuan untuk mengatur di organisasi dunia pendidikan yang dipimpinnya, agar semua anggota yang dipimpinnya dapat bekerja sama mencapai visi, misi, tujuan yang telah ditetapkan lembaga pendidikan tersebut. Sedangkan kepemimpinan pendidikan merupakan seni untuk membimbing, mengarahkan, memotivasi atau menuntun anggota organisasi lembaga pendidikan tersebut dalam rangka mencapai visi, misi, tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Pemimpin pendidikan khususnya kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan harus memiliki kemampuan sebagai berikut.

1. Persuasi verbal yang baik sehingga dapat menumbuhkan motivasi yang kuat serta keyakinan diri yang tinggi terhadap bawahannya, sehingga bawahannya tersebut dapat bekerja dengan penuh semangat, percaya diri bahwa dirinya memiliki potensi yang tepat untuk melaksanakan tugas dengan sukses yang telah menjadi job deskripsi pekerjaannya.
2. Dengan memanfaatkan persuasi verbal yang dimilikinya, maka pemimpin dapat memberikan arahan dan bimbingan serta memotivasi bawahannya untuk menciptakan inspirasi baru dalam penyelesaian permasalahan yang dihadapi oleh bawahannya sehingga dapat mengambil solusi yang tepat yang dapat menguntungkan semua pihak.

3. Persuasi verbal yang tinggi dari pimpinan dapat membujuk bawahannya sehingga dapat menciptakan semangat baru dalam bekerja dan beraktivitas untuk bekerja dengan semangat dan percaya diri tinggi, bahkan dapat menciptakan inovatif baru dari bawahan untuk bekerja senang hati, sehingga dapat mencapai kesuksesan bersama, karena kalimat yang dikeluarkan pimpinan menghindari dari kalimat yang merendahkan, memaksa serta bertindak keras.

A. Tujuan Penulisan

Adapun tujuan penulisan dari buku yang berjudul **Optimalisasi Persuasi Verbal Kepemimpin Sukses** adalah sebagai berikut.

1. Memberikan informasi yang mendasar tentang konsep persuasi verbal yang dapat dimiliki seorang pemimpin, yang dapat diberdayakannya untuk mengarahkan, membina, membimbing dan memotivasi bawahannya agar mereka dapat bekerja dengan penuh semangat dan senang hati, karena bawahan tersebut menjadi memiliki keyakinan diri yang tinggi, bahwa mereka memiliki potensi yang tepat untuk menyelesaikan tugas tersebut.
2. Buku ini dapat dijadikan panduan bagi pemimpin pendidikan maupun orang lain dalam proses kepemimpinannya, khususnya kepala sekolah untuk mengoptimalkan persuasi verbal yang dimilikinya sehingga dapat sukses memimpin lembaga pendidikan khususnya satuan pendidikan yang dipimpin oleh kepala sekolah.
3. Dengan mempelajari buku ini maka para pembaca yang berminat dan berbakat menjadi pemimpin lembaga pendidikan khususnya pemimpin di sekolah, mengetahui indikator persuasi verbal dan faktor-faktor yang memengaruhi persuasi verbal dan dalam berkomunikasi dan penyampaian informasi, sehingga pembaca dapat

menciptakan komunikasi yang efektif dan efisien dalam penyampaian informasi kepada orang lain.

4. Buku ini memberikan informasi tentang karakteristik kepemimpinan sukses dengan memberdayakan persuasi verbal yang dimilikinya, sehingga dapat mengarahkan pembaca menjadi pemimpin yang memiliki integritas, andal dan dapat dipercaya dalam memberikan informasi kepada orang lain. Selain itu dapat juga memotivasi orang lain untuk dapat menggali potensi dirinya sehingga dapat sukses mencapai visi yang diharapkannya.
5. Buku ini memberikan motivasi pada para pembaca untuk mengoptimalkan persuasi verbal dalam upaya memberikan arahan, bimbingan dan memotivasi bawahannya sehingga semua bawahan tersebut yakin dan percaya diri, mampu untuk melaksanakan tugas yang telah didelegasikannya kepadanya, dan mereka dapat bekerja dengan maksimal serta dengan senang hati.
6. Memotivasi pembaca untuk menciptakan optimalisasi persuasi verbal yang dimilikinya untuk menjadi pemimpin yang sukses di sekolah, serta menciptakan kepercayaan bawahan terhadap kepemimpinannya. Ketika pemimpin mengajak bawahannya untuk melakukan perubahan dalam pola pikir baru karena terjadinya pergeseran aktivitas baru akibat perkembangan teknologi baru yang disesuaikan dengan perkembangan zaman, maka bawahannya dapat melakukan instruksi tersebut dengan senang hati sehingga tujuan bersama dapat tercapai dengan sukses.

B. Beberapa Tantangan Kepemimpinan Masa Depan

Kepemimpinan ialah seni untuk membimbing, mengarahkan atau menuntun orang lain dalam rangka mencapai visi, misi, tujuan, sasaran yang telah ditetapkan oleh lembaga atau organisasi. Dengan demikian kepemimpinan merupakan kemampuan seorang pemimpin untuk mengendalikan, mengarahkan, membina, memimpin, memengaruhi pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain untuk mencapai visi, misi, tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya. Ketika pemimpin menyampaikan informasi kepada bawahannya melalui komunikasi yang efektif dan efisien, maka informasi tersebut dapat membangkitkan minat, semangat dan motivasi bawahan untuk bekerja secara maksimal untuk mencapai tujuan yang ditetapkan tersebut maka dikatakan bahwa pemimpin telah memberdayakan persuasi verbal yang dimilikinya.

Pemimpin harus dapat berkomunikasi dengan efektif dan efisien terhadap orang yang dipimpinnya sehingga bawahan dapat penjelasan dengan rinci dan detail tentang visi, misi, tujuan dan sasaran organisasi maupun lembaga pendidikan di mana mereka berada. Ketika mereka bawahan dan mengerti tujuan organisasi atau lembaga pendidikan, maka mereka paham dan mengerti tentang prioritas pekerjaan yang harus diselesaikan dalam upaya pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan organisasi maupun lembaga pendidikan (Megheirkouni & Mejheirkouni, 2020). Ketika pemimpin menyampaikan informasi tentang target indikator kinerja bawahan yang harus dicapai dengan memanfaatkan persuasi verbal yang baik maka dapat memotivasi bawahan untuk tetap semangat dalam menjalankan tugasnya sehingga tujuan bersama dapat tercapai dengan sukses.

Perkembangan teknologi dan digitalisasi yang berkembang pesat saat ini, juga harus dapat direspon secara positif di dunia pendidikan khususnya di sekolah. Khususnya untuk pimpinan sekolah yang diharapkan dapat menciptakan alumnnya mampu untuk memasuki dunia kerja dan kewirausahaan, maka aktivitas di sekolah harus dapat merespon perkembangan teknologi, sehingga

alumninya dapat beradaptasi terhadap kebutuhan tenaga kerja yang siap pakai sesuai dengan perkembangan teknologi informasi dan teknologi digital sekarang ini. Untuk itu kepala sekolah harus memiliki keberanian sebagai pemimpin sekolah untuk melaksanakan program kerja baru yang merespon transformasi digital yang berkembang pesat saat ini, agar alumninya mampu bersaing untuk memasuki dunia kerja di industri maupun kewirausahaan sesuai dengan perkembangan kondisi yang ada di lapangan. Untuk sukses dalam menjalankan tugasnya maka kepala sekolah harus memiliki integritas yang tinggi.

Kepala sekolah sebagai pemimpin di satuan pendidikan yang memiliki integritas yang tinggi dapat dilihat dari sikap, perilaku dan tindakannya yang selalu konsisten sesuai dengan tanggung jawabnya sebagai pemimpin sekolah untuk terus memotivasi bawahannya, sehingga bawahannya dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan senang hati. Selain itu kepala sekolah juga harus memiliki rencana program kerja berdasarkan rencana strategis dan tujuan yang realistis yang dapat merespon teknologi baru yang terus berkembang. Selanjutnya kepala sekolah berusaha mengambil keputusan, untuk dilaksanakan secara maksimal, sehingga dapat mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Pada kondisi tersebut berarti pemimpin sekolah telah dapat memberdayakan persuasi verbal yang tinggi, agar semua orang yang berada di organisasi sekolah tersebut menjadi termotivasi dan memiliki semangat yang tinggi, tetap memiliki kepercayaan diri yang tinggi, serta memiliki komitmen yang tinggi dengan menggali potensi diri secara maksimal untuk mencapai tujuan tersebut.

Kepala sekolah sebagai pimpinan satuan pendidikan, dapat membuat rencana strategis yang merespon perkembangan teknologi digital yang berkembang pesat saat ini. Kondisi tersebut tetap memerlukan kompetensi dasar yang harus dimiliki oleh seorang kepala sekolah.

Kompetensi dasar yang harus dimiliki seorang kepala sekolah adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi kepribadian.
2. Kompetensi manajerial.
3. Kompetensi profesional.
4. Kompetensi kewirausahaan.
5. Kompetensi supervisi.
6. Kompetensi sosial.

Ketika terjadi perkembangan teknologi yang makin pesat, maka dunia pendidikan khususnya sekolah juga harus merespon transformasi digital yang terus berkembang pesat saat ini, agar proses pendidikan di sekolah tersebut tidak tertinggal dan sesuai serta relevan dengan perkembangan teknologi yang ada. Ketika era digital semakin menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari kehidupan manusia sehari-hari, maka kepala sekolah, guru dan tenaga kependidikan memerlukan kompetensi berikut.

1. *Critical Thinking* (pemikiran kritis).
2. *Creativity* (kreativitas).
3. *Collaboration* (kolaborasi).
4. *Communication skill* (keterampilan komunikasi).
5. *Literacy numeracy skills* (keterampilan literasi numerasi).
6. *Initiative* (inisiatif).
7. *Social skills* (keterampilan sosial).

Perkembangan transformasi digital yang demikian pesat, yang harus direspon secara positif dalam dunia pendidikan, maka kepala sekolah beserta pendidik dan tenaga kependidikan memerlukan keterampilan digital (*digital skills*). *Digital Skill* yang dimaksudkan adalah kemampuan individu dalam memahami, menggunakan, dan memanfaatkan teknologi yang berhubungan dengan perangkat digital dalam mengakses dan mengelola informasi (Morgan, 2020).

Adapun keterampilan digital yang wajib dikuasai kepala sekolah untuk menghadapi tantangan perkembangan teknologi digital adalah sebagai berikut.

1. *Internet of Things (IoT)*

Internet of things (IoT) merupakan sebuah teknologi yang menghubungkan perangkat-perangkat elektronik atau mesin listrik ke dalam jaringan internet. Pemanfaatan IoT di lapangan dapat bermanfaat dalam upaya penyelesaian permasalahan yang menjadi tantangan ke depan, sehingga semua permasalahan yang dihadapi dapat dilaksanakan dengan baik. Ketika kepala sekolah dan guru dapat menguasai IoT maka dapat memfasilitasi pembelajaran siswa SMK yang berhubungan dengan pemanfaatan IoT di dunia industri dan kewirausahaan seperti dapat mengoperasikan kontrol motor listrik untuk proses produksi.

2. *Data Analytics*

Data analytics adalah proses mengeksplorasi, menganalisis, dan mengolah data untuk mencari pola-pola dan menemukan informasi yang berguna dalam mencapai target yang telah dilakukan atau proses penyelesaian masalah yang dihadapi dengan mengambil kebijakan dan keputusan yang tepat melalui data analisis yang komprehensif, sehingga menciptakan keputusan yang menguntungkan semua pihak.

3. *Web Development*

Web development adalah suatu keahlian yang memungkinkan individu dapat membuat situs *web* yang berkualitas dan terintegrasi dengan teknologi terkini. Seperti pemanfaatan penggunaan bahasa pemrograman seperti HTML, CSS, dan *JavaScript*. Hal ini penting untuk membangun struktur dan tata letak situs. Kemudian menggunakan *framework* seperti *Bootstrap* dan *jQuery* untuk membuat tampilan yang responsif dan mudah digunakan. Selain itu pengembang *web* juga harus memahami bagaimana prinsip-prinsip desain *web* yang baik dan mampu mengoptimalkan situs untuk SEO

(*Search Engine Optimization*). Selanjutnya pengembang *web* juga harus secara konsisten terus-menerus untuk terus belajar dan merespon perkembangan teknik digital serta secara terus menerus mengikuti perkembangan terbaru dalam bidang teknologi tersebut.

4. *Search Engine Optimization*

SEO atau *Search Engine Optimization* adalah teknik yang digunakan untuk meningkatkan visibilitas dan peringkat suatu situs *web* di mesin pencari seperti *Google*. Organisasi sekarang ini dengan kemajuan teknologi yang semakin cepat dan harus merespon pergeseran transformasi digital dituntut untuk meningkatkan situs *web* untuk meningkatkan reputasi organisasi yang dapat meningkatkan kepuasan pelanggan. Untuk meningkatkan peringkat situs *web*, para profesional SEO harus memahami dan menerapkan strategi yang tepat sesuai dengan peraturan mesin pencari. Selain itu mereka juga harus terus memantau dan mengoptimalkan situs *web* agar tetap memenuhi standar mesin pencari dan memberikan pengalaman yang baik bagi pengunjung.

5. *Project Management*

Pemimpin saat ini selalu dituntut untuk secara terus-menerus meningkatkan *project management* agar reputasi organisasi yang dipimpinnya secara terus menerus dapat meningkat dan terjadi peningkatan kepuasan pelanggan. *Project management* berkaitan kemampuan untuk pemimpin untuk mengelola proyek yang harus dikerjakan secara efektif dan efisien. Pemimpin yang sukses dalam organisasi harus memiliki keterampilan dalam mengelola sumber daya, mengelola waktu, mengelola biaya, dan mengelola kemungkinan risiko yang mungkin terjadi. Kemampuan pemimpin dalam pengelolaan tersebut telah dipertimbangkan dalam penyusunan perencanaan proyek, pelaksanaan proyek, pengawasan dan evaluasi serta *monitoring* terhadap semua aktivitas dalam implementasi, untuk dapat menilai dan merevisi kegiatan untuk menciptakan inovasi baru dalam aktivitas berikutnya sehingga

proyek yang direncanakan dapat dicapai dengan sukses. Selain itu, *skill* dalam *project management* juga merupakan kemampuan untuk bekerja sama dengan tim dan mengelola komunikasi dengan pihak yang terkait dengan proyek yang dilaksanakan sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan sukses sesuai dengan waktu dengan memanfaatkan *budget* yang telah ditentukan.

Kepemimpinan untuk sukses dalam mengelola segala sumber daya yang ada, maka pimpinan harus dapat menjalin kerja sama yang baik terhadap bawahannya. Pemimpin yang memiliki integritas yang tinggi serta selalu menunjukkan sikap jujur dan komitmennya dalam melaksanakan tugas, sehingga dapat menumbuhkan kepercayaan bawahannya. Hal itu akan kelihatan ketika pemimpin menghasilkan pemikiran analisis berfikir kritis, sehingga menumbuhkan kreativitas dalam menciptakan inovasi baru dalam program kegiatan untuk merespon kemajuan teknologi baru yang terjadi, maka program baru tersebut akan didukung oleh bawahannya dengan menunjukkan semangat baru dalam pengerjaan program baru tersebut untuk mencapai kesuksesan terhadap tujuan yang telah ditargetkan oleh pimpinannya.

Kepemimpinan untuk sukses dalam memimpin dan mengelola sumber daya dalam merespon perkembangan teknologi baru, tidak terlepas dari permasalahan yang harus dihadapi dalam pelaksanaan program baru yang dimunculkan akibat merespon perkembangan teknologi baru tersebut. Dalam hal ini pemimpin juga mendengarkan masukan dari berbagai pihak dalam upaya mencapai tujuan perencanaan program yang telah ditetapkan. Ketika pemimpin mengambil keputusan yang berkaitan dengan program baru tersebut, sudah berdasarkan informasi yang komprehensif, sehingga kebijakan dan keputusan yang diambil dapat menguntungkan semua pihak yang terlibat, yang kesemuanya merujuk untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan secara bersama tersebut. Sehingga kesuksesan yang didapatkan merupakan kesuksesan bersama yang sekaligus meningkatkan reputasi organisasi.

Tantangan pemimpin masa depan yang juga harus dihadapi seorang pemimpin, ke depannya untuk menjadi pemimpin yang sukses, tetap harus memiliki dan menunjukkan disiplin diri yang tinggi dalam organisasi dalam merespon kemajuan teknologi digital yang berkembang pesat saat ini. Disiplin yang terlihat dari yang terlihat dari pengelolaan waktu dengan baik, menciptakan komitmen yang memprioritaskan keputusan untuk dapat dijalankan secara bersama dengan memperhatikan kebutuhan dan kondisi orang lain.

Keterampilan komunikasi yang efektif dan efisien bagi pemimpin tetap diperlukan dalam penyampaian informasi terhadap bawahan. Komunikasi efektif dan efisien ditunjukkan pemimpin yang dapat meringkas informasi yang disampaikan dengan orang lain, sehingga tidak terjadi salah persepsi pada orang lain terhadap informasi yang diterimanya. Hal itu dikarenakan informasi yang diterimanya tersebut telah disampaikan pimpinan dengan rinci, jelas dan detail. Selain itu, pimpinan juga bersedia mendengarkan pendapat orang lain, menghormati pendapat orang lain yang memunculkan hasil berfikir analitis, kritis dan ide kreatif serta memunculkan inovatif baru untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pimpinan memiliki sifat dan sikap terbuka serta menghargai pendapat orang lain dalam upaya pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, walaupun keputusan akhirnya tetap menjadi kewenangan pimpinan untuk pengambilan kebijakan dan keputusan.

Tantangan lainnya bagi pemimpin di era digital ini adalah pemimpin yang harus dapat menumbuhkan kepercayaan dari anggotanya. Ketika pimpinan melakukan kesalahan maka secara rendah hati dan jujur pimpinan dapat mengungkapkan kesalahannya dan menjaga interaksi profesionalnya untuk tetap melakukan perbaikan dalam upaya untuk pencapaian tujuan bersama. Kondisi tersebut dapat menumbuhkan kepercayaan tinggi bawahan terhadap pimpinan, karena tidak ada manusia yang sempurna. Kondisi tersebut menjadikan semua anggota memiliki

komitmen yang kuat dalam melaksanakan inovatif baru untuk penyelesaian program kerja yang terkait transformasi digital yang direncanakan oleh pimpinan. Kondisi tersebut juga menunjukkan kesuksesan pimpinan dalam pembinaan kerja tim untuk mencapai kesuksesan bersama.

Pencapaian tujuan yang telah ditetapkan belum tentu berjalan mulus sesuai dengan perencanaan, apalagi perencanaan program baru yang merespon transformasi digital yang belum pernah dilakukan. Untuk itu pemimpin harus memiliki kompetensi dalam menangani konflik yang mungkin terjadi saat implementasi kegiatan yang telah direncanakan. Walaupun perencanaannya telah disusun sedemikian rupa yang sudah mempertimbangkan konflik yang mungkin terjadi saat implementasi lapangan untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan serta menghasilkan produktivitas yang tinggi. Manajemen konflik yang baik oleh pimpinan kelihatan dari mengembangkan sistem yang meminimalkan konflik yang muncul, meredakan ketegangan dan menghidupkan kembali kerja tim dengan baik, kebijakan dalam memberikan nasihat dan negosiasi, serta menyiapkan mentor yang sesuai dengan kebutuhan bawahannya. Penanganan penyelesaian konflik secara baik dan sukses menunjukkan bahwa pimpinan tersebut juga memiliki inisiatif tinggi dalam manajemen konflik.

Pemimpin yang sukses dalam manajemen konflik merupakan pemimpin yang sukses dalam mengelola organisasi yang dipimpinnya. Selain itu pemimpin tersebut dapat memiliki kemampuan yang luar biasa untuk merespon perkembangan teknologi baru yang berkembang sesuai dengan perkembangan zaman untuk diadaptasi demi mencapai visi, misi, tujuan dan sasaran organisasi untuk terus mencapai kesuksesan yang lebih tinggi lagi dari setiap peluang yang ada untuk dicapai. Pemimpin tersebut dapat melihat masa depan organisasi yang dipimpinnya dan membuat tujuan yang jelas dan konkret yang dapat menguntungkan organisasi. Pemimpin tersebut merupakan pemimpin yang visioner, yaitu pemimpin yang memahami bahwa

perubahan terus-menerus terjadi sesuai dengan perkembangan teknologi dan tuntutan zaman dapat diresponnya secara positif. Selain itu pemimpin tersebut berarti dapat beradaptasi dengan memberdayakan potensi dirinya untuk menerapkan strategi baru yang memungkinkannya mencapai kesuksesan secara terus-menerus.

BAB II

PEMIMPIN DAN MANAJER

A. Pemimpin

Pemimpin dalam organisasi sangatlah penting, karena dapat berdampak pada hasil kerja organisasi dan reputasi organisasi yang dipimpinnya. Pemimpin adalah seseorang yang memiliki kewenangan mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Pemimpin adalah mereka yang menggunakan wewenang formal untuk mengorganisasikan, mengarahkan, mengontrol para bawahan yang bertanggung jawab, supaya semua bagian pekerjaan dikoordinasi demi mencapai tujuan perusahaan. Pemimpinlah yang menumbuhkan dan mengembangkan segala yang terbaik dalam diri para bawahannya. Pemimpin yang baik untuk masa kini adalah orang yang menerima kepercayaan menggunakan multidimensi dan multipihak dalam mengelola sumber daya untuk keberlanjutan perusahaan dalam perannya dalam hal tanggung jawab sosial (Carter, dkk, 2020).

Pemimpin yang baik adalah seorang yang membantu mengembangkan orang lain untuk mengembangkan potensi dirinya. Pemimpinlah yang membina seseorang sehingga mereka dapat menduduki suatu posisi manajemen atau seseorang yang melakukan suatu pekerjaan memimpin. Pemimpinlah yang memiliki kemampuan dan kelebihan, khususnya kelebihan di bidang memengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan suatu kegiatan tertentu, demi mencapai satu atau beberapa tujuan yang telah ditetapkan. Tidak hanya itu pemimpin juga merupakan orang yang memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap anggota atau pengikutnya. Pemimpin (*leader*) adalah seorang yang memiliki jiwa (*personality/authority*) kepemimpinan dan memiliki wibawa, memiliki kemampuan dan kelebihan, khususnya kelebihan di bidang memengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan suatu

kegiatan tertentu demi mencapai satu atau beberapa tujuan yang telah ditetapkan.

Pemimpin juga merupakan orang yang memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap anggota atau pengikutnya, sehingga dia dapat disegani bawahannya karena kecakapan dan kemampuan serta didukung perilakunya yang baik. Biasanya memimpin organisasi formal maupun informal dapat membina, mengarahkan, mengajak, memengaruhi orang lain yang dipimpinnya untuk bersedia melakukan pekerjaan yang telah diberikan kewenangan kepadanya dalam upaya pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Seorang pemimpin yang hebat memiliki kesadaran moral yang tinggi untuk melaksanakan beban tanggung jawab yang telah diterimanya, sehingga membuat rencana strategis terhadap program kerja yang harus dilaksanakan dalam pencapaian visi, misi dan tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian pemimpin harus mengetahui dengan jelas rinci dan spesifik tentang peranannya sehingga mampu memimpin secara terarah. Dalam melaksanakan tugasnya pemimpin harus memperhatikan hal-hal berikut.

1. Bersikap Adil terhadap Bawahan

Tugas yang diemban pemimpin memang berat. Namun dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, pemimpin harus memperhatikan tentang bersikap adil terhadap bawahannya. Dalam menjalankan suatu tanggung jawab, sudah tentu pemimpin akan dihadapi dengan permasalahan kelompok yang berujung pada pemberian keputusan. Pemimpin diharuskan untuk mampu bersikap adil dalam memberikan keputusan dari berbagai macam persoalan yang ada. Bersikap adil berarti mampu menentukan segala keputusan dari dua permasalahan yang ada. Pemimpin yang mampu bersikap adil tentunya secara taktis akan mampu memberikan keputusan yang bijak untuk memecahkan suatu masalah. Pemimpin yang adil dalam menjalankan tugasnya, biasanya telah menerima masukan dan informasi yang komprehensif dalam manajemen konflik, sehingga kebijakan dan

keputusan yang diambil dapat diterima berbagai pihak, sehingga bawahannya merasakan keadilan dari pihak pemimpinnya.

2. Memberikan Sugesti (*Suggesting*) kepada Bawahan

Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang memahami karakter orang-orang yang dipimpinnya. Pemimpin yang baik dapat memberikan sugesti kepada anggota kelompoknya secara tepat karena sudah mengamati dan menganalisis karakter kelompok yang diberikannya sugesti tersebut. Pemberian sugesti secara baik dan benar bermanfaat kepada hasil yang diperoleh pada akhir suatu tujuan yang ditetapkan. Pemberian sugesti ditujukan untuk merangkul seluruh anggota dalam satu kesatuan agar koordinasi dan kekompakan anggota dalam partisipasinya di suatu kelompok dapat terjaga. Selain itu sugesti yang diberikan pimpinan dapat menumbuhkan kepercayaan diri individu maupun untuk memberdayakan potensinya untuk pencapaian tujuan yang telah ditargetkan organisasi.

3. Mendukung Tercapainya Tujuan (*Supplying Objectives*)

Peran pemimpin dalam organisasi sangat penting dalam upaya menjalankan fungsinya sebagai penggerak anggota individu maupun kelompok. Seorang pemimpin diharuskan untuk mampu mendukung segala hal baik yang dapat menjadi faktor dari tercapainya suatu tujuan kelompok. Seorang pemimpin diharuskan untuk mampu bersikap tegas dan mendukung segala aspek pemicu keberhasilan tujuan kelompok. Ketegasan pimpinan diperlukan saat anggota kelompok memerlukan dukungan dari pimpinan untuk menyelesaikan permasalahan yang harus dikerjakan dalam upaya pencapaian visi dan misi dari kelompok tersebut, yang akan berjalan secara maksimal dan secara otomatis mencapai visi, misi dan tujuan organisasi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pemimpin telah memberikan motivasi dan semangat yang tinggi terhadap bawahannya dalam upaya mendukung pencapaian tujuan.

4. Menjadi Katalisator (*Catalysing*)

Pemimpin yang menjalankan fungsinya sebagai katalisator adalah pemimpin yang menjalankan fungsinya sebagai penggerak terhadap individu maupun kelompok yang dipimpinnya. Istilah katalisator dalam istilah kimia adalah penggerak atau sesuatu yang mempercepat berjalannya reaksi. Seorang pemimpin dapat dikatakan sebagai katalisator apabila mampu menunjang segala aspek kemajuan kelompoknya dengan ide-ide dan tindakan yang baik. Ketika pemimpin berfungsi sebagai penggerak, maka dapat mendukung ide inovatif yang dapat dijalankan oleh kelompoknya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan tujuan kelompok ditentukan oleh sikap dan kemampuan pemimpin untuk menggerakkan dan mendukung program kegiatan kerja yang akan dilakukan kelompok yang dipimpinnya, untuk melaksanakan tanggung jawab yang sudah didelegasikan ke kelompok tersebut.

5. Menciptakan Rasa Aman (*Providing Security*)

Pemimpin yang mengayomi bawahannya adalah ketika pemimpin dapat mengayomi bawahannya. Maka bawahannya tersebut dapat menumbuhkan rasa aman dan nyaman pada diri individunya maupun kelompoknya di lingkungan kerjanya. Hal itu menunjukkan bahwa pemimpin memberikan perhatian terhadap kebutuhan bawahannya, baik dari segi psikologinya maupun fasilitas kerjanya dalam upaya pencapaian tujuan bersama yang telah ditetapkan. Pemimpin yang baik seyogyanya dapat menumbuhkan rasa aman bagi bawahannya. Selain dari menciptakan rasa aman, pemimpin harus dapat terus berfikir positif, teguh pendirian dan mampu memegang segala kendali dengan jujur serta bijaksana. Pemimpin yang mampu menciptakan rasa aman adalah pemimpin yang sangat dapat diandalkan.

6. Sebagai Wakil Organisasi (*Representing*)

Seorang pemimpin memiliki kewenangan untuk mengajak bahkan memberikan tugas kepada bawahannya untuk melaksanakan tugas dalam upaya pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi yang dipimpinnya. Walaupun begitu seorang pemimpin sejatinya merupakan wakil dari sebuah unit organisasi dari kelompok yang dibinanya. Seorang pemimpin diharuskan untuk dapat mengamati dan menganalisis serta memfasilitasi bawahannya untuk memunculkan aspirasi anggota dari kelompok yang dipimpinnya. Penampilan dan segala hal-hal yang ditampilkan pemimpin terhadap bawahannya dapat menjadi citra bagi seluruh anggota kelompok yang dipimpinnya. Pemimpin yang baik akan mampu menempatkan dan membawa dirinya untuk menunjukkan citra yang baik bagi seluruh anggota kelompok dan organisasi yang menjadi tanggung jawabnya.

7. Sumber Inspirasi (*Inspiring*)

Sudah menjadi kewajiban bagi seorang pemimpin untuk mampu memberikan inspirasi bagi seluruh anggota kelompoknya. Inspirasi merupakan hal mutlak yang dibutuhkan oleh seluruh manusia yang membutuhkan semangat untuk menjalani hidup. Inspirasi sangat dibutuhkan oleh seseorang yang memiliki target pencapaian mutlak dalam hidup. Seorang pemimpin yang baik jelas akan mampu memberikan inspirasi yang baik bagi setiap anggota kelompoknya.

8. Bersikap Menghargai (*Praising*)

Pemimpin yang baik seyogyanya dapat menginspirasi bawahannya untuk memunculkan ide kreatif dan inovatif dalam upaya pencapaian visi, misi dan tujuan bersama yang telah ditetapkan. Ketika pemimpin menunjukkan penghargaan terhadap pencapaian yang dilakukan bawahannya, maka dapat menumbuhkan rasa senang dalam bekerja serta menumbuhkan motivasi dan semangat yang kuat dalam bekerja. Pemimpin yang

menghargai hasil kerja bawahannya, berarti mengakui kemampuan yang telah ditunjukkan bawahannya. Pemimpin yang baik perlu memiliki peranan yang kuat dalam sifat dan sikap menghargai bawahannya baik untuk individu maupun kelompok. Namun demikian ketika individu maupun kelompok dalam situasi dan kondisi hati yang baik ataupun buruk, maka pemimpin harus bisa bersikap secara dinamis dalam menghargai anggota maupun kelompoknya. Sikap rendah hati yang ditunjukkan pemimpin tersebut, jelas dibutuhkan oleh seorang pemimpin dalam mendukung serta memotivasi bawahan, sehingga pemimpin tersebut dapat dipandang sebagai pemimpin ideal bagi kelompoknya.

B. Fungsi Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan mencakup berbagai aspek, seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Seorang pemimpin harus mampu merumuskan strategi, mengelola sumber daya yang ada di dalam organisasi tersebut, kemudian memberikan arahan yang jelas, dan mengukur hasil kinerja yang telah dicapai. Kepemimpinan adalah salah satu fungsi manajemen untuk memengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan mengawasi bawahannya, sehingga dapat melakukan tugas-tugas yang telah direncanakan, dalam upaya mencapai sasaran dan tujuan organisasinya.

Kepemimpinan berfungsi untuk membantu para pemimpin dalam mengembangkan wawasan, pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan para anggota timnya. Selain itu, pemimpin juga dapat membentuk karakter anggota timnya menjadi lebih baik daripada sebelumnya. Pemimpin memiliki tugas memberikan arahan visi, misi, tujuan dan sasaran serta strategi yang harus diketahui anggotanya, untuk dilaksanakan dalam upaya pencapaian tujuan bersama yang telah ditetapkan tersebut. Sehingga arah dari organisasi dapat diketahui dan dipahami oleh semua anggota organisasi. Arah organisasi tersebutlah yang diwujudkan dalam

bentuk visi dan misi organisasi. Berkaitan dengan hal tersebut, pemimpin berusaha menentukan pencapaian visi dan misi organisasi melalui berbagai rencana kegiatan strategis organisasi. Penjelasan tentang fungsi kepemimpinan yang mencakup berbagai aspek, seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian pelaksanaan strategi kegiatan adalah sebagai berikut.

1. Fungsi Perencanaan

Salah satu fungsi pemimpin dalam organisasi baik di lembaga institusi, lembaga pendidikan dan kemasyarakatan adalah membuat perencanaan yang menyeluruh bagi organisasi dan bagi diri sendiri selaku penanggung jawab tercapainya tujuan organisasi. Perencanaan yang didesain mengarah pada pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan untuk dicapai secara bersama. Perencanaan yang didesain itu merupakan perencanaan yang telah didesain rinci dan detail, sehingga dapat diimplementasikan secara jelas untuk dapat dilaksanakan oleh seluruh anggota organisasi untuk mencapai kesuksesan bersama.

2. Fungsi Memandang Ke Depan

Seorang pimpinan organisasi baik di lembaga pemerintahan, pendidikan dan kemasyarakatan, senantiasa harus memandang ke depan dalam upaya mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran yang telah diciptakan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa seorang pimpinan mampu mendorong dan memotivasi semua bawahan untuk mengerjakan job deskripsi yang telah menjadi tupoksinya. Selain itu pemimpin tersebut pasti akan selalu waspada terhadap segala kemungkinan yang akan terjadi, sehingga dapat memberikan alternatif untuk menyelesaikan solusi-solusi untuk kesuksesan pencapaian tujuan organisasi. Hal ini memberikan jaminan bahwa jalannya proses pekerjaan ke arah yang dituju akan dapat berlangsung secara terus menerus tanpa mengalami hambatan dan penyimpangan yang merugikan. Oleh sebab itu seorang pemimpin harus peka terhadap perkembangan situasi baik di dalam maupun di luar.

3. Fungsi Pengembangan Loyalitas

Kepemimpinan yang dihormati bawahannya, merupakan pemimpin yang bawahannya tersebut memiliki loyalitas terhadap kepemimpinannya. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pemimpin tersebut telah menunjukkan keteladanan yang baik terhadap bawahannya. Hal tersebut dapat ditunjukkan pemimpin melalui sikap, perilaku dan kepribadian yang layak untuk dijadikan contoh teladan bagi bawahannya. Dengan kata lain bahwa pemimpin tersebut telah memberikan teladan baik dalam mengungkapkan pemikiran, mengemukakan kata-kata, maupun bersikap dan berperilaku sehari-hari yang menunjukkan kepada bawahannya dengan sangat baik. Kondisi tersebut dapat memotivasi bawahan untuk dapat memiliki sikap, perilaku dan kepribadian yang mencontohi sikap, perilaku dan kepribadian yang telah ditunjukkan oleh pemimpinnya. Kondisi tersebut dapat menumbuhkan sikap, perilaku dan kepribadian bawahan untuk selalu menepati janjinya, jujur, tidak menyelewengkan tugasnya dan tidak pernah mengingkari janjinya sehingga memiliki loyalitas yang tinggi.

4. Fungsi Pengawasan

Fungsi pengawasan merupakan fungsi pemimpin untuk senantiasa meneliti kemampuan pelaksanaan desain rencana yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan maka hambatan-hambatan dapat segera ditemukan untuk dipecahkan dalam upaya mencari solusi dari hambatan yang terjadi, sehingga semua kegiatan kembali berlangsung secara normal. Melalui pengawasan yang dilakukan, maka sekecil apapun kendala yang dihadapi akan mudah terdeteksi. Begitu kendala yang menghambat pencapaian tujuan yang telah ditentukan dapat terdeteksi dari awal maka dapat mempermudah penyelesaian masalahnya, daripada masalah tersebut tidak terdeteksi dari awal. Selain itu pengawasan yang dilakukan tersebut juga mempermudah untuk mendeteksi program berikutnya untuk mendesain peningkatan produk yang dapat dilakukan berdasarkan hasil pengawasan yang telah dilakukan.

5. Fungsi Mengambil Keputusan

Salah satu fungsi kepemimpinan adalah pengambilan keputusan penting dalam upaya pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran yang telah dilakukan. Selain itu fungsi pengambilan keputusan merupakan hal penting dalam upaya peningkatan produksi dari suatu organisasi. Namun proses pengambilan keputusan bukanlah suatu hal yang mudah. Untuk pengambilan keputusan yang efektif dan efisien, maka pemimpin sebelum mengambil keputusan harus telah memiliki informasi yang kompleks dan komprehensif yang berkaitan dengan semua permasalahan yang terkait dengan pengambilan keputusan yang dapat diambil oleh unsur pimpinan. Dalam hal pengambilan keputusan yang bersifat rumit dan kompleks, terutama yang berkaitan dengan perhitungan-perhitungan secara teknis tentang produksi, agar pengambilan keputusan dapat didiskusikan dengan bantuan seorang ahli dalam bidang yang akan diambil keputusannya.

6. Fungsi Memberi Motivasi

Pimpinan organisasi lembaga pendidikan maupun kemasyarakatan merupakan *motivator* handal dalam organisasi yang dipimpinnya. Pemimpin yang selalu bersikap penuh perhatian terhadap anak bawahannya, dapat memotivasi bawahannya untuk melaksanakan instruksi dan arahan yang diberikan pimpinannya. Pemimpin harus dapat memberi semangat, membesarkan hati, memengaruhi anak buahnya agar rajin bekerja dan menunjukkan prestasi yang baik terhadap organisasi yang dipimpinnya. Pemberian anugerah yang berupa ganjaran, hadiah, pujian atau ucapan terima kasih sangat diperlukan oleh anak buah sebab mereka merasa bahwa hasil jerih payahnya diperhatikan dan dihargai oleh pemimpinnya. Motivasi yang diberikan pimpinan terhadap bawahannya dapat meyakinkan bawahannya untuk menggali potensinya, sehingga bawahannya tersebut dapat melakukan tugasnya dengan sukses. Selain itu, bawahan yang

awalnya tidak memiliki keyakinan diri dengan potensi yang dimilikinya dalam melaksanakan tugasnya, dapat menjadi bergairah dan memiliki semangat yang tinggi melalui motivasi yang diberikan oleh pimpinannya. Apalagi pimpinannya tersebut dapat menunjukkan potensi yang dimiliki oleh bawahannya tersebut, sehingga menambah keyakinan diri bawahan untuk sukses melaksanakan tugasnya.

C. Tugas Pemimpin

Tugas pokok yang harus dilaksanakan pimpinan organisasi, baik itu di lembaga pendidikan dan di satuan pendidikan, yaitu bahwa seorang pemimpin yaitu harus melaksanakan fungsi-fungsi manajemen seperti yang telah disebutkan sebelumnya yang terdiri dari: merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan, dan mengawasi dan merencanakan peningkatan mutu yang telah dicapai secara terus menerus. Sehingga pemimpin tersebut harus secara terus menerus melaksanakan pengawasan yang hasilnya dapat dimanfaatkan untuk perencanaan berikutnya dalam upaya peningkatan kinerja organisasi secara terus menerus. Semua aktivitas yang dilakukan oleh pimpinan tersebut adalah dalam rangka mencapai visi, misi, tujuan dan sasaran secara optimal untuk menyejahterakan anggota yang dipimpinnya.

Keterlaksanaan tugas pimpinan tersebut tidak terlepas dari dukungan dari orang-orang yang dipimpinnya. Kesuksesan yang dicapai pimpinan tersebut dapat dicapai melalui kontribusi orang lain, yaitu bawahannya yang telah bersedia menyelesaikan job deskripsi kerja yang telah ditentukan dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa terlaksananya tugas-tugas tersebut tidak dapat dicapai hanya oleh pimpinan seorang diri, tetapi dengan menggerakkan orang-orang yang dipimpinnya. Agar orang-orang yang dipimpin mau bekerja secara erektif, seorang pemimpin di samping harus memiliki inisiatif dan kreatif harus selalu memperhatikan hubungan manusiawi. Jika

kondisi tersebut sudah tercipta maka orang-orang yang dipimpinnnya tersebut akan bekerja dengan senang hati.

Secara lebih terperinci tugas-tugas seorang pemimpin meliputi: pengambilan keputusan menetapkan sasaran dan menyusun kebijaksanaan, mengorganisasikan dan menempatkan bawahannya sesuai dengan job deskripsi pekerjaannya, mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan yang telah didesain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, baik secara vertikal (antara bawahan dan atasan) maupun secara horizontal (antar bagian atau unit), serta memimpin dan mengawasi pelaksanaan pekerjaan yang telah didesain secara rinci dan detail, sehingga mempermudah bawahan untuk melaksanakan aktivitas yang harus diselesaikan dalam upaya kesuksesan pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran bersama. Yang kesemuanya itu diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan setiap anggota dalam organisasi tersebut. Adapun tugas dari pemimpin adalah sebagai berikut.

1. Kolaborasi

Tugas pemimpin yang pertama adalah melaksanakan kolaborasi terhadap semua lini yang ada di organisasi yang dipimpinnnya. Kolaborasi adalah proses bekerja sama untuk menciptakan gagasan atau ide dan menyelesaikan masalah secara bersama-sama menuju visi bersama. Di sebuah organisasi yang saling tergantung, kolaborasi menjadi kunci pemikiran kreatif. Kolaborasi itu penting untuk mencapai hasil terbaik saat menyelesaikan masalah yang rumit. Kolaborasi memiliki manfaat yang lebih besar dan sering kali melalui kolaborasi dapat belajar bersama antara yang satu dengan yang lainnya. Selain itu melalui kolaborasi dapat terjalin kerja sama yang lebih baik, misalnya dalam pengembangan bisnis dan lain sebagainya. Melalui kolaborasi, seseorang dapat memberikan *feedback* untuk memberikan masukan sehingga ke depan dapat dilaksanakan kerja sama yang lebih baik lagi, demikian juga dalam hal memberikan masukan yang lebih bermakna bagi kedua belah pihak terhadap

kendala-kendala yang dihadapi. Kolaborasi yang dapat dilakukan adalah sebagai berikut.

1. Kolaborasi internal.
2. Kolaborasi eksternal.
3. Kolaborasi antar tim.
4. Kolaborasi antar departemen.
5. Kolaborasi virtual.

2. Sinkronisasi

Tugas pemimpin yang tak kalah pentingnya adalah melaksanakan sinkronisasi. Sinkronisasi yang dimaksud adalah koordinasi dengan semua lini untuk mengoperasikan sistem secara serempak. Sistem yang beroperasi dengan semua bagian yang disebut sinkron. Istilah sinkron digunakan dalam navigasi, komunikasi, sistem dinamis, hingga gerakan yang dilakukan menjadi serempak sesuai dengan arahan yang diperlukan untuk mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Sinkronisasi yang dilakukan adalah dengan melihat kesesuaian atau keselarasan peraturan perundang-undangan secara vertikal berdasarkan sistematisasi hukum positif yaitu antara perundang-undangan yang lebih tinggi dengan peraturan perundang-undangan yang lebih rendah.

Beberapa fungsi yang didapatkan dari proses sinkronisasi yang dilaksanakan oleh pimpinan dalam organisasi adalah untuk penyesuaian sistem agar bisa beroperasi secara serempak. Dengan begitu, suatu pekerjaan bisa berjalan dengan baik dan menghasilkan data yang akurat. Salah satu contoh dalam hal sinkronisasi bisnis, yakni membuat situs *web* dengan sistem yang mudah untuk diakses. Sinkronisasi diperlukan untuk menghindari terjadinya inkonsistensi data akibat adanya akses data secara konkuren. Proses-proses disebut konkuren jika proses-proses itu ada dan berjalan pada waktu yang sama, proses-proses konkuren ini bisa bersifat independen atau bisa juga saling berinteraksi. Sinkronisasi yang dilakukan pimpinan tersebut dalam upaya mengarahkan dan mengendalikan para anggota timnya ke arah yang benar.

Maksudnya, seorang pemimpin harus tahu ke mana arah yang benar untuk para anggotanya agar bisa mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan.

3. Manajemen yang Baik

Pemimpin yang baik harus dapat melaksanakan tugas sebagai manajemen yang baik pada organisasi yang dipimpinnya. Pemimpin yang dapat melaksanakan tugas pengorganisasian yang teratur, sekaligus dapat melaksanakan tugas sebagai manajer yang handal. Selain itu pemimpin yang baik harus dapat melaksanakan manajemen yang baik dengan para pemangku kepentingan (*Stakeholder*). Pemimpin yang dapat menghubungkan para pemangku kepentingan (*stakeholder*) lainnya untuk bekerja sama dalam rangka mencapai tujuan bersama dapat mudah untuk mencapai kesuksesan dalam bekerja. Sehingga ketika kita melaksanakan peran kepemimpinan, kita bisa meminta *input* atau pengaruh dari pihak-pihak eksternal yang memiliki pengaruh besar pada kepemimpinan kita. Misalnya, memiliki hubungan manajemen yang baik dengan para mitra bisnis. Dengan menjalin kerja sama dengan mitra bisnis maka dapat melihat peluang untuk memajukan bisnis yang dilakukan, sehingga dapat menampilkan keunggulan-keunggulan tertentu jika dibandingkan dengan kompetitor yang ada.

4. Melakukan Pengorganisasian dengan Teratur

Kepemimpinan yang dapat melakukan tugas untuk melakukan pengorganisasian secara teratur, berarti pemimpin dapat mengatur Sumber Daya Manusia (SDM) agar mampu menyelesaikan tugas-tugas kerjanya dengan hasil yang baik dalam upaya mencapai visi, misi, tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Melalui pengorganisasian, maka pemimpin dapat mengatur bagaimana anggota tim harus menggunakan waktu dengan seefisien mungkin dengan menghasilkan karya atau hasil kerja yang lebih banyak. Dengan menerapkan pengorganisasian yang baik, maka semua hal dapat diatur sesuai dengan aktivitas yang harus dilakukan sehingga

ketercapaian visi, misi dan tujuan menjadi lebih konkret untuk dicapai. Hal tersebut dikarenakan semua aktivitas telah tertata dengan rapi dan detail, sehingga setiap personil dalam organisasi menjadi mudah untuk melaksanakan tugas dalam upaya mencapai visi, misi, tujuan dan sasaran yang harus dicapai. Selain itu melalui pengorganisasian yang teratur maka dapat jelas tentang apa yang harus dikerjakan dan kepada siapa pekerjaan tersebut harus dilaporkan, yang kesemuanya itu sudah sangat jelas, rinci, detail dan menjadi sangat teratur.

5. Membangun Relasi yang Luas

Kepemimpinan dalam organisasi pasti memiliki relasi dan mitra kerja dalam menjalankan tugasnya. Pemimpin dalam menjalankan tugasnya dapat sukses ketika dapat menjalin dan membangun hubungan dengan relasi dan mitra kerja dengan baik. Melalui hubungan yang tercipta dengan baik terhadap relasi dan mitra bisnis, maka dapat dicapai kesuksesan dalam menjalankan bisnis. Demikian juga halnya untuk pimpinan lembaga pendidikan khususnya sekolah. Pimpinan sekolah untuk mencapai kesuksesannya juga harus membangun hubungan yang baik dan luas terhadap *stakeholder* termasuk dengan orang tua peserta didik dan mitra yang mendukung proses pembelajaran peserta didik di sekolah. Misalnya untuk sekolah yang menerapkan program magang, maka kepala sekolah harus dapat menjalin hubungan yang baik dan luas dengan dunia industri dan kewirausahaan tempat peserta didik melaksanakan program magang tersebut. Dengan demikian kepemimpinan yang membangun relasi yang kuat, memperluas *network*, membina hubungan yang baik dan dapat mencapai kesuksesannya dalam memimpin.

6. Memberikan Pengaruh dan Motivasi yang Kuat

Pemimpin dalam organisasi, lembaga pendidikan, sekolah dan masyarakat memiliki tugas untuk melaksanakan, memberikan arahan, pengaruh terhadap para anggota timnya, serta menularkan motivasi yang kuat kepada mereka. Ketika pemimpin mampu mengarahkan dan memotivasi bawahannya dengan baik, maka respon anggotanya dalam menjalankan tugasnya menjadi lebih bersemangat dan termotivasi untuk bekerja menjadi lebih baik. Kondisi tersebut ditunjukkan dengan situasi dan kondisi anggotanya yang selalu bersemangat dan berambisi dalam mengejar cita-cita dan tujuan bersama.

Pengaruh dan motivasi dari pimpinan yang kuat dapat diterapkan ke dalam strategi penjualan, taktik dan strategi yang dapat mengajak seluruh lapisan anggota untuk bergerak maju ke arah kesuksesan bersama dengan memiliki komitmen dan energi yang tinggi. Melalui pengaruh dan motivasi dari pimpinan maka pada tiap divisi dapat ditingkatkan pencapaian tujuan bersama yang telah ditetapkan. Misalnya pada bagian divisi penjualan, maka dapat dihasilkan peningkatan penjualan yang lebih tinggi. Sedangkan untuk kondisi di sekolah, maka pengarahan dan pemberian motivasi yang kuat dari kepala sekolah, maka guru dapat memberikan pelayanan terhadap peserta didik untuk penerapan kurikulum baru dalam upaya peningkatan mutu lulusannya.

7. Manajemen Waktu yang Baik

Pemimpin yang melaksanakan tugas dengan memperhatikan manajemen waktu yang baik, berarti pemimpin tersebut dalam melaksanakan tugasnya telah dapat memprediksi waktu yang dipergunakan untuk penyelesaian pekerjaan dengan hasil yang maksimal. Kondisi keterkaitan perencanaan tugas yang telah dihubungkan dengan manajemen waktu yang baik, dapat menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien sesuai dengan waktu yang telah dikondisikan untuk pencapaian kinerja secara maksimal. Hal tersebut menunjukkan bahwa pimpinan telah mengondisikan

pelaksanaan pekerjaan yang harus dilakukan telah ditinjau dari dimensi efisiensi waktu.

Pemimpin yang mendesain perencanaan pelaksanaan kinerja yang telah didesain dan disesuaikan dengan waktunya, menunjukkan bahwa bawahannya dan segala sesuatu yang direncanakan dalam upaya pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran telah didesain dengan rinci dan detail. Perencanaan desain pekerjaan yang telah dihubungkan dengan waktu yang layak untuk penyelesaian pekerjaan untuk pencapaian kinerja maksimal, menunjukkan bahwa kepemimpinannya sukses jika ditinjau dari sisi waktu. Hal tersebut ditunjukkan dengan target kinerja yang harus dicapai dan dikerjakan yang hasilnya tidak menyimpang dari waktu yang telah ditentukan.

Pemimpin yang dapat mendesain pekerjaan yang harus dilaksanakan dan direkomendasikan dengan waktu yang telah ditentukan, menjadikan bawahannya dapat bekerja maksimal dengan memedomani waktu yang telah didesain dalam upaya pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Ketika pemimpin dan semua unsur organisasi dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan oleh pimpinan, maka dapat dinyatakan bahwa pemimpinnya telah sukses dalam mendesain pekerjaan yang efektif dan efisien melalui pengarahan dan pemberian motivasi yang baik terhadap bawahannya. Hal itu ditunjukkan dengan keberhasilan target kinerja pekerjaan yang sesuai dengan waktu yang tersedia.

Hal tersebut menunjukkan bahwa pekerjaan yang ditargetkan dalam penyelesaian pekerjaan telah sesuai dengan perencanaan yang matang dari pimpinan organisasi tersebut. Kondisi tersebut juga menunjukkan bahwa pemimpin tersebut telah berhasil memimpin, mengarahkan, membina, memotivasi bawahannya, untuk menyelesaikan target sesuai dengan waktu yang telah didesain dengan baik oleh pimpinan organisasi tersebut. Selain itu kepemimpinan tersebut telah berperan untuk mengarahkan bawahannya pada tugas-tugas yang menjadi prioritas, sehingga

dapat dikatakan pemimpin tersebut dapat menyelesaikan tugas-tugas penting dan prioritas pekerjaan telah didesain dengan efektif dan efisien.

8. Menyusun Strategi yang Tepat

Pemimpin yang hebat adalah pemimpin yang mampu menyusun strategi yang tepat dalam upaya pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Ketika pemimpin telah dapat mendesain strategi pencapaian yang tepat dalam upaya pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, maka selanjutnya pemimpin tersebut akan dapat mendesain program kerja yang harus dilaksanakan oleh bawahannya dalam upaya pencapaian misi yang lebih luas dan lebih besar lagi. Selain itu, ketika pemimpin telah dapat mendesain program kerja yang harus diselesaikan oleh bawahannya, berarti pemimpin tersebut telah dapat memberikan arahan, bimbingan dan petunjuk teknis untuk pelaksanaan pekerjaan yang harus diselesaikan bawahannya secara rinci dan detail.

Pemimpin yang telah berhasil mendesain program kerja yang harus diselesaikan bawahannya, berarti pemimpin yang telah sukses menyusun langkah demi langkah yang harus diselesaikan bawahannya dengan rinci dan detail dalam upaya pencapaian tujuan bersama. Selain itu ketika pemimpin telah mendesain program kerja yang harus diselesaikan bawahannya, maka pada petunjuk teknik pelaksanaan program kerja tersebut telah disiapkan keterangan tentang target waktu yang harus dicapai bawahannya dalam upaya pencapaian tujuan yang telah ditetapkan tersebut. Kondisi tersebut akan mengarahkan bawahannya untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan tuntas dan hasil yang maksimal sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Pemimpin yang telah menunjukkan kinerjanya yang baik dalam penyusunan program kerja yang harus diselesaikan bawahannya, dan bawahannya telah dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan waktu yang telah disusun oleh pemimpinnya,

menunjukkan bahwa pengarahan pimpinannya tersebut telah rinci dan detail tentang target yang harus dicapai, kesesuaian waktu yang dipergunakan, dan didukung oleh motivasi yang kuat dari bawahannya untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Hal itu menunjukkan bahwa pemimpin tersebut telah memberdayakan persuasi verbal yang dimilikinya dengan maksimal sehingga benar-benar dapat mengarahkan dan memotivasi bawahannya untuk sukses dalam melaksanakan tugasnya. Ketika bawahannya sukses meraih tujuan yang telah ditetapkan, maka secara otomatis pimpinan juga mendapatkan kesuksesan berdasarkan kesuksesan yang telah diterima oleh bawahannya tersebut.

9. Penyelesaian Masalah (*Problem Solving*)

Pemimpin organisasi, lembaga pendidikan dan kemasyarakatan tidak pernah terlepas dari permasalahan kepemimpinan. Namun berdasarkan pengamatan tentang permasalahan kepemimpinan yang dihadapinya, melakukan analisis berfikir kritis dan kreatif tentang masalah yang diamatinya tersebut, maka akan timbul ide kreatif dan inovatif dalam upaya penyelesaian permasalahan yang dihadapi. Kondisi tersebut akan menjadikan pemimpin untuk penyelesaian permasalahan yang dihadapinya menjadi efektif dan efisien. Permasalahan tersebut dapat diselesaikan berdasarkan ide kreatif dan inovatif yang dihasilkan dari berpikir analisis terhadap permasalahan yang dihadapi tersebut.

Salah satu metode untuk penyelesaian permasalahan kepemimpinan yang dapat dilakukan pemimpin adalah melalui *problem solving* dengan data analisis yang komprehensif, sehingga semua faktor yang menjadi penghambat dapat diatasi dan diberikan solusinya. Kondisi tersebut dapat menjadikan organisasi yang dipimpnnya dapat menyelesaikan permasalahan secara efektif dan efisien. Dengan demikian setiap permasalahan yang terjadi dapat diselesaikan dengan cepat, tepat sasaran, sehingga tidak terjadi permasalahan baru akibat permasalahan yang ada tersebut. Ketika

pemimpin yakin dapat menyelesaikan permasalahan yang dihadapinya, maka dalam hati dan pikiran pemimpin, yang timbul adalah solusi terbaik untuk penyelesaian permasalahan tersebut. Hal tersebut menunjukkan bahwa permasalahan yang dihadapi bukan untuk dihindari namun untuk dihadapi dan diselesaikan agar tidak terjadi permasalahan yang semakin besar.

10. Pengambilan Keputusan yang Tepat

Tugas pemimpin dalam pengambilan keputusan yang tepat, merupakan tugas penting. Apalagi keputusan pemimpin tersebut berhubungan dengan produk dari organisasi yang dipimpinnya. Pada kondisi tersebut pemimpin tetap harus berfikir analitis, kreatif dan memunculkan solusi kreatif dan inovatif dalam upaya pengambilan keputusan penting yang berhubungan dengan produk organisasi tersebut. Kondisi tersebut dapat menghindari pemimpin mengambil keputusan yang mengarah pada keputusan yang tidak optimal dan kurang bijak.

Pemimpin dalam menjalankan tugasnya sebagai pengambil keputusan juga harus berpikir untuk melaksanakan keputusan yang adil bagi bawahannya. Kondisi tersebut dapat membuat bawahannya bekerja dengan semangat tinggi dan termotivasi untuk melaksanakan aktivitas secara maksimal dalam upaya pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, apalagi aktivitas yang berhubungan dengan produk organisasi di tempat bekerja. Kondisi tersebut dapat menciptakan motivasi besar bagi karyawan untuk tetap semangat dalam berkerja, terutama untuk meningkatkan produk organisasi. Kondisi semangat dari karyawan tersebut dapat tercipta karena mereka yakin akan mendapat keadilan yang telah dipraktikkan oleh pemimpinnya. Kondisi tersebut berdampak pada peningkatan hasil produksi organisasi. Kondisi produksi organisasi yang terus meningkat dapat meningkatkan motivasi kuat karyawan dalam bekerja, karena mereka yakin kondisi tersebut akhirnya juga akan berdampak pada kesejahteraan karyawan di organisasi tersebut, dan karyawan tetap termotivasi dalam bekerja, karena mereka dan

percaya dengan keadilan dan akuntabilitas yang selalu dihidupkan oleh pimpinan mereka.

11. Membantu Mengembangkan Orang Lain

Kepemimpinan yang sukses selalu karena ada kontribusi orang lain dalam melaksanakan tugasnya. Pemimpin sukses itu bukan karena hasil pekerjaan mandirinya, tetap ada kontribusi orang lain atas kesuksesan yang diraihinya. Sekecil apapun kontribusi orang lain atau karyawannya dapat sangat membantu kesuksesan pimpinan dalam tugasnya untuk menjalankan organisasinya dalam upaya pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditetapkan. Kesuksesan pemimpin tersebut dapat dicapai bersama orang lain ataupun melalui orang lain yang mungkin saja orang lain tersebut adalah karyawannya atau mitra kerjanya.

Kepemimpinan yang menyadari bahwa kesuksesan yang diraihinya tersebut terdapat kontribusi dari orang lain, dan selalu bersikap adil pada orang lain, baik itu bawahan atau mitra kerjanya, dapat memunculkan ide kreatif dan inovatif untuk mengembangkan orang lain, baik itu karyawannya atau mitra kerjanya, ataupun orang yang lain yang berkontribusi terhadap peningkatan produksi organisasi yang dipimpinnya. Selain itu, pemimpin juga dapat membentuk karakter dari karyawannya atau anggota timnya menjadi lebih baik dari pada sebelumnya. Misalnya, mungkin pada sebelumnya, karyawan bekerja dengan sangat lama dan tidak dapat menentukan tugas mana yang harus diprioritaskan. Namun setelah pemimpin menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik, karyawan tersebut bekerja dengan lebih cepat tanpa melewati target waktu yang telah ditentukan dan selalu mengutamakan tugas-tugas penting yang harus diprioritaskan dalam pengerjaannya.

12. Beradaptasi dengan Perubahan yang Ada

Peran kepemimpinan menjadi salah satu faktor kunci bagi keberhasilan transformasi digital dalam suatu organisasi sebagaimana definisi peran kepemimpinan adalah kapasitas seseorang untuk mengubah cita-cita bersama menjadi tindakan bersama (Bennis, 2008). Dalam menghadapi dinamika perubahan yang disruptif dewasa ini membutuhkan kepemimpinan digital atau *digital leadership* berbasis teknologi. Kepemimpinan digital diperlukan dalam proses transformasi digital yang tengah digalakkan pemerintah saat ini untuk mengawal perubahan, pembuatan kebijakan, pemanfaatan teknologi, pengendalian dan pengawasan. Hadirnya pemimpin digital ini dapat mendorong percepatan transformasi di dalam organisasi. Sebagai pemimpin digital setidaknya ada tujuh kemampuan atau keterampilan yang dibutuhkan pemimpin saat ini, yaitu sebagai berikut.

1. Kemampuan berkomunikasi melalui media digital untuk meningkatkan jejaring yang sudah terkoneksi.
2. Kemampuan menggunakan aset digital untuk membuat keputusan yang cepat dan tepat sesuai dengan kebutuhan.
3. Keterampilan mengelola konektivitas dan kolaborasi dengan berbagai *stakeholder* untuk pemecahan masalah dengan cepat dan tepat untuk menghindari terjadinya permasalahan yang lebih kompleks.
4. Keterampilan untuk menangani perubahan disruptif untuk inovasi layanan organisasi yang lebih baik.
5. Kemampuan berfikir analitik, kritis dan kreatif untuk menciptakan inovatif baru dan bekerja tanpa adanya batasan ruang dan waktu dalam mengelola pekerjaan dengan efektif secara virtual.
6. Kemampuan beradaptasi dengan perubahan lingkungan dengan adanya pergeseran perubahan teknologi baru yang terus berkembang.

7. Menjaga hubungan antar anggota/tim dalam mengelola sumber daya manusia lintas generasi antara *baby boomers* dengan Generasi Z dan Generasi Milenial.

Transformasi digital di sektor pemerintahan dalam mengimplementasikan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) sangat membutuhkan peran kepemimpinan digital pada seluruh level organisasi. Keberhasilan transformasi digital memerlukan dukungan bagaimana pemimpin memiliki komitmen dan kesadaran untuk melakukan perubahan, menyiapkan skema kebijakan yang diperlukan, memahami dan memetakan proses bisnis layanan organisasi, menyiapkan sumber daya manusia talenta digital, menumbuhkan budaya inovasi dan kolaborasi dengan komunitas digital dan dukungan anggaran yang memadai untuk tata kelola dan penyediaan aset teknologi.

Salah satu fungsi kepemimpinan lainnya adalah siap dalam menerima perubahan yang ada. Kepemimpinan yang baik berfungsi untuk beradaptasi dalam perubahan secara cepat, sehingga para pemimpin dapat memberdayakan para agen perubahan dengan sangat baik.

13. Memberi Contoh yang Baik

Para pemimpin adalah orang-orang terdepan yang dapat diikuti oleh para pengikutnya. Kondisi tersebut menuntut para pimpinan untuk tetap menjaga sikap, perilaku dan kepribadian yang dapat dijadikan contoh oleh para pengikutnya. Ketika pemimpin telah memiliki sifat, sikap dan kepribadian yang dapat menjadi contoh oleh para pengikutnya maka dikatakan bahwa pimpinan tersebut telah menjalankan fungsinya sebagai pimpinan yang baik. Kondisi pimpinan seperti itu merupakan pimpinan yang dapat memberikan contoh sekaligus dapat menginspirasi pengikutnya untuk selalu bekerja dengan baik sesuai dengan job deskripsi tugas yang telah ditentukan. Selain itu pemimpin tersebut dapat menginspirasi para pengikutnya menjadi seorang yang memiliki

etos kerja tinggi, rajin, berkomitmen dan tangguh dalam melaksanakan tugasnya.

14. Membentuk dan Menerapkan Budaya yang Positif

Pemimpin organisasi selalu memiliki pengaruh dalam pembentukan budaya di organisasi yang dipimpinnya. Sehingga banyak orang yang menyatakan bahwa, jika ingin melihat kondisi organisasi, maka lihatlah kondisi pimpinannya. Jika pimpinannya dapat bekerja dengan baik dan dapat memberikan contoh yang baik dalam upaya pencapaian tujuan organisasi maka organisasi yang dipimpinnya dapat dikategorikan berada pada kondisi baik.

Kondisi pimpinan dalam organisasi menunjukkan salah satu fungsi kepemimpinan lainnya untuk membentuk dan menerapkan budaya organisasi atau perusahaan yang positif kepada para pengikutnya/anggota tim atau karyawan, sehingga setiap pengikut atau pekerja/karyawannya menganut budaya dan pemikiran yang tepat dan positif sesuai dengan budaya yang berlaku di organisasi tersebut. Kondisi tersebut menggambarkan bahwa kepemimpinan memiliki fungsi yang sangat kuat dalam pembentukan dan membangun norma-norma produktif, harapan, dan makna kehidupan yang dijunjung bersama dalam organisasi.

15. Membentuk Ketangguhan

Tugas pemimpin yang tak kalah pentingnya adalah membentuk karakter ketangguhan pada orang-orang yang dipimpinnya atau para pengikutnya. Ketika karakter ketangguhan telah tercipta pada para pengikut, anggota organisasi dan karyawannya maka mereka dapat tangguh untuk menghadapi segala permasalahan yang dihadapinya yang berkenaan dengan tujuan organisasi yang akan dicapai secara bersama-sama. Selain itu, karakter ketangguhan tersebut dapat memotivasi anggota untuk memaksimalkan berpikir analisis, kritis dan kreatifnya, untuk memunculkan ide kreatifnya dalam upaya penyelesaian permasalahan kerja yang dihadapinya, sehingga dapat sukses dalam

bekerja dan penyelesaian permasalahan yang dihadapinya. Kondisi tersebut mencerminkan bahwa para pengikut atau para pekerja telah memiliki sifat, sikap, kepribadian yang tangguh dalam menghadapi segala tekanan, masalah dan kegagalan yang hadir dalam kehidupannya. Hal ini mengkondisikan mereka untuk tetap termotivasi dan fokus serta bersemangat yang tidak mudah menyerah begitu saja.

D. Jenis-Jenis Kepemimpinan dalam Organisasi

Setiap pimpinan organisasi selalu memiliki dan menerapkan gaya kepemimpinan yang khas dalam memimpin organisasi. Kondisi tersebutlah yang umumnya menjadi ciri khas dari suatu organisasi yang dipimpin oleh kepemimpinan tertentu dalam menjalankan tugasnya dalam upaya mencapai visi, misi, tujuan dan sasaran organisasi. Kondisi tersebut memungkinkan terjadinya budaya yang berbeda antara organisasi yang satu dengan organisasi lainnya.

Gaya kepemimpinan menjelaskan tentang bagaimana seseorang pimpinan bertindak dalam konteks organisasi. Cara termudah untuk menggambarkan gaya kepemimpinan adalah dengan menggambarkan jenis organisasi atau situasi yang sesuai dengan gaya tertentu.

Dari gaya-gaya kepemimpinan tersebut, maka terciptalah beberapa jenis kepemimpinan. Sehubungan dengan itu penulis akan mencoba mengemukakan 6 (enam) tipe kepemimpinan dalam kehidupan sehari-hari:

1. Demokratis

Kepemimpinan demokratis adalah jenis kepemimpinan di mana seorang pemimpin memberikan wewenang secara luas kepada para bawahan. Jika ada permasalahan selalu mengikutsertakan bawahan sebagai suatu tim. Pemimpin memberikan banyak informasi tentang tugas serta tanggung jawab para bawahannya.

2. Otokratis

Jenis kepemimpinan seperti ini akan tampak seperti diktator. Segala pembagian tugas dan tanggung jawab dipegang oleh si pemimpin yang otoriter tersebut, sedangkan para bawahan hanya melaksanakan tugas yang telah diberikan. Gaya ini ditandai dengan kebergantungan pada yang berwenang dan menganggap bahwa bawahan hanya akan melakukan sesuatu jika diperintah. Umumnya gaya kepemimpinan seperti ini dilaksanakan pada negara-negara yang menganut asas komunis.

3. Partisipatif

Kepemimpinan dengan jenis seperti ini dipakai untuk memotivasi bawahan melalui pelibatan dalam pengambilan keputusan. Pemimpin mengharapkan agar karyawan mampu bekerja sama dalam pencapaian tujuan. Gaya kepemimpinan seperti cocok dilakukan pada perusahaan di mana keputusan harus dilaksanakan bersama.

4. Birokratis

Jenis kepemimpinan seperti ini adalah gaya yang patuh terhadap peraturan. Para pemimpin dengan gaya kepemimpinan birokratis menganggap bahwa segala kesulitan akan dapat diatasi jika setiap orang mematuhi peraturan. Suatu sistem adalah hal yang mutlak ada pada gaya kepemimpinan seperti ini. Jika dikaitkan dengan dunia bisnis, gaya kepemimpinan yang umumnya menggunakan cara kepemimpinan birokratis adalah para birokrat yang berada pada perusahaan negara.

5. Permisif

Pemimpin yang mempunyai jenis kepemimpinan permisif akan selalu berkeinginan untuk membuat setiap orang yang berada dalam kelompok puas. Jenis kepemimpinan seperti ini menganggap bahwa bila orang-orang merasa puas dengan diri mereka sendiri dan orang lain, maka dengan demikian organisasi akan berfungsi.

Pemimpin yang permisif menginginkan agar setiap orang merasa senang dalam organisasi.

6. Bebas

Tipe kepemimpinan ini pada dasarnya berpandangan bahwa anggota organisasinya mampu mandiri dalam membuat keputusan atau mampu mengurus dirinya masing-masing, dengan sedikit mungkin pengarahan atau pemberian petunjuk dalam merealisasikan tugas pokok masing-masing sebagai bagian dari tugas pokok organisasi. Anggota dalam organisasi tersebut harus benar-benar memahami dan mengerti tentang visi, misi dan tujuan serta sasaran organisasi. Selain itu anggotanya harus mengetahui tentang target yang harus dikerjakan agar organisasi tetap berjalan sesuai dengan perencanaan dan target yang harus dicapai.

Jenis kepemimpinan seperti ini pada umumnya merupakan seorang pemimpin yang berusaha mengelak atau menghindari dari tanggung jawab, sehingga apabila terjadi kesalahan atau penyimpangan, dengan mudah dan tanpa beban mengatakan bukan kesalahan atau tanggung jawabnya karena bukan keputusannya dan tidak pernah memerintahkan pelaksanaannya.

E. Jenis-Jenis Konsep Kepemimpinan dalam Organisasi

Kepemimpinan adalah suatu konsep yang kompleks sehingga para ahli mengkaji masalah ini dari berbagai sudut pandang organisasi.

Kepemimpinan memainkan peran yang sangat penting dalam keberhasilan sebuah organisasi. Pertama-tama, kepemimpinan menciptakan visi dan arah bagi organisasi. Seorang pemimpin yang efektif mampu merumuskan tujuan jangka panjang dan strategi yang jelas untuk mencapainya. Dengan memiliki visi yang kuat, anggota organisasi dapat merasa terinspirasi dan termotivasi untuk bekerja menuju pencapaian tujuan bersama. Kepemimpinan yang visioner juga dapat membantu organisasi untuk mengantisipasi perubahan pasar dan mengadaptasi strategi mereka sesuai

kebutuhan, menjadikan organisasi lebih responsif terhadap lingkungan yang berubah. Kepemimpinan memiliki peran penting dalam membentuk budaya organisasi. Gaya kepemimpinan yang ditunjukkan oleh pemimpin dapat memengaruhi nilai-nilai, norma, dan perilaku yang dianut oleh anggota organisasi. Seorang pemimpin yang mempromosikan etika kerja yang tinggi, komunikasi terbuka, dan kolaborasi dapat membentuk lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Dengan menciptakan budaya organisasi yang positif, kepemimpinan dapat meningkatkan keterlibatan karyawan, meningkatkan retensi, dan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan.

Kepemimpinan berperan dalam memotivasi dan mengembangkan potensi individu. Pemimpin yang mampu mengenali kekuatan dan kelemahan anggota timnya dapat menempatkan mereka pada posisi yang sesuai dan memberikan dukungan yang dibutuhkan untuk pengembangan keterampilan (Berestova dkk, 2020). Melalui pendekatan kepemimpinan yang inklusif dan pembinaan, organisasi dapat menciptakan lingkungan di mana setiap anggota merasa dihargai dan didukung untuk mencapai potensi maksimalnya. Dengan demikian, kepemimpinan tidak hanya berfokus pada pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga pada pertumbuhan dan perkembangan individu yang membentuk inti dari organisasi tersebut. Masing-masing sisi memiliki keunggulan dan kelemahan masing-masing. Sebagai contoh, penulis seperti Peter G. Northouse membagi pendekatan kepemimpinan menjadi:

1. Pendekatan Sifat (*Trait*).
2. Pendekatan Keahlian (*Skill*).
3. Pendekatan Gaya (*Style*).
4. Pendekatan Situasional.
5. Pendekatan Kontinjensi.
6. Teori *Path-Goal*.
7. Teori Pertukaran *Leader-Member*.
8. Pendekatan Transformasional.

9. Pendekatan Otentik.
10. Pendekatan Tim.

F. Tipe-Tipe Kepemimpinan

Tipe kepemimpinan mencakup berbagai gaya dan pendekatan yang digunakan oleh pemimpin untuk memimpin dan mengelola tim atau organisasi. Tipe kepemimpinan dalam suatu organisasi atau kelompok masyarakat dapat digolongkan dalam lima tipe sebagai berikut:

1. Tipe Otokratis

Kepemimpinan otokratis artinya gaya kepemimpinan di mana seorang pemimpin mempunyai kendali penuh untuk memilih kebijakan serta prosedur, menetapkan tujuan apa yang ingin dicapai, dan mengarahkan serta mengawasi semua aktivitas organisasi, tanpa partisipasi bawahan.

Jadi otokratis berarti berkuasa sendiri secara mutlak (*centre of authority*). dilakukan oleh seorang pemimpin dengan perilaku otoriter. Gaya kepemimpinan otoriter/authoritarian adalah gaya pemimpin yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh.

Seorang pemimpin yang otokratis memiliki ciri-ciri dalam kepemimpinannya sebagai berikut:

- a. Menganggap organisasi sebagai milik pribadi.
- b. Mengindentikkan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi.
- c. Menganggap bawahan sebagai alat semata-mata.
- d. Tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat.
- e. Terlalu bergantung kepada kekuasaan formilnya.
- f. Dalam tindakan penggerakannya sering mempergunakan pendekatan yang mengandung unsur pemaksaan dan punitif (bersifat menghukum).

2. Tipe Militeristik

Pemimpin yang bertipe militeristik senang dengan formalitas. Mereka sering menuntut kedisiplinan yang tinggi dari bawahan untuk mencapai tujuan. Kadang, pemimpin militeristik tidak suka menerima kritikan dan menyukai upacara-upacara simbolis.

Pemimpin yang bertipe militeristik senang dengan formalitas. Mereka sering menuntut kedisiplinan yang tinggi dari bawahan untuk mencapai tujuan. Kadang, pemimpin militeristik tidak suka menerima kritikan dan menyukai upacara-upacara simbolis.

Tipe pemimpin militeristik ini sangat mementingkan kedisiplinan yang tinggi. Ia akan senang dengan bawahan yang mempunyai sifat disiplin tinggi, begitu pula yang tidak disiplin akan selalu mendapat teguran hingga menyebabkan ketidaknyamanan dalam bekerja. Seorang pemimpin dengan tipe militeristik tidak berarti selalu seorang pemimpin dari organisasi militer. Seorang pemimpin yang bertipe militeristik adalah seorang pemimpin yang memiliki ciri-ciri dalam kepemimpinannya sebagai berikut:

- a. Dalam mengerjakan bawahannya lebih sering mepergunakan sistem perintah.
- b. Dalam mengerjakan bawahan senang bergantung pada pangkat dan jabatannya.
- c. Senang pada formalitas yang berlebih-lebihan.
- d. Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahan.
- e. Sukar menerima kritik dari bawahannya.
- f. Menggemari upacara-upacara untuk berbagai keadaan.

3. Tipe Paternalistik

Kepemimpinan paternalistik merupakan pemimpin yang perannya diwarnai oleh sikap kebapakan dalam arti bersifat melindungi, mengayomi, dan menolong anggota organisasi yang dipimpinnya. Ciri kepemimpinan paternalistik adaah sebagai berikut.

- a. Kasih sayang

Tujuan dari kepemimpinan paternalistik adalah untuk memastikan bahwa staf merasa dihormati dan nyaman. anda

tidak dapat memahami perasaan karyawan anda jika anda tidak memiliki empati dan kasih sayang.

b. Keterampilan Berorganisasi yang Solid

Gaya manajemen yang paternalistik memerlukan kemampuan organisasi yang unggul. ini adalah kumpulan keterampilan yang memungkinkan seorang pemimpin merencanakan, memprioritaskan, dan mencapai tujuan mereka.

c. Ketegasan

Penghakiman diberikan kepada pemimpin di bawah kepemimpinan paternalistik, yang menuntut keterampilan, pengetahuan dan kemampuan untuk membuat keputusan yang cepat dan tepat. Anda tidak boleh menebak-nebak keputusan anda sebagai bos yang paternalistik.

d. Keyakinan

Kepemimpinan paternalistik tidak memberikan banyak kebebasan bagi karyawan dalam pengambilan keputusan. jadi, para pemimpin harus membangkitkan rasa percaya diri rekan kerja mereka untuk memercayai penilaian mereka.

e. Pengaruh

Pemimpin harus memengaruhi bawahannya. Gaya kepemimpinan Paternalistik mengharuskan pemimpin memiliki pengaruh besar terhadap rekan kerjanya.

Seringkali pemimpin bergaya ini terlalu melindungi bawahan dan jarang memberi kesempatan kepada bawahan untuk mengambil keputusan. Karena merasa dituakan, tipe paternalistik kurang memberi ruang inisiatif dan menganggap dirinya lebih tahu dari semua orang. Seorang pemimpin bertipe paternalistik memiliki ciri-ciri dalam kepemimpinannya sebagai berikut: a) Menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak dewasa; b) Bersikap terlalu melindungi (*over protective*); c) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk ikut mengambil keputusan; d) Jarang

memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil inisiatif; e) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan daya kreasi dan fantasinya; f) Sering bersikap maha tahu.

4. Tipe Kharismatis

Karakteristik pemimpin karismatik antara lain yaitu mempunyai rasa percaya diri tinggi, mempunyai kemampuan dalam menjelaskan visinya secara gamblang sehingga mudah dimengerti, mempunyai visi dan tujuan ideal dalam melihat masa depan yang jauh lebih baik, pandai dalam mengubah keadaan, peka terhadap lingkungan.

Kepemimpinan karismatik ini menekankan terhadap adanya aura istimewa seorang pemimpin yang mengakibatkan banyaknya pengikut yang dengan rela patuh dan taat kepadanya. Disimpulkan bahwa seorang pemimpin karismatik harus terus menjaga keistimewaannya terhadap pengikutnya agar kapatuhan dan ketaatan mereka tidak pudar.

Tipe kepemimpinan karismatik dapat diartikan sebagai kemampuan menggunakan keistimewaan atau kelebihan sifat kepribadian dalam memengaruhi pikiran, perasaan dan tingkah laku orang lain, sehingga dalam suasana batin mengagumi dan mengagungkan pemimpin, bawahannya bersedia berbuat sesuatu yang dikehendaki oleh pemimpin.

Pemimpin karismatik memiliki kemampuan untuk menggerakkan anggota tim dengan pesona dan visi yang kuat. Anggota tim cenderung bekerja lebih keras dan lebih cerdas karena mereka terinspirasi oleh pemimpinnya. Mereka melihat pemimpin sebagai contoh yang memotivasi untuk mencapai prestasi yang lebih tinggi.

Kepemimpinan Karismatik adalah kepemimpinan yang berasal dari anugerah Tuhan, yang mana pemimpin tersebut mempunyai kemampuan luar biasa, magnet yang kuat dan adanya ketertarikan emosional yang kuat dari yang dipimpin kepada

pemimpinnya. Contohnya: Bung Karno, Anwar Sadat, Mahatma Gandhi. Hal yang harus diperhatikan untuk menjadikan pemimpin karismatik, adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan kepercayaan diri.
2. Meningkatkan kemampuan berkomunikasi.
3. Membangun visi yang jelas.
4. Meningkatkan empati terhadap bawahan.
5. Membangun kepribadian yang karismatik.

Seorang pemimpin yang karismatik mempunyai daya penarik yang amat besar dan oleh karena itu pada umumnya memiliki pengikut dalam jumlah besar, meskipun para pengikut tersebut sering tidak dapat menjelaskan mengapa mereka menjadi pengikut pemimpin tersebut. Sulit untuk mengetahui mengapa seseorang menjadi pemimpin yang karismatik, karena dari mana asalnya karismanya memang sulit untuk ditelusuri. Sering disebutkan bahwa pemimpin yang karismatik diberkahi kekuatan gaib. Kekayaan, profil, kesehatan tidak dapat dipergunakan sebagai kriteria untuk karisma. Sebagai contoh: Gandhi bukanlah orang kaya yang ataupun memiliki wajah yang tampan.

5. Tipe demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis merupakan gaya seorang pemimpin yang partisipatif, yang seorang pemimpin itu menyadari bahwa tugasnya ialah mengkoordinasi pekerjaan dan tugas dari semua anggotanya, dengan menekankan rasa tanggung jawab dan kerja sama yang baik kepada setiap anggota. Ciri khas kepemimpinan demokratis adalah sebagai berikut:

- a. Komunikasi terbuka.
- b. Partisipasi aktif.
- c. Pendengaran aktif.
- d. Pemecahan masalah berkolaborasi.
- e. Pembuatan keputusan bersama.
- f. Teori situasional.

- g. Teori kontingensi.
- h. Teori transformasional.

Gaya kepemimpinan demokratis paling efektif diterapkan di organisasi yang memiliki anggota dengan kualitas profesional yang tinggi, terampil, berpengalaman, kreatif, dan inovatif. Sebaliknya, model manajemen ini kurang efektif untuk tim yang terdiri atas karyawan yang kurang cakap. Konsep dasar gaya kepemimpinan demokratis adalah bahwa pemimpin harus memfasilitasi proses pengambilan keputusan yang inklusif dan berpartisipasi, serta memastikan bahwa semua anggota organisasi memiliki kesempatan untuk berbicara dan terlibat dalam proses pembuatan keputusan.

Kepemimpinan demokratis adalah salah satu gaya yang paling efektif. Pasalnya, cara ini meningkatkan produktivitas kerja setiap anggota secara drastis, kontribusi yang lebih baik dari anggota kelompok, dan juga peningkatan moral kelompok. Seorang pemimpin yang demokratis memiliki ciri-ciri dalam kepemimpinannya sebagai berikut:

- a. Dalam proses pergerakan bawahan melalui kritik tolak dari pendapat bahwa manusia adalah makhluk yang termulia.
- b. Selalu berusaha menyelaraskan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi dari para bawahannya.
- c. Senang menerima saran, pendapat dan bahkan kritik dari bawahannya.
- d. Selalu berusaha mengutamakan kerja sama dan kerja tim dalam usaha mencapai tujuan.
- e. Dengan ikhlas memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada bawahannya untuk berbuat kesalahan yang kemudian dibandingkan dan diperbaiki agar bawahan itu tidak lagi berbuat kesalahan yang sama, tetapi tetap berani untuk berbuat kesalahan yang lain.

- f. Selalu berusaha untuk menjadikan bawahannya lebih sukses dari pada dia sendiri.
- g. Berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai seorang pemimpin.

G. Manajer

Manajer adalah orang yang memimpin serta melancarkan sebuah kinerja dari orang-orang yang sudah terorganisir secara formal sebagai sebuah kelompok guna memperoleh suatu tujuan yang sama. Selain itu manajer adalah seseorang yang terdiri dari keseluruhan fungsi beserta tugas yang meliputi sebuah sistem penyusunan perusahaan, pembiayaan, penyediaan seluruh peralatan, penetapan garis-garis besar serta penyusunan kerangka organisasi hingga pada pemilihan para pejabat teras di dalamnya.

Manajer adalah seseorang yang melakukan atau merangkai segala perencanaan, proses pengorganisasian, pengarahan serta pengawasan usaha-usaha dari para anggota organisasi serta penggunaan sumber-sumber daya organisasi lain guna mencapai tujuan organisasi yang sudah lama ditetapkan. Selanjutnya Manajer diartikan dengan orang yang melakukan kegiatan-kegiatan atau aktivitas-aktivitas, proses kegiatan di dalam rentetan maupun urutan-urutan, institut atau orang-orang yang melaksanakan kegiatan atau suatu proses kegiatan.

Manajer juga merupakan seorang pemimpin yg hanya berdasarkan “kekuasaan/*authority* formalnya” saja atau dapat disimpulkan bahwa manajer adalah seseorang yang memiliki pengalaman, pengetahuan dan keterampilan baik yang diakui organisasi untuk dapat memimpin, mengelola, mengendalikan, mengatur dan mengembangkan organisasi dalam rangkai mencapai tujuannya. Secara garis besar definisi manajer adalah seseorang yang dapat mengarahkan orang lain dan mampu bertanggung jawab atas kegiatan ataupun pekerjaan tersebut. Bawahannya menuruti perintah-perintahnya karena takut dihukum oleh manajer tersebut

tidak seperti bawahan yang diperintah oleh seorang pemimpin yang didukung oleh bawahannya secara sukarela.

Jadi dapat disimpulkan bahwa manajer adalah seseorang yang memiliki pengalaman, pengetahuan dan keterampilan baik yang diakui organisasi untuk dapat memimpin, mengelola, mengendalikan, mengatur dan mengembangkan organisasi dalam rangka mencapai tujuannya. Secara garis besar definisi manajer ialah seseorang yang dapat mengarahkan orang lain dan mampu bertanggung jawab atas kegiatan ataupun pekerjaan tersebut. Manajer adalah “orang yang melaksanakan masalah bisnis secara ekonomis dengan efisien”. Manajer yang memimpin bawahannya dengan menggunakan implementasi transaksional, yaitu melaksanakan bisnis yang ada di bawah kerangka kerja umum yang ada.

Manajer adalah seseorang yang bekerja melalui orang lain dengan mengoordinasikan kegiatan-kegiatan mereka guna mencapai sasaran organisasi. Sedangkan manajer juga merupakan seorang pemimpin, yang dalam praktek kepemimpinannya hanya berdasarkan “kekuasaan atau *authority* formalnya” saja. Bawahan atau karyawan atau staf menuruti perintah-perintahnya karena takut dikenakan hukuman oleh manajer tersebut. Manajer biasanya hanya dapat memimpin organisasi formal saja dan tipe kepemimpinannya ialah “*autocratis leader*” dengan falsafahnya ialah bahwa “bawahan adalah untuk pemimpin”.

Berdasarkan sumber kekuasaan yang diperoleh, seorang manajer dipilih melalui jalur formal (seperti dipilih oleh komisaris atau direktur) dengan dasar yuridis yang dimiliki. Artinya seseorang dapat menjadi manajer jika mempunyai dasar yuridis yaitu adanya surat keputusan atau surat pengangkatan. Sedangkan pemimpin (*leader*) kekuasaan yang dimiliki berdasarkan kontrak sosial dengan anggota atau bawahan. Berkaitan dengan bawahan, manajer memiliki bawahan yang biasanya disebut sebagai staf atau karyawan yang memiliki posisi formal dalam struktur hierarki organisasi. Bawahan atau karyawan menuruti perintah-

perintahnya, karena takut dikenakan hukuman oleh manajer. Sedangkan pemimpin (*leader*) memiliki bawahan yang biasanya disebut sebagai pengikut. Bawahan atau pengikut menjalankan perintah dari pimpinan (*leader*) atas dasar kewibawaan pemimpin terhadap bawahan atau pengikutnya karena kecakapan dan kemampuan serta perlakuannya yang baik.

Adapun dari segi lingkungan kerja, manajer biasanya hanya dapat memimpin pada lingkungan kerja organisasi formal saja dan bertanggung jawab kepada atasannya. Sedangkan pemimpin (*leader*) dapat memimpin lingkungan kerja organisasi baik formal maupun informal dan bertanggung jawab kepada anak buahnya. Seorang pemimpin (*leader*) merupakan bagian dari pengikut sedangkan manajer merupakan bagian dari organisasi (Shmeleva, 2020). Tidak dapat dipungkiri dunia bisnis dalam era global ini dihadapkan pada proses perubahan yang begitu cepat dan rumit. Untuk itu kebutuhan akan perubahan yang dinamis dalam berbagai hal seperti visi, misi, tujuan dan sistem berpikir menjadi hal pokok yang harus dimiliki perusahaan. Dalam konteks organisasi belajar, setiap individu organisasi bisnis harus memiliki komitmen dan kapasitas untuk belajar pada setiap tingkatan apapun dalam perusahaannya. Dengan kata lain setiap pekerjaan harus mengandung unsur pembelajaran yang semakin aktif.

Sebagai manajer secara bersama-sama dengan karyawan seharusnya terdorong untuk selalu melakukan kajian dengan menghasilkan gagasan-gagasan baru dan memberikan kontribusinya pada perusahaan. Sikap manajer yang mungkin selama ini begitu toleran terhadap setiap kesalahan karyawan manajer patut diubah. Manajer harus mengambil posisi untuk mencegah terjadinya resiko besar dari suatu kesalahan kerja. Memang suatu keberhasilan biasanya didasarkan pada kegagalan yang pernah dialaminya. Namun manajer harus mengevaluasi setiap kegagalan dan melakukan evaluasi diri, sehingga dapat merencanakan kegiatan ke depan untuk mencapai tujuan yang lebih maksimal.

H. Tugas Manajer

1. Mencapai Tujuan Perusahaan

Salah satu tugas manajer di perusahaan adalah mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Langkah detail yang harus dilakukan dalam upaya pencapaian tujuan yang telah ditetapkan yang mengacu dari visi dan misi harus jelas dalam langkah konkret yang harus dilaksanakan. Ketika langkah yang harus dilakukan telah jelas dalam job deskripsi pelaksanaan tugas, maka karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan rinci dan detail, sehingga pencapaian tujuan yang telah menjadi target dapat mudah dicapai.

2. Mengendalikan dan Mengatur Devisi dalam Perusahaan

Tugas manajer di perusahaan harus dapat mengendalikan dan mengatur tim kerja dan devisi kerja dalam perusahaan dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama (Malmendier dkk., 2023). Tujuan yang telah ditetapkan tersebut mengacu pada visi dan misi perusahaan tersebut. Dalam hubungannya dengan karyawan peran manajer merupakan hal yang penting dalam upaya pencapaian tujuan dan target yang harus dicapai perusahaan, karena peran manajer dalam memimpin, mengambil tindakan, mengarahkan dan menghadapi karyawan akan memengaruhi perilaku karyawan. Seorang manajer harus membangun hubungan kerja yang menyenangkan dan dapat diterima oleh karyawannya.

3. Membangun Kepercayaan Antar Staf

Manajer memiliki peran krusial dalam membentuk dan memelihara kepercayaan antar staf di dalam sebuah organisasi. Pertama, seorang manajer perlu memastikan bahwa komunikasi terbuka dan transparan menjadi dasar dalam hubungan antara staf dan manajemen. Dengan memberikan informasi yang jelas dan jujur tentang tujuan organisasi, kebijakan, dan perkembangan, manajer dapat membangun kepercayaan karena staf merasa dihargai dan diperlakukan dengan adil.

Selain itu, manajer juga harus mendemonstrasikan integritas dan etika yang tinggi dalam setiap tindakan dan keputusan. Kepercayaan berkembang ketika staf melihat manajer sebagai pemimpin yang dapat diandalkan dan adil. Dengan mengedepankan nilai-nilai moral dalam keputusan manajerial, seperti kejujuran dan keadilan, manajer dapat membentuk fondasi yang kuat untuk kepercayaan di antara stafnya.

Manajer juga memiliki peran sebagai fasilitator dalam membangun hubungan yang sehat di antara para staf. Ini melibatkan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi, kerja sama, dan respek antaranggota tim. Dengan memfasilitasi kerja sama yang positif, manajer dapat memperkuat rasa kepercayaan karena staf merasa bahwa setiap kontribusi mereka dihargai dan diperhatikan.

Selain itu, manajer harus mampu memberikan umpan balik yang konstruktif dan berfokus pada pengembangan individu. Melalui pembinaan dan dukungan, manajer dapat membantu staf dalam mencapai potensi maksimal mereka, yang pada gilirannya membangun kepercayaan karena staf merasa didukung dan diarahkan dengan baik.

Terakhir, manajer perlu memberikan teladan dalam perilaku dan sikapnya sehari-hari. Kepercayaan dapat tumbuh ketika staf melihat manajer sebagai sosok yang konsisten, dapat diandalkan, dan peduli terhadap kesejahteraan tim. Dengan menjadi panutan yang positif, manajer membantu membentuk budaya organisasi yang didasarkan pada kepercayaan dan saling menghormati.

4. Mengevaluasi Pekerjaan Divisi

Manajer memiliki peran penting dalam mengelola dan mengawasi kinerja suatu divisi dalam sebuah perusahaan. Evaluasi pekerjaan divisi merupakan langkah kritis dalam memastikan bahwa tujuan perusahaan tercapai secara efisien dan efektif. Berikut adalah 5 (lima) teknik yang dapat digunakan oleh manajer untuk mengevaluasi pekerjaan divisi:

Pertama, penetapan tujuan yang jelas dan terukur merupakan langkah awal dalam mengevaluasi pekerjaan divisi. Manajer harus bekerja sama dengan timnya untuk mendefinisikan sasaran kinerja yang spesifik, terukur, dapat dicapai, relevan, dan berbatas waktu. Dengan memiliki tujuan yang jelas, manajer dapat dengan mudah menilai apakah divisi tersebut berhasil mencapai target yang telah ditetapkan.

Kedua, penggunaan *Key Performance Indicators* (KPIs) atau indikator kinerja kunci yang dapat membantu manajer untuk mengukur pencapaian tujuan divisi secara lebih terinci. KPIs memberikan gambaran yang lebih spesifik tentang kinerja suatu divisi dan memungkinkan manajer untuk mengidentifikasi area yang memerlukan perhatian lebih lanjut. Misalnya, KPIs dapat mencakup produktivitas, kepuasan pelanggan, atau ketaatan terhadap anggaran.

Ketiga, pelaksanaan evaluasi kinerja secara rutin dapat membantu manajer untuk memantau perkembangan divisi secara konsisten. Evaluasi ini dapat mencakup rapat kinerja berkala, ulasan kinerja individu, dan pemantauan proyek-proyek kunci. Dengan melakukan evaluasi secara berkala, manajer dapat mengidentifikasi potensi masalah dengan cepat dan mengambil tindakan korektif sebelum masalah tersebut menjadi lebih serius.

Keempat, mendengarkan umpan balik dari anggota tim dan pihak terkait yang dapat membantu manajer untuk mendapatkan pandangan yang lebih holistik tentang kinerja divisi. Umpan balik dari karyawan, pelanggan, dan pemangku kepentingan lainnya dapat memberikan wawasan berharga tentang kekuatan dan kelemahan divisi, serta memberikan informasi tentang peluang perbaikan.

Terakhir, manajer harus mampu mengidentifikasi dan merespon perubahan lingkungan bisnis yang dapat memengaruhi kinerja divisi. Fleksibilitas dan adaptabilitas dalam merespon perubahan pasar, teknologi, atau regulasi dapat membantu divisi untuk tetap relevan dan berkinerja tinggi dalam jangka panjang.

Dengan menggabungkan teknik-teknik ini, manajer dapat membentuk pendekatan yang holistik dan efektif untuk mengevaluasi pekerjaan divisi. Proses evaluasi yang baik akan membantu memastikan bahwa divisi tersebut dapat terus berkembang dan memberikan kontribusi yang positif terhadap keseluruhan tujuan perusahaan.

5. Mengembangkan Kualitas Perusahaan

Pengembangan kualitas perusahaan merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam memastikan kelangsungan dan keberhasilan suatu organisasi. Manajer memiliki peran kunci dalam mendukung dan memimpin upaya pengembangan kualitas ini. Berikut adalah 5 (lima) teknik manajer dalam mengembangkan kualitas perusahaan.

Pertama, manajer perlu menetapkan visi dan misi yang jelas terkait dengan kualitas. Dengan memiliki tujuan yang terdefinisi dengan baik, manajer dapat memberikan arah yang jelas kepada tim dalam mencapai standar kualitas tertinggi. Visi ini dapat mencakup aspek-aspek seperti kepuasan pelanggan, inovasi produk, dan efisiensi operasional.

Kedua, manajer harus memastikan bahwa sumber daya yang diperlukan untuk mencapai kualitas yang diinginkan tersedia dan dikelola dengan efisien. Ini melibatkan alokasi anggaran yang tepat, pemanfaatan teknologi yang mutakhir, dan peningkatan keterampilan karyawan melalui pelatihan dan pengembangan.

Ketiga, manajer perlu menerapkan sistem manajemen kualitas yang efektif. Sistem ini melibatkan pembentukan kebijakan dan prosedur kualitas, pemantauan kinerja secara terus-menerus, dan siklus umpan balik untuk terus meningkatkan proses bisnis. Manajer juga harus memastikan bahwa setiap anggota tim memahami dan mengikuti standar kualitas yang telah ditetapkan.

Keempat, manajer harus memotivasi dan melibatkan karyawan dalam upaya pengembangan kualitas. Dengan menciptakan budaya kerja yang mendukung inovasi, tanggung

jawab, dan peningkatan berkelanjutan, manajer dapat mendorong karyawan untuk berkontribusi secara maksimal dalam mencapai tingkat kualitas yang diinginkan.

Kelima, manajer perlu melibatkan pelanggan dalam proses pengembangan kualitas. Mendengarkan umpan balik pelanggan, memahami kebutuhan mereka, dan berkomunikasi secara terbuka dapat membantu perusahaan untuk terus melakukan penyesuaian dan perbaikan. Pelibatan pelanggan juga dapat meningkatkan kepercayaan dan loyalitas, yang pada gilirannya mendukung pertumbuhan jangka panjang.

Dengan menerapkan teknik-teknik ini, manajer dapat menjadi pionir dalam mengembangkan kualitas perusahaan dan memastikan bahwa organisasi tetap bersaing secara efektif di pasar yang terus berubah.

6. Menyelesaikan Permasalahan dengan Menciptakan Solusi Efektif dan Efisien

Untuk menyelesaikan permasalahan dengan menciptakan solusi yang efektif dan efisien, manajemen perlu mengimplementasikan serangkaian langkah yang terencana dan terukur. *Pertama*, manajemen harus memahami akar penyebab permasalahan secara mendalam melalui analisis menyeluruh. Ini melibatkan identifikasi faktor-faktor yang memicu permasalahan dan memahami dampaknya terhadap organisasi. *kedua*, manajemen perlu merumuskan tujuan yang jelas untuk menentukan hasil yang diinginkan dari solusi yang akan diterapkan. *Ketiga*, mengumpulkan tim yang terampil dan berkompeten untuk menghadapi permasalahan tersebut. Kolaborasi antaranggota tim yang kuat akan memastikan berbagai perspektif dipertimbangkan untuk merumuskan solusi yang holistik. *keempat*, manajemen perlu merancang rencana tindakan yang terstruktur dan dapat diukur, dengan memperhatikan alokasi sumber daya yang efisien.

Manajer memiliki peran yang sangat penting dalam menyelesaikan permasalahan di lingkungan kerja. *Pertama*, seorang

manajer perlu melakukan analisis menyeluruh terhadap masalah yang dihadapi. Ini melibatkan pengidentifikasian akar penyebab masalah, pemahaman dampaknya, dan mengevaluasi berbagai aspek yang terlibat. Dengan pemahaman yang mendalam terhadap permasalahan, manajer dapat merancang solusi yang tepat sasaran.

Kedua, manajer perlu melibatkan tim atau personel yang terlibat langsung dalam masalah tersebut. Komunikasi yang efektif dan kolaborasi yang baik antaranggota tim sangat penting. Dengan mendengarkan pendapat dan pengalaman dari berbagai pihak, manajer dapat memperoleh perspektif yang lebih lengkap dan membangun solusi yang lebih holistik.

Ketiga, manajer harus mampu mengidentifikasi opsi solusi yang mungkin dan mengevaluasi kelebihan dan kekurangan masing-masing. Ini melibatkan pemikiran kreatif dan kemampuan analisis yang baik. Manajer perlu mempertimbangkan aspek-aspek seperti biaya, waktu, sumber daya, dan dampak jangka panjang dari setiap solusi yang diusulkan.

Keempat, manajer perlu mengimplementasikannya dengan efisien. Ini melibatkan penentuan langkah-langkah tindakan konkret, alokasi sumber daya yang tepat, dan pengaturan proyek secara efektif. Manajer juga harus dapat mengelola perubahan dan mengatasi hambatan yang mungkin muncul selama implementasi.

Kelima, manajer harus melakukan pemantauan dan evaluasi terhadap efektivitas solusi yang telah diimplementasikan. Dengan memonitor hasil dan mengumpulkan umpan balik dari anggota tim dan pemangku kepentingan lainnya, manajer dapat menyesuaikan solusi jika diperlukan. Kemampuan untuk belajar dari pengalaman dan terus-menerus meningkatkan proses penyelesaian masalah merupakan aspek penting dari kepemimpinan yang efektif.

I. Fungsi Manajer

1. Fungsi Perencanaan

Manajer memiliki peran yang sangat penting dalam menjalankan tugasnya di organisasi dan perusahaan, terutama tentang melaksanakan tugas perencanaan di sebuah organisasi. Pertama-tama, fungsi utama manajer dalam perencanaan adalah menyusun tujuan dan sasaran organisasi. Melalui proses ini, manajer dapat mengidentifikasi arah strategis yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan jangka panjang. Dengan menetapkan tujuan yang jelas, manajer dapat memberikan panduan bagi timnya untuk fokus pada inisiatif yang mendukung pencapaian visi perusahaan.

Manajer berperan dalam mengembangkan rencana kerja yang efektif. Hal ini melibatkan identifikasi sumber daya yang dibutuhkan, alokasi anggaran, serta penentuan langkah-langkah konkret untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Manajer juga harus memperhitungkan risiko dan ketidakpastian yang mungkin terjadi dalam pelaksanaan rencana, sehingga dapat merancang strategi mitigasi yang tepat. Dengan demikian, manajer berperan sebagai perencana yang memastikan bahwa rencana yang disusun tidak hanya realistis, tetapi juga dapat dijalankan dengan efisien.

Manajer memiliki tanggung jawab untuk memonitor dan mengevaluasi pelaksanaan rencana. Ini melibatkan pemantauan progres pencapaian tujuan, identifikasi perubahan kondisi eksternal atau internal yang dapat memengaruhi rencana, dan penyesuaian strategi jika diperlukan. Dengan memastikan keterlibatan aktif dalam pelaksanaan rencana, manajer dapat menjaga agar timnya tetap bergerak menuju pencapaian tujuan secara efektif dan adaptif. Dengan demikian, peran manajer dalam perencanaan sangat penting untuk memastikan keberlanjutan dan keberhasilan organisasi dalam mencapai visi dan misinya.

2. Fungsi Pengaturan

Manajer memiliki peran yang sangat penting dalam hal bertugas sebagai pengatur dalam sebuah organisasi, agar semuanya dapat berjalan dengan lancar dan sesuai dengan rencana. Fungsi utama manajer adalah merencanakan segala aktivitas yang perlu dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam tahap perencanaan, manajer harus mampu menyusun strategi, menetapkan tujuan spesifik, dan mengidentifikasi sumber daya yang diperlukan. Kemampuan ini membantu dalam memastikan bahwa organisasi memiliki arah yang jelas dan sumber daya yang efisien untuk mencapai tujuan tersebut.

Manajer juga bertanggung jawab untuk mengorganisasi sumber daya dan personel di dalam organisasi. Ini mencakup penentuan struktur organisasi, penugasan tugas, dan alokasi sumber daya yang sesuai. Dengan mengorganisir dengan baik, manajer membantu menciptakan lingkungan kerja yang efisien dan efektif, sehingga anggota tim dapat bekerja secara kolaboratif dan optimal dalam mencapai tujuan bersama.

Manajer selain bertugas sebagai pengatur dalam organisasi dan perusahaan, juga bertugas untuk mengawasi pelaksanaan tugas-tugas yang telah direncanakan dan diorganisir. Dalam tahap ini, manajer memainkan peran pengawas untuk memastikan bahwa rencana dijalankan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Jika terdapat kendala atau hambatan, manajer harus mampu mengidentifikasi permasalahan tersebut dan mengambil tindakan korektif yang diperlukan. Dengan demikian, manajer tidak hanya berperan sebagai perencana dan pengorganisasi, tetapi juga sebagai pemimpin yang mengawal pelaksanaan tugas agar sesuai dengan visi dan misi organisasi.

3. Fungsi Pengawasan

Manajer memiliki peran yang sangat penting di organisasi dan perusahaan, khususnya tentang melaksanakan tugas pengawasan di dalam sebuah organisasi. Pertama-tama, fungsi manajer sebagai pengawas melibatkan pemantauan kinerja dan aktivitas karyawan. Manajer harus memastikan bahwa setiap anggota tim bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Dengan melakukan pemantauan secara rutin, manajer dapat mengidentifikasi potensi masalah atau hambatan yang mungkin muncul dalam pencapaian tujuan, sehingga dapat segera diatasi sebelum berdampak negatif pada kinerja keseluruhan.

Manajer juga bertanggung jawab untuk mengimplementasikan kebijakan dan prosedur organisasi. Pengawasan yang efektif memastikan bahwa setiap anggota tim memahami dan mengikuti pedoman yang telah ditetapkan oleh organisasi. Manajer harus memberikan arahan dan bimbingan kepada karyawan, serta menjelaskan pentingnya kepatuhan terhadap aturan dan prosedur. Dengan demikian, manajer dapat menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur dan teratur, meningkatkan efisiensi operasional, dan mengurangi risiko pelanggaran peraturan.

Fungsi manajer sebagai pengawas mencakup pengambilan keputusan terkait dengan penyelesaian konflik atau masalah internal di dalam tim atau antardepartemen. Manajer perlu memiliki keterampilan interpersonal yang baik untuk mengatasi konflik dan memfasilitasi komunikasi antara anggota tim. Selain itu, manajer juga harus dapat mengidentifikasi peluang pengembangan dan peningkatan dalam proses kerja, sehingga dapat memberikan rekomendasi perbaikan yang dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, melalui peran pengawasan ini, manajer berkontribusi secara signifikan dalam mencapai tujuan dan keberlanjutan organisasi.

4. Fungsi Kepemimpinan

Manajer memiliki peran penting dalam melaksanakan tugas kepemimpinan dalam sebuah organisasi. Pertama-tama, fungsi manajer mencakup kemampuan untuk merencanakan dan mengorganisasi sumber daya yang ada. Sebagai pemimpin, mereka harus mampu mengidentifikasi tujuan jangka panjang dan merumuskan strategi untuk mencapainya. Ini melibatkan perencanaan sumber daya manusia, keuangan, dan fisik agar sesuai dengan visi dan misi organisasi. Manajer juga harus mampu mengorganisasi tugas dan tanggung jawab, memastikan bahwa setiap anggota tim memiliki peran yang jelas dan saling mendukung untuk mencapai tujuan bersama.

Manajer bertanggung jawab atas pengarahan dan pengawasan pelaksanaan tugas sehari-hari. Mereka perlu memotivasi, membimbing, dan memberikan arahan kepada anggota tim untuk memastikan kinerja optimal. Pemimpin yang efektif dapat mengembangkan hubungan kerja yang baik, membangun tim yang solid, dan meningkatkan produktivitas melalui pengawasan yang bijaksana. Melalui komunikasi yang jelas dan efektif, manajer dapat memastikan bahwa setiap individu memahami peran dan tanggung jawabnya, sehingga tercipta koordinasi yang harmonis dalam organisasi (Alvesson, 2020).

Peran manajer dalam memecahkan masalah dan mengelola konflik juga harus dilaksanakan dengan baik, sehingga semua permasalahan yang dihadapi dapat diselesaikan dengan tuntas tanpa menimbulkan masalah dan konflik lainnya. Mereka harus memiliki kemampuan untuk mengatasi hambatan atau tantangan yang muncul selama pelaksanaan tugas. Melalui kepemimpinan yang bijaksana, manajer dapat memfasilitasi solusi yang inovatif dan mendukung perkembangan positif dalam organisasi. Dengan memahami dinamika tim dan mengelola konflik secara efektif, seorang manajer dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan positif, yang pada gilirannya dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

5. Fungsi Evaluasi

Manajer dalam sebuah organisasi memiliki peran sebagai evaluator untuk memastikan efisiensi dan efektivitas pelaksanaan tugas di berbagai tingkatan. Pertama, manajer bertanggung jawab untuk menilai kinerja individu dan tim di bawahnya. Dengan melakukan evaluasi kinerja secara teratur, manajer dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan, serta memberikan umpan balik konstruktif untuk pengembangan lebih lanjut. Evaluasi ini juga membantu dalam penentuan kebutuhan pelatihan atau pengembangan keterampilan agar karyawan dapat mencapai performa terbaiknya.

Manajer berperan sebagai evaluator sekaligus berperan sebagai penilai dalam merancang, mengimplementasikan, dan memonitor kebijakan dan prosedur organisasi. Dengan memastikan bahwa prosedur-prosedur tersebut dijalankan sesuai dengan rencana, manajer membantu organisasi mencapai tujuannya secara efisien. Evaluasi manajerial terhadap proses-proses ini membantu mengidentifikasi potensi perbaikan atau peningkatan yang diperlukan untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas hasil kerja.

Manajer berperan sebagai evaluator terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Dengan melakukan analisis kinerja organisasi, manajer dapat mengidentifikasi strategi yang berhasil dan mengevaluasi dampak implementasi kebijakan. Evaluasi ini menjadi dasar untuk pengambilan keputusan strategis yang lebih baik, memastikan bahwa organisasi bergerak menuju tujuan-tujuan jangka panjangnya. Dengan demikian, manajer sebagai evaluator memainkan peran integral dalam membentuk dan mempertahankan keberlanjutan serta daya saing organisasi di dalam lingkungan bisnis yang terus berubah. Seorang manajer yang hebat dapat membentuk tim yang bekerja untuk membantu perusahaan mewujudkan visi bisnis. Manajer dapat melakukan hal tersebut dengan cara merekrut orang-orang yang tepat, memotivasi mereka, dan meningkatkan produktivitas tim dalam jangka panjang.

J. Peran Penting Manajer untuk Mencapai Target Kesuksesan di Perusahaan

Manajer memiliki peran yang sangat penting dalam kesuksesan suatu perusahaan karena mereka bertanggung jawab untuk merencanakan, mengorganisir, mengarahkan, dan mengontrol sumber daya perusahaan secara efisien. Manajer memiliki peran strategis dalam perencanaan bisnis. Mereka membantu merumuskan tujuan jangka panjang dan pendek, mengidentifikasi peluang dan risiko, serta merancang strategi untuk mencapai keunggulan kompetitif. Kemampuan manajer untuk merencanakan dengan baik memberikan arah yang jelas kepada tim, memastikan efisiensi operasional, dan mengoptimalkan penggunaan sumber daya perusahaan.

Manajer berperan dalam mengorganisir struktur organisasi dan mengelola tim kerja. Mereka memastikan bahwa tugas dan tanggung jawab didistribusikan dengan baik, sehingga setiap anggota tim dapat berkontribusi secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan. Manajer juga memiliki peran penting dalam membangun budaya perusahaan yang positif dan memotivasi karyawan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memberikan penghargaan, manajer dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja keseluruhan tim.

Manajer memiliki tanggung jawab dalam mengontrol dan mengevaluasi kinerja perusahaan. Mereka memonitor hasil operasional, mengidentifikasi potensi masalah, dan mengambil langkah-langkah perbaikan. Melalui pemantauan yang cermat, manajer dapat membuat keputusan yang tepat waktu untuk meningkatkan efisiensi, mengoptimalkan keuntungan, dan meminimalkan risiko. Keseluruhan, peran manajer yang menyeluruh ini membantu menciptakan fondasi yang kuat untuk kesuksesan jangka panjang perusahaan. Untuk kesuksesan dalam pencapaian target di organisasi dan perusahaan, sebaiknya manajer melakukan hal berikut.

1. Penetapan tujuan yang jelas.
2. Pengembangan tim yang kuat.
3. Komunikasi yang efektif.
4. Inovasi dan fleksibilitas dalam beradaptasi.
5. Pengelolaan risiko yang bijak.
6. Pengembangan karyawan untuk dapat memberikan kontribusi maksimal.
7. Penggunaan teknologi dan sumber daya.
8. Pemahaman pasar dan kebutuhan pelanggan.
9. Pengembangan budaya perusahaan yang positif dan inklusif.
10. Evaluasi dan penyesuaian strategi yang berkelanjutan.
11. Mengembangkan kualitas organisasi/perusahaan.
12. Menjadi *Problem Solver* bagi permasalahan organisasi/perusahaan.

K. Keterampilan yang Harus dimiliki Manajer

1. Keterampilan Konseptual

Keterampilan yang harus dimiliki seorang manajer adalah *conceptual skill*. Keterampilan konseptual berkaitan dengan kecepatan seorang manajer dalam membangun konsep, gagasan, dan ide.

2. Kemampuan Interpersonal

Kemampuan interpersonal adalah keterampilan berkomunikasi saat berinteraksi dengan orang lain. Sebab, manajer harus berhubungan dengan orang banyak saat menjalankan tugasnya. Komunikasi yang bersifat persuasif setidaknya harus dikuasai seorang manajer untuk berkomunikasi dengan rekan kerjanya.

3. Kemampuan Teknis

Kemampuan teknis disebut juga sebagai *technical skill*, yaitu kemampuan yang berhubungan dengan pekerjaan yang sifatnya teknis. Misalnya, mengoperasikan komputer, mesin, dan melakukan perbaikan.

4. Kemampuan *Time Management*

Keterampilan yang harus dimiliki seorang manajer selanjutnya adalah *time management*. Kemampuan tersebut terlihat dari bagaimana manajer menggunakan waktunya dengan bijak. Hal ini penting dimiliki agar manajer dapat menyelesaikan tugas-tugasnya yang banyak dengan tepat waktu.

5. Kemampuan untuk Mengambil Keputusan

Menjadi seorang manajer juga harus memiliki *decision making skill* atau disebut dengan kemampuan dalam mengambil keputusan. Manajer harus mampu mengidentifikasi setiap permasalahan dan memecahkan masalah tersebut dengan sebuah solusi. Nah, solusi yang diambil juga berkaitan dengan *decision making skill*.

6. Keterampilan Analitis

Dilansir dari buku Komunikasi Bisnis terbitan Erlangga, keterampilan yang harus dimiliki oleh seorang manajer adalah *analytical skill*. Keterampilan analitis adalah kemampuan manajer dalam melakukan penilaian maupun evaluasi terhadap kinerja bawahan atau karyawan dalam menjalankan tugas mereka.

7. Fleksibilitas

Selanjutnya, seorang manajer juga harus memiliki keterampilan fleksibilitas. Penerapan gaya kepemimpinan setiap individu berbeda, ada yang diterapkan secara kaku ada juga yang luwes. Itulah sebabnya, keterampilan fleksibilitas sebaiknya dimiliki seorang manajer (Neale dkk., 2020). Sebab, dalam kondisi dan situasi yang berbeda, manajer dapat mengambil sikap dan

keputusan yang tepat. Contohnya, pada awalnya manajer menerapkan gaya kepemimpinan *directing*. Namun, sejalan perkembangan yang terjadi di antara para anggota tim, mereka lebih berkembang dengan gaya kepemimpinan *delegating*. Maka cara itu yang seterusnya diterapkan.

8. Komunikasi

Komunikasi adalah keterampilan yang harus dimiliki oleh seorang manajer. Komunikasi meliputi keterampilan manajer saat menyampaikan gagasan atau ide, hingga keterampilan untuk menjelaskan perubahan gaya kepemimpinan kepada anggota tim lainnya. Komunikasi yang baik mencegah terjadinya kesalahpahaman dan konflik.

9. Kemampuan untuk Menginspirasi Orang Lain

Menurut *Business Degree*, kemampuan untuk menginspirasi orang lain juga menjadi salah satu keterampilan yang harus dimiliki seorang manajer. Sebab, sebagian anggota tim membutuhkan semangat dan dukungan dari manajernya. Seorang manajer setidaknya memotivasi karyawan untuk menyelesaikan dan mencapai tujuan perusahaan.

10. Berpikir secara Strategis

Dalam hal ini, manajer harus berpikir secara strategis saat menghadapi tugas, tantangan, evaluasi, dan target perusahaan. Contohnya, manajer harus menentukan skala prioritas saat menyelesaikan pekerjaan, mempelajari hal-hal baru, dan melakukan inovasi.

11. Jujur dan Terbuka

Manajer sudah seharusnya menjadi sosok yang jujur dan terbuka saat berhadapan dengan lingkungan pekerjaan. Kepemimpinan yang transparan turut menjadi kunci sukses dalam

sebuah tim. Jujur dan terbuka adalah sikap yang membuat anggota tim lainnya merasa nyaman.

12. Kreatif

Selain jujur dan terbuka, seorang manajer harus kreatif dalam bekerja. Hal ini berkaitan dengan meningkatkan *workflow* serta kemampuan dalam memecahkan masalah. Tidak dipungkiri, berpikir kreatif membantu seseorang untuk menemukan solusi permasalahan yang sedang dihadapi.

Dalam menjalankan fungsinya, seorang manajer lebih sering memanfaatkan wewenang dan kekuasaan jabatan secara struktural yang memiliki kekuatan mengikat dengan dapat melakukan paksaan atau hukuman untuk mengarahkan bawahan. Sedangkan seorang pemimpin (*leader*) lebih menekankan pengaruh atau karisma yang dimilikinya sehingga bawahan secara sadar untuk mengikuti arahan sang pemimpin. Ia menstimulasi, memfasilitasi, dan berpartisipasi dalam setiap kegiatan yang menginginkan bawahan mengikutinya. Tidak dengan hadiah, paksaan atau hukuman.

L. Perbedaan Pemimpin dengan Manajer di Dunia Kerja

Sebenarnya, peran manajer dan pemimpin adalah penting. Intinya adalah organisasi yang sukses yang dijalankan oleh seseorang yang merupakan kombinasi manajer dan pemimpin. Ketika seseorang memiliki sejumlah karakter manajer dan pemimpin. Masalahnya adalah bukan dalam memutuskan akan menjadi yang mana, tetapi lebih dalam mencapai keseimbangan yang tepat antara karakteristik manajerial dan kepemimpinan, sesuatu yang harus dimiliki oleh masing-masing eksekutif.

Diskursus tentang perbedaan pemimpin (*leader*) dan manajer memang tidak ada habisnya. Salah satu sebabnya adalah satu peran tersebut tidak mungkin dilakukan tanpa keberadaan peran lain. Pemimpin yang tidak bisa mengelola (*to manage*) akan gagal dalam kepemimpinannya, sementara manajer yang tidak bisa memimpin (*to lead*) akan gagal dalam aktivitas manajerialnya. Namun

sesungguhnya pemimpin (*leader*) dan manajer merupakan dua konsep yang berbeda dan terdapat perbedaan diantara keduanya.

Pemimpin (*leader*) adalah seorang pemimpin yang mempunyai sifat-sifat kepemimpinan *personality* atau *authority* (berwibawa). Ia disegani dan berwibawa terhadap bawahan atau pengikutnya karena kecakapan dan kemampuan serta didukung perilakunya yang baik. Pemimpin (*leader*) dapat memimpin organisasi formal maupun informal, dan menjadi panutan bagi bawahannya (pengikutnya). Biasanya tipe kepemimpinannya adalah “partisipatif leader” dan falsafah kepemimpinannya adalah “pimpinan untuk bawahan”.

Sedangkan manajer juga merupakan seorang pemimpin, yang dalam praktek kepemimpinannya hanya berdasarkan “kekuasaan atau *authority* formalnya” saja. Bawahan atau karyawan atau staf menuruti perintah-perintahnya karena takut dikenakan hukuman oleh manajer tersebut. Manajer biasanya hanya dapat memimpin organisasi formal saja dan tipe kepemimpinannya ialah “*autocratis leader*” dengan falsafahnya ialah bahwa “bawahan adalah untuk pemimpin”.

Lebih spesifik, perbedaan pemimpin (*leader*) dan manajer dapat dilihat dari tiga hal yang selalu berkaitan dengannya, yaitu: sumber kekuasaan yang diperoleh, bawahan, dan lingkungan kerja.

Berdasarkan sumber kekuasaan yang diperoleh, seorang manajer dipilih melalui jalur formal (seperti dipilih oleh komisaris atau direktur) dengan dasar yuridis yang dimiliki. Artinya seseorang dapat menjadi manajer jika mempunyai dasar yuridis yaitu adanya surat keputusan atau surat pengangkatan. Sedangkan pemimpin (*leader*) kekuasaan yang dimiliki berdasarkan kontrak sosial dengan anggota atau bawahan.

Berkaitan dengan bawahan, manajer memiliki bawahan yang biasanya disebut sebagai staf atau karyawan yang memiliki posisi formal dalam struktur hierarki organisasi. Bawahan atau karyawan menuruti perintah-perintahnya, karena takut dikenakan hukuman oleh manajer. Sedangkan Pemimpin (*leader*) memiliki bawahan

yang biasanya disebut sebagai pengikut. Bawahan atau pengikut menjalankan perintah dari pimpinan (*leader*) atas dasar kewibawaan pemimpin terhadap bawahan atau pengikutnya karena kecakapan dan kemampuan serta perlakuannya yang baik.

Jika ditinjau dari segi lingkungan kerja, manajer biasanya hanya dapat memimpin pada lingkungan kerja organisasi formal saja dan bertanggung jawab kepada atasannya. Sedangkan pemimpin (*leader*) dapat memimpin lingkungan kerja organisasi baik formal maupun informal dan bertanggung jawab kepada anak buahnya. Seorang pemimpin (*leader*) merupakan bagian dari pengikut sedangkan manajer merupakan bagian dari organisasi.

Berdasarkan hal tersebut dapat dipahami bahwa pimpinan (*leader*) memiliki fungsi dasar mengarahkan dan menggerakkan seluruh bawahan untuk bergerak pada arah yang sama yaitu tujuan. Sedangkan fungsi seorang manajer berkaitan dengan manajemen, yaitu kegiatan-kegiatan seputar perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organising*), penempatan staf (*staffing*), pengarahan (*directing*) dan kontrol (*controlling*). Dalam menjalankan fungsinya, seorang manajer lebih sering memanfaatkan wewenang dan kekuasaan jabatan secara struktural yang memiliki kekuatan mengikat dengan dapat melakukan paksaan atau hukuman untuk mengarahkan bawahan. Sedangkan seorang pemimpin (*leader*) lebih menekankan pengaruh atau karisma yang dimilikinya sehingga bawahan secara sadar untuk mengikuti arahan sang pemimpin. Ia menstimulasi, memfasilitasi, dan berpartisipasi dalam setiap kegiatan yang menginginkan bawahan mengikutinya. Tidak dengan hadiah, paksaan atau hukuman.

Pemimpin dan manajer merupakan salah satu intisari, sumber daya pokok, dan titik sentral dari setiap aktivitas yang terjadi dalam suatu organisasi ataupun perusahaan. Bagaimana kreativitas dan dinamikanya seorang pemimpin atau manajer dalam menjalankan wewenangnya akan sangat menentukan apakah tujuan organisasi atau perusahaan tersebut dapat tercapai atau tidak. Hal yang perlu ditekankan adalah bahwa tidak selamanya manajer buruk dan

pemimpin adalah baik. Perlunya kombinasi dan campuran yang tepat di antara keduanya, sangat dibutuhkan dalam organisasi, pada berbagai tingkat jabatan yang berbeda-beda. Sehingga organisasi yang tengah dijalani dapat mencapai tujuannya secara efektif dan efisien.

Pemimpin cenderung memberdayakan anggota tim untuk mengambil inisiatif dan tanggung jawab. Manajer lebih terlibat dalam pengendalian dan pemantauan pekerjaan. Pemimpin lebih terlibat secara pribadi dengan anggota tim, seringkali melibatkan diri dalam *mentoring* dan pengembangan individu. Manajer lebih fokus pada kinerja keseluruhan tim. Pemimpin cenderung lebih terbuka terhadap perubahan dan mengajak orang-orang untuk beradaptasi dengannya. Manajer mungkin lebih skeptis dan perlu meyakinkan sebelum menerima perubahan. Pemimpin memiliki pandangan jangka panjang dan berfokus pada pencapaian tujuan strategis. Manajer lebih fokus pada pencapaian tujuan jangka pendek dan tugas-tugas operasional sehari-hari.

BAB III

KEPEMIMPINAN SUKSES

Fungsi kepemimpinan dalam manajemen adalah suatu cara yang dilakukan oleh seorang pemimpin agar dapat menambah nilai pada suatu kelompok. Suatu kepemimpinan seyogyanya dapat menjalankan fungsinya dengan baik untuk mencapai visi, misi, tujuan dan sasaran bersama yang telah ditetapkan. Ketika kepemimpinan dalam melaksanakan tugasnya dapat mencapai visi, misi, tujuan dan sasaran dengan baik apalagi melebihi target yang telah ditetapkan maka dapat dikatakan bahwa kepemimpinan tersebut telah sukses (Hawkes & Spedding, 2021). Pemimpin dalam organisasi memiliki dominasi yang kuat terhadap kelompok sosial untuk membina, mengarahkan, melatih, menggerakkan, memengaruhi, memotivasi, mengajak, mengarahkan, menasehati, menyuruh, memerintah, melarang, dan bahkan menghukum anggota dan kelompoknya yang kesemuanya itu bertujuan untuk sukses dalam meraih atau mencapai visi, misi, tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

Ciri khas dari kepemimpinan sukses adalah sebagai berikut: 1) Penetapan visi untuk masa depan; 2) Penetapan sasaran dan mendesain strategi serta taktik; 3) Bertindak strategis dan memberi contoh; 4) Membentuk dan menerapkan budaya yang positif; 5) Menciptakan hubungan dengan relasi yang luas dan tahan lama; 6) Pengambilan keputusan yang tepat; 7) Melaksanakan pengorganisasian yang teratur; 8) Manajemen yang baik karena menjadi komunikator hebat; 9) Memberikan pengaruh dan motivasi yang kuat; 10) Membentuk ketangguhan; 11) Akuntabel dan bertanggung jawab; dan 12) Penyelesaian masalah (*problem solving*).

A. Memiliki Visi Misi untuk Masa Depan

Pemimpin yang luar biasa memiliki kemampuan untuk melihat masa depan perusahaan dan membuat tujuan yang jelas dan konkret yang akan menguntungkan organisasi. Menjadi visioner berarti memahami bahwa perubahan terus-menerus terjadi di sekitar anda. Berlatihlah untuk dapat beradaptasi dan gesit ketika anda menerapkan strategi baru dan memungkinkan bisnis anda berkembang seiring waktu.

Manajer memiliki peran yang krusial dalam menentukan visi dan misi organisasi karena keduanya menjadi landasan bagi arah dan tujuan jangka panjang perusahaan. Pertama-tama, manajer perlu memahami dengan jelas nilai-nilai inti dan identitas perusahaan. Ini melibatkan pemahaman mendalam terhadap industri, pasar, dan kekuatan-kekuatan yang memengaruhi organisasi. Dengan memahami faktor-faktor tersebut, manajer dapat merumuskan visi yang menginspirasi dan mencerminkan aspirasi jangka panjang perusahaan.

Ketika manajer ingin menetapkan visi dan misi organisasi, terlebih dahulu harus memahami konteks eksternal dari organisasi. Setelah memahami konteks eksternal, langkah berikutnya adalah melibatkan *stakeholder* internal dalam proses penetapan visi dan misi. Ini melibatkan keterlibatan karyawan, pemimpin tim, dan unit bisnis lainnya dalam diskusi terbuka untuk mendapatkan beragam perspektif. Kolaborasi seperti ini dapat menghasilkan visi dan misi yang inklusif, mencerminkan nilai-nilai bersama dan mendukung semangat tim. Melibatkan anggota tim juga dapat meningkatkan tingkat komitmen terhadap tujuan organisasi.

Manajer perlu memastikan bahwa visi dan misi tidak hanya menjadi dokumen statis, tetapi juga diimplementasikan dalam setiap aspek operasional perusahaan. Ini melibatkan perancangan strategi dan taktik yang sesuai dengan visi dan misi tersebut, serta mengukur kinerja organisasi secara teratur untuk memastikan bahwa langkah-langkah yang diambil sesuai dengan arah yang telah ditetapkan. Manajer harus memimpin dengan contoh, memastikan

bahwa semua tingkat organisasi memahami, mendukung, dan berkontribusi pada pencapaian visi dan misi. Dengan pendekatan yang cermat dan terlibat, manajer dapat membentuk visi dan misi yang memberdayakan organisasi untuk mencapai kesuksesan jangka panjang.

B. Menetapkan Sasaran yang Jelas

Jika anda memancarkan antusiasme dan benar-benar bersemangat dengan apa yang anda lakukan, maka orang-orang akan secara alami tertarik kepada anda. Ingatlah bahwa menuliskan sasaran anda adalah kunci keberhasilan anda dan perusahaan anda. Tetapi, untuk mencapai sasaran itu membutuhkan waktu. Jika anda menyerah, maka semua orang di sekitar anda juga akan menyerah.

Menurut laporan *Harvard Business Publishing*, “Para pemimpin harus selalu siap untuk menyesuaikan strategi mereka dalam menangkap peluang yang muncul atau mengatasi tantangan yang tidak terduga.” Berpikir secara strategis adalah proses berkelanjutan yang melibatkan penilaian terhadap lingkungan bisnis anda.

Peran manajer dalam menentukan strategi organisasi yang tepat harus dilaksanakan untuk mencapai tujuan jangka panjang perusahaan. Pertama-tama, manajer perlu melakukan analisis mendalam terhadap lingkungan eksternal dan internal perusahaan. Ini mencakup mengevaluasi tren pasar, menganalisis pesaing, dan memahami kekuatan serta kelemahan internal perusahaan. Dengan pemahaman yang mendalam terhadap faktor-faktor ini, manajer dapat mengidentifikasi peluang dan ancaman yang dihadapi perusahaan, serta menentukan keunggulan kompetitif yang dapat diandalkan.

Agar pemahaman tentang lingkungan perusahaan terbentuk, manajer perlu merumuskan strategi yang sesuai dengan visi dan misi organisasi. Ini melibatkan penentuan arah strategis, pemilihan segmen pasar yang tepat, dan pengembangan proposisi nilai yang membedakan perusahaan dari pesaingnya. Manajer juga harus

mempertimbangkan sumber daya yang tersedia dan mengidentifikasi langkah-langkah konkret yang diperlukan untuk mencapai tujuan strategis tersebut. Strategi organisasi yang efektif harus sejalan dengan nilai-nilai inti perusahaan dan memberikan petunjuk yang jelas bagi seluruh organisasi.

Manajer perlu mengimplementasikan dan mengomunikasikan strategi tersebut ke seluruh organisasi. Proses ini melibatkan alokasi sumber daya, pengembangan struktur organisasi yang mendukung, dan pengarahan upaya kolektif karyawan menuju tujuan strategis. Manajer harus memastikan bahwa seluruh organisasi memahami strategi yang diadopsi dan merasa terlibat dalam pelaksanaannya. Selain itu, manajer perlu memiliki fleksibilitas untuk menyesuaikan strategi jika terjadi perubahan kondisi pasar atau faktor-faktor lain yang memengaruhi keberhasilan implementasi strategi organisasi.

C. Menjadi Komunikator yang Efektif

Para pemimpin yang hebat tahu kapan harus berbicara dan kapan harus mendengarkan. Mereka adalah komunikator yang efektif dan mampu menjelaskan dengan lengkap dan ringkas kepada karyawan mereka, mulai dari tujuan organisasi hingga tugas tertentu. Jika orang tidak memahami harapan anda, maka mereka akan gagal dalam melaksanakan tugasnya. Semakin spesifik anda berbicara maka semakin baik hasil yang didapatkan (Cunningham dkk, 2020).

Manajer yang efektif dalam berkomunikasi memiliki peran yang sangat penting dalam kesuksesan sebuah perusahaan. Trik utama untuk menjadi komunikator yang efektif sebagai seorang manajer adalah memahami audiens dengan baik. Seorang manajer harus mampu mengidentifikasi kebutuhan dan preferensi komunikasi dari berbagai pihak, termasuk atasan, rekan kerja, dan bawahan. Dengan pemahaman yang baik terhadap audiens, manajer dapat menyampaikan pesan dengan cara yang lebih relevan dan persuasif.

Manajer yang efektif dalam berkomunikasi perlu menguasai keterampilan mendengarkan yang baik. Mendengarkan bukan hanya sebatas aktif secara fisik, tetapi juga mencakup kemampuan untuk memahami dan merespons dengan bijak terhadap pesan yang diterima. Dengan mendengarkan secara efektif, manajer dapat membangun hubungan yang kuat dengan timnya dan menciptakan lingkungan kerja yang terbuka untuk berbagi ide dan masukan.

Trik yang dapat digunakan manajer untuk menjadi komunikator yang efektif di antaranya adalah menggunakan berbagai saluran komunikasi dengan bijak. Manajer harus dapat memilih saluran komunikasi yang sesuai dengan konteks dan pesan yang ingin disampaikan. Selain itu, mereka juga perlu memahami kelebihan dan kelemahan dari setiap saluran komunikasi, seperti pertemuan tatap muka, surel, atau aplikasi pesan instan. Dengan memilih saluran yang tepat, manajer dapat meningkatkan efisiensi komunikasi dan memastikan bahwa pesan mereka sampai dengan jelas dan tepat waktu. Dengan mengintegrasikan pemahaman audiens, keterampilan mendengarkan, dan penggunaan saluran komunikasi yang tepat, seorang manajer dapat menjadi komunikator yang efektif dan mendukung pertumbuhan dan keberhasilan perusahaan.

D. Menjadi Akuntabel dan Bertanggung Jawab

Pemimpin akan menghargai pentingnya mendukung dan mendorong individualitas, serta memahami struktur organisasi dan kebutuhan untuk mengikuti aturan dan kebijakan. Mereka mampu menyeimbangkan berbagai perspektif seraya mengambil tindakan yang tepat.

Manajer yang ingin menjadi akuntabel dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya dapat mengadopsi beberapa trik yang efektif. Pertama-tama, komunikasi yang jelas dan terbuka adalah kunci untuk membangun akuntabilitas. Manajer perlu memastikan bahwa timnya memahami tujuan, harapan, dan tanggung jawab mereka secara mendalam. Dengan menyelaraskan ekspektasi dan

memberikan arahan yang jelas, manajer membantu menciptakan lingkungan kerja yang transparan dan memudahkan evaluasi kinerja.

Manajer dapat memperkuat akuntabilitas dengan menetapkan sasaran yang terukur dan realistis untuk setiap anggota tim. Dengan menetapkan tujuan yang spesifik dan mengukurnya secara teratur, manajer dapat memberikan umpan balik konstruktif dan membantu anggota tim untuk tetap fokus pada pencapaian hasil yang diharapkan. Proses pemantauan dan evaluasi yang terstruktur ini membantu menciptakan budaya akuntabilitas di tim.

Manajer perlu bersedia mengakui kesalahan dan belajar dari mereka. Tidak ada yang sempurna, dan tindakan cepat untuk mengatasi ketidaksesuaian atau kesalahan dapat memperkuat integritas dan tanggung jawab manajer. Dengan menyediakan ruang untuk refleksi dan perbaikan, manajer dapat membangun fondasi yang kuat untuk pertumbuhan dan pengembangan baik diri mereka sendiri maupun anggota tim. Dengan menerapkan trik-trik ini, manajer dapat mencapai akuntabilitas yang kuat, menciptakan lingkungan kerja yang produktif, dan memotivasi tim untuk mencapai kesuksesan bersama.

E. Mengelola Kompleksitas

Pemimpin harus menjadi pemecah masalah dan mengambil keputusan dalam situasi yang berubah dengan cepat. Belajar untuk memimpin dalam lingkungan yang kompleks adalah keterampilan penting bagi setiap pemimpin. Manajer yang ingin sukses mengelola kompleksitas di perusahaan perlu mengadopsi beberapa pendekatan strategis agar dapat mengatasi tantangan yang kompleks. Penting bagi mereka untuk mengembangkan pemahaman yang mendalam tentang seluruh operasi perusahaan. Ini melibatkan analisis menyeluruh terhadap setiap aspek bisnis, termasuk rantai pasok, sumber daya manusia, keuangan, dan strategi pemasaran. Dengan pemahaman yang baik tentang kompleksitas tersebut,

manajer dapat membuat keputusan yang lebih informasional dan terinformasi (Pandit, 2020).

Manajer perlu memprioritaskan kolaborasi dan komunikasi yang efektif di seluruh organisasi. Kompleksitas sering kali muncul dari berbagai divisi dan departemen yang bekerja bersama-sama, dan kurangnya koordinasi dapat menyebabkan konflik atau ketidakjelasan. Manajer harus memastikan bahwa ada saluran komunikasi yang terbuka dan efektif di antara tim-tim yang berbeda, serta memfasilitasi kolaborasi antardepartemen untuk mencapai tujuan bersama.

Manajer yang berhasil dalam mengelola kompleksitas harus dapat mengadopsi teknologi dan sistem manajemen yang canggih. Sistem otomatisasi dan analitik data dapat membantu mereka memantau dan mengelola sejumlah informasi yang kompleks secara lebih efisien. Pemahaman yang baik tentang teknologi dan implementasinya dapat membantu mengoptimalkan proses bisnis, mengurangi biaya, dan meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Dengan memanfaatkan inovasi teknologi, manajer dapat menjawab dengan lebih baik terhadap dinamika kompleks dalam dunia bisnis.

F. Membina Kreativitas dan Inovasi

Para pemimpin harus memiliki keberanian untuk mengambil risiko dalam bereksperimen dan mendorong kreativitas. Hal ini akan mendorong inovasi yang mengarahkan organisasi ke tujuan baru dan dapat mengembangkan organisasi. Manajer memiliki peran yang penting dalam upaya mengembangkan kreativitas dan inovasi di dalam perusahaan. Pertama-tama, manajer perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung eksperimen dan pemikiran kreatif. Ini dapat dicapai dengan memberikan kebebasan kepada anggota tim untuk berpikir di luar batas konvensional, memberikan waktu untuk eksplorasi ide, dan memastikan bahwa tim merasa nyaman dalam berbagi gagasan tanpa takut dihakimi. Mendorong kolaborasi antaranggota tim juga menjadi kunci, karena berbagai

pandangan dan kemampuan yang berbeda dapat menghasilkan solusi inovatif.

Manajer perlu memberikan dukungan yang kuat dalam bentuk sumber daya dan pelatihan. Memastikan bahwa anggota tim memiliki akses ke alat dan teknologi terbaru, serta pelatihan yang relevan, akan membantu mereka mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk menghasilkan ide-ide baru. Selain itu, manajer dapat menciptakan program penghargaan atau insentif yang mendorong kreativitas dan inovasi. Pengakuan atas kontribusi yang signifikan dalam hal ide brilian atau proyek inovatif dapat menjadi motivator yang kuat untuk anggota tim yang telah sukses melaksanakan tugasnya.

Manajer perlu berperan sebagai pembimbing dan fasilitator. Mendorong dialog terbuka dan konstruktif, memberikan umpan balik yang membangun, dan membantu tim mengatasi hambatan yang mungkin muncul dalam proses inovasi adalah tanggung jawab utama manajer. Dengan memimpin dengan contoh, manajer dapat mengilhami anggota tim untuk mengembangkan sikap terbuka terhadap perubahan dan menganggap kegagalan sebagai bagian alami dari proses inovasi. Dengan kombinasi elemen-elemen ini, manajer dapat menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan kreativitas dan inovasi di seluruh perusahaan.

G. Membangun Tim dan Mempromosikan Kerja Tim

Tim dan kerja sama tim yang kuat adalah kunci untuk mencapai banyak hal, seperti mengembangkan inovasi, komunikasi yang efektif, dan mencapai tujuan organisasi anda (Imam & Zaheer, 2021). Jika anda merekrut dan mengembangkan tim yang tepat, maka anda akan menciptakan kekuatan yang akan mendorong kesuksesan organisasi anda. Membangun tim yang sukses dan efektif serta mempromosikan kinerja yang tinggi di dalam sebuah perusahaan merupakan tantangan yang kompleks dan memerlukan pendekatan yang baik. Berikut adalah 5 (lima) trik sukses yang dapat membantu mencapai tujuan tersebut.

Pertama, identifikasi dan pilihlah anggota tim dengan cermat. Membangun tim yang kuat dimulai dengan seleksi yang bijak terhadap individu yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan nilai yang sesuai dengan visi perusahaan. Pemilihan yang tepat dapat meningkatkan sinergi di antara anggota tim dan mempercepat pencapaian tujuan bersama (Judkins dkk, 2019).

Kedua, komunikasi yang efektif merupakan kunci dalam membangun tim yang solid. Pemimpin perlu membuka saluran komunikasi yang terbuka dan jelas untuk memastikan bahwa setiap anggota tim memahami tujuan perusahaan dan peran mereka di dalamnya. Rapat rutin, pertemuan tim, dan penggunaan alat komunikasi digital dapat membantu mempertahankan arus informasi yang lancar (Mariam dkk, 2022).

Ketiga, berikan tanggung jawab dan kepercayaan kepada anggota tim. Pemberian tanggung jawab yang sesuai dengan kemampuan individu dapat meningkatkan motivasi dan rasa memiliki terhadap pekerjaan. Mempercayai anggota tim untuk mengambil inisiatif dan membuat keputusan dapat merangsang kreativitas dan meningkatkan kinerja keseluruhan.

Keempat, tetapkan tujuan yang jelas dan ukur kemajuan secara teratur. Menetapkan sasaran yang spesifik dan terukur membantu anggota tim fokus pada pencapaian hasil. Melalui pemantauan secara berkala, pemimpin dapat memberikan umpan balik konstruktif, memotivasi tim, dan membuat perubahan strategis yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan.

Kelima, berikan penghargaan dan insentif kepada anggota tim yang berprestasi. Pengakuan atas kerja keras dan pencapaian membantu membangun semangat kerja yang positif. Program insentif dan penghargaan yang sesuai dapat merangsang motivasi individu dan tim secara keseluruhan, serta meningkatkan loyalitas terhadap perusahaan.

Dengan menerapkan trik-trik sukses ini, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, membangun tim yang kuat, dan merangsang kinerja tinggi dari setiap anggota tim. Hal ini tidak hanya akan membawa kesuksesan bagi perusahaan, tetapi juga akan menciptakan budaya kerja yang membangun dan mendukung pertumbuhan bersama.

H. Menciptakan Hubungan yang Tahan Lama

Para pemimpin terkemuka memahami bahwa mereka harus efektif dalam membangun koneksi, tidak hanya untuk memajukan karier mereka sendiri, tetapi juga untuk kepentingan organisasi. Dengan menciptakan koneksi yang luas dan beragam, para pemimpin dapat membangun hubungan yang berdampak pada pelanggan, klien, mitra, dan bahkan pesaing. Membina hubungan yang tahan lama di dalam sebuah organisasi memerlukan pemahaman mendalam tentang dinamika interpersonal dan komunikasi efektif. Penting untuk membangun dasar hubungan yang kuat dengan anggota tim dan rekan kerja. Ini dapat dicapai dengan menunjukkan empati, mendengarkan dengan baik, dan menunjukkan rasa hormat terhadap ide dan pandangan mereka. Kepercayaan merupakan elemen kunci dalam membina hubungan yang langgeng, sehingga berkomitmen untuk konsisten, jujur, dan transparan dalam segala aspek kerja sama sangat penting.

Membina hubungan yang tahan lama dalam konteks organisasi, kolaborasi dan kerja sama tim menjadi faktor utama kesuksesan. Penting untuk membangun budaya kerja yang mendorong kerja sama dan saling mendukung. Menciptakan lingkungan yang mempromosikan keberhasilan bersama dan menghargai peran masing-masing individu dapat meningkatkan semangat kerja dan memperkuat keterikatan tim. Selain itu, memastikan komunikasi yang terbuka dan terstruktur dapat mengurangi potensi konflik dan meningkatkan pemahaman bersama.

Keterlibatan secara aktif dalam pengembangan diri dan pengembangan anggota tim lainnya adalah trik sukses lainnya. Memberikan dukungan untuk pertumbuhan profesional dan pribadi masing-masing individu dapat memperkuat ikatan hubungan. Ini dapat mencakup pembelajaran bersama, pelatihan, atau bahkan memberikan umpan balik konstruktif. Menciptakan lingkungan di mana setiap anggota tim merasa dihargai dan didukung dalam pengembangan dirinya dapat memperpanjang kualitas hubungan di dalam organisasi. Dengan menerapkan trik-trik ini, seseorang dapat membangun hubungan yang tahan lama, memperkuat ikatan tim, dan mencapai keberhasilan bersama dalam konteks kerja.

I. *Agility*

Sebaiknya pemimpin memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan keadaan yang tiba-tiba berubah serta mengetahui bagaimana dan kapan memanfaatkan peluang. Memiliki rasa ingin tahu yang besar akan memicu keinginan untuk terus belajar dan tumbuh. *Agility* bergantung pada pengembangan keterampilan berpikir kritis, menerima ketidakpastian, memiliki kecerdasan sosial dan emosional, serta keinginan dan tekad untuk maju. Agilitas, atau kemampuan untuk beradaptasi dan merespons perubahan dengan cepat, menjadi kunci dalam menghadapi lingkungan bisnis yang dinamis. Untuk mewujudkan agilitas di perusahaan, langkah pertama yang krusial adalah membangun budaya organisasi yang mendukung inovasi dan keterlibatan karyawan.

Pemimpin perusahaan harus mendorong kolaborasi, memotivasi tim, dan memberikan kebebasan untuk mengambil inisiatif. Dengan menciptakan lingkungan yang inklusif dan terbuka terhadap ide-ide baru, perusahaan dapat merangsang kreativitas dan meningkatkan kemampuan adaptasi terhadap perubahan. Selain itu, implementasi metodologi manajemen yang lebih fleksibel seperti *Agile* dan *Scrum* juga merupakan langkah penting. Dengan menggunakan pendekatan ini, perusahaan dapat memecah proyek

menjadi iterasi kecil yang disebut *sprint*, memungkinkan adaptasi cepat terhadap perubahan kebutuhan atau prioritas bisnis.

Tim bekerja secara kolaboratif, berkomunikasi secara teratur, dan mengevaluasi progres setiap *sprint*, memastikan bahwa perusahaan tetap responsif terhadap pasar yang berubah. Investasi dalam teknologi yang mendukung agilitas juga sangat penting. Perusahaan dapat mengadopsi sistem dan *platform* yang memungkinkan fleksibilitas, skalabilitas, dan integrasi yang mudah. Automatisasi proses bisnis, implementasi analitika data *real-time*, dan penggunaan teknologi *cloud* dapat membantu perusahaan mengoptimalkan operasional mereka dan menanggapi perubahan pasar dengan lebih cepat. Dengan kombinasi budaya yang mendukung, metodologi manajemen yang fleksibel, dan teknologi yang canggih, perusahaan dapat mewujudkan agilitas yang diperlukan untuk tetap bersaing dan berkembang di era bisnis yang dinamis.

Pimpinan yang memiliki adaptasi tinggi, mampu untuk mengomunikasikan hal penting yang harus dilakukan oleh anggotanya. Selain itu mengakui dan menghargai kontribusi individu dalam melaksanakan tugas adalah kunci untuk memotivasi anggotanya. Pimpinan harus memberikan umpan balik positif secara teratur, mengakui prestasi, dan menyampaikan apresiasi atas kerja keras individu. Hal ini tidak hanya meningkatkan motivasi tetapi juga memperkuat ikatan antara pimpinan dan anggota tim. Seorang pimpinan perlu membuka jalur komunikasi untuk umpan balik dari individu. Menerima dan merespons umpan balik dengan positif menciptakan lingkungan yang terbuka dan kolaboratif. Hal ini juga membantu pimpinan beradaptasi terhadap anggotanya sehingga dapat memberikan solusi terbaik terhadap hambatan atau kendala yang mungkin dihadapi individu dalam melaksanakan tugas, sehingga solusi dapat ditemukan bersama-sama untuk dilaksanakan penyelesaiannya.

BAB IV

PERSUASI VERBAL

Persuasi verbal termasuk salah satu ciri kepribadian. Selain itu persuasi verbal merupakan kemampuan individu untuk mengarahkan pikiran orang lain sehingga dapat menimbulkan keyakinan pada individu tersebut bahwa ia mampu untuk melakukan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Persuasi verbal termasuk efikasi diri, karena pernyataan positif dari teman-teman, rekan kerja dan atasan tentang kemampuan seseorang dapat memberikan keyakinan pada individu tersebut bahwa dirinya mampu melaksanakan tugas pekerjaannya. Persuasi verbal menjadikan seseorang dapat lebih percaya diri untuk melakukan tugas tertentu.

Jika individu dalam organisasi memahami tugas apa yang diharapkan organisasi terhadapnya, maka akan memengaruhi perilaku individu dalam bekerja. Jika individu merasa yakin dapat melakukan dengan baik pada tugas yang diberikan atasannya dan percaya bahwa atasannya juga mendukung atau mempercayai bahwa individu tersebut akan sukses dalam pekerjaannya serta akan mendapatkan penghargaan jika tugas yang dilaksanakannya sukses maka individu tersebut akan melakukan usaha maksimal dalam melaksanakan tugasnya tersebut. Individu tersebut akan melaksanakan tugas pekerjaannya dengan gigih.

Ketika individu mempertahankan tujuan dalam pikirannya maka individu tersebut akan bekerja keras bahkan dalam menghadapi rintangan, dan juga dapat mengembangkan strategi dan rencana tindakan untuk mencapai tujuan, maka pada kondisi itu individu tersebut memiliki persuasi verbal. Hal ini menunjukkan bahwa pernyataan positif tentang kompetensi seseorang yang diberikan orang lain dapat meyakinkan individu akan memengaruhi perilaku individu dalam bekerja, dan dapat meningkatkan usahanya dalam mencapai tujuan organisasi. Variabel yang memengaruhi

secara tidak langsung kinerja adaptif adalah variabel kepribadian. Sementara itu Slocum menjelaskan bahwa beberapa ciri kepribadian yang terkait dengan stres adalah persuasi verbal. Hal tersebut menunjukkan bahwa persuasi verbal berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja adaptif melalui variabel kepercayaan (Slocum/herigel, 2006).

Persuasi verbal kepala sekolah merupakan hal penting karena dapat meningkatkan kepercayaan dari pihak guru, staf dan siswa, sehingga mereka yakin bahwa apa yang dikerjakannya adalah benar sehingga memengaruhi kepercayaan serta dapat meningkatkan kinerjanya, sekaligus meningkatkan kinerja kepala sekolah. Selain itu persuasi verbal kepala sekolah dapat membujuk dan meyakinkan para guru, staf dan siswa bahwa yang dikerjakan adalah benar sehingga memengaruhi kepercayaan serta dapat meningkatkan kinerjanya, sekaligus meningkatkan kinerja kepala sekolah (Wahjosumidjo, 2008).

Menurut Robbin, persuasi verbal dapat menjadikan individu lebih percaya diri, karena seseorang meyakinkan mereka bahwa mereka memiliki keterampilan yang dibutuhkan untuk berhasil (Stephen P. Robbins, 2009). Sementara itu menurut Kevin bahwa persuasi verbal merupakan rumus terselubung pertama untuk perubahan, yaitu emosi positif ditambah rencana perilaku maka akan menghasilkan perubahan. Artinya untuk melakukan suatu perubahan pada diri seseorang, dapat dengan mengemukakan pernyataan-pernyataan yang mengejutkan untuk orang tersebut dengan mengungkapkan perilaku-perilaku positif yang dapat dilakukannya serta mengemukakan manfaat yang didapatkannya dengan melakukan tugas pekerjaannya, maka individu tersebut akan bersedia melakukan perubahan perilaku positif untuk melaksanakan tugas pekerjaannya setelah ia mendapatkan keyakinan bahwa ia mampu melakukan tugas pekerjaan tersebut. Hal itulah yang dimaksudkan bahwa persuasi verbal merupakan rumus yang terselubung.

Luthans (dalam Slocum, 2007) menjelaskan bahwa persuasi verbal mengacu pada estimasi individu atau keyakinan individu bahwa dirinya mampu untuk melakukan tugas tertentu dalam situasi tertentu. Persuasi verbal dapat memberikan keyakinan diri mampu berhasil dan sukses dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Persuasi verbal merupakan kemampuan yang meliputi peningkatan aspek positif dalam hidup melalui mengarahkan pikiran bahwa individu tersebut akan sukses dalam menjalani tugas pekerjaannya (Kritner dkk, 2007). Individu yang meningkatkan aspek positif dalam hidup, mampu membedakan risiko yang realistis dan tidak realistis, serta memiliki makna dan tujuan hidup serta mampu melihat gambaran besar dari kehidupan. Individu yang selalu meningkatkan aspek positifnya akan lebih mudah dalam mengatasi permasalahan hidup, serta berperan dalam meningkatkan kemampuan interpersonal dan pengendalian emosi.

Persuasi verbal merupakan keyakinan individu bahwa ia dapat memberikan keyakinan terhadap orang lain untuk dapat melakukan kinerja dengan baik pada situasi tertentu. Keyakinan individu bahwa ia dapat melakukan kinerja dengan baik memiliki tiga dimensi yaitu besar, kekuatan dan generalitasnya (Gibson dkk, 2010). Berdasarkan besarnya kemampuan individu menyelesaikan tugas berkaitan dengan tingkat kesulitan tugas yang diyakini dapat diselesaikan individu. Kekuatan kemampuan yang diyakini individu merujuk pada apakah keyakinan tersebut berkenaan dengan besarnya persuasi verbal yang kuat atau lemah. Sedangkan generalitas menunjukkan seberapa luas situasi keyakinan terhadap kemampuan tersebut berlaku (Gibson, 2010). Keyakinan yang berkaitan dengan persuasi verbal adalah sesuatu yang dapat dipelajari, dan yang merupakan hal penting untuk menciptakan persuasi verbal adalah pengalaman masa lalu, terutama yang berkaitan dengan rasa percaya diri, karena keberhasilan-keberhasilan yang didapatkan pada masa lalu merupakan pengalaman yang dapat meningkatkan persuasi verbal. Pernyataan tersebut mengindikasikan bahwa persuasi verbal sangat diperlukan

pimpinan organisasi dan perusahaan saat mengemukakan ide dan gagasan yang dapat memengaruhi anggotanya serta orang lain untuk melakukan tindakan atau perlakuan yang menyetujui ide atau gagasan tersebut dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Teknik persuasi verbal yang efektif untuk optimalisasi persuasi verbal saat memberikan arahan dan bimbingan adalah menggunakan kalimat yang disusun dan diarahkan untuk menumbuhkan kepercayaan, yang secara sadar memengaruhi pikiran dan tindakan orang lain untuk melakukan apa yang diharapkan. Ciri khas pemimpin yang memiliki persuasi verbal tinggi adalah 1) Dapat meyakinkan individu untuk melaksanakan tugas, 2) Dapat meningkatkan harapan berprestasi pada orang lain dan 3) Dapat membujuk orang lain untuk bangkit dari kegagalan.

A. Persuasi Verbal untuk Meyakinkan Individu dalam Melaksanakan Tugas

Persuasi verbal cenderung bersifat spesifik. Keyakinan individu untuk menghasilkan kinerja tugas yang baik pada suatu pekerjaan tidaklah sama dengan keyakinan individu tersebut untuk berhasil pada pekerjaan yang berbeda. Persuasi verbal memengaruhi target individu dalam menyelesaikan tugas dan berapa lama individu tersebut akan dapat mencapai tujuannya. Jika individu merasa yakin dapat melakukan tugasnya dengan baik dan percaya bahwa atasannya juga mendukung atau memercayai bahwa individu tersebut akan sukses dalam pekerjaannya maka individu tersebut akan melakukan usaha maksimal dalam melaksanakan tugasnya tersebut. Individu tersebut akan melaksanakan tugas pekerjaannya dengan gigih. Namun demikian melalui persuasi verbal maka orang yang belum yakin melaksanakan tugasnya dengan baik akan dapat mengarahkan pikirannya dan meningkatkan keyakinan dirinya untuk dapat melakukan pekerjaannya dengan sukses.

Pervin dan John (1997) mendefinisikan persuasi verbal adalah proses membujuk atau mengarahkan orang lain secara sadar serta memengaruhi pikirannya bahwa ia memiliki kemampuan untuk membentuk perilaku yang relevan pada tugas atau situasi khusus atau dapat melakukan apa yang diharapkan. Sedangkan menurut Bandura, persuasi verbal adalah apa yang dikatakan kepada orang lain yang agar dirinya memiliki keyakinan tentang dirinya bahwa ia yakin dengan kemampuan diri untuk melakukan tugas tertentu.

Menurut Bandura, individu yang memiliki persuasi verbal yang tinggi akan sangat mudah dalam menghadapi tantangan. Individu yang memiliki persuasi verbal tinggi memiliki teknik-teknik yang efektif untuk secara sadar memengaruhi pikiran dan tindakan orang lain untuk melakukan apa yang diharapkan. Individu yang memiliki persuasi verbal tinggi mampu melihat bahwa jika ia tidak mampu membujuk orang lain, maka orang tersebut akan dapat menjadi hambatan manusia di jalur menuju kesuksesan. Individu yang memiliki persuasi verbal tahu bagaimana untuk memengaruhi orang lain dari segi sikap dan tindakan Individu untuk melakukan apa yang diharapkan, sehingga individu yang dipengaruhi tersebut tidak merasa ragu karena ia memiliki kepercayaan yang penuh dengan kemampuan dirinya. Individu ini menurut Bandura jika menghadapi masalah akan mampu bangkit dari kegagalan yang ia alami.

Persuasi verbal memengaruhi tingkat tantangan dalam menyelesaikan tugas. Secara singkat dapat dikatakan bahwa bukan hanya kemampuan kerja yang menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas, melainkan juga ditentukan oleh tingkat keyakinan pada kemampuan sehingga dapat menambah intensitas motivasi dan kegigihan kerja individu. Persuasi verbal dapat dikaitkan dengan pengambilan keputusan atas kemampuan yang dimiliki seseorang dalam menghadapi situasi di masa mendatang. Persuasi verbal menurut Kinicky menguatkan jalan menuju keberhasilan ataupun kegagalan. Di dalam melaksanakan berbagai

tugas, orang yang mempunyai persuasi verbal tinggi adalah sebagai orang yang berkinerja sangat baik dalam mengarahkan pikiran dan tindakan orang lain. Mereka yang mempunyai persuasi verbal dengan senang hati menyongsong tantangan, sedangkan mereka yang peragu mencoba pun tidak bisa, tidak peduli betapa baiknya kemampuan mereka yang sesungguhnya dalam mengarahkan orang lain dalam pencapaian tujuan.

Persuasi verbal pimpinan memainkan peran kunci dalam memotivasi dan meyakinkan individu untuk melaksanakan tugas mereka. Berikut adalah lima strategi persuasi verbal yang dapat dilakukan oleh seorang pimpinan untuk meyakinkan individu dalam melaksanakan tugas:

a. Komunikasi Efektif

Persuasi verbal pimpinan saat berkomunikasi dengan anggotanya akan memengaruhi respon anggota terhadap instruksi yang diarahkan pimpinan. Seorang pimpinan perlu memiliki keterampilan komunikasi yang baik untuk menjelaskan dengan jelas tujuan dan manfaat dari tugas yang diberikan. Komunikasi yang jelas membantu mengurangi kebingungan dan merangsang minat individu untuk melibatkan diri sepenuhnya dalam pelaksanaan tugas.

b. Berikan Dukungan dan Sumber Daya yang Diperlukan

Penggunaan persuasi verbal pimpinan dalam memberikan dukungan memengaruhi sikap bawahannya. Pimpinan harus memastikan bahwa individu memiliki semua sumber daya dan dukungan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Ini mencakup memberikan akses ke informasi, pelatihan yang diperlukan, dan memastikan bahwa individu merasa didukung dalam menghadapi tantangan yang mungkin timbul selama pelaksanaan tugas.

c. Berikan Rasa Tanggung Jawab dan Kepercayaan

Persuasi verbal pimpinan saat memberikan kepercayaan dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas memengaruhi karyawan untuk memberdayakan potensi dirinya dalam

melaksanakan tanggung jawabnya dalam menyelesaikan pekerjaannya. Memberikan tanggung jawab dan kepercayaan kepada individu dapat meningkatkan motivasi mereka. Dengan memberikan tanggung jawab, individu merasa dihargai dan memiliki kesempatan untuk membuktikan kemampuan mereka. Ini juga membangun rasa percaya diri dan tanggung jawab.

d. Beri Pengakuan dan Apresiasi

Mengakui dan menghargai kontribusi individu dalam melaksanakan tugas adalah kunci untuk memotivasi mereka. Pimpinan harus memberikan umpan balik positif secara teratur, mengakui prestasi, dan menyampaikan apresiasi atas kerja keras individu. Hal ini tidak hanya meningkatkan motivasi tetapi juga memperkuat ikatan antara pimpinan dan anggota tim.

e. Tetap Terbuka terhadap Umpan Balik

Seorang pimpinan perlu membuka jalur komunikasi untuk umpan balik dari individu. Menerima dan merespons umpan balik dengan positif menciptakan lingkungan yang terbuka dan kolaboratif. Hal ini juga membantu pimpinan untuk memahami hambatan atau kendala yang mungkin dihadapi individu dalam melaksanakan tugas, sehingga solusi dapat ditemukan bersama-sama. Melalui kombinasi strategi ini, seorang pimpinan dapat menciptakan lingkungan yang mendukung, memotivasi, dan memudahkan individu untuk melaksanakan tugas mereka dengan penuh dedikasi dan kinerja terbaik.

B. Persuasi Verbal untuk Meningkatkan Harapan Berprestasi pada Orang Lain

Melalui persuasi verbal oleh pimpinan dapat menumbuhkan rasa percaya diri dalam meningkatkan hasrat untuk berprestasi, sedangkan keraguan yang dimiliki anggota untuk pelaksanaan tugasnya menjadi menurun. Tingkat persuasi verbal merupakan alat prediksi yang lebih tepat untuk kinerja seseorang dibandingkan keterampilan atau pelatihan yang dimiliki sebelum seseorang dipekerjakan. Tingkat persuasi verbal ditentukan oleh pengalaman sebelumnya (kesuksesan dan kegagalan), pengalaman yang diakui oleh orang lain (dengan mengamati kesuksesan dan kegagalan orang lain). Persuasi verbal dapat mengubah persepsi yang dimiliki oleh seseorang terhadap kemampuannya untuk melaksanakan tugas akan meningkatkan kemungkinan tugas tersebut dapat diselesaikan dengan sukses. Persuasi verbal dapat mengubah persepsi diri sendiri mengenai seberapa baik dirinya dapat berfungsi dalam situasi tertentu. Persuasi verbal berhubungan dengan keyakinan bahwa individu memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan.

Pimpinan yang memiliki persuasi verbal tinggi yakin bahwa dirinya mampu melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik, mampu memengaruhi para anggotanya untuk terus belajar, termasuk membantu para anggotanya yang bermasalah, dalam melaksanakan tugasnya. Sehingga ke depan para anggotanya dapat lebih sukses melaksanakan tugasnya. Pimpinan yang memiliki persuasi verbal tinggi akan meningkatkan usahanya dalam melaksanakan tugas, menyukai tujuan-tujuan yang menantang serta memiliki semangat dan memiliki keteguhan hati dalam melaksanakan tugas untuk mengemukakan ide dan bahkan memengaruhi tindakan para anggotanya ke arah pencapaian tujuan secara maksimal.

Persuasi verbal merupakan keterampilan yang sangat penting bagi seorang pemimpin dalam meningkatkan harapan berprestasi pada orang lain. Dengan menggunakan trik persuasi yang tepat, seorang pemimpin dapat memotivasi anggota timnya untuk mencapai tingkat prestasi yang lebih tinggi. Berikut adalah 5 (lima) trik persuasi verbal yang dapat digunakan oleh seorang pemimpin untuk meningkatkan harapan berprestasi pada orang lain.

a. Pemimpin Perlu Menguasai Seni Mendengarkan

Melalui mendengarkan dengan seksama terhadap anggotanya, pemimpin dapat memahami kebutuhan, kekhawatiran, dan harapan anggota timnya. Dengan memahami secara mendalam, pemimpin dapat menyusun pesan persuasif yang sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi individu, sehingga mampu meningkatkan motivasi dan harapan berprestasi.

b. Pemimpin Harus Mampu Menyajikan Visi dan Tujuan secara Jelas dan Inspiratif

Melalui persuasi verbal untuk menyampaikan tujuan dan visi secara persuasif dapat membangkitkan semangat anggota tim dan menciptakan keyakinan bahwa mereka mampu mencapai prestasi yang luar biasa. Pemimpin harus menggunakan kata-kata yang memotivasi dan menggugah semangat, menciptakan iklim yang positif untuk pertumbuhan dan pengembangan.

c. Pemimpin Perlu Menggali Potensi Individu

Melalui persuasi verbal untuk memberikan apresiasi dan pengakuan atas kontribusi dan keberhasilan anggota tim, pemimpin dapat membangun rasa percaya diri dan meningkatkan harapan berprestasi. Pemimpin juga dapat membantu setiap individu untuk mengidentifikasi dan mengembangkan potensi terbaik mereka, sehingga mereka merasa bernilai dan berkontribusi secara maksimal.

d. **Pemimpin Harus Mampu Menggunakan Kata-Kata yang Membangkitkan Emosi**

Melalui persuasi verbal pemimpin dapat memberikan arahan dan bimbingan yang mengindikasikan emosi yang dapat dijadikan kunci untuk merangsang tindakan dan perubahan. Dengan menggunakan kata-kata yang menarik emosi, pemimpin dapat menciptakan ikatan yang kuat antara tujuan organisasi dan motivasi personal anggota tim, sehingga meningkatkan harapan berprestasi.

e. **Pemimpin Harus Menjadi Contoh yang Baik**

Tindakan dan perilaku pemimpin memiliki dampak besar pada anggota tim. Dengan menunjukkan dedikasi, kerja keras, dan komitmen untuk mencapai tujuan bersama, pemimpin dapat mengilhami dan memotivasi anggota tim untuk mengikuti jejak yang positif. Pemimpin yang menjadi contoh yang baik akan memperkuat keyakinan anggota tim bahwa mereka juga mampu mencapai prestasi yang tinggi. Dengan menerapkan trik persuasi verbal ini, seorang pemimpin dapat menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan prestasi, membimbing anggota tim menuju kesuksesan bersama.

C. Persuasi Verbal untuk Membangkitkan Orang Lain dari Kegagalannya

Pimpinan yang memiliki persuasi verbal rendah akan merasa diri kurang dapat memberikan atau mengemukakan ide dalam melaksanakan pekerjaan, kurang mau berusaha dengan keras dalam menghadapi tantangan, mudah putus asa, kurang bersemangat, dan mudah menyerah, sehingga dalam rapat dengan anggotanya tidak dapat mengemukakan ide untuk meningkatkan kinerja anggotanya dalam tugasnya. Keadaan yang demikian sudah pasti akan berdampak negatif terhadap pelaksanaan tugas anggota dalam mencapai visi, misi, tujuan dan target yang akan dicapai untuk sukses menjadi jauh dari harapan.

Persuasi verbal digunakan pimpinan secara luas untuk mencoba berbicara dengan para anggotanya agar mereka yakin atau percaya bahwa mereka mempunyai kemampuan untuk bisa berhasil dalam melaksanakan tugas secara maksimal terhadap target yang diharapkan. Penggunaan persuasi verbal saja kurang mempunyai kekuatan untuk meningkatkan keyakinan seseorang tentang kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugasnya secara terus-menerus, tetapi hal itu dapat memberikan sumbangan atau berkontribusi terhadap keberhasilan kerja jika harapan yang diberikan itu berada pada batasan yang realistik.

Robbins dalam bukunya yang berjudul perilaku organisasi menjelaskan bahwa terdapat pendekatan dasar dalam komunikasi yang mampu memengaruhi orang lain yaitu penyampaian ajakan dengan menggunakan argumentasi data-data yang ditemukan, menyampaikan ajakan dengan menggunakan efek emosi positif maupun negatif atau ajakan atau arahan yang dituruti oleh *communicate/audience* karena komunikator mempunyai kredibilitas sebagai pakar dalam bidangnya. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa pendekatan komunikasi persuasi verbal akan efektif jika berdasarkan bukti-bukti yang mengungkapkan data atau fakta yang terjadi sebagai bukti sehingga argumentatif terkesan lebih kuat terhadap ajakan.

Indikator efektivitas persuasi verbal jika ditinjau dari sudut pandang *audience* bahwa *audience* harus memiliki pemikiran yang sama dengan komunikator, *audience* juga berempati terhadap komunikator, sehingga *audience* dapat mengubah siapa dan perlakuannya serta melakukan internalisasi dan mempertahankan nilai-nilai yang dipersuasikan oleh komunikator. Oleh karenanya dalam mempraktekkan persuasi verbal tidak diperkenankan menggunakan data palsu yang secara sengaja digunakan sebagai alasan yang meragukan atau tidak masuk di akal untuk menipu *audience* dengan menyembunyikan tujuan yang sebenarnya.

Persuasi verbal dapat digunakan untuk meyakinkan individu untuk sukses dalam melaksanakan tugasnya dalam organisasi, memahami tugas (apa yang diharapkan organisasi terhadapnya), sehingga akan memengaruhi perilaku individu dalam bekerja. Jika individu merasa yakin dapat melakukan dengan baik pada tugas yang diberikan atasannya dan percaya bahwa atasannya juga mendukung atau mempercayai bahwa individu tersebut akan sukses dalam pekerjaannya serta akan mendapatkan penghargaan jika tugas yang dilaksanakannya sukses maka individu tersebut akan melakukan usaha maksimal dalam melaksanakan tugasnya tersebut. Individu tersebut akan melaksanakan tugas pekerjaannya dengan gigih. Tujuan yang sulit dan spesifik akan menghasilkan kinerja tugas yang lebih tinggi dibanding tujuan yang mudah. Apalagi tugas yang dilakukan individu tersebut merupakan tugas strategis yang sesuai dan cocok dengan kemampuan individu tersebut. Kemudian ketika individu mempertahankan tujuan dalam pikirannya maka individu tersebut akan bekerja keras bahkan dalam menghadapi rintangan, dan juga dapat mengembangkan strategi dan rencana tindakan untuk mencapai tujuan.

Ketika individu mempertahankan tujuan dalam pikirannya maka individu tersebut akan bekerja keras bahkan dalam menghadapi rintangan, dan juga dapat mengembangkan strategi dan rencana tindakan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Melalui persuasi verbal individu dapat mengarahkan pikiran sehingga dapat menimbulkan keyakinan pada individu tersebut bahwa ia mampu untuk melakukan tugas yang telah dibebankan kepadanya atau apa yang diharapkan oleh organisasi. Keterangan di atas menunjukkan bahwa jika individu dalam organisasi memahami tugas apa yang diharapkan organisasi terhadapnya, dan percaya bahwa pemimpinnya juga memberikan keyakinan bahwa individu tersebut akan sukses dalam pekerjaannya serta individu tersebut yakin akan mendapatkan penghargaan jika tugas yang dilaksanakannya sukses maka individu tersebut akan melakukan

usaha maksimal dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dengan gigih.

Persuasi verbal dari orang lain yang memberikan informasi tentang kemampuan yang disampaikan secara verbal oleh seseorang yang berpengaruh, dapat meyakinkan individu akan memengaruhi perilaku individu dalam bekerja, dan dapat meningkatkan usahanya dalam mencapai tujuan organisasi. Persuasi verbal merupakan informasi tentang kemampuan yang disampaikan secara verbal oleh seseorang yang berpengaruh, biasanya digunakan untuk meyakinkan seseorang bahwa ia cukup mampu melakukan suatu tugas (Colquitt dkk, 2009).

Persuasi verbal menjadikan seseorang dapat lebih percaya diri untuk melakukan tugas tertentu, setelah seseorang memberikan keyakinan kepadanya bahwa ia memiliki keterampilan yang dibutuhkan untuk melakukan tugas tersebut untuk berhasil, bahkan ia dapat meyakini bahwa mereka memiliki kemampuan yang lebih dari yang mereka perlukan agar berhasil dalam tugasnya. Hal tersebut relevan dengan pendapat Robbin bahwa persuasi verbal dapat menjadikan individu lebih percaya diri karena seseorang meyakinkan mereka bahwa mereka memiliki keterampilan yang dibutuhkan untuk berhasil (Robbin, 2009).

Persuasi verbal dapat memengaruhi pikiran untuk dapat melaksanakan tugas dengan sukses. Selain itu persuasi verbal juga dapat memotivasi individu untuk melakukan tugas dengan berusaha lebih keras dan cenderung menanggapi umpan balik negatif dengan usaha dan motivasi lebih tinggi sehingga masalah-masalah yang muncul dalam kinerja tugas dapat diatasi melalui persuasi verbal. Pelaksanaan persuasi verbal masih memungkinkan terjadi masalah atau kendala seperti prestasi masa lalu, pengalaman dan emosi negatif.

Persuasi verbal dapat memberikan keyakinan pada kemampuan diri sendiri untuk menghadapi dan memecahkan masalah dengan efektif. Persuasi verbal dapat memberikan keyakinan diri mampu berhasil dan sukses dalam melaksanakan

tugas pekerjaan. Persuasi verbal dapat memengaruhi pikiran individu sehingga memiliki komitmen dalam memecahkan masalahnya dan tidak akan menyerah ketika menemukan bahwa strategi yang sedang digunakan itu tidak berhasil, karena individu tersebut merasa yakin akan dukungan pimpinan atau atasannya.

Persuasi verbal merupakan kemampuan yang meliputi peningkatan aspek positif dalam hidup melalui mengarahkan pikiran bahwa individu tersebut akan sukses dalam menjalani tugas pekerjaannya (Kreitner dkk, 2007). Individu yang meningkatkan aspek positif dalam hidup, mampu membedakan risiko yang realistis dan tidak realistis, serta memiliki makna dan tujuan hidup serta mampu melihat gambaran besar dari kehidupan. Individu yang selalu meningkatkan aspek positifnya akan lebih mudah dalam mengatasi permasalahan hidup, serta berperan dalam meningkatkan kemampuan interpersonal dan pengendalian emosi.

Persuasi verbal mampu mengarahkan pikiran individu untuk yakin dan percaya bahwa individu tersebut memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan perilaku yang diperlukan untuk keberhasilan dalam melaksanakan tugas. Individu mampu mengarahkan pikiran untuk yakin dan percaya memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan perilaku yang diperlukan untuk keberhasilan dalam melaksanakan tugas maka individu tersebut memiliki kepercayaan diri atau harga diri dalam melaksanakan tugas tertentu. Individu yang mampu mengarahkan pikirannya melalui persuasi verbal merasa lebih mujarab atau percaya diri untuk suatu tugas tertentu dan akan cenderung melihat tingkat harapan yang lebih tinggi dalam melaksanakan tugas, karena ia akan cenderung memilih untuk mengerahkan kemampuan tingkat tinggi dalam upaya menyelesaikan tugasnya tersebut.

Ketika individu mampu mengarahkan pikirannya sehingga yakin dapat sukses melaksanakan tugas tertentu maka individu tersebut akan bekerja keras, gigih dalam menghadapi rintangan, dan juga dapat mengembangkan strategi dan rencana tindakan untuk mencapai tujuan. Hal tersebut relevan dengan Masriah (2008) yang

menyatakan bahwa pentingnya persuasi verbal untuk meningkatkan kinerja individu maupun tim. Individu yang mampu mengarahkan pikirannya melalui persuasi verbal berupaya untuk mengoptimalkan pekerjaan yang dibebankan kepadanya, ia akan selalu optimis dan termotivasi untuk selalu meningkatkan hasil pekerjaannya atau cenderung untuk berprestasi tinggi.

Allimuddin (2005) juga menyatakan bahwa persuasi verbal memberikan pengaruh positif terhadap prestasi belajar siswa. Persuasi verbal dipengaruhi oleh banyak faktor di antaranya interaksi dengan orang-orang, dan pengalaman seseorang, tingkat pendidikan, kegigihan usaha, kesadaran dan kepekaan akan tugas pekerjaan yang harus diselesaikannya.

Persuasi verbal berhubungan dengan kompetensi dan kemampuan diri. Secara spesifik merujuk pada keyakinan seseorang terhadap kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Individu yang memiliki persuasi verbal tinggi yakin untuk mengarahkan orang lain dan mampu memberikan keyakinan pada orang lain bahwa ia memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas kerja mereka dengan baik, dan kemampuan ini berkaitan dengan 3 (tiga) dimensi yaitu besarnya, kekuatannya dan generalitasnya. Berdasarkan besarnya, kemampuan berkaitan dengan tingkat kesulitan tugas yang diyakini dapat diselesaikan individu. Kekuatan kemampuan yang diyakini individu, merujuk pada apakah keyakinan tersebut berkenaan dengan besarnya persuasi verbal yang kuat atau lemah. Sedangkan generalitas menunjukkan seberapa luas situasi keyakinan terhadap kemampuan tersebut berlaku. Keyakinan yang berkaitan dengan persuasi verbal adalah sesuatu yang dapat dipelajari, dan yang merupakan hal penting untuk menciptakan persuasi verbal adalah pengalaman masa lalu, terutama yang berkaitan dengan rasa percaya diri, karena keberhasilan-keberhasilan yang didapatkan pada masa lalu merupakan pengalaman yang dapat meningkatkan persuasi verbal.

Persuasi verbal pimpinan untuk anggotanya dapat bangkit dari kegagalannya, dapat dilakukan melalui memberikan arahan bahwa hidup ini penuh dengan cobaan dan kegagalan, tetapi bukan berarti akhir dari segalanya. Kegagalan adalah bagian alami dari perjalanan menuju kesuksesan. Saat kita mengalami kegagalan, itu sebenarnya merupakan peluang untuk belajar dan tumbuh. Oleh karena itu, mari kita bersama-sama melihat kegagalan sebagai batu loncatan untuk meraih impian kita.

Setiap orang pernah mengalami kegagalan, bahkan orang-orang terbesar di dunia sekalipun. Ingatlah bahwa kegagalan bukanlah penilaian mutlak atas kemampuan atau potensi kita. Sebaliknya, kegagalan adalah suatu ujian yang memerlukan ketekunan dan tekad untuk bangkit kembali. Jangan biarkan kegagalan menentukan siapa kita, melainkan biarkan kegagalan menjadi pelajaran berharga yang membimbing kita ke arah kesuksesan. Ketika kita merasa terpuruk akibat kegagalan, penting untuk tidak terlalu keras pada diri sendiri. Jangan biarkan rasa bersalah atau kekecewaan menghalangi langkah-langkah selanjutnya. Sebaliknya, berikan diri kita izin untuk meresapi dan belajar dari pengalaman tersebut. Hanya dengan mengakui kegagalan, kita dapat melangkah maju menuju perubahan positif.

Kita semua memiliki kekuatan di dalam diri kita yang seringkali terlupakan ketika kita menghadapi kegagalan. Ini adalah saat yang tepat untuk menggali potensi tersembunyi dan memanfaatkannya untuk mencapai tujuan kita. Mungkin kita memiliki kreativitas yang luar biasa atau ketekunan yang tak terbatas. Manfaatkan kekuatan tersebut sebagai alat untuk melawan kegagalan dan meraih kemenangan. Penting untuk mengubah pandangan negatif tentang kegagalan menjadi pandangan positif. Sebagai contoh, lihatlah kegagalan sebagai kesempatan untuk memulai kembali dengan pemahaman yang lebih mendalam tentang diri sendiri dan tujuan hidup. Dengan sikap mental yang positif, kita dapat melihat peluang baru di setiap kegagalan, membuka pintu menuju pertumbuhan dan keberhasilan.

Jangan ragu untuk mencari dukungan dari orang-orang terdekat. Berbagi pengalaman kegagalan dengan orang lain dapat membuka pintu pemahaman dan motivasi. Teman, keluarga, atau mentor dapat memberikan perspektif baru dan memberikan dukungan yang diperlukan untuk bangkit kembali. Kita tidak sendirian dalam perjalanan ini, dan bersama-sama kita lebih kuat. Merancang rencana baru setelah mengalami kegagalan adalah langkah yang bijaksana. Evaluasi ulang tujuan dan strategi kita. Mungkin ada aspek tertentu yang perlu disesuaikan atau diperbaiki. Dengan merencanakan kembali langkah-langkah kita, kita dapat menemukan jalan yang lebih baik untuk mencapai impian kita.

Penting untuk tetap fokus pada hasil akhir yang diinginkan daripada terperangkap dalam kegagalan sementara. Visualisasikan kesuksesan dan bayangkan diri kita mencapai tujuan. Daya tarik visualisasi positif ini dapat menjadi pendorong motivasi yang kuat untuk bertahan dan terus berusaha. Kegagalan bukanlah akhir dunia, melainkan kesempatan baru untuk membangun kembali fondasi kesuksesan. Jangan biarkan kegagalan membuat kita menyerah. Sebaliknya, gunakan kegagalan sebagai batu loncatan menuju versi terbaik diri kita sendiri. Kesuksesan seringkali merupakan hasil dari ketekunan dan keberanian untuk terus mencoba. Di dalam setiap kegagalan terdapat potensi untuk pertumbuhan dan pembelajaran. Mari kita hadapi kegagalan dengan kepala tegak, belajar dari kesalahan, dan terus melangkah maju. Dengan sikap yang positif, tekad yang kuat, dan pengetahuan yang diperoleh dari kegagalan, kita dapat membangkitkan diri kita sendiri dan meraih kesuksesan yang kita impikan.

Analisis tentang persuasi verbal mengarah pada beberapa temuan yang konsisten, dinyatakan bahwa persuasi verbal berhubungan dengan kinerja dan pekerjaan, pilihan karir, pembelajaran dan pencapaian, kemampuan beradaptasi dengan teknologi baru. Selain itu juga dinyatakan bahwa beberapa metode pelatihan akan dapat meningkatkan persuasi verbal. Sejalan dengan Bandura dan Locke, yang menemukan bahwa melalui persuasi

verbal, ketika dikombinasikan dengan penetapan tujuan, individu cenderung menunjukkan tingkat motivasi dan kinerja yang lebih tinggi. Kemudian dijelaskan bahwa beberapa implikasi persuasi verbal pada tenaga akademik di organisasi pendidikan adalah:

1. Keputusan Seleksi

Persuasi verbal dapat diukur selama proses seleksi guru/staf pengajar di organisasi pendidikan. Organisasi seharusnya memilih individu yang memiliki persuasi verbal tinggi, karena dapat memotivasi siswa untuk terlibat dalam perilaku yang dapat membantu mereka bekerja dengan baik. Melalui persuasi verbal siswa dapat meyakinkan bahwa dirinya mampu dalam melaksanakan aktivitas pembelajaran dan berpengaruh terhadap perilakunya dalam proses pembelajaran.

2. Program Pelatihan

Organisasi pendidikan dapat mempertimbangkan persuasi verbal individu pada saat memilih peserta untuk program pelatihan, apalagi jika anggarannya terbatas. Individu yang memiliki persuasi verbal akan dapat belajar lebih banyak dan pada akhirnya akan lebih memungkinkan menggunakan apa yang didapatkannya pada pelatihan tersebut untuk meningkatkan kinerja organisasi dalam upaya peningkatan hasil pembelajaran siswa.

3. Penetapan Tujuan dan Kinerja

Penetapan tujuan organisasi pendidikan yang tinggi dapat memotivasi kepala sekolah dan guru untuk dapat menetapkan tujuan kinerja tugas yang tinggi kepada para siswanya melalui persuasi verbal yang dilakukannya, sehingga siswa dapat dengan jelas mengetahui langkah yang harus dilakukannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan di organisasi pendidikan.

4. Kreativitas

Kreativitas merupakan ciri kepribadian yang melibatkan kemampuan untuk melepaskan diri dari pemikiran kaku dan menjadi bermanfaat. Kreativitas menghasilkan inovasi, dan inovasi merupakan sumber kehidupan bagi organisasi pendidikan tinggi. Kreativitas merupakan ciri kepribadian yang dapat didorong dan dikembangkan pada organisasi dengan cara memberikan kesempatan pada kebebasan untuk berpikir dengan cara yang tidak konvensional. Salah satu penghalang utama kreativitas adalah perasaan takut gagal, oleh karena itu organisasi harus dapat menoleransi kemungkinan terjadinya kegagalan. Cara yang dapat dilakukan organisasi adalah memperlakukan kegagalan secara positif yaitu dengan mendiskusikan secara terbuka dan memikirkan bersama agar kegagalan tersebut tidak terjadi berulang. Melalui persuasi verbal dapat meningkatkan keyakinan individu yang terlibat untuk berhasil dan sukses dalam melaksanakan tugasnya.

Melalu persuasi verbal individu dapat meningkatkan perlakuannya dalam berkreaitivitas untuk lebih dekat dengan tujuan yang telah ditetapkan. Persuasi verbal juga berhubungan dengan kompetensi dan kemampuan diri. Secara spesifik merujuk pada keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam mengarahkan dan membujuk orang lain untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Individu yang memiliki persuasi verbal tinggi yakin atas kemampuannya untuk memengaruhi orang lain dalam menyelesaikan tugas kerja mereka dengan baik. Indikator persuasi verbal tinggi menurut Bandura (dalam Gibson) ditandai dengan aktif memilih kesempatan yang paling baik, mengelola situasi, menghindari atau menetralsir kesulitan, merencanakan, mempersiapkan dan melaksanakan pekerjaan, mencoba dengan keras dan gigih, memecahkan persoalan secara kreatif, belajar dari kegiatan yang telah dilakukan, memperlihatkan kesuksesan.

Pernyataan Bandura (dalam Kreitner kinicki) bahwa indikator persuasi verbal tinggi ditandai dengan aktif memilih kesempatan yang paling baik, mengelola situasi, menghindari atau

menetralisir kesulitan, merencanakan, mempersiapkan dan melaksanakan pekerjaan, mencoba dengan keras dan gigih, memecahkan persoalan secara kreatif, belajar dari kegiatan yang telah dilakukan, memperlihatkan kesuksesan dan membatasi stres. Persuasi verbal berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja tugas karena persuasi verbal digunakan secara luas untuk mencoba berbicara dengan orang-orang agar mereka yakin atau percaya bahwa mereka mempunyai kemampuan untuk bisa berhasil dalam melaksanakan tugas yang akan dilakukannya. Melalui persuasi verbal seseorang dapat mendorong atau meningkatkan keyakinannya untuk berhasil sukses dalam melaksanakan tugasnya, sehingga orang tersebut mencoba dengan keras untuk berhasil. Selain itu persuasi verbal dapat meningkatkan semangat pada diri dan mengurangi stres.

Definisi konseptual persuasi verbal adalah kesanggupan seseorang untuk menumbuhkan keyakinan pada orang lain sehingga orang tersebut dapat melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi. Definisi operasional persuasi verbal adalah kesanggupan pimpinan untuk menumbuhkan keyakinan pada guru, tenaga kependidikan dan orang lain sehingga mereka dapat melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi yang diungkap melalui angket dengan indikator, dapat meyakinkan individu untuk mampu melaksanakan tugas, dapat meningkatkan harapan berprestasi orang lain dan dapat membujuk orang lain untuk bangkit dari kegagalan.

Persuasi verbal yang baik mengindikasikan komunikasi yang baik, yang merupakan kunci keberhasilan dalam kepemimpinan berkelanjutan. Pemimpin perlu memiliki keterampilan komunikasi yang baik untuk menyampaikan ide, memberikan umpan balik, dan menjaga keterbukaan dengan anggota tim. Pemimpin yang sukses adalah yang memberdayakan anggota tim dengan memberikan tanggung jawab yang sesuai dengan kemampuan mereka. Ini tidak hanya meningkatkan motivasi, tetapi juga menciptakan atmosfer kerja di mana setiap individu merasa dihargai dan diakui.

BAB V

OPTIMALISASI PERSUASI VERBAL KEPEMIMPINAN SUKSES

Mengoptimalkan persuasi verbal dalam kepemimpinan merupakan kunci utama untuk mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Melalui persuasi verbal, pemimpin dapat memberikan keyakinan pada bawahannya bahwa mereka dapat mengerjakan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya. Melalui persuasi verbal pemimpin dapat meyakinkan anggotanya untuk dapat memberdayakan potensi yang dimilikinya secara maksimal. Pemimpin dapat mengoptimalkan persuasi verbal melalui penguatan pesan utama terhadap bawahannya. Selain itu pemimpin dapat menunjukkan komitmen dan konsistensinya untuk membangun kepercayaan yang menginspirasi bawahan. Pemimpin juga dapat melibatkan kemampuannya untuk berempati dan terlibat secara aktif dengan anggota tim dalam penyelesaian permasalahan yang dihadapi. Pemimpin dapat menyampaikan pesan yang di dalamnya berisi hal-hal yang menginspirasi dan memotivasi bawahan untuk berkreaitivitas dan inovatif untuk mengeluarkan ide kreatif dalam peningkatan produktivitas kerja bawahan. Pemimpin dapat melakukan evaluasi dan penyesuaian terhadap perubahan dengan melaksanakan pendekatan komunikasi untuk meningkatkan pengaruh persuasi verbal yang diciptakan dalam upaya peningkatan reputasi organisasi yang dipimpinnya. Langkah penting yang dapat dilakukan pemimpin dalam mengoptimalkan persuasi verbal adalah sebagai berikut.

A. Penetapan Visi dan Misi

Penguatan pesan utama yang harus disampaikan pimpinan terhadap bawahannya adalah visi, misi, tujuan dan sasaran yang harus dicapai oleh organisasi. Hal itu dikarenakan jika bawahan telah memahami tentang tujuan bersama yang harus dicapai maka dapat mempermudah bawahan untuk melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Penting untuk pemimpin mengoptimalkan persuasi verbal saat penyampaian informasi kepada bawahan, agar bawahan memiliki pemahaman yang jelas tentang visi dan misi organisasi. Kepemimpinan yang efektif membutuhkan pengulangan dan penekanan pada pesan-pesan utama yang mendukung visi tersebut.

Persuasi verbal pemimpin harus mampu dengan jelas dan meyakinkan menyampaikan pesan-pesan kunci yang mendukung visi, misi, tujuan dan sasaran yang harus dicapai bawahan. Ketika pemimpin mengoptimalkan persuasi verbal dalam penyampaian segala informasi kepada bawahannya, maka anggotanya bersemangat dan termotivasi dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Selain itu, bawahan dapat menggali potensinya untuk melaksanakan aktivitasnya dengan sungguh-sungguh sehingga tujuan dapat tercapai dengan maksimal. Selain itu anggota dapat menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dengan senang hati.

Dengan demikian saat pemimpin memberikan penguatan terhadap pesan utama tentang visi, misi dan tujuan yang harus dicapai bersama, maka pimpinan harus konsisten mengomunikasikannya kepada anggotanya. Selain itu melalui persuasi verbal pemimpin dapat memberikan narasi tentang cerita yang dapat menginspirasi sehingga dapat membangkitkan motivasi, dan keterlibatan anggota organisasi dalam aktivitas pekerjaannya karena pemimpin telah memberikan informasi yang dapat diingat dan dipahami oleh anggota tim dengan baik.

B. Sinkronisasi dan Kolaborasi

Pemimpin perlu untuk memastikan sinkronisasi yang efektif dengan semua tim dan meningkatkan produktivitas organisasi yang dipimpinnya. Pimpinan harus menerapkan beberapa langkah strategis untuk implementasi sinkronisasi di dalam kepemimpinannya. Hal pertama yang harus dilakukan adalah melaksanakan komunikasi yang terbuka dan jelas terhadap anggotanya. Pemimpin harus secara teratur berkomunikasi dengan setiap tim untuk menyampaikan tujuan, visi, dan harapan organisasi secara keseluruhan. Hal ini mencakup penyampaian peran dan tanggung jawab masing-masing anggota tim serta memastikan bahwa semua anggota memiliki pemahaman yang sama tentang arah yang diinginkan oleh organisasi.

Pemimpin perlu menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan kolaboratif. Selain itu pemimpin perlu menghargai beragam pandangan dan pendekatan dari berbagai tim untuk menyelesaikan permasalahan yang dapat menghasilkan ide-ide yang inovatif dan solusi yang lebih baik. Memfasilitasi diskusi terbuka, sesi *brainstorming*, dan pertemuan rutin yang mempertimbangkan masukan dari semua anggota tim, untuk menghasilkan ide kreatif yang dapat diterima oleh semua pihak, sehingga terjalin program kerja yang sinergi pada semua tim yang terdapat dalam organisasi tersebut. Dengan demikian semua anggota dapat melaksanakan tugasnya dengan jelas dan dikerjakan dengan senang hati.

Pemimpin juga harus memastikan bahwa sumber daya yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas tersedia dengan cukup dan dikelola dengan efisien. Hal ini mencakup alokasi anggaran, peralatan, teknologi, dan personel yang tepat untuk setiap tim, sehingga semua tim yang terlibat dalam pekerjaan tersebut dapat menjalankan tugas mereka, tanpa adanya hambatan. Selain itu pimpinan juga harus memperhatikan perubahan dalam dinamika tim, mencari peluang untuk meningkatkan efisiensi, dan menyesuaikan strategi kerja jika diperlukan. Dengan demikian saat pimpinan memberikan instruksi untuk melaksanakan penyesuaian

strategi perubahan kerja sesuai dengan perkembangan teknologi. Ketika pimpinan menginformasikannya dengan persuasi verbal yang tepat maka semua anggota dapat menerimanya dan dapat melaksanakan tugas sesuai dengan perubahan yang harus dilakukan agar visi, misi dan tujuan bersama dapat tercapai dengan maksimal.

Kondisi tersebut di atas menunjukkan bahwa pimpinan tersebut dapat menjalankan tugasnya dengan efektif dan menjadi teladan yang baik. Pemimpin telah menunjukkan komitmen, integritas, dan dedikasi terhadap tujuan organisasi. Dengan menjadi contoh yang baik, pemimpin dapat memberdayakan persuasi verbalnya dengan baik untuk memengaruhi anggota tim dalam mencapainya dan mempertahankan standar kualitas kinerja yang tinggi dan semangat untuk mencapai hasil terbaik. Pemimpin secara teratur mengevaluasi kinerja tim dan organisasi secara keseluruhan. Evaluasi ini harus mencakup mengukur pencapaian terhadap tujuan yang ditetapkan, mengidentifikasi area-area perbaikan, dan merancang strategi untuk meningkatkan produktivitas lebih lanjut. Melalui siklus evaluasi yang terus-menerus, pemimpin dapat mengarahkan perubahan yang diperlukan untuk memastikan bahwa semua tim berjalan seiring mencapai hasil yang diinginkan.

Kolaborasi yang efektif antara pemimpin dan anggota tim sangat penting untuk mencapai kesuksesan dalam melaksanakan tugas. Untuk mengefektifkan pemimpin dan anggotanya dapat dicapai melalui komunikasi yang jelas dan terbuka. Komunikasi yang terbuka antara pimpinan dengan anggota merupakan kunci utama dalam kolaborasi yang sukses. Seorang pemimpin harus mampu menyampaikan visi, tujuan, dan rencana tindakan secara jelas kepada seluruh anggota tim. Hal ini membantu dalam memastikan bahwa semua orang memiliki pemahaman yang sama mengenai arah yang akan diambil dan apa yang diharapkan dari masing-masing individu.

Keefektifan kolaborasi pemimpin dengan anggota dapat juga diraih melalui pemimpin dengan memahami dan mengevaluasi tentang kekuatan dan kelemahan masing-masing anggota tim. Hal tersebut dapat menjadi pedoman bagi pimpinan untuk menempatkan anggota tim pada posisi yang tepat sesuai dengan keahlian mereka. Kondisi tersebut dapat menghasilkan peningkatan efisiensi dan kualitas kerja yang dihasilkan. Selain itu pimpinan juga dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang inklusif yang mendorong kolaborasi yang kuat. Pemimpin yang mendengarkan pendapat dan ide-ide dari seluruh anggota tim memberikan kesempatan kepada mereka untuk merasa dihargai dan terlibat aktif dalam proses pengambilan keputusan. Dengan demikian, ini menciptakan rasa kepemilikan bersama terhadap tujuan dan rencana yang telah ditetapkan.

Pencapaian kolaborasi yang efektif juga dapat dicapai dengan cara memfasilitasi pertemuan berkala atau sesi diskusi secara teratur dengan anggota yang terlibat. Hal tersebut menjadi sarana yang efektif untuk membangun kolaborasi. Ini memungkinkan anggota tim untuk berbagi perkembangan, menyelesaikan masalah bersama, dan mengidentifikasi perubahan yang diperlukan agar sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Diskusi terbuka seperti ini mempromosikan transparansi dan meningkatkan keterlibatan semua anggota tim. Selain itu dalam implementasinya pemimpin harus menjadi contoh yang baik dalam hal kolaborasi. Dengan terlibat aktif dalam pekerjaan tim, menunjukkan semangat dan dedikasi, serta siap untuk membantu saat diperlukan, pemimpin dapat mengilhami anggota timnya untuk melakukan hal yang sama. Sikap ini menciptakan budaya kerja yang mendorong kolaborasi dan kerja sama di antara semua anggota tim.

C. Komitmen dan Konsistensi

Pimpinan harus menunjukkan komitmen yang kuat terhadap visi dan misi serta tujuan yang harus dicapai dalam organisasi. Selain itu pimpinan juga harus menunjukkan konsistensi dalam kata-kata dan tindakan untuk membangun kepercayaan dan menginspirasi orang lain untuk mengikuti perilaku pimpinan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pesan-pesan verbal harus sejalan dengan tindakan nyata untuk menciptakan kredibilitas pimpinan yang kuat. Seorang pemimpin yang konsisten dalam ucapan dan tindakannya dapat membangun fondasi yang kuat bagi anggota timnya untuk mempercayai visi dan arah yang ditetapkan. Keberhasilan pimpinan dalam mewujudkan komitmen dan konsistensi dalam organisasi, selalu terkait dengan kemampuannya dalam memmberdayakan persuasi verbal yang dimilikinya dalam penyampaian visi, misi dan tujuan bersama. Hal tersebut juga dapat mawujudkan kredibilitas dan kepercayaan anggota terhadap pimpinannya.

Pentingnya komunikasi yang jelas dan terbuka yang memperlihatkan konsistensi pimpinan terhadap anggotanya merupakan hal penting. Hal tersebut dapat memotivasi tim dengan cara persuasif yang akan mendorong anggota tim untuk lebih berkomitmen. Hal ini bisa dilakukan melalui presentasi yang efektif, diskusi kelompok, atau bahkan melalui pertemuan antara pimpinan dengan bawahan, antara sesama tim dan antara tim untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Konsistensi pimpinan dalam hal berkomunikasi dengan anggotanya menunjukkan bahwa pimpinan tersebut terampil dalam mengelola konflik dan perbedaan pendapat, sehingga dapat mempertahankan konsistensi di dalam organisasi. Membangun lingkungan yang mendukung untuk berbagi pandangan, bersikap terbuka terhadap masukan, dan mengelola perbedaan dengan cara yang konstruktif akan membantu meminimalisir konflik yang dapat mengganggu komitmen terhadap tujuan bersama. Kondisi tersebut

juga menunjukkan bahwa pimpinan dapat beradaptasi dengan kondisi anggotanya, sehingga dapat menyesuaikan dalam memberdayakan persuasi verbal yang dimiliki sehingga semua anggota dapat menerima kebijakan yang dikomunikasikan pimpinan terhadap anggotanya.

D. Keterlibatan dan Empati

Pimpinan dapat mengoptimalkan persuasi verbal, termasuk melibatkan kemampuan untuk berempati dan terlibat secara aktif dengan anggota tim. Pemimpin harus mampu mendengarkan dengan baik, memahami kebutuhan, serta kekhawatiran anggota tim terkait dengan visi dan misi yang harus dicapai. Dengan memerhatikan perspektif mereka, pemimpin dapat menyesuaikan pesan-pesan persuasifnya secara lebih efektif. Hal tersebut menunjukkan bahwa persuasi verbal memiliki peran yang sangat penting dalam hal keterlibatan dan empati pimpinan dalam sebuah organisasi.

Kemampuan persuasi verbal pemimpin dapat menghasilkan penyampaian misi, visi, tujuan secara efektif kepada anggota tim. Persuasi verbal yang dikemukakan pimpinan menggunakan kata-kata yang tepat dan meyakinkan anggotanya dan memotivasi orang lain untuk terlibat aktif dalam pencapaian tujuan bersama. Persuasi verbal pemimpin dapat menciptakan ikatan emosional dengan anggota timnya melalui komunikasi yang empatik. Dengan mengungkapkan pemahaman dan perhatian terhadap perasaan, kebutuhan, dan masalah yang dihadapi oleh anggota tim, seorang pemimpin dapat membangun hubungan yang kuat dan memperkuat rasa keterlibatan anggota tim dalam perusahaan.

Keterampilan persuasi verbal yang dimiliki oleh pimpinan, dapat mengarahkan pimpinan untuk menangani konflik dan perbedaan pendapat secara konstruktif. Dalam situasi di mana terjadi perbedaan pendapat yang bertentangan, pemimpin melalui persuasi verbal yang dimilikinya, mampu menggunakan kata-kata

dengan bijak untuk membimbing diskusi menuju solusi yang memuaskan semua pihak, menciptakan rasa inklusivitas dan keterlibatan yang lebih besar untuk melaksanakan keputusan pimpinan dengan senang hati.

Persuasi verbal yang kuat dari pimpinan dapat mengondisikan yang memungkinkan pemimpin untuk memengaruhi pemikiran dan sikap anggota tim terhadap perubahan. Dalam era bisnis yang dinamis, kemampuan untuk meyakinkan orang lain merupakan hal penting untuk merespon perubahan dan adaptasi dengan tepat dan cepat dalam penerimaan serta implementasi perubahan yang diperlukan dalam organisasi. Persuasi verbal yang dilakukan oleh pemimpin yang memiliki keterampilan empati juga dapat meningkatkan moral dan motivasi anggota tim. Melalui komunikasi yang terbuka, penghargaan atas kontribusi, dan pujian yang tulus, seorang pemimpin dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi anggota tim untuk berkinerja optimal. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa persuasi verbal tidak hanya merupakan alat untuk memengaruhi, tetapi juga merupakan instrumen yang kuat bagi pemimpin untuk menciptakan keterlibatan yang kuat dan membangun hubungan yang berdasarkan pada empati di dalam organisasi.

E. Kreativitas dan Inspirasi

Penggunaan kreativitas dalam penyampaian pesan oleh pimpinan kepada bawahannya dapat memperkuat persuasi verbal. Pemimpin yang mampu menginspirasi orang lain melalui cerita, contoh nyata, atau analogi yang kuat dapat membuat visi dan misi organisasi menjadi lebih menarik dan relevan bagi para anggota tim. Pemimpin memiliki peran penting dalam menggunakan persuasi verbal untuk membangkitkan kreativitas dan memberikan inspirasi kepada timnya. Persuasi verbal yang kuat dari seorang pemimpin dapat membuka ruang bagi ide-ide kreatif dengan menciptakan lingkungan yang mendukung. Dengan menggunakan kata-kata yang

memotivasi dan mendorong, seorang pemimpin dapat menginspirasi anggota tim untuk berpikir di luar kotak, merangsang pemikiran kreatif, dan mendorong mereka untuk mencoba hal-hal baru melalui ide-ide baru yang dimunculkan berdasarkan persuasi verbal pimpinan.

Pemimpin yang ahli dalam persuasi verbal dapat mengarahkan dialog dan diskusi tim untuk menggali ide-ide yang inovatif. Mereka dapat menggunakan kekuatan kata-kata untuk membuka diskusi, mengajukan pertanyaan yang menantang dan menggali sudut pandang yang berbeda. Dengan demikian, pemimpin tidak hanya merangsang kreativitas individu tetapi juga memfasilitasi kolaborasi yang menghasilkan ide-ide revolusioner. Kemampuan seorang pemimpin untuk menginspirasi melalui kata-kata juga sangat penting dalam membentuk budaya kerja yang mendukung eksperimen dan pengambilan risiko yang sehat. Dengan menggunakan persuasi verbal yang bijaksana, pemimpin dapat mengilhami keberanian dan rasa percaya diri dalam tim untuk mencoba hal-hal baru tanpa takut akan kegagalan. Mereka dapat merangsang semangat untuk belajar dari setiap hasil, baik sukses maupun kegagalan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kreativitas.

Pemimpin yang mahir dalam persuasi verbal mampu mengomunikasikan visi dan tujuan secara jelas dan memotivasi tim untuk mencapainya. Dengan menggunakan kata-kata yang inspiratif, mereka dapat membawa tim ke arah yang diinginkan, menggambarkan gambaran besar dengan cara yang memicu semangat dan antusiasme dalam menjalankan tugas-tugas kreatif. Peran pemimpin dalam memberikan umpan balik konstruktif juga sangat penting untuk mengembangkan kreativitas individu. Melalui persuasi verbal yang tepat, seorang pemimpin dapat memberikan umpan balik yang mendukung dan membimbing anggota tim, tanpa menghambat semangat eksplorasi dan kreativitas anggota tim dalam menunculkan ide kreatif dan inovatifnya. Hal tersebut menunjukkan bahwa kemampuan seorang pemimpin untuk

menggunakan persuasi verbal dengan bijaksana dapat menjadi kunci dalam membentuk lingkungan kerja yang mempromosikan kreativitas yang berkelanjutan dan menginspirasi inovasi di antara anggota timnya.

F. Evaluasi dan Penyesuaian

Pemimpin memiliki peran yang sangat penting dalam menggunakan persuasi verbal dalam melaksanakan tugas evaluasi dan penyesuaian aktivitas kerja organisasi. Pada konteks evaluasi, pemimpin dapat menggunakan persuasi verbal untuk mengumpulkan informasi yang relevan dari berbagai tim atau departemen dalam organisasi. Dengan komunikasi persuasif, pemimpin dapat mendorong anggota tim untuk memberikan masukan yang jujur dan terperinci tentang kinerja mereka, membantu dalam proses evaluasi yang komprehensif. Dalam hal penyesuaian aktivitas kerja, persuasi verbal memungkinkan pemimpin untuk menyampaikan perubahan yang diperlukan dengan cara yang dapat diterima oleh anggota tim. Melalui komunikasi yang persuasif, pemimpin dapat menjelaskan alasan di balik perubahan tersebut, memotivasi orang-orang untuk beradaptasi, dan mengurangi resistensi terhadap perubahan. Ini membantu menjaga keberlanjutan dan kelangsungan kerja organisasi dalam menghadapi dinamika pasar dan kebutuhan yang berkembang.

Persuasi verbal pimpinan juga memainkan peran dalam membangun kemitraan dan kerja sama antar departemen atau tim di dalam organisasi. Pemimpin yang mampu menggunakan komunikasi persuasif dapat membantu mengatasi perbedaan pendapat atau konflik yang mungkin muncul selama proses evaluasi atau penyesuaian. Dengan memfasilitasi diskusi yang konstruktif, mereka dapat membangun hubungan yang kuat antar individu dan antar tim, menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis, sehingga semua anggota tim dapat melaksanakan tugas dengan senang hati.

Pemimpin yang menggunakan persuasi verbal dengan efektif juga dapat menginspirasi dan memotivasi tim dalam organisasi yang dipimpinnya. Saat menyampaikan hasil evaluasi dan perubahan yang diperlukan, para pemimpin mampu menggunakan kata-kata yang membangkitkan semangat dan memperlihatkan visi yang jelas bagi masa depan organisasi. Ini membantu memotivasi anggota tim untuk berkontribusi secara maksimal dalam mengimplementasikan perubahan yang diperlukan. Penggunaan persuasi verbal oleh pemimpin membantu menciptakan budaya terbuka dan transparan di dalam organisasi. Dengan komunikasi yang persuasif, pemimpin dapat menegaskan pentingnya berbagi informasi dan gagasan secara terbuka, memastikan bahwa setiap anggota tim merasa didengar dan dihargai. Ini menciptakan lingkungan di mana kolaborasi dan inovasi dapat berkembang. Dalam keseluruhan, fungsi persuasi verbal pemimpin tidak hanya terbatas pada penyampaian pesan, tetapi juga pada membangun hubungan, menginspirasi, dan memotivasi individu dalam organisasi untuk mencapai tujuan bersama.

Mempertahankan kesuksesan yang sudah diraih merupakan tantangan yang tidak kalah penting dibandingkan meraih kesuksesan itu sendiri. Kunci utama dalam mempertahankan kesuksesan adalah konsistensi (Auvinen dkk, 2020). Dengan tetap konsisten dalam menjalankan prinsip-prinsip dan strategi yang membawa kita menuju kesuksesan, kita dapat menjaga performa yang baik. Ini melibatkan kebiasaan positif, seperti disiplin dalam bekerja, menetapkan tujuan jangka panjang, dan selalu mencari cara untuk terus berkembang.

Ketika persuasi verbal pimpinan telah dapat bangkit dari kegagalan, maka penting untuk senantiasa terbuka terhadap perubahan dan adaptasi. Lingkungan bisnis dan kehidupan selalu berubah, dan kemampuan untuk beradaptasi menjadi kunci dalam mempertahankan kesuksesan. Ini mencakup kesediaan untuk belajar dari pengalaman, menerima umpan balik, dan melibatkan diri dalam inovasi. Dengan tetap fleksibel dan berpikir kreatif, kita

dapat mengatasi tantangan yang mungkin muncul dan menjaga relevansi dalam dunia yang terus berkembang, menjaga hubungan baik dengan orang lain juga menjadi faktor penting dalam mempertahankan kesuksesan, serta berkolaborasi dan jaringan sosial dapat memberikan dukungan, peluang, dan wawasan baru.

G. Kesuksesan yang Berkelanjutan

Para pemimpin selalu ingin meraih kesuksesan dalam melaksanakan tugasnya yang terus-menerus atau berkelanjutan (Yaakob dkk, 2020). Untuk itu maka pemimpin perlu memiliki pemahaman yang mendalam tentang tujuan jangka panjang yang ingin dicapai oleh tim atau organisasi mereka. Melalui visi yang kuat, seorang pemimpin mampu membimbing timnya menuju arah yang diinginkan, memberikan fokus yang jelas, dan menginspirasi orang lain untuk bergerak maju. Selain itu kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik sangat penting untuk meraih kesuksesan menjadi pimpinan organisasi.

Pemimpin yang sukses tidak hanya memiliki ide yang bagus, tetapi juga mampu menyampaikan ide-ide tersebut secara efektif kepada tim mereka. Komunikasi yang jelas dan terbuka membantu mencegah kesalahpahaman, membangun kepercayaan, dan memotivasi anggota tim untuk bekerja secara sinergis. Pemimpin sukses harus memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan yang tepat, dapat mengevaluasi situasi dengan bijak, mempertimbangkan berbagai opsi, dan keberanian untuk mengambil risiko dan tanggung jawab atas keputusan, harus menjadi contoh yang baik. Pemimpin harus mempraktikkan nilai-nilai yang dipegangnya, seperti integritas, kerja keras, dan rasa tanggung jawab, menunjukkan dedikasi dan etos kerja yang tinggi, sehingga dapat menginspirasi anggota tim untuk melakukan hal yang sama serta membangun tim yang kuat dan berdedikasi tinggi.

Kesuksesan yang berkelanjutan dapat dipertahankan melalui pemanfaatan peluang baru, yang sering kali merupakan kegiatan berinovasi dan beradaptasi dengan cepat, berpikir kreatif,

menciptakan solusi baru, dan menyesuaikan strategi bisnis sesuai dengan perubahan pasar. Kemampuan untuk bereksperimen dengan gagasan baru dan mengambil risiko yang terukur dapat membuka jalan menuju peluang yang belum terjamah. Selain itu konsistensi dalam pelaksanaan rencana dan evaluasi terus-menerus terhadap strategi yang diterapkan adalah kunci utama. Pemimpin harus siap untuk menyesuaikan taktik mereka berdasarkan respon pasar dan perubahan situasional. Memantau kinerja dan mengidentifikasi peluang serta risiko yang baru akan memungkinkan adaptasi yang cepat dan tepat waktu. Selain itu setiap keputusan yang diambil pimpinan, didasarkan pada pertimbangan moral dan etika yang tinggi.

Kepemimpinan yang dapat beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan yang terjadi, juga menghargai pembelajaran dan pengembangan diri secara terus-menerus. Para pemimpin yang dapat beradaptasi dengan cepat memahami bahwa perubahan adalah kesempatan untuk belajar, dan mereka mendorong agen perubahan untuk terus meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Mereka memberikan dukungan dan sumber daya yang diperlukan untuk memfasilitasi proses pembelajaran ini, memastikan bahwa tim memiliki kemampuan yang diperlukan untuk menghadapi perubahan di masa depan. Selain itu Kepemimpinan yang mampu beradaptasi dengan perubahan yang terjadi, juga efektif dalam menghubungkan pihak-pihak eksternal untuk mengembangkan manajemen dengan para mitra bisnis merupakan kunci utama dalam mencapai kesuksesan dalam dunia bisnis saat ini. Para pemimpin yang mampu menjalin hubungan yang kuat dengan pihak eksternal seperti pelanggan, pemasok, dan mitra bisnis lainnya memiliki peranan penting dalam memperluas jaringan, mendapatkan sumber daya yang dibutuhkan, serta memperoleh wawasan pasar dan kesempatan untuk berkembang menjadi lebih besar melalui jaringan yang makin berminat untuk bekerja sama. Selain itu untuk mencapai kesuksesan berkelanjutan perlu diciptakan budaya kerja positif. Menciptakan budaya kerja

yang positif sangat penting. Pemimpin yang berhasil menciptakan lingkungan di mana kerja sama, saling dukung, dan etika kerja yang tinggi menjadi norma. Selain itu pengembangan karyawan organisasi juga harus dilakukan. Pemimpin harus berinvestasi dalam pengembangan karyawan, baik melalui pelatihan maupun pengakuan atas prestasi mereka. Dengan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan anggota tim, organisasi akan semakin siap menghadapi tantangan masa depan.

Pemimpin yang sukses memahami pentingnya manajemen waktu yang efisien. Mereka mengatur prioritas, mengelola proyek, dan memastikan bahwa waktu digunakan secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin yang sukses selalu mencari peluang untuk belajar dan berkembang. Mereka tidak hanya berfokus pada keberhasilan masa lalu, tetapi juga beradaptasi dengan perubahan tren industri dan teknologi untuk memastikan organisasi tetap relevan dengan mempertimbangkan integritas dan etika.

Pemimpin yang sukses memahami pentingnya manajemen waktu yang efisien. Mereka mengatur prioritas, mengelola proyek, dan memastikan bahwa waktu digunakan secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu pemimpin yang sukses selalu mencari peluang untuk belajar dan berkembang. Mereka tidak hanya berfokus pada keberhasilan masa lalu, tetapi juga beradaptasi dengan perubahan tren industri dan teknologi untuk memastikan organisasi tetap relevan.

GLOSARIUM

Apresiasi	Apresiasi adalah tindakan memberikan penghargaan dan penilaian positif terhadap suatu hal sebagai ungkapan dari perasaan puas atau kepuasan terhadap nilai, keindahan, atau kontribusi yang dimilikinya.
Evaluator	Pelaku atau individu yang memiliki peran dalam melakukan penilaian atau evaluasi terhadap suatu proses, kinerja, atau objek. Tugas mereka melibatkan penelitian, analisis, dan pemberian nilai atau umpan balik untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang kualitas atau efektivitas suatu hal yang dievaluasi.
Kolaborasi	Pola hubungan antarindividu atau organisasi yang saling berbagi, berpartisipasi, dan setuju untuk melakukan tindakan bersama. Ini melibatkan berbagi informasi, sumber daya, manfaat, dan tanggung jawab dalam pengambilan keputusan demi mencapai tujuan bersama atau menyelesaikan masalah yang dihadapi.
Konsistensi	Sifat atau keadaan dari suatu hal yang tetap atau stabil, tidak berubah-ubah, atau tidak bervariasi secara signifikan.

Motivasi	Dorongan internal atau eksternal yang mendorong individu untuk bertindak atau berperilaku dengan tujuan mencapai kebutuhan, keinginan, atau tujuan tertentu.
Optimalisasi	Proses meningkatkan efisiensi atau kualitas sesuatu untuk mencapai hasil terbaik atau tertinggi. Dengan kata lain, ini melibatkan usaha untuk membuat suatu hal mencapai potensinya yang paling optimal.
Otokratis	Sistem kepemimpinan di mana kekuasaan dan pengambilan keputusan terpusat pada satu individu atau pemimpin tunggal.
Persuasi Verbal	Kemampuan individu untuk mengarahkan pikiran orang lain sehingga dapat menimbulkan keyakinan pada individu tersebut bahwa ia mampu untuk melakukan tugas yang telah dibebankan kepadanya.
Potensi	Potensi adalah kapasitas yang terdapat dalam diri manusia, tetapi belum sepenuhnya dimanfaatkan, diungkapkan, dan diperluas. Potensi pribadi dapat berkembang melalui usaha, dedikasi, pembelajaran, atau melalui bakat alami yang dimiliki sejak lahir, namun perlu diolah dan diperkuat melalui latihan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alvesson, M. (2020). Upbeat leadership: A recipe for—or against “successful” leadership studies. *The Leadership Quarterly*, 31(6), 101439.
- Alimuddin Mahmud. (2005). *Penerapan Konseling Kelompok Berwawasan Gender untuk Meningkatkan Rasa Keberhasilan dalam Karir (Cerrer Self Efficacy) Siswa. Studi Praeksperimetal di SMU Negeri 9 Makassar*. Malang:Program Pascasarjana UM
- Auvinen, E., Huhtala, M., Kinnunen, U., Tsupari, H., & Feldt, T. (2020). Leader motivation as a building block for sustainable leader careers: The relationship between leadership motivation profiles and leader and follower outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 120, 103428.
- Berestova, A., Gayfullina, N., & Tikhomirov, S. (2020). Leadership and Functional Competence Development in Teachers: World Experience. *International Journal of Instruction*, 13(1), 607-622.
- Carter, D. R., Cullen-Lester, K. L., Jones, J. M., Gerbasi, A., Chrobot-Mason, D., & Nae, E. Y. (2020). Functional leadership in interteam contexts: Understanding ‘what’ in the context of why? where? when? and who? *The Leadership Quarterly*, 31(1), 101378.
- Colquitt, J. A., Jeffery A Lipine, Michael J Wesson. (2009). *Organizational Behavior, Improving Performance and Commitment in the Workplace*, NY: McGraw-Hill.
- Colquitt, Jason A, Brent, A. Scott dan Jeffery Le. (2007). *Meta-Analytic test of Their unice Relationships with Risk Taking and Job Performance*. *Jornal of Applied Psychology*, Vol 92 No 4 909-927

- Colquitt JA Le Pine dan RA Noe. (2000). *Toward an Integrative the Theory of Training Motivation: A Meta Analytic Path Analysis of 20 Years Of research*, Journal of Allpied Psychology, vol 85(5), 2000, p678-707
- Cunningham, C. M., Hazel, M., & Hayes, T. J. (2020). Communication and Leadership 2020: Intersectional, Mindful, and Digital. *Communication Research Trends*, 39(1).
- Gibson, Ivancevich, donnelly, Konospaske. (2010). *Organizations Behavior*.
- Hawkes, A. J., & Spedding, J. (2021). Successful leadership. In *Handbook on management and employment practices* (pp. 1-29). Cham: Springer International Publishing.
- Imam, H., & Zaheer, M. K. (2021). Shared leadership and project success: The roles of knowledge sharing, cohesion and trust in the team. *International journal of project management*, 39(5), 463-473.
- Judkins, M., Bosworth, K., & Garcia, R. (2019). Leadership team components leading to implementation success: An exploratory study. *Journal of School Leadership*, 29(5), 409-426.
- Malmendier, U., Pezone, V., & Zheng, H. (2023). Managerial duties and managerial biases. *Management Science*, 69(6), 3174-3201.
- Mariam, S., Khawaja, K. F., Qaisar, M. N., & Ahmad, F. (2022). Knowledge-oriented leadership, team cohesion, and project success: A conditional mechanism. *Project Management Journal*, 53(2), 128-145.
- Masriah. H. (2008). *Pengaruh Self efficacy, Pola Hubungan, Pengimplementasian manajemen strategis, dan kinerja Tim terhadap Kinerja Koperasi karyawan Kota Banjarmasin*

kalimantan Selatan. Desertasi. Malang: Universitas Negeri Malang.

- Megheirkouni, M., & Mejheirkouni, A. (2020). Leadership development trends and challenges in the twenty-first century: rethinking the priorities. *Journal of Management Development*, 39(1), 97-124.
- Morgan, J. (2020). Meeting the greatest challenges for leaders of the future. *Leader to Leader*, 2020 (96), 19-26.
- Neale, N. R., Butterfield, K. D., Goodstein, J., & Tripp, T. M. (2020). Managers' restorative versus punitive responses to employee wrongdoing: A qualitative investigation. *Journal of Business Ethics*, 161, 603-625.
- Pandit, M. (2020). Critical factors for successful management of VUCA times. *Bmj Leader*, leader-2020.
- Robbins, Stephen.P., dan Mary Coulter. (2009). *Manajemen*. New Jersey: Pearson Education.
- Shmeleva, Z. (2020). Professionally-oriented teaching of a foreign language for future human resource managers at the Krasnoyarsk state agrarian university. *20th International Multidisciplinary Scientific GeoConference SGEM*, (2020), 845.
- Slocum, J.W. dan Hellrigel.D. (2009). *Fundamental of Organizational Behavior*. Australia: Thomson South Western.
- Yaakob, M. F. M., Hashim, N. H., Yusof, M. R., Fauzee, M. S. O., Aziz, M. N. A., Khun-Inkeeree, H., & Bing, K. (2020). Critical success factors of sustainable leadership: Evidence from high-achievement school. *Universal Journal of Educational Research*, 8(5), 1665-1675.

INDEKS

D

Detail, 5, 11, 19, 23, 26, 28, 29,
30, 49

Digitalisasi, 1, 5

E

Efektif, 4, 5, 9, 11, 21, 27, 28,
29, 30, 33, 38, 45, 51, 52, 53,
54, 55, 56, 57, 58, 60, 61, 67,
72, 73, 75, 76, 77, 78, 84, 85,
91, 93, 102, 103, 104, 105,
106, 107, 111, 112, 113

Efisien, 4, 5, 9, 11, 21, 27, 28,
29, 30, 47, 51, 52, 53, 54, 55,
56, 59, 60, 67, 75, 103, 114

F

Faktor, 2, 3, 15, 30, 33, 53, 70,
71, 72, 78, 94, 112

I

Informasi, ix, 3, 4, 5, 7, 8, 11,
14, 21, 36, 50, 52, 75, 77, 86,
92, 102, 110, 111

Integritas, 4, 6, 9, 50, 74, 104,
112, 114

K

Kepemimpinan, ix, x, 1, 2, 4,
13, 18, 19, 21, 25, 26, 28, 30,
33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40,
42, 43, 44, 45, 55, 57, 58, 62,
63, 64, 65, 69, 100, 101, 105

Kesuksesan, vii, 1, 3, 10, 11,
12, 19, 23, 25, 26, 27, 30, 32,
60, 71, 72, 74, 76, 78, 85, 88,
90, 95, 96, 97, 99, 104, 111,
112, 113

Komunikasi, ix, x, 4, 5, 7, 9, 11,
24, 39, 49, 57, 58, 72, 73, 75,
76, 77, 78, 80, 86, 87, 90,
100, 101, 103, 104, 106,
107, 108, 110, 111

Kreativitas, 7, 10, 67, 75, 76,
77, 79, 96, 98, 108, 109

M

Masalah, vii, ix, 8, 14, 20, 23,
30, 33, 36, 38, 45, 47, 51, 54,
55, 57, 58, 60, 62, 64, 69, 74,
85, 93, 105, 107

Misi, vii, ix, 2, 4, 5, 6, 12, 14, 15,
17, 18, 19, 21, 22, 23, 24, 25,
28, 29, 32, 36, 38, 48, 49, 52,
56, 58, 69, 70, 71, 90, 101,
102, 104, 106, 107, 108

Motivasi, ix, x, 2, 4, 5, 15, 17,
22, 27, 28, 30, 31, 69, 77, 80,
85, 86, 87, 89, 93, 96, 97,
100, 102, 108

O

Organisasi, vii, viii, ix, x, 1, 2, 4,
5, 6, 9, 10, 12, 13, 14, 15, 17,
18, 19, 21, 22, 23, 24, 25, 26,
27, 28, 30, 31, 32, 33, 34, 35,
36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 45,
46, 47, 48, 49, 50, 52, 53, 55,
56, 57, 58, 59, 60, 61, 64, 65,
66, 67, 69, 70, 71, 72, 73, 75,
76, 78, 79, 81, 84, 89, 90, 91,
92, 97, 98, 100, 101, 102,
103, 104, 106, 107, 108,
110, 111, 112, 114

P

Pemimpin, ix, x, 1, 2, 3, 4, 5, 6,
9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16,
17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24,
25, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33,
34, 35, 36, 37, 38, 40, 41, 42,
43, 44, 45, 46, 47, 48, 50, 56,
58, 64, 65, 66, 67, 69, 70, 71,
72, 74, 75, 77, 78, 79, 84, 88,
89, 101, 102, 103, 104, 105,
106, 107, 108, 109, 110,
111, 112, 113, 114
Pendidikan, 1, 2, 3, 5, 6, 7, 19,
21, 22, 26, 27, 30, 94, 97, 98,
127

Persuasi, vii, x, 2, 3, 4, 5, 6, 30,
81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88,
89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 97,
98, 99, 100, 101, 102, 104,
106, 107, 108, 109, 110,
111

Pimpinan, vii, 1, 3, 5, 6, 9, 11,
12, 15, 19, 21, 22, 24, 26, 27,
28, 30, 32, 34, 35, 36, 48, 65,
66, 80, 84, 86, 87, 90, 93, 95,
100, 102, 103, 104, 105,
106, 107, 108, 110, 111,
112, 113

R

Risiko, 9, 55, 57, 60, 61, 75, 83,
93, 109, 112, 113

S

Sasaran, vii, ix, 2, 4, 5, 6, 12, 18,
19, 21, 22, 23, 25, 28, 29, 30,
32, 36, 38, 47, 51, 54, 55, 69,
71, 74, 77, 102
Strategi, 9, 12, 18, 27, 29, 38,
55, 56, 58, 59, 60, 61, 69, 70,
71, 72, 74, 81, 86, 87, 92, 93,
94, 96, 103, 104, 111, 112
Sukses, vii, ix, x, 2, 3, 4, 5, 6, 9,
10, 12, 21, 26, 28, 29, 30, 32,
35, 46, 64, 69, 74, 76, 77, 78,
81, 83, 84, 88, 90, 91, 92, 93,
94, 99, 100, 104, 109, 112,
114

T

Tanggung jawab, 13, 14, 16,
36, 37, 38, 44, 53, 55, 58, 60,
67, 73, 74, 76, 77, 86, 100,
103, 112
Tujuan, vii, ix, 2, 3, 4, 5, 6, 9,
10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17,
18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25,
27, 28, 29, 30, 31, 32, 35, 36,
37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 45,
46, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 55,
56, 57, 58, 59, 60, 61, 63, 66,
67, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75,
76, 77, 81, 83, 84, 86, 88, 89,
90, 91, 92, 93, 94, 96, 97, 98,
99, 100, 102, 103, 104, 105,
106, 107, 109, 111, 112,
114

U

Upaya, vii, 1, 4, 5, 7, 10, 11, 14,
15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22,
23, 24, 25, 27, 28, 29, 30, 31,
32, 35, 36, 49, 52, 53, 72, 75,
84, 94, 98, 101

V

Verbal, vii, x, 2, 3, 4, 5, 6, 30,
81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88,
89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 97,
98, 99, 100, 101, 102, 104,
106, 107, 108, 109, 110,
111
Visi, vii, ix, 2, 4, 5, 6, 12, 14, 15,
17, 18, 19, 21, 22, 23, 24, 25,
28, 29, 32, 36, 38, 43, 44, 48,
49, 52, 55, 56, 58, 59, 69, 70,
71, 77, 89, 90, 101, 102,
103, 104, 106, 107, 108,
109, 111, 112

TENTANG PENULIS



Dr. Rosnelli, M.Pd., lahir 20 Oktober 1962, merupakan dosen Pendidikan Teknik Elektro Fakultas Teknik Universitas Negeri Medan sejak tahun 1989 sampai saat ini. Penulis meraih gelar Sarjana Pendidikan di IKIP Negeri Medan pada tahun 1988, Magister Pendidikan Teknologi Pendidikan di Universitas Negeri Medan pada tahun 2009, dan menyelesaikan jenjang doktoralnya di bidang Manajemen Pendidikan pada tahun 2016 di Universitas Negeri Medan.

Sampai saat ini penulis mengajar di Program Studi Pendidikan Teknik Elektro dan Pendidikan Teknologi Infomatika dan Komputer di Fakultas Teknik Universitas Negeri Medan untuk jenjang S1; sebagai dosen di Program Studi Administrasi Pendidikan untuk jenjang S2 Pascasarjana Universitas Negeri Medan, dan sebagai dosen di Program Studi Manajemen Pendidikan untuk jenjang S3 pada Pascasarjana Universitas Negeri Medan. Selain bertugas sebagai dosen, saat ini bertugas sebagai Ketua Tim Penjaminan Mutu di Program Studi S3 Manajemen Pendidikan Pascasarjana Universitas Negeri Medan. Beberapa buku hasil karya yang telah diterbitkan adalah Panduan Implementasi Kurikulum KKNI di Fakultas Teknik Unimed, Manajemen Pelatihan Kurikulum Merdeka di Sekolah, Model Pembelajaran interaktif dengan memanfaatkan Simulasi Komputer, dan Kinerja Adaptif Kepala SMK Berkesadaran Moral.

TENTANG EDITOR



Muhammad Arifin, S.Pd., M.Pd., Bandar Klippa, 26 Juni 1977. Pria yang saat ini sedang menempuh pendidikan akhir di Program Doktor Manajemen Pendidikan (MP) Sekolah Pascasarjana Unimed aktif mengajar di FKIP UMSU. Aktif menulis sejumlah buku tentang bahan ajar dan pendidikan. Keprihatinan terhadap SDM calon guru mendasari lahirnya buku yang berkolaborasi dengan mahasiswa ini. Karya yang dihasilkan buku “Microsoft Office 2007” (Format Publisihing), “E-Learning; Edmodo Go Blog” (2017, UMSU Press) dan “Manajemen Pendidikan Masa Kini (2017, UMSU Press), “Microsoft Word dan Excel untuk Penulisan Karya Ilmiah (Skripsi)” (2019, Prenadamedia Group), “E-Learning Berbasis Edmodo” (2019, DeePublish), Bahan Ajar Manajemen Kurikulum dan Inovasi Pembelajaran (2019, Latifah Press). Modul Kurikulum dan Pembelajaran (2019, UMSU Press), Mengajar itu Asyik (2021, UMSU Press), Implementasi Studi Banding Perpustakaan (2022, UMSU Press), Manajemen Pembelajaran Pendidikan Jarak Jauh Untuk Millenial (2020, Haura Publishing). Aktif menulis book chapter dan antologi serta menjadi editor buku-buku karya mahasiswa dan siswa. Penulis bisa dihubungi melalui 082160827215, dan surel: muhammadarifin@umsu.ac.id dan analisa.arifin@gmail.com.

Buku yang berjudul "Optimalisasi Persuasi Verbal Kememimpinan Sukses" ini adalah buku yang sangat kaya akan informasi mengenai bagaimana pemimpin menjalankan tugasnya dalam menjalankan visi, misi, tujuan dan sasaran organisasi yang dipimpinnya diikuti dengan bentuk komunikasi, motivasi, penyelesaian masalah dan berbagai macam persoalan lainnya yang ditemukan di dalam organisasi. Pembahasan mengenai-hal-hal tersebut tertera sangat jelas di dalam buku ini, sehingga akan sangat berguna bagi para pembaca yang ingin memperdalam ilmu mengenai kepemimpinan yang sukses.

Buku ini menekankan pada kebutuhan adanya kolaborasi yang tepat antara pemimpin dengan para bawahannya. Kolaborasi yang tepat dapat terjadi jika komunikasi yang diterapkan bersifat terbuka satu sama lainnya, menerima beragam pandangan, pendekatan, ide-ide yang inovatif, serta solusi pemecahan masalah, sehingga dapat bersama-sama mencapai visi, misi, tujuan dan sasaran organisasi. Pemimpin yang mendengarkan ide-ide dari bawahannya secara tidak langsung memberikan kesempatan kepada mereka untuk merasa dihargai dan terlibat aktif dalam proses pengambilan keputusan, sehingga muncul rasa kepemilikan bersama dan rasa bertanggung jawab dari dalam diri, bukan karena keterpaksaan. Selain itu, dijelaskan bahwa pemimpin juga harus dapat memastikan untuk menyediakan segala kebutuhan yang diperlukan yakni peralatan, teknologi dan personel yang tepat, yang akan mendukung ketepatan dan kecepatan dalam mencapai tujuan.

Di era perkembangan digital yang begitu pesat, pemimpin beserta tim nya juga harus dapat beradaptasi dan mampu mengikuti perkembangan tersebut, karena kemampuan digital terbukti mampu memudahkan pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi.

Untuk dapat menjadi pemimpin yang sukses, persuasi verbal adalah kuncinya. Persuasi verbal adalah seni mengarahkan pikiran orang lain, meyakinkannya bahwa ia mampu melaksanakan tugasnya. Persuasi verbal menjadi penguat dan sebagai motivasi yang membangkitkan rasa percaya diri dan rasa ingin berkembang, karena persuasi verbal bukanlah pendekatan yang kaku, karena komunikasi dilakukan dengan cara memberikan contoh yang baik, motivasi dan menumbuhkan rasa ingin berkembang dan berprestasi dari dalam diri bawahannya sendiri.



Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3
Medan, Sumatera Utara
Website: <http://umsupress.umsu.ac.id/>
Email: umsupress@umsu.ac.id

