



PEMBENTUKAN KARAKTER PEMIMPIN STRATEGIS PADA ERA MILENIAL DENGAN PENDIDIKAN BUDAYA ORGANISASI SEJAK DINI

Retno Mulyaningrum, Herlina Juni Risma Saragih, Yusuf Ali,

Panji Suwarno, Kristijarso, Pujo Widodo

Prodi Keamanan Maritim, Fakultas Keamanan Nasional , Universitas Pertahanan RI

Abstrak

Generasi era milenial yang berkembang dipengaruhi oleh era digital memiliki tantangan pada pembentukan kepemimpinan strategis. Setiap anak harus mendapatkan pendidikan karakter sejak dini karena akan menumbuhkan budaya karakter yang baik dan menjadi kunci utama dalam pembangunan bangsa. Seorang pemimpin yang ideal bagi kemajuan dan perkembangan suatu organisasi dengan faktor ideal dalam menentukan seorang pemimpin adalah keinginan akan perubahan demi berkembangnya organisasi. Pendidikan organisasi sejak dini yang ditanamkan nilai-nilai kepemimpinan menjadikan harapan bagi bangsa agar terbentuk karakter pemimpin yang baik dan lebih bisa menuju strategis. Tujuan penelitian memberikan pengaruh dalam pembentukan karakter pemimpin era milenial agar menjadi pemimpin yang memiliki strategi dalam mengambil keputusan. Metode penelitian yang digunakan dengan cara kualitatif deskriptif berupa penelitian literatur terdahulu dengan analisis pendidikan budaya organisasi sejak dini untuk membentuk karakter pemimpin dalam mengambil keputusan yang strategis. Hasil dan kesimpulan yang didapat pada penggunaan sejak dini suatu budaya organisasi dalam pengambilan keputusan yang strategis bagi pemimpin bisa digunakan agar generasi milenial yang bisa membentuk pemimpin yang strategis sesuai harapan.

Kata Kunci: Karakter, Pemimpin, Strategis, Milenial, Budaya.

PENDAHULUAN

Manusia selalu berkembang sesuai arah pikiran masing-masing sesuai pengaruh seseorang dalam hidup

manusia. Sedangkan kondisi kehidupan bisa mengubah tindakan yang akan diambil. Tumbuh kembang anak sangat dipengaruhi oleh orang dewasa

*Correspondence Address : retno.mulyaningrum@kn.idu.ac.id

DOI : 10.31604/jips.v11i9.2024.3631-3641

© 2024UM-Tapsel Press

disekitarnya dan teman sebaya di lingkungan bermain. Seiring perkembangan anak akan menunjukkan karakter atau bahkan terbentuk karena keadaan. Kualitas suatu bangsa diwakili oleh generasi penerusnya jika memiliki kemampuan intelektual dan moral yang tinggi. Tidak sedikit kasus yang merugikan negara, seperti perselisihan etni, perselisihan suku, narkoba, tawuran pelajar, kekerasan terhadap anak, begal dimana-mana, dan pelecehan yang hadir di negara. Setiap anak harus mendapatkan pendidikan karakter sejak dini karena akan menumbuhkan budaya karakter yang baik dan menjadi kunci utama dalam pembangunan bangsa. Pengaruh generasi era milenial yang berkembang pada era digital menjadikan pembentukan kepemimpinan strategis. Generasi muda merupakan calon pemimpin bangsa sehingga penting anak-anak mendapat pendidikan karakter dengan tujuan didapatkannya karakter hidup yang baik.(Putri, 2008) Pemimpin secara ideal berperan untuk penentuan berkembangnya organisasi. Harapan hadirnya pemimpin ideal dalam kemajuan dan berkembangnya organisasi sehingga faktor ideal untuk menentuka pemimpin menjadi keinginan perubahan demi majunya organisasi. (Sahadi, dkk, 2022)

Hakikat kehidupan organisasi terletak pada budaya masing-masing organisasi-masing organisasi. Kebudayaan sendiri tidak mengacu pada suku, etnik, latar belakang budaya seorang dan sebagainya namun berdasarkan buku karya Pacanowski dan Trujillo yang dikutip Mamlua, 2017 menyebutkan bahwa "kebudayaan" adalah suasana emosional dan psikologis termasuk semangat kerja, sikap dan tingkat produktivitas karyawan atau anggota organisasi yang bersangkutan. Budaya organisasi juga mencakup seluruh simbol yang ada baik perilaku, kegiatan sehari-hari, percakapan dan lain-lain serta tercapai makna budaya

dengan pengertian pencapaian budaya organisasi yang didapatkan dengan hubungan pemimpin dan karyawan. (Ishiqah Ramadhany Putri;Ningrum Fauziah Yusuf, 2022) Maka dari itu penting dibahas keterkaitan antara pemimpin yang terbentuk dari karakter pemimpin, budaya organisasi dilingkungan sehingga menjadi pemimpin yang strategis. .

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan metode kualitatif deskriptif dengan literatur penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan sehingga menjadi kajian yang dapat dibandingkan secara ilmiah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan seseorang yang berperan dalam organisasi untuk memimpin anggotanya dengan pengaruh karakter yang ada pada diri pemimpin itu sendiri, budaya dalam organisasi untuk tujuan strategis sehingga mengubah pola pikiran dan tindakan menjadi pemimpin yang strategis. Menurut Gita Indah Anggraeni, Hafika Nuri Mahta. dkk: 2023 menyebutkan bahwa tingkat sekolah dasar, guru membangun karakter melalui pembiasaan, keteladanan, penguatan dan hukuman. Agama, kejujuran, kerja keras, disiplin, tanggung jawab, cinta tanah air, menghargai lingkungan dan jiwa sosial yang kuat merupakan nilai-nilai pribadi yang dapat digali dalam pembelajaran sekolah dasar. Perpres Nomor 87 Tahun 2017 tentang Penguatan Pendidikan Karakter menyatakan bahwa melibatkan pertimbangan dari pemerintah dalam pendidikan pentingnya tercipta budaya dengan meningkatkan pendidikan karakter, menumbuhkan rasa ingin tahu, patriotisme, rasa tanggung jawab sosial, rasa hormat terhadap prestasi, komunikasi, damai, cinta membaca dan demokratis.

Sejumlah komponen yang mempengaruhi berhasilnya suatu pengajaran yaitu mulai dari guru, media, siswa dan lingkungan. Disiplin dari orangtua menjadi faktor yang berpengaruh pada keberhasilan pendidikan anak di lingkup lingkungan. Pengasuhan cerdas merupakan kondisi yang bisa orangtua lakukan tiap hari dalam pembentukan kesinambungan hubungan yang sehat antara anak dan orangtua. Orang tua harus memberi pengetahuan kepada anak dalam mengatur emosi sehingga terkendali dengan baik karena anak membutuhkan praktik untuk tumbuh di lingkungan dengan kesempatan dan kasih sayang cukup. (Syani dan Wati, 2014) Perkembangan jaman yang pesat, pola asuh dari jaman ke jaman menjadi berubah dengan menyesuaikan kondisi lingkungan generasi. Generasi Era milenial mengubah karakter kepemimpinan lama menjadi karakter kepemimpinan era milenial yang menyesuaikan kebiasaan dan cara berfikir. Menurut Hidayatullah, dkk: 2018, Generasi milenial memiliki karakter antara lain:

1. Mengutamakan kepercayaan pada user generated content (UGC) daripada informasi searah
2. Ponsel lebih diutamakan daripada TV
3. Kewajiban memiliki media sosial
4. Bacaan yang kurang disukai dengan konvensional
5. Efektif dalam bekerja namun lebih tidak loyal
6. Transaksi yang dilakukan biasanya non-tunai atau cashless
7. Pengetahuan teknologi lebih menguasai daripada orangtua
8. Teknologi dan informasi biasa dimanfaatkan

9. Lebih konsumtif dan malas dan lain-lain.

Karakter milenial ini memberikan gambaran bahwa pemimpin dituntut untuk memiliki karakter dapat menghadang kenyataan yang sudah mulai menguasai dunia kerja. Pemimpin digital dituntut memiliki visi digital. Keharusan pemimpin dapat menerobos strategi yang ada kemudian membayangkan masa depan digital bagi organisasi yang dipimpinnya. Menyeimbangkan antara visi dan tindakan serta mengkomunikasikan melalui cara yang mudah di pahami. Pemimpin digital membutuhkan pengetahuan digital namun bukan dalam arti harus memahami seluruh teknik penggunaannya melainkan memahami dampak yang akan didapatkan dari teknologi digital. Selain itu, kemampuan yang harus dimiliki yaitu memberdayakan atau mendelagasikan kepada bawahan dalam rangka menjamin transformasi digital disampaikan dengan tepat. (Imran et., 2020)

Indonesia emas ditetapkan tahun 2045 teridentifikasi mulai hadir generasi Alpha yang lahir antara tahun 2010 hingga 2025 sehingga mencapai usia kurang lebih 30 hingga 35 tahun yang mengartikan bahwa generasi ini telah mencapai usia kerja. Generasi Alpha yang terdiri dari generasi Y dan sebagian generasi Z yang memiliki identitas lahir ketika era digital serta sangat tertarik dengan dunia digital. (Spasova, 2022) Lebih cerdas, lebih gesit, lebih mandiri dan lebih otodidak dibandingkan guru, orangtua atau generasi sebelumnya. Tantangan yang akan dialami seperti tatanan sosial yang berubah, lingkungan, ekonomi serta dibutuhkan pemecahan masalah yang bisa dilakukan, kreatif terhadap hambatan, mengambil keputusan yang kritis, fleksibel dengan pengorganisasian

diri. Harapan terhadap generasi Alpha dapat menyelesaikan masalah tantangan kedepannya dan menjadi pembawa pengaruh dan dukungan penting bagi masyarakat. (Dos Reis, 2018) Karakteristik kepemimpinan yang dapat dikembangkan sejak kecil menurut Lastiar Roselyna Sitompul antara lain:

1. Reatif dalam kecakapan berfikir
2. Hal-hal baru yang menstimulus adaptif
3. Kemauan yang kuat untuk penguasaan teknologi baru
4. Kemampuan berkolaborasi dengan orang lain
5. Memiliki cara piker yang instropektif
6. Bisa memperbaiki diri dengan pemikiran atas kejadian gagalnya sesuatu dalam hidup

Menurut Kartono (2006:71), teori kepemimpinan terbagi atas tiga yaitu:

1. Teori sifat, Teori yang berusaha untuk mengidentifikasi karakteristik khas (fisik, mental, kepribadian) yang dikaitkan dengan keberhasilan kepemimpinan. Ada beberapa ciri-ciri unggul sebagai predisposisi yang diharapkan akan dimiliki oleh seorang pemimpin, yaitu intelegensi tinggi, banyak inisiatif, energik, punya kedewasaan emosional, memiliki daya persuasif dan keterampilan komunikatif, memiliki kepercayaan diri, peka, kreatif, mau memberikan partisipasi sosial yang tinggi, dan lain-lain.

2. Teori kepribadian pelaku, Kepemimpinan jenis ini akan muncul berdasarkan kualitas-kualitas pribadi atau pola-pola kelakuan pemimpinnya. Teori ini menyatakan bahwa seorang pemimpin itu selalu berkelakuan kurang lebih sama, yaitu ia tidak melakukan tindakan-tindakan yang identik sama dalam setiap situasi yang dihadapi.

3. Teori kepemimpinan situasional, Suatu pendekatan terhadap kepemimpinan yang menyatakan bahwa pemimpin memahami perilakunya, sifat-sifat bawahannya, dan situasi sebelum menggunakan suatu gaya kepemimpinan tertentu.

Menghadapi perkembangan pembentukan karakter, pola asuh anak perlu leboh fleksibel dan tidak otoritatif namun tetap melibatkan penggunaan teknologi oleh anak. Orangtua dan anak saling mengikat dengan hubungan dan keteladanan sehingga membentuk dan menanamkan karakter anak yang baik bisa terlaksana. Orangtua dapat mengatur aktivitas anak untuk menyeimbangkan dunia nyata dan dunia maya yang memungkinkan anak tekun akan hobi atau aktivitas di luar rumah dengan tidak menutup kemungkinan interaksi anak dan teman sebayanya juga keterampilan anak yang dikembangkan. (Lastiar Roselyna Sitompul. dkk: 2023) Era milenial yang berpengaruh karena digitalisasi sehingga memiliki karakter kepemimpinan ideal era milenial yaitu, pertama, memiliki kemampuan digital yang mumpuni; kedua, bisa membangun hubungan yang harmonis dengan ideal; ketiga, selalu bisa memberikan tantangan; keempat, dapat memberikan motivasi; kelima, dapat memberikan rasa puas atas kepemimpinannya. (Natasya Virginia Leuwol, dkk : 2023)

Menurut Arsyia Fajarrina.dkk, 2023 bahwa karakter anak yang baik atau buruk tergantung pada cara keluarga mendidik anak tersebut. Hal ini di ungkapkan oleh Amirulloh (2015) menyebutkan bahwa keluarga merupakan lingkungan utama dalam membentuk kepribadian anak. Kepribadian anak yang baik merupakan cermin keberhasilan pengasuhan, didikan dan bimbingan yang dilakukan orang tua. Sebuah keluarga di gambarkan seperti perusahaan yang memiliki pemimpin, pemimpin dalam sebuah keluarga adalah seorang ayah

(Maryam, 2022). Seorang ayah memiliki peranan penting dalam sebuah keluarga, ayah berperan dalam menjaga, membimbing, mendidik dan melindungi keluarganya. Kehadiran ayah sangat berpengaruh dalam kehidupan anak, hadirnya ayah akan memberikan kesan bagi anak hingga anak dewasa. Karakter pengasuhan ayah berbeda dengan pengasuhan ibu, pengasuhan ayah mampu memberikan hasil positif pada anak, seperti keberanian, ketegasan, kemandirian, pemecahan masalah, serta penyanyang (Chomaria, 2019). Tidak hadirnya ayah dalam pengasuhan mengakibatkan anak memiliki harga diri rendah ketika mereka dewasa. Cenderung memiliki perasaan malu, marah karena merasa berbeda, anak tidak dapat mengalami kebersamaan bersama ayah seperti anak-anak lainnya (Lerner, 2011)

Menurut Luthan, 1998 memberikan pengertian bahwa budaya organisasi merupakan norma dan nilai yang menentukan perilaku anggota organisasi. Tiap-tiap anggota organisasi bertindak sesuai dengan budaya dominan agar dapat diterima oleh orang-orang disekitarnya. Beberapa karakteristik dalam budaya berorganisasi yang dikutip Abdul Aziz, 2008; Sudarsono, 2019, antara lain:

1. Upaya Individu yang menitik beratkan terhadap pertanggungjawaban atas bebas dan independen yang ada pada individu
2. Toleransi dengan tindakan pengambilan resiko dalam berinteraksi yang memungkinkan muncul sikap agresif dan menciptakan inovasi
3. Arah dalam mewujudkan terciptanya sasaran dan harapan untuk mencapai keberhasilan

4. Integrasi dengan melihat tingkatan bagian organisasi bisa termotivasi kerja melalui koodinasi antar sesama anggota
5. Dukungan dari manajemen yang memperhatikan tingkatan manajer-manajer berkomunikasi dengan jelas, membantu dan mendukung bawahannya
6. Kontrol menggunakan aturan dan kebiasaan maupun mengawasi guna pengendalian sikap anggota organisasi
7. Identitas untuk mengetahui tingkatan anggota dalam memahami dirinya sendiri secara menyeluruh di organisasi bukan hanya pribadi baik mandiri atau menggunakan profesi terpercaya
8. Sistem imbalan yang diketahui dengan menilai tingkatan timbal bali baik gaji dengan kenaikan pangkat maupun secara finansial
9. Toleransi terhadap konflik dengan memperhatikan keseriusan anggota dalam memotivasi diri agar konflik dan kritikan dapat dikemukakan dengan berani dan sesuai kebiasaan organisasi

Menurut Robbins (2008: 256) yang dikutip oleh Karma et al., 2017 tentang Budaya Organisasi memiliki tujuh elemen budaya perusahaan antara lain:

1. Inovasi dan pengambilan risiko untuk mengetahui hasil karyawan menjadi kreatif dan mengambil peluang.

2. Perhatikan poin-poin yang lebih halus dalam mengharapkan karyawan untuk menghargai kejelasan, analisis, dan perhatian terhadap detail sampai batas tertentu.
 3. Hasil orientasi dengan manajemen lebih berfokus pada strategi dan proses yang digunakan untuk mencapai tujuan tersebut daripada hasil itu sendiri.
 4. Fokus pada orang dalam pengambilan keputusan manajemen memperhitungkan konsekuensi dari hasil ini bagi karyawan.
 5. Pengenalan tim dalam pekerjaan diorganisasikan antar kelompok daripada oleh individu.
 6. Agresivitas yang di nomor enamkan dalam daftar apabila ada peluang betapa agresif dan kompetitifnya orang.
 7. Stabilitas dalam upaya organisasi tumbuh mempertahankan status quo (mempertahankan kondisi mapan seperti sebelumnya).
2. Teknologi yang dipergunakan.
 3. Anggota (karyawan) dan orang-orang yang terlibat didalamnya.

Pemimpin merupakan seseorang yang dipercaya untuk memimpin dan mengatur rencana kerja agar tujuan suatu instansi atau organisasi dapat tercapai. Keberadaan pemimpin dibutuhkan dalam komunitas, organisasi, atau instansi tertentu sebagai kepala pimpinan yang bertugas untuk memimpin rapat, bertanggung jawab terhadap apa yang dipimpinya, serta memutuskan suatu keputusan. Pendapat ini didukung oleh Mutammimutsani, 2020 (Meinita Istantiani. dkk, 2021). Terkait dengan pengembangan organisasi, terdapat teori mengenai pengembangan organisasi. Teori ini merupakan disiplin ilmu yang masih muda usianya diarahkan guna meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja dalam rangka menghadapi situasi dan kondisi internal dan eksternal yang selalu dapat berubah. Pengembangan organisasi merupakan suatu upaya atau usaha yang terorganisir, terencana dan terprogram secara sistematis yang ada pada tingkatan organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut pendapat McGill (1982:3), mengatakan bahwa : "pengembangan organisasi adalah suatu proses yang dilakukan secara sadar dan terencana untuk mengembangkan kemampuan suatu organisasi sehingga dapat mencapai dan mempertahankan suatu tingkat optimum prestasi, yang diukur berdasarkan efisiensi, efektivitas dan kesehatan (organisasi). Selanjutnya Sondang P. Siagian yang dikutip oleh Moekijat (1982:225), menyatakan bahwa pengembangan organisasi, sebagai teori manajemen, berarti serangkaian konsep, alat dan teknik untuk melakukan perencanaan jangka

Menurut Para ahli Struktur organisasi adalah untuk menunjukkan bagaimana tugas pekerjaan secara formal dibagi, dikelompokkan dan dikoordinasikan secara formal. Yang selaras dengan menurut Robbins & Judge, 2014 : menyebutkan bahwa Struktur organisasi atau desain organisasi dapat didefinisikan sebagai mekanisme-mekanisme formal dengan mana organisasi dikelola, adapun faktor-faktor utama yang menentukan perancangan dari struktur organisasi adalah:

1. Strategi organisasi dalam mencapai tujuan.

panjang dengan sorotan pada hubungan antara kelompok kerja dan individu dikaitkan dengan perubahan-perubahan yang bersifat struktural. Pemimpin yang memiliki tujuan strategis mengupayakan tindakan yang dapat mencakup semua kalangan sehingga dengan jalan demokratis. Menurut Meinita Istantiani, dkk, 2021 pemimpin demokrasi memiliki karakter antara lain:

1. Pemberantasan

Munculnya Kasus Kriminalitas yang dilakukan oleh Pemimpin. Kasus kriminalitas seperti korupsi sebenarnya sudah mendapatkan penanganan dari KPK (Komisi Pemberantasan Korupsi). KPK sudah memberikan hukuman yang setimpal kepada oknum-oknum tekdakwa kasus korupsi. Upaya yang dilakukan oleh KPK tersebut merupakan upaya pasca kejadian (tindakan represif). Meskipun orang-orang di negeri ini mengetahui bahwasanya kasus pidana korupsi ini mendapatkan hukuman yang berat, namun hal tersebut tidak menimbulkan efek jera bagi koruptor. Kian hari pelaku korupsi makin bertambah. Untuk menumpas munculnya kasus kriminalitas semacam itu hendaknya diupayakan pencegahan (tindakan preventif). Dengan adanya pencegahan, maka kemunculan kasus pidana korupsi dapat ditekan. Pencegahan dapat diawali dengan cara membentuk karakter generasi saat ini agar berperilaku sesuai dengan karakter pemimpin demokratis. Munculnya pelaku kriminalitas seperti halnya koruptor dikarenakan orang tersebut tidak memiliki kejujuran. Dalam melakukan pekerjaannya dilandasi oleh ketidakjujuran. Ketidakjujuran merupakan dasar utama melakukan korupsi Menurut Hilmy, 2013 menyatakan bahwa korupsi menyapu siapa saja yang ada di depannya. Korupsi juga dapat menyapu orang-orang saleh dari partai-partai suci yang selama ini diketahui menjadi benteng

pemberantasan korupsi. Selain dipicu karena sikap ketidakjujuran, korupsi juga dapat disebabkan karena pemimpin tersebut tidak patuh terhadap agama. Apabila pemimpin negeri ini seluruhnya taat beragama, pastilah mereka akan takut untuk melakukan tindak pidana korupsi. Sebab pada dasarnya korupsi merupakan perbuatan tercela yang merampas hak milik orang lain. Hal tersebut dilarang dalam agama. Kurangnya ketaatan beragama bagi seorang pemimpin juga menjadi salah faktor pemicu adanya tindak pidana korupsi.

2. Pemimpin yang Amanah.

Semua orang menginginkan pemimpin yang dapat mereka percayai tanpa gagal. Pemimpin yang dapat dipercaya adalah pemimpin yang terbuka dan transparan, serta perkataan dan tindakannya konsisten. Kepercayaan dapat diartikan sebagai perilaku yang dapat dipercaya oleh orang lain. Dengan kata lain, pemimpin yang dapat dipercaya adalah pemimpin yang dipercayai oleh orang-orang yang dipimpinya dan tidak akan mengecewakan mereka. Seorang pemimpin yang amanah tidak akan pernah merusak kepercayaan yang luar biasa dari orang-orang yang dipimpinya. Kepercayaan berarti kepercayaan. Pemimpin otentik selalu melakukan yang terbaik untuk mencapai tujuan kepemimpinannya. Sebab, dia tahu kepercayaan masyarakat ada padanya. Semoga para pemimpin yang terpercaya tidak pernah menghancurkan kepercayaan itu. Sikap amanah/dapat dipercaya dapat dipupuk dalam kehidupan sehari-hari. Saat ini, kita membutuhkan pemimpin yang dapat kita percayai. Sikap percaya merupakan modal kelangsungan hidup seorang pemimpin. Pemimpin yang amanah akan menciptakan citra yang baik di mata masyarakat, sehingga masyarakat mempunyai harapan yang tinggi terhadapnya. Melalui respon masyarakat

yang aktif, tanggung jawab kepemimpinan dapat seimbang dan berfungsi dengan lancar. Sebab pada dasarnya kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang memerlukan partisipasi aktif anggota masyarakat ;

3. Pemimpin yang adil dan bijaksana. Salah satu tolak ukur pemimpin demokratis adalah pemimpin yang mampu bersikap adil dan bijaksana. Adil dan bijaksana merupakan dua hal yang saling beriringan. Dengan adanya kebijaksanaan yang baik dalam kepemimpinan, maka keadilan akan terwujud. Pembinaan karakter adil dan bijaksana sangat penting di masa sekarang ini. Sebab sekarang ini banyak diketahui kasus-kasus pemimpin yang tidak adil serta hanya membela salah satu oknum atau dapat dikatakan pilih kasih. Karakter pemimpin demokratis tidaklah demikian. Pemimpin demokratis merupakan sosok pemimpin yang berlaku adil dan bijaksana kepada semua rakyatnya tanpa memandang siapa rakyat tersebut;

Menurut Mulyasa (2004:107), kepemimpinan diartikan sebagai kegiatan untuk memengaruhi orang-orang terhadap tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan kepemimpinan menurut Hasibuan (2010:75) adalah cara seorang pemimpin memengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Pengertian lain menurut Yulk (1997:7) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses menghargai orang lain untuk memahami dan menyepakati tentang apa yang perlu untuk dilakukan dan bagaimana hal tersebut dapat dilaksanakan secara efektif, dan proses memfasilitasi usaha individu atau kelompok (kolektif) untuk memenuhi tujuan-tujuan utama.

Menurut Wahjosumidjo (2002:105), kepemimpinan memiliki beberapa implikasi, antara lain:

1. Kepemimpinan berarti melibatkan orang atau pihak lain, yaitu

para karyawan atau bawahan (followers). Para karyawan atau bawahan harus memiliki kemauan untuk menerima arahan dari pemimpin. Walaupun demikian, tanpa adanya karyawan, tidak akan ada pemimpin.

2. Seorang pemimpin yang efektif adalah seseorang yang dengan kekuasaannya (his or her power) mampu menggugah pengikutnya untuk mencapai kinerja yang memuaskan. Para pemimpin dapat menggunakan bentuk-bentuk kekuasaan atau kekuatan yang berbeda untuk memengaruhi perilaku bawahan dalam berbagai situasi.

3. Kepemimpinan harus memiliki kejujuran terhadap diri sendiri (*integrity*), sikap bertanggung jawab yang tulus (*compassion*), pengetahuan (*cognizance*), keberanian bertindak dengan keyakinan (*commitment*), kepercayaan pada diri sendiri dan orang lain (*confidence*) dan kemampuan untuk meyakinkan orang lain (*communication*) dalam membangun organisasi.

Menurut Kartono (2006:27), teori kepemimpinan adalah penggeneralisasian satu seri perilaku pemimpin dan konsep-konsep kepemimpinannya, dengan menonjolkan latar belakang historis, sebab-musabab timbulnya kepemimpinan, persyaratan menjadi pemimpin, sifat-sifat utama pemimpin, tugas pokok dan fungsinya, serta etika profesi kepemimpinan. Pemahaman akan adanya budaya organisasi penting bagi pemimpin bisa mengambil sikap dalam memimpin suatu organisasi dalam pekerjaan. Menurut Sahadi. dkk, 2022 Mengembangkan organisasi dilakukan dengan memperhatikan beberapa tahapan antara lain:

1. Membentuk Tim dengan dapat melibatkan semua anggota dalam pembentukan tim kerja untuk saling mengenal antara sesamanya dengan dan merumuskan tujuan yang telah disepakati bersama;

2. Brainstorming melalui memulai dimulai dengan melibatkan beberapa anggota untuk saling tukar menukar pendapat dalam menentukan dan memutuskan norma (aturan), etika kerja, pendelegasian wewenang dan tugas dan tanggung jawab serta jadwal pelaksanaan. Juga pada tahap ini akan menentukan jenis kriteria untuk evaluasi dan sistem penghargaan. Brainstorming ini merupakan tahapan dalam penentuan kebutuhan dan tujuan yang akan dicapai;

3. Menyesuaikan antara anggota satu dengan anggota dari tim tersebut saling menerima dan mendengarkan semua yang terlibat dalam satu tim antara satu dengan yang lain, selanjutnya adanya persamaan;

4. Pelaksanaan yang dilakukan dengan semua anggota dan tim sepakat untuk melaksanakan program kerja dengan penuh semangat memainkan tugas dan peranan masing-masing serta dapat berkontribusi guna mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan bersama;

5. Evaluasi dan Monitor dengan mengadakan evaluasi untuk melakukan penilaian kinerja organisasi. Selanjutnya diadakan proses monitor dengan cara melakukan pemantauan terhadap pelaksanaan kegiatan.

Selain tahapan, menurut Sahadi. Dkk, 2022 mengembangkan organisasi dengan fase-fase seperti mendeteksi masalah, penemuan masalah dalam organisasi, menganalisis data dan umpan balik, membentuk intervensi dan memimpin perubahan serta melakukan evaluasi dan pelebagaan perubahan. pengembangan organisasi (organization development) adalah bidang pengembangan sumber daya manusia yang mana fokusnya dapat membantu organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan melalui peningkatan sumber daya manusia yang tangguh dan terampil. Disamping itu, pengembangan

organisasi mempunyai sifat yang kritis dengan berbasis sains, yang membantu setiap organisasi untuk membangun kuantitas dan kapasitas organisasi untuk teru kuantitas berubah dan berkembang dalam mencapai efektivitas dengan meningkatkan, mengembangkan, dan memperkuat strategi, proses kerja dan struktur (Sahadi. dkk, 2022).

SIMPULAN

Kecocokan antara budaya yang tumbuh pada setiap individu menggunakan budaya yang berkembang dalam suatu organisasi menerangkan pertanda bahwa *turn over* karyawan akan bisa diminimumkan. Melalui peningkatan kecocokan antara personal dan organisasi sehingga memungkinkan karyawan untuk tetap tinggal pada organisasi yang bersangkutan. Demikian budaya organisasi mempunyai kaitan erat menggunakan komponen organisasi lainnya pada generasi milenial yang bisa membentuk pemimpin yang strategis sesuai harapan. Karakter pemimpin yang dipengaruhi beberapa aspek yang berada pada budaya organisasi sehingga memiliki pemikiran strategis dalam mengambil keputusan dengan tujuan yang strategis demi organisasi serta nilai kebermanfaatan lingkungan sekitar dengan demikian menjadi pemimpin yang strategis. Pendidikan organisasi sejak dini yang ditanamkan nilai-nilai kepemimpinan menjadikan harapan bagi bangsa agar terbentuk karakter pemimpin yang baik dan lebih bisa menuju strategis.

DAFTAR PUSTAKA

Anggraeni, Gita Indah. Mahta, Hafika Nuri. & Setyaningsih, Marliana. (2022). Peranan Teknologi Internet dalam Membangun Pendidikan Karakter Anak menjadi Pemimpin Masa Depan. *Social, Humanities, and Education Studies (SHEs): Conference Series* Volume 6 Nomor 1

- Fajarrini, Arsyia & Umam, Nasrul Aji. (2023). Dampak Fatherless terhadap Karakter Anak dalam Pandangan Islam. *Abata: Jurnal Pendidikan Islam Anak Usia Dini*. Volume 3 Nomor 1
- HM, Muh. Anwar. Faradilla. Umrah. & Anugrah, Muh. Taufiq. (2023). Membangun Jiwa Kepemimpinan pada Mahasiswa. *Jurnal Educational Leadership* Volume 2 Nomor 2 Januari 2023
- Istantiani, Meinita. & Utami, Respati Retno. (2021). Relevansi Tokoh Yusuf dengan Karakter Pemimpin Demokratis: Kajian Filosofi Serat Yusuf. *Jurnal Kebudayaan Jawa. Kejawen*, Volume 1 Nomor 2
- Leuwol, Natasya Virginia. Gaspersz, Sherly. Tupamabu, Marissa Swanda. & Wommaly, Windy. (2023). Karakteristik Kepemimpinan Ideal di Era Milenial. *Jurnal on Education* Volume 5 Nomor 2, Januari- Februari
- Putri, Ganis Aliefiani Mulya. Maharani, Srirahayu Putri. & Nisrina, Ghina. (2022). Literature View Pengorganisasian: SDM, Tujuan Organisasi dan Struktur Organisasi. *JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* Volume 3 Issue 3 Januari
- Putri, Ishiqa Ramadhany. & Yusuf, Ningrum Fauziah. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dalam Menciptakan Perkembangan Development. *Jurnal Administrasi Publik* Volume XVIII Nomor 1
- Sahadi. Sunarti, Neti. & Puspitasari, Endah. (2022). Pengembangan Organisasi (Tinjauan Umum pada Semua Organisasi). *Jurnal Moderat* Volume 8 Nomor 2
- Sitompul, Lastiar Roselyna. Japar, Muhammad. & Sukardjo, Moch. (2023). Kepemimpinan Digital Masa Depan Melalui Pendidikan Karakter Generasi Alpha. *Polygot: Jurnal Ilmiah* Volume 19 Nomor 2 Juli
- Sudarsono. (2019). Budaya Organisasi. *Jurnal Ilmu Pendidikan dan Ekonomi* Volume 4 Nomor 2
- Thobias, Apriati W.S. (2020). Pembentukan Karakter Pemimpin Kristen yang Unggul di Era Milenial. *Kharisma: Jurnal Ilmiah Teologi* Volume 1 Nomor 2
- Nacor, Andrea. (2023). Job Satisfaction of Non- Teaching Its Relationship to University Policies and Leadership Styles Linked to Their Performance : Base for Proposed Program. *International Journal for Research in Applied Science & Engineering Technology (IJRASET)*, Volume 11 Issues I Januari 2023
- Connie Chairunnisa. (2016). *Manajemen Pendidikan dalam Multi Perspektif*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada
- Ghufron. (2020). Teori-Teori Kepemimpinan. *Jurnal Fenomena*, Volume 19 Nomor 1 April 2020
- Kristiyanto, Harto. Yusgiantoro, Purnomo. Octavian, Amarullah. & Midhio, I. Wayan. (2022). Analisis Pengaruh Kekuatan Ekonomi dan Politik dalam Perumusan Strategi Pertahanan Negara. *Jurnal Syntax Fusion* Volume 2 Nomor 3, Maret 2022
- Ziduli, Mlungiseleli. Buka, Andrea Mqondiso. (2023). Improving Quality Education in Rural South African School Through Shared Leadership Style : A Case Study the Three Rural Secondary Schools. *E-Journal of Humanities, Art and Social Sciences (EHASS)*, Volume 4 Issues 8-August 2023 PP 977-991
- Asrar-ul-Haq, Muhammad. & Anwar, Sadia. (2018). The Many Faces of Leadership: Proposing Research Agenda Through A Review of Literature. *Future Business Journal* 4 (2018) 179-188
- Cetin, Munevver Olcum. & Kinik, F.Sehkar Fayda. (2015). An Analysis of Academic Leadership Behavior from the Perspective of Transformational Leadership. *11th International Strategic Management conference 2015, Procedia-Social and Behavioral Sciences* 207, 516-527
- Ciriello, Raffaele Fabio. Richter, Alexander. & Mathiassen, Lars. (2023). Emergence of Creativity in IS Development Teams : A Socio-Technical Systems Perspective. *International Journal of Information Management*
- Sulthon Syahril. (2019). Teori-teori Kepemimpinan, *Jurnal Ri'ayah*, Volume 4 Nomor 2, Juli- Desember 2019
- Jaaffar, Thuraisyah. & Samy, Naresh Kumar. (2023). Investigating the Complex Relationship between Leadership, Psychological Safety, Intrinsic Motivation, and Nurses' Voice Behavior in Public Hospitals Using PLS-SEM. *Belitung Nursing Journal* Volume 9 Issues 2, March-April 2023, 165-175

