

PERAN KEPEMIMPINAN DALAM ORGANISASI

Desi Fitriyana¹, Muhammad Jalaludin Assayuti², Suryaningsih³, Heri Wansyah
Laia⁴, Cecep Wahyudin⁵, Euis Salbiah⁶

^{1,2,3,4,5,6} Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial, dan Ilmu Politik.
Universitas Djuanda Bogor. Jl. Tol Jagorawi No.1 Ciawi, Kecamatan Ciawi, Bogor,
Jawa Barat, Indonesia Kode Pos 35. 16720.

Korespondensi Author : Cecep Wahyudin. Email : cecep.wahyudin@unida.ac.id

ABSTRAK

Pemimpin organisasi memiliki tanggung jawab untuk membimbing dan mempengaruhi anggota tim mereka guna mencapai tujuan organisasi sesuai dengan misi dan visi yang telah ditetapkan. Tujuan penelitian ini untuk mengidentifikasi peran kepemimpinan berdasarkan teori Kreitner dalam bukunya tentang kepemimpinan (leadership). Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif dengan tinjauan literatur dan wawancara di kantor polisi Ciawi sebagai sumber data. Dari hasil observasi yang dilakukan peneliti dapat menyimpulkan bahwa kapolsek ciawi dapat berpengaruh untuk perubahan budaya organisasi dari kapolsek memberikan kebebasan kepada anggotanya. Jika dilihat dari hasil observasi terhadap 5 narasumber di polsek ciawi peneliti dapat menyimpulkan bahwa peran kepemimpinan sangat erat kaitannya dengan perubahan. Hasil penelitian dapat dikategorikan pengelompokan teori yaitu a). Trait Theory sudah mampu untuk menjalin kerja sama, b). Behavioral Style Theory sudah memiliki cara untuk memecahkan masalah, c). Situational Theory bahwa seorang pemimpin harus tegas dan feksibel. d). Transformational Theory mampu memotivasi anggotanya dalam berkerja. Dengan katalain, kepemimpinan memainkan peran krusial dalam membimbing, memotivasi, dan mengarahkan organisasi menuju kesuksesan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Pengembangan Organisasi

PENDAHULUAN

Kepemimpinan bukanlah soal pangkat, jabatan, atau status. Ini tentang pengaruh dan kekuatan perubahan. Kepemimpinan berarti menghubungkan dan melibatkan orang-orang pada tingkat yang tepat, bukan bersaing untuk mendapatkan kekuasaan atau bahkan mengumpulkan kekayaan. Ketika pemimpin hanya bisa mengandalkan ide-ide abstrak, mereka kehilangan kepercayaan pada strategi dan eksekusi.

(Fiedler, 1967) menyatakan bahwa kepemimpinan pada hakikatnya adalah pola hubungan antar individu yang menggunakan wewenang dan kontrol terhadap sekelompok orang untuk bekerja sama mencapai tujuan bersama.

Wendell French menyatakan bahwa pengembangan organisasi adalah upaya jangka panjang untuk meningkatkan kemampuan organisasi dengan dukungan dari pakar perilaku organisasi, baik di dalam maupun di luar organisasi, sering disebut sebagai agen perubahan. Untuk menyelesaikan masalah dan menanggapi dampak lingkungan luar (Cummings & Worley, 2005). Meskipun demikian, secara umum, pemahaman tentang pertumbuhan dan transformasi organisasi dapat digambarkan sebagai tindakan yang dilakukan dengan sengaja untuk mencapai tingkat efektivitas organisasi (Sholehah *et al.*, 2023; Wahyudin *et al.*, 2023).

pemimpin perlu memahami bahwa kedua aspek ini pada akhirnya hanya berbicara kepada masyarakat. Dalam konteks kalimat tersebut, kehadiran seorang pemimpin sangat penting dalam mengidentifikasi dan memutuskan tujuan yang ingin dicapai. Kepemimpinan di tempat kerja membantu organisasi mencapai tujuan yang ada dalam sistem yang lebih besar dan mengarahkan kegiatan kolektif menetapkan atau menyampaikan arahan kepada bawahannya serta membantu atau memperlancar proses organisasi untuk mencapai tujuannya merupakan bagian dari proses kepemimpinan.

Metode yang berbeda, seperti misi, visi, strategi, tujuan, rencana dan tugas, menunjukkan tujuan dan arah suatu organisasi (Zaccaro & Klimoski, 2001) Kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan memotivasi individu atau kelompok untuk mencapai tujuan. Pemimpin organisasi dan bawahannya dapat melakukan pengaruh ini secara formal. diharapkan mengikuti dan bekerja sesuai teladan organisasi formal. Karisma seorang pemimpin ditunjukkan dalam cara mereka mempengaruhi orang lain dan mengendalikan situasi dan keadaan di sekitar mereka. Dalam memimpin, pemimpin juga harus memiliki kestabilan emosi dan keadilan. Kepemimpinan tidak dapat dipatahkan dan tidak bergantung pada tujuan. Pemimpin selalu termotivasi untuk mengutamakan kesuksesan pribadi daripada mencapai tujuan tertentu. Setiap orang merespons dan bertindak sebagai individunya sendiri. Pemimpin belajar bagaimana menggunakan kekuasaannya untuk mempengaruhi orang lain.

Pada awalnya, kekuatan ini digunakan untuk mendorong pengikutnya untuk menyelesaikan tugas. Kemudian, digunakan untuk memberikan penghargaan atau hukuman kepada orang-orang yang tidak melakukan atau tidak melakukan tugas seperti yang diharapkan. Kepemimpinan memiliki tindakan yang tidak pernah berakhir, dan pencapaian satu tujuan akan menciptakan tujuan baru. Para pemimpin organisasi atau kelompok memperoleh kekuatan dari sumber luar kelompok mereka. Mereka sering kali diberdayakan untuk melakukan tugas dan diberi penghargaan serta hukuman berdasarkan kinerja mereka. Pemimpin yang tidak mempunyai wewenang untuk memberikan penghargaan mungkin akan mencoba menciptakan imbalan dengan pujian serta membuat janji-janji yang tidak dapat mereka tepati.

(Kreitner et al., 2007) dalam jurnal (Ariefah Sundari, et al., 2022) dalam bukunya tentang kepemimpinan (leadership) menyebutkan ada 4 teori kepemimpinan yang ada sejak tahun 1950an hingga saat ini. Keempat teori kepemimpinan tersebut adalah: Trait Theory, Behavioral Style Theory, Situational Theory, dan Transformational Theory. Lebih lanjut menurut (Rost, 1996) dalam

artikel reviewnya (Taufiq et al., 2020) disebutkan bahwa: “kepemimpinan adalah hubungan pengaruh dalam banyak arah, dan manajemen adalah hubungan wewenang yang bersifat kekuatan searah. Kepemimpinan melibatkan proses mengembangkan tujuan bersama dan mengelola dengan tujuan mengoordinasikan aktivitas untuk menyelesaikan sesuatu. (Aditya et al., 2021), kepemimpinan adalah keterampilan membujuk orang agar dengan gigih bekerja mencapai tujuannya dengan penuh semangat.

Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pemimpin, pemimpin sering menggunakan metode atau pendekatan mereka sendiri dalam mengelola organisasi yang dipimpinnya. Dalam penelitian (Asri & Hartono, 2023) Tujuan artikel ini adalah untuk mengkaji peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja organisasi dan kualitas pelayanan pada Puskesmas di Kota Jambi (Puskesmas). Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dan kuantitatif, dengan melibatkan 20 pimpinan puskesmas dan 197 staf puskesmas. Hasilnya menunjukkan bahwa kepemimpinan di Puskesmas berperan penting dalam meningkatkan kinerja dan kualitas layanan, dengan 58% responden sangat setuju dan 42% menyatakan hal ini penting. Namun, terdapat hambatan dalam mengoptimalkan kinerja organisasi, seperti kurangnya pelatihan dan bimbingan profesional, terbatasnya partisipasi staf medis dalam pengambilan keputusan dan penerapan penghargaan, serta hukuman yang tidak konsisten. Studi ini menyoroti perlunya mengatasi tantangan-tantangan ini untuk meningkatkan kinerja petugas kesehatan. kompetensi dan partisipasi dalam pengambilan keputusan dan memastikan penerapan penghargaan dan hukuman secara konsisten.

Dalam Penelitian (Tulungen et al., 2022) Artikel ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana kepemimpinan digital dapat membantu meningkatkan layanan dan mempercepat proses kerja di sektor pemerintahan melalui pemanfaatan teknologi, teknologi informasi dan big data. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan tinjauan pustaka untuk mengumpulkan

informasi yang relevan dari penelitian sebelumnya, review, dan buku-buku yang berkaitan dengan topik penelitian. Temuan-temuan ini menyoroti peran penting kepemimpinan digital dalam mencapai transformasi digital, karena hal ini memfasilitasi penggunaan teknologi dan menyederhanakan proses pengambilan keputusan bagi para pemimpin organisasi.

berdasarkan latar belakang Penulis menemukan kendala dalam peran kepemimpinan, "mengapa peran kepemimpinan penting dalam organisasi, dan bagaimana peran kepemimpinan yang baik itu?" berdasarkan latar belakang sebelumnya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi peran kepemimpinan dengan menentukan nilai kepemimpinan dalam struktur organisasi Polsek Ciawi Bogor. Peneliti memilih enam anggota Polres Ciawi Bogor sebagai sampel penelitian. Studi ini menggunakan pendekatan kualitatif. Data yang dikumpulkan dari hasil wawancara kemudian dianalisis secara deskriptif.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penulisan artikel ini adalah metode deskriptif kualitatif untuk mengidentifikasi dan mendeskripsikan pentingnya peran kepemimpinan dalam suatu organisasi. Oleh sebab itu, pengumpulan data dalam artikel ini perlu dilakukan dengan menggunakan penelitian kepustakaan atau penelitian literatur (dokumenter) dari buku-buku sebelumnya, wawancara, majalah atau artikel penelitian untuk memastikan keakuratannya. Dan dari data yang telah terkumpul, data tersebut kemudian direkonstruksi sehingga dapat diambil hasil dan diambil kesimpulan dari identifikasi permasalahan yang ingin diselesaikan. Artikel ini disusun dengan materi dari semua sumber, mulai dari materi dasar sehingga semuanya dianggap penting dalam pembahasan pentingnya kepemimpinan dalam suatu organisasi. (memilih sampel khusus dari lima anggota Polsek Ciawi Bogor.)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Beberapa pendekatan kepemimpinan disebutkan di di bawah ini dalam pembelajaran konsep kepemimpinan dengan analisa berdasarkan wawancara:

Kepala Kapolsek Ciawi yaitu jabatan kepala seksi umum. Menjawab serta menjelaskan terkait pertanyaan-pertanyaan yang sudah dilontarkan. Ada 3 bagian dalam seksi umum yang wajib dikerjakan yaitu, 1. Uranmin yaitu pekerjaan mengenai pengurusan administrasi personil, 2. Urtahti yaitu mengurus tahanan dan titipan, 3. Urtaun yaitu mengurus tata urusan dalam ketiga unsur tersebut mendalami pekerjaan seperti penataan kantor atau pun renovasi kantor tersebut. Dalam menangani permasalahan yang berada di dalam kantor menjelaskan beberapa kebidangan yang bertugas dalam menyelesaikan permasalahan yang ada di internal kantor tersebut. Dalam ruang lingkup Kapolsek Ciawi memiliki beberapa kebidangan diantaranya: 1. Kapolsek 2. Wakapolsek 3. Unit prompam 3. A). Sium 3. B). Sihumas - SPKT – unitintelkam – unitreskrim – unitbinmas -unitsamapta – unitlantas – unitpolair. Dalam beberapa kebidangan yang sudah dijelaskan diatas memiliki fungsinya tersendiri, ketika salah satu kebidangan memiliki masalah dalam cara penanggulan ya yaitu dengan cara mediasi dan memanggil salah satu kanitnya dan fungsi pengawas yaitu propos atau pun kepala seksi umum terlibat didalamnya.

Ketika menjadi seorang kepala seksi umum menjelaskan terkait manajemen waktu beliau ketika sedang mengalami urgensi di internal keluarga namun di lain sisi sedang mengalami urgensi di kantor. Beliau menjelaskan terkait tupoksi bawahannya seperti Kanit-kanit yang bisa menggantikan beliau dalam bertugas. Kepemimpinan Kapolsek dalam 12th kebelakang sejauh ini cukup dibaik dengan dilihat dari ruang tahanan yang tidak ada tahanan di dalamnya. Untuk wilayah ciawi status kriminalitas nya cukup kecil, dikarenakan yang berada dalam wilayah ciawi mendominasi pribumi, itu salah satu faktor yang menyebabkan minimnya kriminalitas di dalam wilayah ciawi. Beberapa penjelasan diatas adalah jawaban serta tanggapan yang

dilakukan oleh ketua seksi umum yaitu dalam menjelaskan tupoksi serta cara penanggulangan beberapa hal di dalam Kapolsek Ciawi.

Pemimpin yang efektif mendorong pengikutnya untuk mencapai tujuan mereka. Kepemimpinan yang berbeda dapat berdampak pada kinerja organisasi (Iverson & Dervan, 2021). Oleh karena itu, kepemimpinan yang dianut oleh suatu organisasi akan mempengaruhi kedudukan kepemimpinan dalam suatu organisasi.

Dari observasi yang kami lakukan di polsek ciawi dengan judul “peran kepemimpinan dalam organisasi” dengan melakukan wawancara kepada petugas polsek sebanyak 5 (lima) orang dengan penjelasan berikut :

Teori Sifat (Traits Theory)

terdapat ciri-ciri kepribadian yang berhubungan positif dengan sikap manajer dan mempunyai proporsi tinggi, yaitu: popularitas, keandalan, kemampuan beradaptasi, ambisi, ketekunan, status sosial, status ekonomi, keterampilan komunikasi.

“ Bagaimana bapak / ibu melihat hubungan antara sifat-sifat kepemimpinan dan efektivitas seorang pemimpin dalam situasi tertentu?”

Menurut KA SPKT II mengatakan “kepemimpinan di polsek ciawi sudah baik karena sudah bisa berkordinasi dengan bawahannya maupun dengan masyarakat untuk menjalankan tugasnya sudah efektif”, menurut KA SPKT III mengatakan “sifat kepemimpinan yang ada di polsek ciawi sudah bagus sudah efektif dalam mengkonidir bawahannya dalam memimpin”, menurut KANIT RESKRIM mengatakan “kepemimpinan polsek ciawi sudah mampu beradaptasi dengan para bawahannya”, menurut KANIT SUBHARA mengatakan “ saat ini kepemimpinan ciawi sudah mampu mengelola sumber daya manusia nya sehingga polsek ciawi efektif dalam menjalankan tugas-tugasnya”

Dari hasil observasi yang dilakukan peneliti dapat menyimpulkan bahwa sifat kepemimpinan dan efektivitas terhadap kapolsek ciawi sudah mampu untuk menjalin kerja sama dengan bawahan nya sehingga bawahan nya merasa tidak ada keraguan atas kepemimpinan beliau.

“Bagaimana memimpin di Polsek Ciawi ini?”

Menurut KA SPKT II mengatakan “kepemimpinan bapak sangat disiplin apalagi pada saat kampanye seperti ini bapak menugaskan bawahannya untuk mengamalkan kampanye di sekitar ciawi”, menurut KA SPKT III mengatakan “kepemimpinan bapak sangat baik membuat kita nyaman bertugas di polsek ciawi”, menurut KANIT RESKRIM mengatakan “kepemimpinan bapak di polsek sangat kondusif mampu berkomunikasi dengan baik dengan bawahannya”, menurut KANIT SUBHARA mengatakan “kepemimpinan bapak sangat membuat kita sebagai bawahannya sangat nyaman bertugas di polsek ciawi”

Dalam penelitian tujuan artikel ini adalah untuk menyoroti perannya dalam mempengaruhi bawahan dan menjaga kesatuan karyawan di PT.Korpindo Nippon Indosari. Penyebutan komunikasi dalam artikel tersebut adalah untuk menekankan pentingnya komunikasi dalam manajemen dan sebagai alat untuk mengarahkan, memotivasi, memantau dan mengevaluasi pelaksanaan manajemen bisnis, serta perlunya “berkomunikasi”.berkomunikasi secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan pertunjukan". tentang sejarah penelitian kepemimpinan dalam artikel ini untuk memberikan informasi latar belakang tentang asal usul studi kepemimpinan yang dimulai pada tahun 1945 di Ohio State University. Ini menunjukkan konteks sejarah dan landasan studi kepemimpinan. Penyebutan komunikasi organisasi dalam artikel ini dimaksudkan untuk menyoroti pentingnya komunikasi organisasi dalam mencapai perbaikan berkelanjutan dan peningkatan kualitas kinerja organisasi dan sumber daya manusia. Hal ini menekankan

pentingnya setiap orang dalam organisasi memahami proses komunikasi untuk menghindari kesalahan.

Peneliti dapat menggunakan temuan dari observasi mereka menyimpulkan bahwa cara memimpin kapolsek ciawi sudah baik dengan cara memberikan contoh yang baik terhadap anggotanya dengan cara disiplin datang ke polsek ciawi dan sangat membantu anggotanya dalam menjalankan tugas.

Teori Gaya Perilaku (Behavioral Style Theory)

Pendekatan ini dapat diperhitungkan dalam model perilaku pemimpin dalam mempengaruhi rekan-rekannya. Perilaku pemimpin ini mungkin berfokus pada tugas atau hubungan dengan karyawan.

“Bagaimana cara bapak / ibu mengambil keputusan menjadi seorang pemimpin?”

Menurut KA SPKT II mengatakan “jika saya menjadi pemimpin akan melakukan tindakan terhadap permasalahan yang ada dengan cara berkomunikasi dengan orang anggota jika ada kendala di internal maupun internal”, menurut wandono mengatakan “saya akan mengambil keputusan dengan mencari tahu dulu kendalanya baru bertindak”, menurut KA SPKT III mengatakan “ini jika saya memimpin terkhusus nya di bidang yang saya pegang jika ada permasalahan saya sudah pasti ambil keputusan yang tidak sembarangan karena dapat merugikan bagi saya maupun anggota saya ”, menurut KANIT RESKRIM mengatakan “ saya akan mengumpulkan informasi mengumpulkan semua anggota serta meng evaluasi ”

penelitian Lukman Hakim (2009) mengkaji bagaimana kepemimpinan kharismatik memengaruhi upaya ekstra bawahan di pondok pesantren di bekas karsidenan Surakarta. Inteligensi, kemampuan, minat, dan persanoality seorang pemimpin sangat mempengaruhi suasana proses kepemimpinan. Selain itu, faktor seperti kewibawaan, kharisma, keteladanan, dan perilaku juga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Peneliti dapat menggunakan temuan dari observasi mereka menyimpulkan bahwa pengambil keputusan menjadi seorang pemimpin sudah baik dapat di lihat dari narasumber yang di wawancara masing- masing mereka sudah memiliki cara untuk memecahkan masalah baik di internal atau eksternal.

Teori Situasional (Situational Theory)

Situasi kepemimpinan teori adalah jenis dari teori yang berkaitan dengan situasi kepemimpinan yang menyatakan bahwa pemimpin harus memahami situasi, lingkungannya, harus memahami situasinya, lingkungannya nya, dan lingkungannya relevan. metode kepemimpinan yang menggunakan sebelum batasan dan keterbatasan nya sebelum menggunakan metode yang relevan kepemimpinan .
“Bagaimana cara bapak / ibu sebagai seorang pemimpin memmanagement waktu ketika bapa sedang ada tugas yg urgent, akan tetapi keluarga bapa sedang menghadapi permasalahan dan membutuhkan bapak/ibu?”

Menurut KA SPKT II mengatakan “saya akan melihat dulu mana yang paling urgent jika emang polsek urgent tidak bisa saya serahkan kepada bawahan saya, saya akan memilih tugas dari pada keluarga karena sudah ada janji untuk mengabdikan maupun sebaliknya jika bisa di serahkan ke bawahan saya, saya akan memilih keluarga”, menurut mengatakan “saya akan menggunakan skala prioritas agar saya meminimalkan melakukan kesalahan”, menurut KA SPKT III mengatakan “ saya akan melakukan delegasi kepada bawahan yang saya percaya beliau mampu mengatasi permasalahan tersebut”, menurut KANIT RESKRIM mengatakan “ saya akan memanfaatkan waktu dengan tepat seperti untuk keluarga masalah tersebut bisa selesai dalam waktu 1-2 jam saya akan memanfaatkan waktu lainnya untuk masalah yang ada di polsek karena emang biasanya agak sedikit panjang permasalahan yang ada di polsek.”

Peneliti dapat menggunakan temuan dari observasi mereka menyimpulkan bahwa pengambil keputusan menjadi seorang pemimpin sudah bagus dengan cara tidak meninggalkan tugasnya sebagai abdi negara.

“Menurut pandangan bapak/ibu, apakah pemimpin harus memiliki fleksibilitas untuk mengubah gaya kepemimpinan mereka berdasarkan situasi, atau seharusnya mereka mempertahankan konsistensi dalam gaya kepemimpinan mereka?”

Menurut KA SPKT II mengatakan “pemimpin harus dapat menggunakan pendekatan yang berbeda tergantung pada keadaan organisasi, tim atau tugas tertentu. Keunggulan fleksibilitas gaya kepemimpinan adalah kemampuannya dalam merespon perubahan dan dinamika lingkungan organisasi. Pemimpin yang fleksibel dapat lebih mudah beradaptasi terhadap perubahan situasi dan memilih pendekatan yang paling tepat untuk mencapai tujuan tertentu.”, KA SPKT III mengatakan “pemimpin harus konsisten agar tidak dianggap tegas oleh bawahannya serta tidak membuat langkah – langkah baru.”, menurut KANIT RESKRIM mengatakan “menurut saya pemimpin harus mampu menepatkan dirinya saat kondisi lapangan berubah serta berpikir cepat”, menurut KANIT SUBHARA mengatakan “seorang pemimpin harus konsisten tegas dan lugas terhadap semuanya jangan membeda bedakan.”

Menurut penelitian (Ifa Ni'matul, 2023) , “kepemimpinan situasional, analisis situasi kepemimpinan, pengarahan, motivasi, dan pengambilan keputusan” adalah gaya atau perilaku kepemimpinan yang didasarkan pada berbagai motivasi dan kebutuhan bawahan. Sekolah menengah negeri terpopuler di banyuwangi, MAN Genteng Banyuwangi, sangat bergantung pada kepala sekolahnya yang mampu menyesuaikan diri dengan lingkungannya.

Peneliti dapat menggunakan temuan dari observasi mereka menyimpulkan bahwa seorang pemimpin harus tegas dan feksibel agar visi misi yang di inginkan tercapai dan berjalan dengan lancar.

Teori transformasional (Transformational Theory)

Pemimpin yang karismatik memiliki kemampuan untuk mengubah organisasi konvensional menjadi organisasi kontemporer. Teori transformasi berasal dari proses ini. Dalam kepemimpinan transformasional, seorang pemimpin mengubah kebutuhan, nilai, dan keyakinan para pengikutnya. **“Bagaimana bapak/ibu melihat peran adaptabilitas kepemimpinan dalam mencapai tujuan organisasi, terutama dalam konteks perubahan eksternal atau internal?”**

Menurut KA SPKT II mengatakan “ dalam adaptasi internal pemimpin harus mampu merangkul semua anggotanya sedangkan eksternal pemimpin harus mampu berkomunikasi atau menjalin kerja sama dengan pihak luar agar mencapai tujuan.”, menurut KA SPKT III mengatakan “ dengan cara antisipasi dengan cepat terhadap permasalahan yang ada di internal dan eksternal.”, menurut KANIT RESKRIM mengatakan “harus mampu memahami kebutuhan tim baik di eksternal maupun di internal agar mampu mencapai tujuan yang di inginkan”, menurut KANIT SUBHARA mengatakan “ harus mampu mengantisipasi permasalahan yang ada di internal maupun eksternal dengan cepat dan tepat.”

Dibutuhkan kedua jenis kepemimpinan transformasional dan feminim, tetapi pemimpin PT. Ruci Gas dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional. Pemimpin mayoritas patuh pada gaya kepemimpinan feminis. Hal-hal ini dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan oleh Melyn Rosintan dan Roy Setiawan (2014). Dari hasil observasi yang dilakukan peneliti dapat menyimpulkan bahwa kapolsek ciawi mampu beradaptasi dengan pihak internal atau eksternal agar tujuan organisasinya dapat berjalan lancar tanpa adanya hambatan.

“Bagaimana bapak/ibu menjadi seorang pemimpin dapat memotivasi dan memengaruhi bawahan untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi?”

Menurut KA SPKT II mengatakan “dengan cara memberikan kepercayaan sepenuhnya sering berkomunikasi dengan bawahan.”, menurut KA SPKT III mengatakan “dengan cara memfasilitasi bawahan agar bersemangat dalam bertugas.”, menurut KANIT RESKRIM mengatakan “dengan cara berkomunikasi bekerja sama serta meberikan kepercayaan yang tinggi pada tim”, menurut KANIT SUBHARA mengatakan “dengan cara selalu bersama dengan tim pada saat bertugas di lapangan agar terciptannya kekeluargaan.”

Dari hasil observasi yang dilakukan peneliti dapat menyimpulkan bahwa kapolsek ciawi mampu memotivasi anggotanya dalam berkerja dan menjalankan tugasnya serta memberikan support terhadap anggotanya yang ia tunjuk untuk turun langsung kelapangan.

“sejauh mana bapak / ibu menjadi seorang pemimpin dapat berpengaruh pada perubahan budaya organisasi?”

Menurut KA SPKT II mengatakan “Pemimpin adalah panutan bagi anggota organisasi. Ketika seorang pemimpin memiliki nilai dan perilaku yang konsisten dengan budaya yang diinginkan, maka anggota organisasi akan lebih mungkin untuk mengikutinya. Pemimpin yang secara konsisten menunjukkan perilaku yang mendukung perubahan budaya membantu membentuk norma-norma baru.”, menurut KA SPKT III mengatakan “Pemimpin memegang peranan penting dalam mengkomunikasikan visi, nilai-nilai dan arah perubahan budaya kepada anggota organisasi. Komunikasi yang jelas dan terbuka mengenai alasan perubahan, manfaatnya, dan harapan anggota organisasi dapat memotivasi mereka untuk berpartisipasi aktif dalam menciptakan perubahan budaya.”, menurut KANIT RESKRIM mengatakan “Pemimpin dapat menciptakan budaya kolaboratif dengan mendorong anggota tim untuk berpartisipasi dan berkolaborasi. Melibatkan anggota

organisasi dalam proses perubahan dapat meningkatkan kepemilikan dan keterlibatan, sehingga dapat menciptakan budaya inklusif.”, menurut KANIT SUBHARA mengatakan “Seorang pemimpin yang memberikan tanggung jawab dan kebebasan kepada anggota organisasi dalam mengambil keputusan dapat menciptakan budaya dimana setiap orang merasa mempunyai peranan penting dalam keberhasilan organisasi.”

Dari hasil observasi yang dilakukan peneliti dapat menyimpulkan bahwa kapolsek ciawi dapat berpengaruh untuk perubahan budaya organisasi dari kapolsek memberikan kebebasan kepada anggotanya untuk mengambil keputusan sehingga bisa membuat visi misi nya berjalan. Dengan katalain, terdapatnya kerjasama dari semua pihak yang terlibat dapat menentukan perubahan organisasi dalam mencapai tujuannya yang telah ditentukan (Wahyudin *et al.*, 2023).

Jika dilihat dari hasil observasi terhdap 5 narasumber di polsek ciawi peneliti dapat menyimpulkan bahwa peran kepemimpinan sangat erat kaitannya dengan perubahan. Pemimpin menetapkan tujuan perubahan dengan menciptakan visi masa depan. Kemudian mereka mengomunikasikan visi tersebut dan mendorong masyarakat untuk mengatasi hambatan.

Trait Theories of Leadership

Teori ini berpendapat yang kepemimpinan dibawa sejak lahir dan tidak dapat dibuat . Menurut teori ini, seseorang terlahir dengan sifat kepemimpinan. ***Group and Exchange Theories of Leadership***

teori kepemimpinan Pendekatan psikologis sosial adalah dasar pengikut. dan pemimpin antara positif hubungan menggambarkan yang teori pertukaran, klasik adalah ini teori untuk penting yang paling pendekatan satu Salah kelompok.

Path Goal Leadership Theory

Teori ini adalah berasal dari teori kinerja. mempengaruhi kepemimpinan bagaimana mengetahui untuk digunakan Analisis motivasi. harapan kerja kerangka Pada pada dasarnya, teori tujuan cara perilaku motivasi, karyawan. Kinerja dan kepuasan, pada dampak pemimpin dan bagaimana menjelaskan untuk bertujuan

KESIMPULAN

Organisasi memerlukan pemimpin. Tanpa mereka, organisasi tidak akan melakukan operasi dengan baik karena tidak akan ada yang memimpin dan mengarahkannya. Untuk menjadi seorang pemimpin, seseorang harus memiliki kemampuan yang diperlukan untuk memimpin suatu organisasi. Seorang pemimpin harus optimis, penuh percaya diri, memiliki prinsip, tujuan, dan nilai moral yang kuat, dan mampu mengkomunikasikan ide dan memiliki kemampuan untuk mendorong dan menjalin hubungan dengan orang lain. Namun, jika kemampuan seseorang tidak cukup untuk menjadi pemimpin, maka orang tersebut harus memiliki kemampuan untuk berlatih dan berkembang.

Untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kinerjanya, kepemimpinan sangat penting. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk menggerakkan dan mendorong orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Sifat, teori gaya perilaku, teori situasional, dan teori transformasional adalah beberapa teori kepemimpinan yang telah dikembangkan. Kinerja organisasi dapat dipengaruhi oleh pendekatan kepemimpinan yang berbeda. Studi yang dilakukan di Polsek Ciawi menunjukkan bahwa kepemimpinan sangat penting untuk meningkatkan kinerja bawahan, dan Kapolsek Ciawi memiliki kemampuan untuk membimbing bawahannya dalam menjalankan tugasnya.

REFERENSI

- Aditya, P., Setyaki, B., Al, G., Politeknik, F., & Pemasarakatan, I. (2021). NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial KEPEMIMPINAN (LEADERSHIP) BERKARAKTER DALAM KEMAJUAN ORGANISASI 1. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 8(3), 427–435. <http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/nusantara/index>
- Asri, I. D., & Hartono, B. (2023). Peran Kepemimpinan Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Organisasi Dan Kualitas Sumber Daya Manusia : Literature Review. *Jurnal Komunika: Jurnal Ilmiah Komunikasi*, 1(1), 65–71.
- Cummings, T., & Worley, C. (2005). *Organization Development & Change, 8th Edition*.
- Fiedler. (1967). *A Theory of Leadership Effectiveness*. 1595(2), 2–7.
- Ifa Ni'matul. (2023). Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi dan Manajemen (JIKEM). *Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi Dan Manajemen (JIKEM)*, 3(1), 551–563.
- Iverson, B. L., & Dervan, P. B. (2021). *PENTINGNYA KEPEMIMPINAN DALAM ORGANISASI*. 7823–7830.
- Kreitner, R., Kinicki, A., & Cole, N. (2007). *Fundamental of Organizational Behavior*.
- Rost, J. C. (1996). *Zyxw Zyxw Zyxwout*. 19(2).
- Sholehah, A. Z., Susanto, C. Z., Qotrunada, R., Wahyudin, C., & Salbiah, E. (2023). PERAN BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN PELAYANAN PUBLIK. *KARIMAH TAUHID*, 2(1), 352-359.
- Taufiq, O. H., Wardani, A. K., & Galuh, U. (2020). Karakter Kepemimpinan Ideal. *Jurnal MODERAT, Volume 6, Nomor 3, 6*, 513–524.
- Tulungen, E. E. W., Saerang, D. P. E., & Maramis, J. B. (2022). Transformasi Digital : Peran Kepemimpinan Digital. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2), 1116–1123. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.41399>
- Wahyudin, C. E. C. E. P., Apriliani, A. F. M. I., Ramdani, F. T., Pratidina, G. I. N. U. N. G., & Seran, G. G. (2023). A BIBLIOMETRIC ANALYSIS COLLABORATIVE

GOVERNANCE OF PLASTIC REDUCTION THROUGH THE TRANSFORMATION INDUSTRY. *Journal of Engineering Science and Technology*, 18(4), 85-93.

Wahyudin, C., Subagdja, O., & Iskandar, A. (2023). Desain Model Collaborative Governance Dalam Penanganan Pengurangan Penggunaan Plastik. *Jurnal Governansi*, 9(2), 151-162.

Zaccaro, S. J., & Klimoski, R. J. (2001). The nature of organizational leadership : understanding the performance imperatives confronting today's leaders. *Researchgate*, January, 504.
https://pdfs.semanticscholar.org/96f9/1e50ca4fb79f4840516606413d74e018b54c.pdf?_ga=2.67818001.1259414001.1590416622-145569250.1590416622