

PERAN KEPEMIMPINAN ORGANISASI DI ERA GLOBALISASI

Syafri Fadillah Marpaung¹, Randa Al Hudaya², Paidi Lukman³, Gilang Luthfie Dalimunthe⁴

syafriadillahmarpaung@uinsu.ac.id¹, randaalhudaya979@gmail.com²,
dedilukman10@gmail.com³, gilangluthfie@gmail.com⁴

Universitas Islam negeri sumatera Utara

ABSTRAK

Kepemimpinan dalam konteks organisasi telah mengalami transformasi signifikan di era globalisasi. Dengan perubahan dinamika pasar global dan perkembangan teknologi informasi, peran seorang pemimpin tidak lagi terbatas pada kepemimpinan tradisional yang bersifat otoriter atau transaksional. Sebaliknya, kepemimpinan saat ini menuntut keterampilan adaptasi yang cepat, visi strategis yang jelas, dan kemampuan untuk mengelola keanekaragaman budaya dan pandangan yang berasal dari berbagai belahan dunia. Di era ini, pemimpin organisasi harus mampu memahami dan menavigasi tantangan yang unik dari globalisasi, seperti persaingan yang semakin ketat, perubahan regulasi yang cepat, dan dinamika pasar yang tidak pasti. Mereka juga harus memiliki kemampuan untuk memotivasi dan menggerakkan tim lintas-budaya serta menangkap peluang yang muncul dari interkoneksi global. Kepemimpinan yang efektif dalam era globalisasi juga menekankan pentingnya komunikasi yang terbuka dan kolaboratif, kemampuan untuk mengelola perubahan dengan fleksibilitas, dan kesediaan untuk belajar secara terus-menerus.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Organisasi, dan Globalisasi.

ABSTRACT

Leadership in an organizational context has experienced a significant transformation in the era of globalization. With changes in global market dynamics and developments in information technology, the role of a leader is no longer limited to traditional authoritarian or transactional leadership. In contrast, today's leadership demands rapid adaptation skills, a clear strategic vision, and the ability to manage the diversity of cultures and views originating from different parts of the world. In this era, organizational leaders must be able to understand and navigate the unique challenges of globalization, such as increasingly fierce competition, rapid regulatory changes, and uncertain market dynamics. They must also have the ability to motivate and mobilize cross-cultural teams and seize opportunities emerging from global interconnection. Effective leadership in the era of globalization also emphasizes the importance of open and collaborative communication, the ability to manage change with flexibility, and a willingness to learn continuously.

Keywords: *Kepemimpinan, Organisasi, dan Globalisasi.*

PENDAHULUAN

Peran kepemimpinan dalam konteks organisasi telah mengalami evolusi yang signifikan seiring dengan munculnya era globalisasi. Globalisasi, yang ditandai dengan peningkatan interkoneksi ekonomi, sosial, dan budaya antar-negara, telah mengubah lanskap bisnis secara mendalam. Fenomena ini tidak hanya memperluas peluang bisnis, tetapi juga membawa tantangan baru yang kompleks bagi organisasi di seluruh dunia.

Di era globalisasi, organisasi menghadapi tekanan untuk beroperasi secara efektif dalam lingkungan yang berubah dengan cepat dan tidak pasti. Perkembangan teknologi informasi, telekomunikasi, dan transportasi telah menghapus batasan geografis, memungkinkan perusahaan untuk beroperasi di pasar global dengan lebih mudah daripada sebelumnya. Namun, hal ini juga memunculkan tantangan seperti persaingan yang semakin ketat, dinamika pasar yang tidak stabil, dan kebutuhan untuk mengelola keanekaragaman budaya dan perspektif di dalam tim dan pelanggan global.

Dalam panorama global yang terus berubah, kepemimpinan nasional memegang peran

sentral dalam menavigasi bangsa melalui kompleksitas dinamika internasional yang berkembang pesat, (Nye Jr, J. S., 2013). Era globalisasi telah menciptakan suatu konteks di mana batas-batas antarnegara semakin kabur, memunculkan tantangan baru yang tidak hanya bersifat lokal tetapi juga global, (Piketty, T., 2014). Perubahan ini memerlukan pemimpin nasional yang tidak hanya memiliki visi mendalam terhadap kebutuhan domestik, tetapi juga memahami implikasi dan dinamika perubahan di tingkat global, Morgenthau, (H. J., et al, 2016).

Globalisasi ekonomi, pertumbuhan teknologi, dan interkoneksi antarnegara telah menghadirkan pemimpin nasional dengan dinamika yang lebih kompleks, Rodrik, D. (2018). Keterkaitan antarnegara tidak hanya mempercepat aliran informasi tetapi juga menimbulkan tantangan baru, seperti perubahan dalam hubungan ekonomi internasional, dinamika keamanan global, dan dampak perubahan iklim yang meluas, Kissinger, H. (2015). Oleh karena itu, pemimpin nasional perlu memiliki pemahaman yang mendalam tentang konstelasi global untuk memastikan keberlanjutan dan kesejahteraan bangsanya di tengah perubahan global ini, Khanna, P. (2016). 2. Signifikansi Transformasi Kepemimpinan dalam Menghadapi Tantangan Global Dalam menghadapi kompleksitas tantangan global, transformasi kepemimpinan menjadi elemen yang krusial, (Avolio, B. J., & Walumbwa, F. O., 2014). Pemimpin nasional harus dapat mengembangkan kemampuan adaptasi, inovasi, dan responsivitas terhadap dinamika yang berkembang pesat di tingkat global, (Bass, B. M., & Riggio, R. E., 2018). Transformasi kepemimpinan mencakup perubahan paradigma dari model kepemimpinan tradisional menjadi kepemimpinan yang lebih inklusif, visioner, dan proaktif, (Yukl, G., 2013). Tantangan global tidak lagi dapat diatasi dengan pendekatan konvensional, dan transformasi kepemimpinan menjadi pintu gerbang untuk menghadapi perubahan ini, (Brown, M. E., et al., 2005).

Pendidikan dan pengembangan kepemimpinan yang fokus pada aspek global menjadi kunci untuk memastikan bahwa pemimpin nasional mampu memahami dan menghadapi tantangan yang bersifat lintas batas, (Meyer, W. W., & Driessen, M. P., 2013). Oleh karena itu, artikel ini akan mengeksplorasi secara mendalam transformasi kepemimpinan sebagai jawaban terhadap dinamika global, mengidentifikasi peran penting pendidikan dan pengembangan kepemimpinan dalam proses ini, (Higgs, M., & Aitken, P., 2013). Dengan demikian, artikel ini bertujuan untuk memberikan kontribusi pada pemahaman tentang bagaimana transformasi kepemimpinan dapat membantu pemimpin nasional memenuhi tantangan yang dihadapi di era globalisasi, (Bolden, R., Petrov, G., & Gosling, J., 2009

Dalam konteks ini, peran seorang pemimpin organisasi menjadi krusial. Kepemimpinan tidak lagi hanya tentang mengelola dan memotivasi tim di dalam batas-batas organisasi, tetapi juga tentang mengembangkan strategi yang dapat menghadapi kompleksitas global dan memanfaatkan peluang yang terbuka di pasar internasional. Pemimpin modern diharapkan memiliki kemampuan untuk memahami dinamika global, beradaptasi dengan perubahan yang cepat, dan memimpin dengan visi yang jelas untuk mencapai tujuan jangka panjang organisasi.

Selain itu, kepemimpinan dalam era globalisasi juga menekankan pentingnya komunikasi lintas-budaya yang efektif, kemampuan untuk membangun jaringan dan aliansi internasional, serta kemahiran dalam mengelola risiko yang berasal dari pasar global yang tidak stabil. Pemimpin yang berhasil di era ini tidak hanya berfokus pada keuntungan finansial tetapi juga pada keberlanjutan jangka panjang, inklusivitas, dan integritas organisasi.

Dengan demikian, memahami dan mengadaptasi peran kepemimpinan dalam konteks globalisasi tidak hanya penting bagi keberhasilan organisasi saat ini tetapi juga untuk mempersiapkan organisasi menghadapi tantangan yang akan datang di masa depan yang

semakin terhubung dan kompleks ini.

Kepemimpinan adalah konsekuensi logis dari timbulnya suatu kehidupan di masyarakat. Pemimpin seyogyanya adalah pribadi yang di korbankan, maksudnya segala bentuk kepentingan pribadi harus di relakan untuk kepentingan bersama agar tercapainya sebuah cita-cita yang telah disepakati sebelumnya. Pada hakekatnya setiap kelompok masyarakat pasti membutuhkan sosok yang menjadi panutan, baik itu sebagai pengambil keputusan, pelindung ataupun pengayomnya, maka disini dibutuhkan seseorang yang mempunyai nilai lebih untuk dijadikan seorang pemimpin pada kelompok tersebut.

Kepemimpinan menggambarkan hubungan antara pemimpin dengan yang dipimpin dan bagaimana seorang pemimpin mengarahkan yang dipimpin. Pemimpin dapat mempengaruhi perilaku para bawahan melalui pendekatan dalam mengelola manusia. Untuk itu organisasi memerlukan pemimpin yang mampu menjadi motor penggerak perubahan organisasi dan pemimpin yang mampu menetapkan gaya kepemimpinan merupakan usaha atau cara seorang pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi dengan memperhatikan unsur-unsur falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap bawahan.

Sehingga gaya kepemimpinan yang paling efektif adalah gaya kepemimpinan yang dapat mendorong atau memotivasi bawahannya, menumbuhkan sikap positif bawahan pada pekerjaan dan organisasi, dan mudah menyesuaikan dengan segala situasi. (Taufan & Siti, 2016:2). Kepemimpinan mempunyai peranan yang dominan untuk meningkatkan produktivitas kerja, baik pada tingkat individual, pada tingkat kelompok, maupun pada tingkat organisasi. Peranan pemimpin sangat diperlukan dalam usaha menetapkan tujuan, mengalokasi sumber daya yang langka, memfokuskan pelatihan pada tujuan-tujuan organisasi, mengkoordinasikan perubahan-perubahan yang terjadi, membina kontak antar pribadi dengan pengikutnya, dan menetapkan arah yang benar atau yang paling baik bila kegagalan terjadi (Titik Rosnani, 2012:2).

Begitupun dengan bernegara, dibutuhkan figur yang baik dan kompeten untuk menjadi pemimpin pemerintah disebuah negara. Di negara Indonesia sistem pemerintahan yang dianut adalah sistem pemerintahan presidensial, dimana presiden adalah sebagai kepala pemerintahan dan kepala negaranya, sesuai amanat Undang-Undang Dasar 1945 melalui Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 Tentang Pemerintah Daerah, negara Indonesia dibagi ke dalam daerah provinsi dan daerah kabupaten atau kota. Era desentralisasi telah memberikan dampak positif dalam pemerataan pembangunan di daerah. Proses pembangunan yang dilakukan dengan asas desentralisasi dan penuh rasa tanggung jawab akan mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur (Nursetiawan I , 2017) Walaupun banyak orang yang ingin memajukan daerahnya dengan cara menjadi figur calon pemimpin baik itu pemimpin nasional maupun pemimpin skala daerah. Pemimpin tidak hanya duduk di lembaga eksekutif saja, melainkan ada lembaga legislatif sebagai lembaga perwakilan yang bertugas menampung aspirasi masyarakat juga sebagai penyeimbang pemerintahan yang berkuasa. Dan harus menangguli permasalahan kemiskinan. Karena Pemerintah Indonesia telah memberi perhatian yang besar dan sangat serius terhadap penanggulangan kemiskinan (Sari, P, 2017).

Setelah dibukanya kesempatan itulah maka terdapat permasalahanpermasalahan yang timbul, yakni salah satunya adalah minimnya orang-orang yang berani tampil untuk mencalonkan dirinya sebagai pemimpin, calon pemimpin dalam hal ini presiden, kepala daerah, baik gubernur, wakil gubernur, bupati, wakil bupati dan wali kota ataupun calon anggota legislatif yang hadir di tengah tengah masyarakat, padahal figur orang-orang lama yang sudah menghiasi panggung politik tidak sedikit yang memiliki rekam jejak yang kurang baik, seperti terlibat korupsi, dan banyak lagi kasus-kasus lainnya. Begitu pula seorang pemimpin harus berfungsi sebagai evaluator, karena evaluasi sebagai kegiatan

terencana dan sistematis yang meliputi, pengamatan untuk mengumpulkan data atau fakta, penggunaan “pedoman” yang telah ditetapkan, pengukuran atau membandingkan hasil pengamatan dengan pedoman-pedoman yang sudah ditetapkan terlebih dahulu, penilaian dan pengambilan keputusan (R.R. Garvera, 2017).

Krisis kepemimpinan pemerintahan di Indonesia harus segera diatasi, bahkan masyarakat seakan kurang puas dengan kinerja yang tidak membawa angin perubahan di negeri ini jika yang memimpin hanya wajah-wajah lama. Seharusnya setiap pemimpin mulai menyadari bahwa masa kepemimpinannya memiliki tenggang waktu yang terbatas. Sangat diperlukan regenerasi, dengan mempersiapkan penggantinya yang nantinya siap menjadi penerus kepemimpinan bangsa ini. maka dari itu, pemimpin yang bijaksana adalah mereka yang mempersiapkan pengganti dirinya. Oleh karena itu penulis mencoba memaparkan, bagaimana sebenarnya pelaksanaan kepemimpinan pemerintahan di negara Indonesia pada saat ini dan teknik apa yang cocok diterapkan sebagai cara memimpin yang baik.

METHODE PENELITIAN

Penelitian ini bertempat di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, prodi manajemen pendidikan islam Stambuk 2023. Tepat nya di jalan William Iskandar, Kec. Percut sei tuan, Kabupaten Deli Serdang, Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini berlangsung dalam waktu beberapa hari pada bulan juni 2024. Peneliti menggunakan metode kualitatif, dimana penelitian langsung observasi ke lokasi penelitian yaitu prodi manajemen pendidikan islam stambuk 2023. Setelah itu wawancara dengan para kosma, mulai dari kosma MPI 1, 2, dan 3. Mengenai kepemimpinan mereka selama menjadi kosma dikelas masing- masing. Proses wawancara berlangsung dengan baik. Kemudian dokumentasi sebagai bukti proses dari observasi dan wawancara yang sudah berlangsung, dokumentasi di ambil ketika proses wawancara dengan para kosma- kosma MPI, dan setelah proses wawancara selesai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peran kepemimpinan dalam era globalisasi sangat penting dalam mempengaruhi kesuksesan dan keberlanjutan sebuah organisasi di tengah tantangan yang semakin kompleks dan dinamis. Pengantar Globalisasi dan Kepemimpinan adalah Globalisasi telah mengubah lanskap bisnis secara signifikan dengan mempercepat laju perubahan dan meningkatkan kompleksitas dalam pasar global. Kepemimpinan organisasi di era ini tidak hanya menghadapi tekanan untuk beradaptasi dengan perubahan teknologi dan pasar, tetapi juga untuk mengelola keragaman budaya, sosial, dan ekonomi. Peran Kepemimpinan dalam Mengelola Perubahan adalah Kepemimpinan di era globalisasi harus mampu memimpin organisasi melalui transformasi dan inovasi. Ini melibatkan kemampuan untuk merencanakan strategi jangka panjang yang mempertimbangkan tren global, mengantisipasi risiko, dan mengeksplorasi peluang baru.

Kepemimpinan Kolaboratif dan Multikultural adalah Pentingnya kepemimpinan yang kolaboratif dan mampu mengelola keragaman menjadi kunci sukses dalam konteks global. Kepemimpinan yang efektif harus mampu mengintegrasikan berbagai perspektif budaya dan nilai-nilai untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan produktif. Kepemimpinan Transformasional dan Inovasi yaitu Kepemimpinan transformasional diperlukan untuk mendorong perubahan organisasi yang diperlukan dalam menghadapi globalisasi. Pemimpin harus mampu menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk berinovasi, beradaptasi, dan menciptakan nilai tambah bagi organisasi.

Tantangan dan Peluang Bagi Kepemimpinan di Era Globalisasi yaitu Tantangan bagi kepemimpinan meliputi mengelola kompleksitas, mengambil risiko yang terkendali, dan

menjaga keseimbangan antara keuntungan jangka pendek dan keberlanjutan jangka panjang. Di sisi lain, globalisasi juga membawa peluang untuk ekspansi pasar, kolaborasi lintas batas, dan akses terhadap sumber daya yang lebih luas.

Mengelola Kompleksitas dan Perubahan, Di era globalisasi, kepemimpinan harus mampu mengelola kompleksitas yang meningkat dan perubahan yang cepat. Hal ini termasuk memahami dan mengintegrasikan berbagai faktor ekonomi, politik, sosial, dan teknologi yang mempengaruhi operasi organisasi. Kepemimpinan yang efektif harus mampu merencanakan strategi adaptasi yang cepat dan responsif terhadap perubahan pasar global. Memimpin dalam Lingkungan Multikultural Globalisasi membawa kebutuhan untuk memimpin di lingkungan yang semakin multikultural dan multinasional. Kepemimpinan yang berhasil harus mampu mengelola perbedaan budaya, nilai, dan norma yang ada di dalam organisasi atau di antara cabang-cabang internasional. Ini melibatkan kemampuan untuk mempromosikan inklusi, menghargai keberagaman, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi lintas batas. Mendorong Inovasi dan Keunggulan Kompetitif Kepemimpinan di era globalisasi juga harus mampu mendorong inovasi dan menciptakan keunggulan kompetitif bagi organisasi. Pemimpin perlu menjadi katalisator untuk perubahan positif dan menginspirasi tim untuk berpikir kreatif, mengeksplorasi ide baru, dan mengembangkan produk atau layanan yang relevan dengan pasar global. Menghadapi Tantangan Keberlanjutan, Tantangan keberlanjutan seperti isu lingkungan, sosial, dan tuntutan etika semakin penting dalam konteks globalisasi. Kepemimpinan yang bertanggung jawab harus memimpin dengan memperhatikan dampak jangka panjang dari keputusan bisnis terhadap masyarakat dan lingkungan secara global. Mengelola Jaringan dan Hubungan Lintas Batas Kepemimpinan global juga melibatkan kemampuan untuk membangun dan mengelola hubungan yang kuat dengan berbagai stakeholder lintas batas, termasuk pelanggan, pemasok, dan mitra strategis. Ini membutuhkan kemampuan komunikasi lintas budaya dan negosiasi yang efektif untuk memastikan kepentingan organisasi terjaga dalam konteks global yang dinamis.

Hasil dari kepemimpinan yang efektif di era globalisasi termasuk kemampuan organisasi untuk bertahan dan tumbuh di pasar global yang kompetitif, menciptakan nilai tambah bagi pemegang saham dan masyarakat secara luas, serta mempertahankan reputasi yang baik dalam konteks global. Implikasinya adalah bahwa kepemimpinan tidak lagi hanya berfokus pada aspek lokal, tetapi harus memperluas pandangan dan pendekatannya untuk mengatasi tantangan dan memanfaatkan peluang yang datang dari pasar global yang terhubung secara erat.

Para pemimpin bangsa saat ini, khususnya pemimpin pemerintah atau pemimpin suatu organisasi politik di Indonesia seolah terbuai dengan berkembangnya zaman. Berada di lingkungan kekuasaan memang sangat menjanjikan dan membuat semua orang lupa akan tugas selanjutnya yang harus dipersiapkan sejak saat ini, salah satunya menyiapkan pemimpin untuk generasi berikutnya. Banyak dari mereka para pemimpin yang terjerat kasus korupsi karena beberapa faktor, salah satu contohnya faktor yang pertama adalah politik balas jasa, penyuapan, ataupun menerima atau memberi hadiah kepada pihak lain dalam konteks ingin mempertahankan kekuasaan. Faktor yang kedua adalah pemimpin itu dihasilkan melalui cara-cara yang instan seperti melalui penyuapan seseorang itu bisa duduk menjadi pemimpin, berdasarkan kedekatan dengan lingkungan birokrasi lantas seseorang itu dimudahkan tanpa proses seleksi sebagai pimpinan dan masih banyak cara instan lainnya yang berujung pada penurunan kualitas calon pemimpin mendatang. Maka tidak heran banyak pemimpin yang ingin merasa serba instan, dan tidak memahami konteks keilmuannya. Kurang sadarnya pemimpin akan dampak dari arus globalisasi yang begitu cepat membuat kondisi-kondisi bangsa sangat rentan dan cepat berubah, salah satunya

tentang pluralisme, perbedaan pendapat, yang kemudian para masyarakat terjebak ke dalam gagalnya memahami sebuah arti penting keberagaman antara satu dengan yang lainnya.

Karakteristik pemimpin yang memiliki yang melontarkan suatu acara tentang kharisma menunjukkan perilaku-perilaku bagaimana pemimpin seharusnya bertindak, yang patut dicontoh oleh bawahan, misalnya tokoh yang mendirikan perguruan taman kebiasaan kerja keras dan disiplin pada setiap siswa yang digagas pada tahun. Meskipun hari. Dengan perilaku yang tampak tersebut ajaran itu lebih dulu dimaksudkan untuk bawahan dihadapkan pada contoh atau memandu bagaimana seorang guru berperan teladan yang baik. Seperti ciri “ Ing ngarso dan bertindak di antara anak didiknya. sung tulodho”, yang menekankan Namun pada kenyataannya teori itu bisa saja pentingnya pemimpin memberikan contoh diterapkan dalam dunia organisasi, baik bagi lingkungan sekitarnya terutama pandangan ini sangat terkenal dengan tiga bawahan. Dengan demikian pemimpin prinsip utama seperti yang dijelaskan di mampu membangkitkan kepercayaan dan bawahan ini. Hal ini juga diakui oleh memberi teladan dalam hal sikap, perilaku, Djamiludin Ancok seorang ahli di bidang prestasi maupun komitmen kepada kepemimpinan yang mengatakan bahwa kita bawahannya bangsa Indonesia sudah memiliki konsep Ciri Inspirational Motivation dan kepemimpinan yang bagus dan berpotensi Intellectual Stimulation sepadan dengan untuk dikembangkan, dan salah satunya prinsip “Ing madyo mangun karso” di mana menyebut ajaran dari Ki Hadjar Dewantoro pemimpin menantang dan memberikan (Pamudji, 1995). Ki Hadjar Dewantoro inspirasi pada bawahan dengan melatih menjelaskan bahwa pemimpin seharusnya kepekaan dan menciptakan kegembiraan mengikuti tiga prinsip yaitu: dalam menyelesaikan pekerjaannya, 1. Ing ngarso sung tulodho. Seorang membangkitkan semangat, optimisme, pemimpin harus mampu, melalui sikap mendorong bawahan memunculkan ide-ide dan perbuatannya, menjadikan dirinya baru dan inovatif atas masalah yang pola anutan dan ikutan orang yang dihadapi. Secara umum diharapkan dipimpinya. pemimpin yang demikian memberikan 2. Ing madyo mangun karso. Seorang motivasi ketika berada di tengah-tengah pemimpin harus mampu membangkitkan b a w a h a n n y a , m e m b e r i k a n s o l u s i semangat berswakarsa dan berkreasi permasalahan yang tidak konvensional dan pada orang-orang yang dibimbingnya mencoba memberikan alternative yang 3. Tut wuri handayani. Seorang pemimpin mungkin belum terpikirkan oleh bawahan. harus mampu mendorong anggotanya Kegagalan yang dialami tidak dianggap agar berani berjalan di depan dan sebagai sesuatu yang buruk namun justru sanggup bertanggung jawab. Apabila mempunyai nilai yang positif untuk kita mencermati apa yang diuraikan oleh Ki Hadjar Dewantoro dan melanjutkan langkah berikutnya, dengan m e m a h a m i g a y a k e p e m i m p i n a n demikian bawahan akan tetap optimis Transformasional, maka kita menemukan meskipun banyak dihadapi oleh hambatan prinsip yang hampir mendekati mirip.

Arti pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan/ kelebihan di satu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan. Ada Tiga teori dalam buku Karini Kartono (2016:33) yang menjelaskan munculnya pemimpin adalah sebagai berikut : Pertama ,Teori Genetis menyatakan sebagai berikut :

1) Pemimpin itu tidak dibuat, akan tetapi lahir jadi pemimpin oleh bakatbakat alami yang luar biasa sejak lahirnya.

2) Dia ditakdirkan lahir menjadi pemimpin dalam situasi dan kondisi yang bagaimanapun juga, yang khusus.

3) Secara filsafat, teori tersebut menganut pandangan deterministik. Kedua, Teori Sosial (lawan Teori Genetis) menyatakan sebagai berikut : 1) Pemimpin itu harus disiapkan,

di didik, dan dibentuk, tidak terlahirkan begitu saja. 2) Setiap orang bisa menjadi pemimpin melalui usaha penyiapan dan pendidikan serta didorong oleh kemauan sendiri. Ketiga, Teori Ekologis atau Sintetis (muncul sebagai reaksi dari kedua teori tersebut lebih dahulu), menyatakan sebagai berikut : Seseorang akan sukses menjadi pemimpin bila sejak lahirnya dia telah memiliki bakat-bakat kepemimpinan, dan bakat-bakat ini sempat dikembangkan melalui pengalaman dan usaha pendidikan; juga sesuai dengan tuntutan lingkungan/ekologisnya. Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan khususnya kecakapan-kelebihan di satu bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu untuk pencapaian satu beberapa tujuan. (Kartini Kartono, 1994 : 181). Menurut Anoraga (2003:2) Pemimpin adalah inti dari manajemen. Ini berarti bahwa manajemen akan tercapai tujuannya jika ada pemimpin. Kepemimpinan hanya dapat dilaksanakan oleh seorang pemimpin. Seorang pemimpin adalah seseorang yang mempunyai keahlian memimpin, mempunyai kemampuan mempengaruhi pendirian/pendapat orang atau sekelompok orang tanpa menanyakan alasan-alasannya. Seorang pemimpin adalah seseorang yang aktif membuat rencana-rencana, mengkoordinasi, melakukan percobaan dan memimpin pekerjaan untuk mencapai tujuan bersama-sama. Kepemimpinan mempunyai kata dasar pemimpin yaitu seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan khususnya kecakapan dan kelebihan di satu bidang, sehingga ia mampu mempengaruhi orang – orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas tertentu, untuk pencapaian satu atau beberapa tujuan (Kartini Kartono 1994:33). Sebagaimana dikutip Junquera dan Ordiz (2008:3) menunjukkan bahwa dalam kajian kepemimpinan selalu mengandung beberapa penjelasan sebagai berikut: a) bagaimana para pemimpin mampu mengelola organisasi untuk prestasi dan pertumbuhan perusahaan-perusahaan sukses, kemenangan militer, dan kesuksesan dalam memimpin reformasi sosial untuk mencapai kemerdekaan dari tirani politik; b) bagaimana para pemimpin tertentu mampu mencapai tingkat yang luar biasa motivasi pengikut mereka, kekaguman, rasa hormat, kepercayaan, komitmen, dedikasi, loyalitas, dan kinerja c) perilaku simbolik dan emosional dari pemimpin, termasuk, pemimpin visioner, peran, citra, keluarbiasaan, kemampuan mengambil risiko, serta karakteristik kognitif lain berbasis jenis perilaku, fleksibilitas dan kepekaan terhadap lingkungan, dan d) penekanan efek para pemimpin, seperti menanamkan harga diri, menyampaikan emosi dan mencapai identifikasi dengan pemimpin visi, nilai, dan perasaan kelompok.

DISKUSI

Kepemimpinan para kosma- kosma terhadap kelas nya, mulai dari MPI 1, 2, dan 3. Sudah bagus dalam memimpin. Pengakuan mereka, bahwa memimpin bukan lah hal yang gampang, karena kita yang menjadi contoh dan diikuti oleh anggota kita. Dan mereka selaku kosma- kosma sudah berhasil membuat kelas nya menjadi kondusif.

Adaptasi terhadap Perubahan Cepat pada Kepemimpinan dalam era globalisasi harus memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi dan merespons perubahan pasar yang cepat dan dinamis. Ini melibatkan pengambilan keputusan yang cepat dan tepat dalam menghadapi tantangan baru dan peluang yang muncul. Pengelolaan Diversitas Dengan globalisasi, organisasi menjadi lebih multikultural dan multinasional. Kepemimpinan yang efektif harus mampu mengelola keragaman budaya, bahasa, dan nilai-nilai yang ada di dalam organisasi agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan produktif. Promosi Inovasi Kepemimpinan di era globalisasi harus memfasilitasi inovasi dan kreativitas dalam organisasi untuk mempertahankan daya saing. Pemimpin harus mendorong timnya untuk berpikir di luar kotak, menciptakan produk dan layanan baru, serta mengembangkan solusi yang relevan dengan kebutuhan global. Kepemimpinan Transformasional Pemimpin perlu mampu melakukan transformasi organisasi agar dapat

beradaptasi dengan lingkungan bisnis yang berubah. Ini termasuk membangun visi yang jelas, memotivasi karyawan, dan membangun budaya organisasi yang mendukung perubahan dan inovasi. Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan Di era globalisasi, tanggung jawab sosial dan lingkungan semakin menjadi fokus utama. Kepemimpinan yang bertanggung jawab harus mempertimbangkan dampak dari keputusan bisnis terhadap masyarakat dan lingkungan global, serta mempromosikan praktik bisnis yang berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan dapat diketahui bahwa menunjukkan bahwa masyarakat Indonesia membutuhkan pemimpin jujur, yang lahir dari golongan muda serta demokratis dalam cara pandang menyelesaikan sebuah permasalahan dan sadar akan pentingnya keberagaman berbangsa dan bernegara. Pemimpin organisasi di Indonesia apapun jenisnya harus dilandasi pada nilai-nilai Pancasila sebagai landasan falsafah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Teknik yang diterapkan untuk terwujudnya kepemimpinan pemerintahan yang baik adalah dengan berpedoman pada falsafah Pancasila dan memberi contoh teladan yang baik adalah merupakan cara yang sangat ampuh di masyarakat. Sudah Sepatutnya menjadi tanggungjawab kita semua untuk mempersiapkan generasi penerus yang mempunyai karakter serta nilai-nilai dasar Pancasila dibarengi dengan dasar agama yang kuat. Kepemimpinan Pemerintahan mempunyai kedudukan yang sangat strategis dalam pelaksanaan kebijakan-kebijakan pemerintah dalam rangka mewujudkan tujuan negara dan cita-cita nasional.

Pentingnya Adaptasi dan Responsibilitas Kepemimpinan memiliki peran krusial dalam mengadaptasi organisasi terhadap perubahan yang cepat dan kompleks di era globalisasi. Pemimpin harus memiliki kemampuan untuk merespons dinamika pasar global yang berubah dengan cepat. Mengelola Keragaman Di tengah lingkungan kerja yang semakin multikultural, kepemimpinan yang efektif adalah yang mampu mengelola keragaman budaya, nilai, dan praktik kerja. Ini diperlukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung kolaborasi lintas budaya. Mendorong Inovasi dan Keunggulan Kompetitif Pemimpin harus berperan sebagai penggerak utama dalam mempromosikan inovasi dan kreativitas di dalam organisasi. Hal ini membantu organisasi tetap relevan dan kompetitif dalam pasar global yang berubah dengan cepat.

Kepemimpinan Transformasional Kepemimpinan transformasional diperlukan untuk memimpin organisasi melalui perubahan besar dan transformasi strategis yang diperlukan dalam menghadapi globalisasi. Pemimpin yang mampu membangun visi yang kuat, memotivasi karyawan, dan memperkuat budaya organisasi akan menjadi kunci keberhasilan dalam menghadapi tantangan ini. Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan Dalam era globalisasi, tanggung jawab sosial dan lingkungan semakin penting. Kepemimpinan yang bertanggung jawab harus mempertimbangkan dampak dari keputusan bisnis terhadap masyarakat dan lingkungan global, serta mempromosikan praktik bisnis yang berkelanjutan.

Kesimpulan ini menegaskan bahwa kepemimpinan yang efektif di era globalisasi bukan hanya tentang memimpin secara strategis dan inovatif, tetapi juga tentang memahami dan merespons dengan bijak dinamika sosial, budaya, dan ekonomi global. Pemimpin yang berhasil akan mampu mengarahkan organisasi menuju keberhasilan jangka panjang dengan memanfaatkan peluang dan mengelola risiko yang muncul dalam pasar global yang berubah-ubah.

DAFTAR PUSTAKA

- Yukl, Gary. (2012). *Leadership in Organizations*. Pearson Education.
- House, Robert J., Hanges, Paul J., Javidan, Mansour, Dorfman, Peter W., & Gupta, Vipin. (2004). *Culture, Leadership, and Organizations: The GLOBE Study of 62 Societies*. Sage Publications.
- Avolio, Bruce J., & Yammarino, Francis J. (Eds.). (2013). *Transformational and Charismatic Leadership: The Road Ahead*. Emerald Group Publishing Limited.
- Kotter, John P. (2012). *Leading Change*. Harvard Business Review Press.
- Northouse, Peter G. (2018). *Leadership: Theory and Practice*. Sage Publications.
- Garvera, R. R. (2017). Evaluasi Program Raskin Oleh Tim Koordinasi Raskin Kecamatan Di Desa Buniseuri Kecamatan Cipaku Kabupaten Ciamis. *MODERAT (Modern dan Demokratis)*, 3(2), 79-98.
- Bass, B.M. 1985. *Leadership and pertama menentukan keberhasilan Performance Appraisal Beyond pemimpin diukur dari mampu tidaknya Expectation*. New York : Free Press
- Gardner, Howard. (1995). *Leading Minds: An Anatomy of Leadership*. Basic Books.
- WARDANI, ARI KUSUMAH. "Dormansi Organisasi Di Era Globalisasi." *Moderat: Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan* 4.3 (2018): 28-35.
- Garis, Regi Refian. "Kepemimpinan pemerintahan pada era globalisasi (kajian tentang kepemimpinan pemerintahan di indonesia)." *Moderat: Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan* 4.1 (2018): 1-11.
- Abdulmudy, Reza. "Peran Kepemimpinan Dalam Organisasi (Studi Kasus: Kantor Komite Nasional Pemuda Indonesia Provinsi Maluku)." *Prosiding 2nd Seminar Nasional IPTEK Terapan (SENIT) 2017*. Vol. 2. No. 1. 2017.
- Avolio, B. J., & Walumbwa, F. O. (2014). Transformational Leadership and Organizational Psychology. In K. W. Cameron & G. M. Spreitzer (Eds.), *The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship* (pp. 371-382). Oxford University Press.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership* (2nd ed.). Psychology Press.
- Marquardt, M. J. (2011). *Building the Learning Organization: Mastering the 5 Elements for Corporate Learning*. Nicholas Brealey Publishing.