

Strategic Leadership Management Analysis for Sustainable Corporate Development

Analisis Manajemen Kepemimpinan Strategik untuk Perkembangan Perusahaan yang Berkelanjutan

Naba Fahlan Yakub

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Banten, Pandeglang, Indonesia

✉ nabafahlan@gmail.com

Received: 22-06-2024

Revised: 26-06-2024

Accepted: 27-06-2024

ABSTRACT

In every organization, whether an institution or a company, there must be at least someone who is a leader in the organization's activities. In leadership, he has the task of determining a strategic policy taken that can affect the sustainability of an organization. In leadership, he has the task of determining a strategic policy taken that can affect the sustainability of an organization. A company can move forward or vice versa depending on how a policy from the leader can impact the company. The right strategic leadership will be indispensable to sustainably develop a company. This strategic policy is related to various things that are further expected to make the company develop more sustainably. This study will discuss how a strategic leadership can develop a company sustainably by paying attention to three factors: human resource management, company management, and leadership itself. Human resources are people in an organization or company starting with all levels in it, then company management which means all forms of management and standardization of work in a company, and in leadership blessed with a leadership style and the application of a clear structure in a company.

Keywords: *leadership, strategic management, management*

ABSTRAK

Dalam setiap organisasi baik lembaga ataupun perusahaan pasti terdapat setidaknya seseorang yang bertugas sebagai pemimpin dalam kegiatan organisasi tersebut. Dalam kepemimpinan tersebut memiliki tugas untuk menentukan suatu kebijakan strategis yang diambil yang dapat berpengaruh dalam keberlangsungan dari sebuah organisasi tersebut. Sebuah perusahaan dapat bergerak maju ataupun justru



sebaliknya tergantung bagaimana suatu kebijakan dari pemimpin dapat berdampak terhadap perusahaan tersebut. Kepemimpinan strategis yang tepat akan sangat diperlukan untuk dapat mengembangkan sebuah perusahaan secara berkelanjutan. Kebijakan strategik ini berkaitan dengan berbagai hal yang selanjutnya diharapkan dapat membuat perusahaan lebih berkembang secara berkelanjutan. Dalam penelitian ini akan dibahas tentang bagaimana sebuah kepemimpinan strategis untuk dapat mengembangkan perusahaan secara berkelanjutan dengan memperhatikan tiga faktor yaitu manajemen sumber daya manusia, manajemen perusahaan, dan kepemimpinan itu sendiri. Sumber daya manusia adalah orang-orang yang ada di dalam organisasi atau perusahaan mulai dengan segala tingkatan di dalamnya, selanjutnya adalah manajemen perusahaan yang berarti segala bentuk pengelolaan dan standarisasi dari pekerjaan di sebuah perusahaan, dan dalam kepemimpinan berkaitan dengan gaya kepemimpinan serta penerapan struktur yang jelas dalam sebuah perusahaan.

Kata kunci: kepemimpinan, manajemen strategik, manajemen

PENDAHULUAN

Dalam pengelolaan sebuah perusahaan tentu saja tidak dapat dipisahkan dari peran pemimpin di dalamnya. Kepemimpinan merupakan salah satu fungsi dari manajemen yang penting dari konsep manajemen itu sendiri.

Kemampuan seorang pemimpin dalam memimpin secara efektif merupakan salah satu kunci terlaksananya seluruh unsur manajemen dengan baik dan tepat. Pemimpin harus mampu menjalankan semua fungsi dan peran yang mungkin dilakukan setiap saat guna memadukan sumber daya manusia serta sumber daya lainnya dalam maksud untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan di dalam visi dan misi yang selanjutnya diturunkan melalui strategi perusahaan untuk dapat diimplementasikan.

Kepemimpinan atau dapat disebut juga dengan leadership adalah hal yang bisa dikatakan sebagai sesuatu yang esensial dan penting dalam sebuah proses kemajuan dari suatu organisasi atau perusahaan. Pemimpin yang memiliki kemampuan leadership yang baik dan benar pasti akan memiliki tujuan untuk mengarahkan dan mengelola perusahaannya ke arah yang lebih baik di masa mendatang.

Kepemimpinan strategis merupakan aspek yang mempengaruhi pengelolaan suatu organisasi yang bertujuan untuk mencapai tujuan jangka panjang. Hal ini mencakup kemampuan untuk menghubungkan visi dan misi

perusahaan, memandu tim melalui strategi perubahan yang dinamis, dan menyelaraskan upaya menuju tujuan kesuksesan berkelanjutan.

Kepemimpinan strategis juga merupakan model pendekatan kepemimpinan yang berfokus pada pengembangan dan penerapan strategi jangka panjang untuk mencapai tujuan organisasi. Fungsi dari kepemimpinan di dalam konsep manajemen adalah suatu upaya yang dilakukan oleh pemimpin terhadap suatu kelompok untuk dapat memberikan nilai lebih pada kelompok tersebut. Kepemimpinan akan mampu menjalankan fungsinya dengan baik, jika pemimpin di dalamnya memiliki dominasi pengaruh yang kuat terhadap kelompok sosial lainnya.¹

Pemimpin (*leader*) adalah figur atau seseorang yang memimpin, sedangkan kepemimpinan adalah kapabilitas dari seseorang untuk dapat memberikan pengaruh atau mengajak orang lain (pengikut atau anak buah) untuk mencapai tujuan kelompok atau organisasinya.²

Lebih lanjut dikatakan bahwa pemimpin merupakan sosok dari seorang pribadi manusia, sedangkan kepemimpinan merupakan sifat yang terdapat pada seseorang tersebut sebagai pemimpin. Pemimpin dan kepemimpinan dapat didefinisikan melalui beberapa pendekatan, di antaranya:³

1. Pendekatan Berdasarkan Karakteristik Pribadi. Pendekatan ini menekankan atribut (karakteristik, sifat, atau detail) pribadi dari pemimpin. Pemikiran perkiraan yang digunakan dalam pendekatan ini bahwa seseorang pemimpin memiliki ciri-ciri yang tidak dimiliki oleh orang lain pada umumnya yang bukan pemimpin. Dalam pendekatan ini lebih menekankan bahwa keterampilan atau kemampuan dari seorang pemimpin telah dimiliki secara alamiah sejak dilahirkan atau bahkan sejak dalam kandungan. Orang yang mempercayai teori ini berpendapat bahwa "*certain people are born to be leader*". Pendapat ini disebut *trait theory*.
2. Pendekatan Berdasarkan Perilaku. Pendekatan ini berpusat kepada pendekatan yang berfokus pada aspek-aspek psikologis, terutama psikologi dari kepemimpinan kelompok. Pendekatan ini disebut pendekatan behavioral atau environmental.

¹ Munajat., et al. 2023. *Manajemen Kepemimpinan*. (Purbalingga : EUREKA MEDIA AKSARA), 8.

² Haryono, Siswoyo. 2015. *Intisari Teori Kepemimpinan*. (Bekasi : PT. Intermedia Personalia Utama), 4.

³ Haryono, Siswoyo. 2015. *Intisari Teori Kepemimpinan*. (Bekasi : PT. Intermedia Personalia Utama), 2.

3. Pendekatan Berdasarkan Kekuasaan-Pengaruh. Pendekatan ini memahami kepemimpinan berdasarkan proses mempengaruhi dari para pemimpin terhadap pengikutnya. Pendekatan ini disebut sebagai pendekatan kepemimpinan karismatik.
4. Pendekatan Situasional. Pendekatan ini menekankan tentang kontekstualitas yang dihadapi pemimpin dalam organisasi seperti tuntutan dari pekerjaan, sifat atau jenis pekerjaan, hubungan moralitas dari atasan-bawahan, serta beberapa faktor dari luar lainnya serta karakteristik dari para pengikutnya. Pendekatan kepemimpinan seperti ini disebut kepemimpinan kontinjensi (*contingensi leadership*) atau (*situational leadership*).

Pemimpin strategis memiliki sebuah tanggung jawab dalam merumuskan visi, misi, dan tujuan organisasi, serta mengidentifikasi upaya strategis yang diperlukan untuk mencapai tujuan dengan beragam cara. Pendekatan ini melibatkan tentang pengambilan keputusan didasarkan sebuah analisis yang mendalam terhadap lingkungan internal dan eksternal dari organisasi atau perusahaan, serta mencakup pengelolaan risiko dan peluang dengan bijaksana.

Pemimpin strategis memiliki penglihatan yang jelas tentang arah dan tujuan masa depan dari organisasi. Mereka harus mampu untuk melihat segala potensi serta peluang yang ada untuk dapat mencapai keunggulan bersaing di dalam industri atau dala pasar yang semakin kompetitif. Konsep dasar pemahaman kepemimpinan (*fundamental Leadership*) merupakan hal yang penting dalam suatu perusahaan atau organisasi karena kepemimpinan merupakan salah satu kunci keberhasilan organisasi. Setiap keputusan, tindakan, dan laju pertumbuhan suatu perusahaan pasti membutuhkan seorang pemimpin.

Visi dan misi tim dapat dicapai melalui kerja keras dan di bawah bimbingan orang-orang yang memiliki kualitas kepemimpinan yang sangat kuat. Dengan kepemimpinan yang baik dan kerjasama tim yang baik, suatu tim dapat menghadapi masalah dan meminimalisir hambatan yang bisa saja terjadi dalam perjalanan sebuah bisnis.

Sedangkan pemahaman tentang manajemen strategi adalah sebuah keterampilan yang merencanakan suatu strategi dengan skala besar yang berorientasi jangka panjang dengan perubahan dan penyesuaian kekuatan-kekuatan ke dalam kondisi yang dianggap menguntungkan dan ditetapkan sedemikian rupa sehingga memungkinkan sebuah organisasi berinteraksi secara

efektif dengan lingkungannya dalam kondisi persaingan yang di arahkan pada optimalisasi pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi tersebut.⁴

Jika disimpulkan dari beberapa penjabaran diatas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen kepemimpinan strategis bertujuan untuk mencapai visi, misi, serta tujuan perusahaan untuk jangka panjang secara berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini digunakan metode deskriptif kualitatif dengan melakukan *literatur review* sebanyak 10 (sepuluh) jurnal yang memiliki keterkaitan dengan manajemen kepemimpinan strategik. Metode penelitian deskriptif kualitatif adalah jenis, desain, atau rencana dari rancangan sebuah penelitian yang biasa digunakan untuk mempelajari suatu objek penelitian yang ada dalam situasi alami atau di dalam kehidupan nyata dan tidak tunduk pada suatu pengkondisian tertentu, seperti dalam penelitian berbentuk sebuah eksperimen. Deskriptif sendiri berarti hasil penelitian akan dideskripsikan secara jelas yang berdasarkan kepada penelitian yang telah dilakukan, tanpa menarik suatu kesimpulan berdasarkan hasil penelitiannya.

Penelitian Deskriptif yaitu adalah sebuah penelitian yang dilakukan terhadap variabel mandiri tanpa perlu membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain, jadi variabel yang diteliti bersifat mandiri. Tujuan penelitian ini menggambarkan secara tepat sifat-sifat dari suatu individu, keadaan, gejala atau kelompok tertentu atau untuk menentukan frekuensi atau penyebaran suatu masalah.⁵

Jurnal yang digunakan dalam penelitian ini adalah jurnal yang berada dalam kurun waktu tidak lebih dari 5 (lima) tahun yang masih bersinggungan dengan manajemen kepemimpinan strategik untuk kemudian dapat dilakukan analisis tentang hal yang menjadi fokus dan tujuan dalam manajemen kepemimpinan strategik. Sehingga selanjutnya akan didapatkan bagaimana Peran Analisis Manajemen Kepemimpinan Strategik terhadap Keberlangsungan Perusahaan.

⁴ Pahlevi & Musa. 2023. *Manajemen Strategi*. (Makassar : Penerbit Intelektual Karya Nusantara), 3.

⁵ Abubakar, Rifa'i. 2021. *Pengantar Metodologi Penelitian*. (Yogyakarta : SUKA-Press UIN Sunan Kalijaga), 6-7.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam melakukan pengembangan sebuah perusahaan tentu saja tidak dapat dilepaskan dari keberadaan setidaknya seorang pimpinan di dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Setidaknya terdapat 3 (tiga) faktor yang tidak dapat dipisahkan dalam manajemen kepemimpinan strategis, yaitu faktor manajemen sumber daya manusia, faktor manajemen perusahaan, dan faktor kepemimpinan itu sendiri.

Berdasarkan hal tersebut, dilakukan pula penelusuran terhadap jurnal yang membahas mengenai manajemen kepemimpinan strategis yang dijelaskan dalam tabel berikut:

Tabel 1. *Literatur Review Leadership Management Strategics*

No.	Nama Peneliti	Faktor Manajemen Sumber Daya Manusia			Faktor Manajemen Perusahaan			Faktor Kepemimpinan		
		Pengembangan/ Pelatihan Karyawan	Motivasi Karyawan	Pemantauan Karyawan Kinerja	Pengelolaan Perusahaan	Pencapaian Perusahaan Secara Jelas Target	Standar Kerja Perusahaan	Kepemimpinan Transformatif	Penerapan Organisasi Secara Jelas Struktur	Pengaruh Kepemimpinan Gaya
1.	Gibson Manalu, Charli Sitinjak (Manalu & Sitinjak. 2022)	√			√					
2.	Ridwan Nur Pangestu, Dhea Septia Rani, Tuhu Setya Ning Tyas, Zahratul Farhah, Zaqiyah Nur Afifah (Pangestu., et al. 2022)	√	√			√				
3.	Muhammad Richo Rianto (Rianto, Muhammad Richo. 2021)	√		√	√			√		
4.	Budi Prajogo, Muh. Tahang (Prajogo & Tahang, 2023)	√			√		√	√	√	√
5.	Alfonso lande, Anjas Ferliandre, Meita Anggraini (Lande, et al. 2021)		√	√	√					√
6.	Desi Tya Astuti (Astuti, Desi Tya. 2021)	√			√					√
7.	Marniati Syam, Rusdian Rauf (Syam & Rauf. 2022)			√						√
8.	Martinus Nahak, Lena Ellitan (Nahak & Ellitan. 2023)			√	√	√	√			√
9.	Kyunga Naa, Yunjeong Leea, Hageong Yub (Naa, Leea, & Yub. 2023)				√	√				√
10.	Dian Kusuma Wardhani, Wiwik Supratiwi (Wardhani & Supratiwi. 2023)				√					√

Sumber : Data yang Olah (2024)

Artikel yang digunakan untuk melakukan penelitian ini merupakan artikel yang relevan dengan manajemen kepemimpinan strategis selama 5 (lima) tahun terakhir, sehingga diharapkan dapat terus relevan dengan perkembangan yang ada saat ini. Selain itu, di antara sumber jurnal yang digunakan dalam analisis, juga digunakan jurnal dalam dan luar negeri dalam analisis untuk memperluas perspektif dan referensi yang ada. Setelah menelusuri dan menganalisis berbagai sumber jurnal, ditemukan beberapa poin penting terkait manajemen kepemimpinan strategis. yang disampaikan melalui tabel bawah ini:

Tabel 2. Pengelompokan hasil Penelitian

No.	Faktor Manajemen Sumber Daya Manusia	Faktor Manajemen Perusahaan	Faktor Kepemimpinan
1.	Pengembangan/ Pelatihan karyawan	Pengelolaan Perusahaan	Kepemimpinan Transformasional
2.	Motivasi Karyawan	Penetapan Target Perusahaan Secara Jelas	Penerapan Struktur Organisasi Secara Jelas
3.	Pemantauan Kinerja Karyawan	Standar Kerja Perusahaan	Pengaruh Gaya Kepemimpinan

Sumber : Data yang Olah (2024)

Hasil tersebut merupakan hasil yang telah digabungkan dari seluruh kesimpulan dari jurnal penelitian yang berbeda-beda, sehingga diperoleh beberapa poin terkait dengan kesimpulan tersebut yang selanjutnya dikelompokkan menjadi satu dan jika diubah menjadi gambar diperoleh hasil sebagai berikut:



Gambar 1. Literatur Review Leadership Management Strategics

Sumber : Penulis (2024)

Faktor Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam sebuah perusahaan tentu saja terdapat pekerja atau karyawan yang dikelola. Pengelolaan dari seluruh pekerja ini disebut juga dengan manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dalam

sebuah perusahaan yang tergolong penting. Kehadiran dari sumber daya manusia ini sebagai roda penggerak dari jalan atau tidaknya sebuah perusahaan.

Dapat dikatakan bahwa kontribusi dari sumber daya manusia terhadap pergerakan dalam pencapaian tujuan organisasi sangat besar, oleh sebab itu mengelola karyawan untuk dapat melakukan pekerjaannya dengan baik perlu dipandang penting dan harus merupakan kebijakan prioritas dari sebuah. Proses pengembangan SDM harus dilakukan dengan baik dan tepat, sehingga organisasi dapat mencapai tujuannya dengan efektif.

Dari hasil pengolahan data dari berbagai sumber diatas ditemukan 3 (tiga) hal terkait faktor manajemen sumber daya manusia dalam implementasi manajemen kepemimpinan strategis, yaitu pengembangan/pelatihan karyawan, motivasi karyawan, dan pemantauan kinerja karyawan. Pengembangan atau pelatihan karyawan merupakan salah satu hal yang cukup penting dalam pengelolaan perusahaan. Menurut Gibson., et al dalam Bukit., et al (2017) dapat dikatakan bahwa pengembangan SDM adalah segala macam kegiatan yang dilakukan oleh sebuah organisasi untuk memfasilitasi karyawan agar memiliki pengetahuan, keahlian, dan/ atau sikap yang dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan mereka saat ini atau yang akan datang.⁶

Bagian dalam pengembangan karyawan sendiri meliputi segala sesuatu yang berkaitan dengan pengembangan karir, pelatihan, pembinaan, dan pemantauan dari proses pelatihan serta hasilnya. Bagian ini sekaligus juga mengimplementasikan sejumlah analisis tentang kebutuhan pelatihan yang ada dalam sebuah perusahaan.

Selanjutnya hal yang terdapat dalam faktor sumber daya manusia dalam manajemen kepemimpinan strategis adalah motivasi karyawan. Motivasi dapat berupa motivasi internal dan motivasi eksternal. Motivasi yang bersifat internal adalah motivasi yang berasal dari dalam dirinya sendiri sedangkan motivasi eksternal adalah dorongan dari luar terhadap karyawan dalam melakukan sebuah pekerjaan.

Motivasi adalah suatu kondisi dari pribadi seseorang yang mendorong keinginan seseorang untuk mendorong keinginan individu dalam melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk dapat mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang akan memunculkan suatu perilaku yang diarahkan kepada tujuan tercapai sasaran kepuasan.⁷ Dalam hal ini peran seorang pimpinan harus mampu

⁶ Bukit, Benyamin. 2017. *PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA*. (Sleman : Zahir Publishing), 3.

⁷ Supratha & Shintaasih. 2017. *Pengantar Perilaku Organisasi*. (Denpasar Timur : CV. Setia Bakti), 27.

melakukan motivasi kerja kepada sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan untuk memberikan dorongan dengan harapan mampu mencapai tujuan dari perusahaan.

Selanjutnya, dari hasil pengolahan data tersebut didapatkan bahwa perlu untuk melakukan pemantauan kinerja karyawan dalam manajemen kepemimpinan strategis. Fungsi dari pengawasan yang merupakan tindakan pemantauan, dilakukan oleh para manajer untuk dapat memastikan bahwa pelaksanaan seluruh kegiatan dalam organisasi telah sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan fungsi pengawasan ini, kinerja dari organisasi (yang merupakan keseluruhan dari kinerja orang-orang didalamnya) dimonitor dan dievaluasi dengan melakukan perbandingan kinerja sebenarnya dengan standar kinerja yang ditetapkan di dalam perencanaan organisasi.⁸

Dari berbagai hal diatas dapat disimpulkan bahwa dalam manajemen kepemimpinan strategis diperlukan kemampuan untuk melakukan pengelolaan sumber daya manusia terutama terhadap 3 (tiga) hal yaitu pengembangan atau pelatihan karyawan, motivasi karyawan, dan pemantauan kinerja karyawan dengan tujuan untuk mampu mencapai tujuan perusahaan secara efektif sesuai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan.

Faktor Manajemen Perusahaan

Dalam melakukan manajemen kepemimpinan strategis, seorang pemimpin juga harus mampu melakukan pengelolaan atau manajemen terhadap perusahaannya. Setidaknya didapatkan 3 (tiga) hal terkait manajemen perusahaan tersebut yaitu pengelolaan perusahaan, penetapan target perusahaan secara jelas, dan standar kerja perusahaan.

1. Pengelolaan Perusahaan

Fungsi dari manajemen dan bisnis merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan dalam kegiatan bisnis. Fungsi manajemen bisnis terdiri beberapa hal. Fungsi manajemen ini merupakan tahapan-tahapan yang dijalankan oleh sebuah organisasi bisnis untuk menjalankan bisnis dan organisasi agar dapat mencapai tujuan dari organisasi yakni efektif dan efisien. Lebih lanjut menurut Sadikin, et. al terdapat 4 (empat) fungsi manajemen, diantaranya sebagai berikut:⁹

⁸ Supratha & Shintaasih. 2017. *Pengantar Perilaku Organisasi*. (Denpasar Timur : CV. Setia Bakti), 3.

⁹ Sadikin, et. Al. 2020. *Pengantar Manajemen dan Bisnis*. (Yogyakarta : Penerbit K-Media), 15.

a. Perencanaan/Planning

Sebelum melakukan kegiatan sebuah perusahaan pasti akan melalui sebuah melakukan proses yaitu adalah proses perencanaan yang disesuaikan dengan tujuan. Dalam proses ini dilakukan beberapa kegiatan yang terkait dengan kegiatan apa saja yang akan dilakukan selanjutnya, siapa yang melakukan serta bertanggungjawab terhadap pekerjaan, dan dimana kegiatan tersebut dapat dilaksanakan. Dalam fungsi ini, manajemen berperan untuk menetapkan tujuan atau sasaran yang hendak dicapai oleh organisasi, lalu merencanakan cara yang dianggap sebagai cara yang paling baik untuk dapat mencapai tujuan tersebut. Hal ini kembali tergantung dari skala perusahaan, perencanaan ini biasanya dilakukan selama beberapa kali, yaitu untuk kepentingan perusahaan secara keseluruhan dan dijelaskan kembali secara lebih detail untuk masing-masing divisi.

Perencanaan bisa dibidang merupakan salah satu bagian terpenting dari keseluruhan proses manajemen bisnis. Karena jika dilakukan sebuah perencanaan yang matang maka proses bisnis tidak akan mampu berjalan sesuai dengan harapan untuk mencapai tujuan.

b. Pengorganisasian/Organizing

Pengorganisasian adalah suatu proses menyeluruh yang melibatkan pengelompokan baik dari orang-orang di dalam organisasi untuk dilakukan penetapan tugas, fungsi, wewenang, serta tanggung jawab masing-masing dengan tujuan menciptakan kegiatan yang efisien dan mampu dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut.

Pengorganisasian juga dapat dilakukan dengan menentukan terhadap tingkat pengambilan keputusan seperti tugas apa yang perlu dilakukan, siapa yang akan melakukannya, dan siapa orang yang bertanggungjawab terhadap tugas tersebut. Dalam manajemen bisnis dianggap perlu untuk menempatkan seseorang yang tepat pada tempat yang tepat. Misalnya, posisi pemasaran tentunya perlu diisi oleh orang-orang yang berkompeten di bidang pemasaran. Hal ini dilakukan agar dalam menjalankan sebuah pekerjaan dan tugas yang didelegasikan dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien.

c. Penerapan/Actuating

Actuating atau penerapan merupakan bagian dari fungsi pokok dalam manajemen. *Actuating* sendiri merupakan kegiatan untuk menggerakkan seluruh bagian dari sebuah organisasi dalam melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan tugas serta tanggung jawab dari setiap individu. *Actuating* ini juga dapat dikatakan sebagai pengarahan dari penerapan pekerja. Misalnya saja seseorang yang memiliki tanggung jawab berfungsi sebagai pemberi pengarahan dalam operasional yang

dilakukan oleh manajer pada masing-masing divisi. Jenis pengarahan yang diberikan dapat berupa *influencing* dan *motivating*.

d. Pengendalian/Controlling

Dalam menjalankan proses manajemen agar semua proses dapat berjalan sesuai dengan dengan rencana dan target, maka sangat perlu dilakukan sebuah fungsi pengendalian, diantaranya adalah menentukan sebuah standar prestasi anggota, tingkat ukuran dari prestasi yang dicapainya, membandingkan standar pencapaian prestasi, serta melakukan beberapa perbaikan apabila terjadi penyimpangan atau pekerjaan yang tidak sesuai dengan standar tersebut.

Pengelolaan Perusahaan memiliki kaitan yang sangat erat dengan manajemen strategik. Dalam sebuah proses manajemen strategik biasanya terdiri dari lima tahap, diantaranya yaitu 1) analisis lingkungan; 2) penetapan misi dan tujuan; 3) perumusan strategik; 4) pilihan dan penerapan strategi; dan 5) evaluasi atau pengendalian strategi. Dari masing-masing bagian dalam proses manajemen strategik memiliki ketergantungan antara satu dengan yang lainnya.¹⁰

Pengelolaan perusahaan tidak dapat dipisahkan dari peran pemimpin di dalamnya, untuk itu sangat penting dalam membuat keselarasan yang baik antara kepemimpinan, manajemen, dan organisasi. Manajemen dapat dijelaskan sebagai implementasi dari fungsi perencanaan, pengorganisasian, penempatan, pengarahan, dan pengendalian untuk mencapai tujuan organisasi yang berarti dan berusaha untuk dilakukan secara efisien.¹¹

Dari beragam penjelasan di atas dapat dijelaskan bahwa manajemen adalah sebuah serangkaian kegiatan yang berlangsung di dalam perusahaan yang diantaranya adalah perencanaan, pengorganisasian, penempatan, pengarahan, pengendalian, dan evaluasi untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

2. Penetapan Target Perusahaan Secara jelas

Setiap perusahaan sudah tentu akan menetapkan sebuah tujuan yang harus dicapai. Penetapan tujuan ini dapat berupa tujuan secara garis besar atau secara rinci, misalnya saja dengan penyusunan visi dan misi, penetapan target jangka pendek, target jangka menengah, selanjutnya target jangka panjang. Dalam hal ini berarti seorang pemimpin memiliki peran dalam penetapan dan pencapaian target perusahaan secara jelas dan terukur.

¹⁰ Priyono. 2007. *Pengantar Manajemen*. (Sidoarjo : Zifatama Publishing), 54.

¹¹ Munajat., et al. 2023. *Manajemen Kepemimpinan*. (Purbalingga : EUREKA MEDIA AKSARA), 150.

Tujuan organisasi merupakan sesuatu yang ingin dicapai menggunakan seluruh kemampuan yang dimiliki oleh sebuah organisasi. Tapi, banyak orang yang menggunakan istilah lain yaitu seperti misi, strategi, kebijakan, dan taktik dengan pengertian yang sama. Pada prinsipnya istilah-istilah tersebut memiliki pengertian yang berbeda. Sesuatu yang ingin dicapai organisasi itu disebut sebagai tujuan, sedangkan strategi diartikan sebagai sebuah rencana dasar yang luas dari suatu tindakan organisasi untuk mencapai tujuannya. Sedangkan, taktik adalah sarana operasi bagi pelaksanaan sebuah strategi.¹²

3. Standar Kerja Perusahaan

Untuk mencapai tujuan dan menghasilkan sebuah produk dan jasa yang memiliki standarisasi yang selanjutnya mampu menghasilkan kualitas yang baik. Berkaitan dengan hal tersebut, diperlukan sebuah standarisasi dalam implementasi pekerjaannya.

Standar kinerja menetapkan terkait hal-hal yang harus dikerjakan, dan ukuran tentang seberapa baik dikerjakannya. Apabila standar kinerja mampu dikomunikasikan kepada pekerja secara lebih jelas, maka proses peninjauan akan menjadi lebih sesuai dan adil.¹³

Standar pekerjaan secara relatif juga merupakan tujuan dari pekerjaan/jabatan. Segala proses pemberian insentif sangat tergantung kepada sebuah standar pekerjaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan kata lain standar pekerjaan merupakan sebagai tujuan pekerjaan mencapai target bagi para pekerja dalam melaksanakan berbagai tugasnya.¹⁴

Dalam mengimplementasikan kegiatan operasional di dalam perusahaan, setiap pegawai memiliki kedudukan dan fungsi yang masing-masing signifikan. Maka karena hal itu, dianggap perlu sebuah standar dalam menjalankan prosedur sebagai pedoman kerja secara tepat dan benar untuk menjadi sumber daya manusia yang profesional, handal sehingga dapat mewujudkan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.¹⁵

Dari penjabaran diatas dapat disimpulkan standar kinerja adalah sesuatu penetapan tentang tujuan, ukuran, dan target dalam menjalankan operasionalnya disesuaikan dengan kedudukan dan fungsi dari karyawan tersebut yang harus dikomunikasikan kepada seluruh karyawan.

¹² Priyono. 2007. *Pengantar Manajemen*. (Sidoarjo : Zifatama Publishing), 63.

¹³ Bukit, Benyamin. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (Sleman : Zahir Publishing), 93.

¹⁴ Priyono. 2007. *Pengantar Manajemen*. (Sidoarjo : Zifatama Publishing), 95-96.

¹⁵ Sadikin, et. Al. 2020. *Pengantar Manajemen dan Bisnis*. (Yogyakarta : Penerbit K-Media), 76.

Faktor Kepemimpinan

Seorang pemimpin sudah tentu akan sangat memiliki pengaruh terhadap keberhasilan dari sebuah organisasi atau perusahaan. Akan tetapi perlu diketahui juga bahwa dengan adanya pemimpin belum tentu seorang pemimpin tersebut dapat menerapkan kepemimpinan yang baik pula. Dari hasil penelitian tersebut setidaknya telah didapatkan 3 (tiga) faktor kepemimpinan dalam manajemen kepemimpinan strategis untuk perkembangan perusahaan yang berkelanjutan.

1. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu model kepemimpinan organisasi selain yang menurut Kark et al. dalam Munajat., et al. (2023) Kepemimpinan transformasional membuat lingkungan yang sesuai bagi karyawan yang ingin terlibat dalam perilaku kerja yang inovatif, dikarenakan perilaku tersebut dikatakan kompleks serta berisiko karena adanya ketidakpastian terkait apakah sebuah ide tersebut akan berhasil atau tidak. Pemimpin transformasional harus mengembangkan rasa percaya diri pada bawahan mereka.¹⁶

Pemimpin pentransformasi (*transforming leaders*) mencoba menimbulkan kesadaran para pengikut dengan mengarahkannya kepada cita-cita dan nilai-nilai moral yang lebih tinggi.¹⁷

Kepemimpinan transformasional melibatkan tindakan individu di semua tingkatan, bukan hanya mereka yang berada di atas. Pemimpin transformasional mempengaruhi pengikut melalui internalisasi nilai dan keterlibatan diri dengan pekerjaan. Mereka memotivasi dengan mengaktifkan kebutuhan pengikut yang lebih tinggi, menarik ide-ide moral mereka, dan memberdayakan mereka.¹⁸

Berdasarkan beberapa hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah sebuah cara menciptakan, mempengaruhi, serta ikut terlibat dalam perilaku kerja yang inovatif dalam pemberdayaan.

2. Penerapan Struktur Organisasi Secara Jelas

Perusahaan dapat membentuk struktur organisasi dengan cara masing-masing yang berbeda-beda tergantung bagaimana format yang ditentukan oleh perusahaan tersebut. Misalnya saja pembuatan struktur organisasi yang

¹⁶ Munajat., et al. 2023. *Manajemen Kepemimpinan*. (Purbalingga : EUREKA MEDIA AKSARA), 43-44.

¹⁷ Bukit, Benyamin. 2017. *PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA*. (Sleman : Zahir Publishing), 51.

¹⁸ Lewis., et. Al. 2007. *Management: Challenges for Tomorrow's Leaders, 5th Edition*. (USA : The Thomson Corporation), 333.

berdasarkan spesialisasi, departementalisasi, atau hierarki pengambilan keputusan. Setiap perusahaan atau organisasi memiliki jenis bagian-bagian struktural dan operasional yang bersifat luas, namun masing-masing bagian terdiri dari serangkaian pekerjaan yang harus diselesaikan dan dengan keseluruhan tujuan yang jelas. Bagian dari masing-masing perusahaan itu memiliki wujud dan tampilan yang berbeda. Namun, setiap bagian dari organisasi memiliki tujuan fundamental yang serupa. Setiap bagian harus melakukan fungsinya sendiri, selain itu juga harus bekerja selaras dengan lainnya.

Organisasi itu merupakan sekumpulan manusia yang melakukan kerjasama di dalam sebuah struktur organisasi yang menciptakan pembagian tugas dan jabatan serta mengelompokkan batas-batas kebebasan seseorang di dalam organisasi.¹⁹

Pemilihan dari jenis serta struktur organisasi selanjutnya berdampak terhadap kinerja dan pencapaian tujuan dari organisasi. Karena jenis serta struktur organisasi bukan hanya sebagai sebuah identitas formal dari organisasi, hal tersebut juga harus bisa menjelaskan tentang pola interaksi dan perilaku dari organisasi. Maka dari itu, jenis serta struktur akan menentukan proses bagaimana manajemen organisasi.²⁰

Menurut Mulyono dalam Munajat., et. al (2023) Struktur organisasi adalah sebuah sistem pengendalian yang dapat memaksa setiap orang atau organisasi yang berada di bawahnya untuk dapat patuh terhadap perintah atasannya. Nilai ini dapat membantu organisasi untuk tetap beroperasi, mampu meningkatkan dan menjalankan setiap program organisasi, serta mempertahankan hak-hak istimewa atau kekuasaan.²¹

Organisasi dapat menyusun suatu struktur dengan cara yang jumlahnya hampir tidak terbatas, berdasarkan jenis keahlian, departementalisasi, atau tatanan hierarki pengambilan sebuah keputusan. Namun demikian, kita dapat mengidentifikasi empat bentuk dasar struktur organisasi, yang mencerminkan tren umum yang diikuti sebagian besar perusahaan yaitu fungsional, divisional. Matriks, dan internasional.²²

¹⁹ Priyono. 2007. *Pengantar Manajemen*. (Sidoarjo : Zifatama Publishing), 39.

²⁰ Pahlevi & Musa. 2023. *Manajemen Strategi*. (Makassar : Penerbit Intelektual Karya Nusantara), 80.

²¹ Munajat., et al. 2023. *Manajemen Kepemimpinan*. (Purbalingga : EUREKA MEDIA AKSARA), 101.

²² Sadikin, et. Al. 2020. *Pengantar Manajemen dan Bisnis*. (Yogyakarta : Penerbit K-Media), 156.

a. Organisasi fungsional

Organisasi fungsional merupakan pendekatan struktur organisasi yang digunakan oleh sebagian besar perusahaan baik perusahaan dengan ukuran kecil atau menengah. Dalam organisasi tersebut biasanya terbentuk hanya sebatas fungsi bisnis dasar (pemasaran, operasional, keuangan). Dengan demikian, di dalam perusahaan terdapat divisi pemasaran, divisi operasional, serta divisi yang mengurus keuangan. Manfaat lebih lanjut tentang pendekatan tersebut mencakup spesialisasi di dalam bidang fungsional dan menimbulkan sebuah koordinasi yang lebih baik di antara mereka.

b. Organisasi divisional

Organisasi divisional adalah sebuah penerapan yang bergantung pada departementalisasi berdasarkan produk. Dalam hal ini perusahaan menciptakan divisi yang didasarkan dengan produk, dimana setiap divisi dapat dikelola sebagai perusahaan baru yang terpisah. Organisasi yang menggunakan pendekatan ini biasanya memiliki beberapa divisi atau departemen yang menyerupai bisnis terpisah yang melakukan kegiatan produksi dan memasarkan produk mereka sendiri.

c. Organisasi matriks

Dalam struktur organisasi matriks, tercipta sebuah kelompok yang setiap orang akan memberikan laporan kepada dua orang pimpinan atau lebih, yang biasanya mencakup seorang pimpinan divisi dan seorang pimpinan staf.

Dalam hal ini dapat dikatakan penerapan struktur organisasi di dalam perusahaan sangatlah penting dengan penjelasan diatas terkait fungsi struktur organisasi yaitu sebagai pembagian tugas dan jabatan serta sistem kontrol dalam sebuah perusahaan.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan

Setiap pemimpin tentu saja merupakan individu yang berbeda dalam setiap perusahaan yang memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda pula. Hal ini selanjutnya akan berpengaruh terhadap perkembangan perusahaan tersebut. Jenis kepemimpinan dan gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin akan mempengaruhi format manajemen strategis yang akan dilakukan²³.

Kualitas kehidupan kerja merupakan konsep umum, yang mengacu pada beberapa aspek pengalaman kerja. Ini mencakup beberapa faktor, seperti manajemen dan gaya kepemimpinan, kebebasan dan otonomi membuat

²³ Pahlevi & Musa. 2023. *Manajemen Strategi*. (Makassar : Penerbit Intelektual Karya Nusantara), 81.

keputusan, lingkungan fisik yang memuaskan, kesehatan kerja, jam kerja yang memuaskan, dan tugas-tugas yang bermanfaat²⁴.

Menurut Mulyasa dalam Munajat., et. al (2023) gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin, pada dasarnya dapat diterangkan sebagai tiga aliran teori yaitu:²⁵

- a. Teori Genetis (Keturunan), kesimpulan dalam teori ini menyatakan "*leader are born and nor made*" pemimpin itu dilahirkan bukan dibentuk). Orang-orang yang percaya terhadap aliran teori ini menyetujui tentang pendapat seorang pemimpin akan menjadi pemimpin karena telah dilahirkan dengan disertai bakat kepemimpinan. Maka bagaimanapun keadaan seseorang itu dan bagaimanapun dia ditempatkan karena telah ditakdirkan menjadi seorang pemimpin, maka suatu saat akan muncul sebagai pemimpin. Berkaitan mengenai takdir, untuk itu secara filosofis, pandangan inti dari teori ini tergolong pada pandangan fasilitas atau deterministik.
- b. Teori Sosial, Jika dilihat pada teori pertama di atas merupakan teori yang dapat dikatakan ekstrem di satu sisi, namun teori ini pun tergolong ekstrem disisi lainnya. Pada inti dari aliran teori sosial ini adalah "*leader are made and not born*" (seorang pemimpin adalah hasil pembentukan, bukan pembawaan dari lahir). Untuk itu dapat dikatakan bahwa teori ini merupakan teori yang berseberangan dari teori genetika. Para penganut teori ini memberikan pendapat yang mengatakan jika setiap orang akan mampu menjadi seorang pemimpin dengan adanya pemberian pendidikan dan pengalaman yang sesuai.
- c. Teori Ekologis, Dalam inti dari kedua teori sebelumnya yang dapat dikategorikan sebagai sesuatu yang ekstrem di atas, dianggap kurang mengandung suatu kebenaran. Maka, sebagai tanggapan dari kedua teori sebelumnya terbitlah satu aliran yaitu sebagai teori ketiga. Teori ini dapat disebut teori ekologis yang pada kesimpulannya menekankan terkait seseorang hanya mampu menjadi pemimpin yang baik jika orang tersebut telah memiliki bakat atau potensi kepemimpinan. Potensi atau bakat tersebut kemudian dikembangkan melalui pendidikan yang tepat secara intensif dan mendapatkan pengalaman yang bisa untuk dikembangkan lebih lanjut. Teori ini menggabungkan bagian segi positif dari kedua teori sebelumnya yang pada akhirnya dapat dikatakan teori yang ini dianggap

²⁴ Bukit, Benyamin. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (Sleman : Zahir Publishing), 38.

²⁵ Munajat., et al. 2023. *Manajemen Kepemimpinan*. (Purbalingga: EUREKA MEDIA AKSARA), 18.

paling mendekati kebenaran. Untuk itu masih diperlukan penelitian lagi yang jauh lebih dalam untuk dapat menyatakan secara pasti terkait faktor-faktor yang dapat menciptakan seorang pemimpin yang baik.

Dari berbagai hal yang telah disampaikan diatas bahwa gaya kepemimpinan akan mempengaruhi strategi dan kualitas kehidupan kerja dari sebuah perusahaan.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan terhadap manajemen kepemimpinan strategik tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa dalam implementasi manajemen kepemimpinan strategik dapat dibagi ke dalam tiga komponen strategik yaitu 1) Manajemen Sumber Daya Manusia, 2) Manajemen Perusahaan, dan 3) Kepemimpinan.

Berdasarkan kesimpulan yang telah diperoleh dari hasil penelitian di atas, maka peneliti dapat memberikan rekomendasi sebagai berikut :

Pertama dalam pengembangan organisasi atau perusahaan sangat penting untuk setiap organisasi berfokus kepada manajemen sumber daya manusia baik dari pengembangan dan pelatihan karyawan, tingkat motivasi karyawan terhadap pekerjaannya, serta perlu dilakukan pemantauan terhadap kinerja yang dilakukan oleh karyawan.

Selanjutnya yang kedua adalah organisasi perlu memperhatikan pengelolaan atau manajemen perusahaan. Pengelolaan ini pengelolaan perusahaan itu sendiri, penetapan dari target perusahaan secara jelas, dan penetapan serta penerapan standar kerja perusahaan.

Faktor ketiga adalah faktor kepemimpinan sebagai pengarah atau pengatur dari jalannya sebuah perusahaan. Dalam faktor kepemimpinan terdapat tiga poin yaitu Kepemimpinan Transformasional, Penerapan Struktur Organisasi Secara Jelas, dan Pengaruh Gaya Kepemimpinan.

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai bentuk rekomendasi agar seorang pemimpin dalam perusahaan mampu menerapkan manajemen kepemimpinan strategis agar mampu berjalan secara efektif, untuk itu sumber daya manusia perlu menjalankan peran penting sebagai mitra strategis ketika kebijakan perusahaan dibuat dan selanjutnya mampu untuk diimplementasikan.

REFERENSI

- Abubakar, Rifa'i. 2021. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta : SUKA-Press UIN Sunan Kalijaga
- Astuti, Desi Tya. 2021. *Model Kinerja Karyawan : Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompetensi (Pendekatan Konsep Manajemen Strategik)*. JEMSI Volume 2, Issue 5, Mei 2021 E-ISSN: 2686-5238, P-ISSN 2686-4916
- Bukit, Benyamin. 2017. *PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA*. Sleman : Zahir Publishing
- Haryono, Siswoyo. 2015. *INTISARI TEORI KEPEMIMPINAN*. Bekasi : PT. Intermedia Personalia Utama
- Lande.,et al. 2021. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengambilan Keputusan: Gaya Kepemimpinan, Kepribadian dan Strategi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia)*. JIHHP Volume 2, Issue 1 E-ISSN: 2747-1993, P-ISSN: 2747-2000
- Lewis., et. Al. 2007. *Management: Challenges for Tomorrow's Leaders, 5th Edition*. USA : The Thomson Corporation
- Manalu & Sitinjak. 2022. *Literature Review on the Benefits of Sales Leadership and Management Skills in Companies*. Jurnal Multidisiplin Madani (MUDIMA) Vol.2, No.2, 2022: 889-898.
- Munajat., et al. 2023. *Manajemen Kepemimpinan*. Purbalingga: EUREKA MEDIA AKSARA
- Naa, Leea, & Yub. 2023. *CEO Type and Earnings Management to Avoid Loss or Earnings Decreases: Evidence from South Korea*. Gajah Mada International Journal of Business Vol. 25, No. 2 (May-August 2023): 227-254
- Nahak & Ellitan. 2023. *Peran Perencanaan Strategik dan Kepemimpinan Strategik dalam Membangun Kinerja Organisasi Publik*. ULIL ALBAB : Jurnal Ilmiah Multidisiplin Vol.2, No.9, Agustus 2023
- Pahlevi & Musa. 2023. *Manajemen Strategi*. Makassar : Penerbit Intelektual Karya Nusantara
- Pangestu., et al. 2022. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Perencanaan, Kualitas dan Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Kinerja)*. JIMT Vol. 4, No. 2, November 2022
- Prajogo & Tahang. 2023. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Inovasi Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan*. JUDICIOUS Volume 04 Issue 01, Juni 2023
- Priyono. 2007. *Pengantar Manajemen*. Sidoarjo : Zifatama Publishing

- Rianto, Muhammad Richo. 2021. *Pengaruh Perubahan Strategi Pemasaran, Kepemimpinan Transfomasional dan Organsiasi Pembelajar terhadap Kinerja Perbankan Syariah Di DKI Jakarta*. Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam, 7(02), 2021, 1084-1090
- Sadikin, et. Al. 2020. *Pengantar Manajemen dan Bisnis*. Yogyakarta : Penerbit K-Media
- Supratha & Shintaasih. 2017. *Pengantar Perilaku Organisasi*. Denpasar Timur : CV. Setia Bakti
- Syam & Rauf. 2022. *Pengaruh Kepemimpinan Strategis dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. SEIKO : Journal of Management & Business, 5(1), 2022
- Wardhani & Supratiwi. 2023. *Characteristics of a Good Board of Directors for Indonesian SOEs Performance*. Journal of Indonesian Economy and Business Volume 38, Number 1, 2023, 1 – 18