

**ANALISIS MODEL KEPEMIMPINAN KARISMATIK TERHADAP KINERJA PENGURUS
BADAN EKSEKUTIF MAHASISWA FAKULTAS BUDAYA DAN KEPEMIMPINAN
KRISTEN IAKN TORAJA**

Yunita Asri¹ Itral Arruan Layuk² Heriastika Bine³ Melki Akasia⁴ Vefriani Datu Leppan⁵

Institut Agama Kristen Negeri Toraja, Indonesia

yhunitaasrhy@gmail.com

Abstract: *This paper discusses the influence of leadership style on the performance of subordinates in an organization, which in this case uses the theory of the charismatic leadership that has a leader characterized by motivation, has high self-confidence, has a clear mission and can socialize it to his subordinates, is ready to face risks, and is ready to make decisions. The charismatic leadership style applied by a leader will affect the performance of subordinates. Performance is a result that is expected by everyone involved in an organization, including leaders. Therefore, leaders must have a leadership style that can build good performance and result in accordance with what is expected and in accordance with organizational goals. In conducting this research, the author uses descriptive qualitative research methods, namely research that uses various existing sources, such as books, journals, and other sources as needed in this study. This study aims to find out how the performance of students of the faculty of Christian culture and Leadership, using the theory of charismatic leadership style and trying to find out what the effect of charismatic leadership is on the performance of the management, especially subordinates.*

Keywords: *Charismatic, Charisma, BEM, Performance.*

Abstrak: Tulisan ini membahas tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja bawahan suatu organisasi, yang dalam hal ini menggunakan teori model kepemimpinan kharismatik. Kepemimpinan kharismatik merupakan kepemimpinan yang memiliki pemimpin dengan bercirikan memotivasi, memiliki kepercayaan diri yang tinggi, memiliki visi dan misi yang jelas serta dapat mensosialisasikannya kepada bawahannya, siap menghadapi resiko, dan siap mengambil keputusan. Gaya kepemimpinan kharismatik yang diterapkan oleh seorang pemimpin, akan mempengaruhi kinerja bawahannya. Kinerja merupakan hasil yang sangat diharapkan oleh semua orang yang terlibat dalam sebuah organisasi, termasuk pemimpin. Oleh sebab itu pemimpin harus memiliki gaya kepemimpinan yang dapat membangun kinerja dan hasil yang baik sesuai dengan apa yang diharapkan dan sesuai dengan tujuan organisasi. Dalam melakukan penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif yakni penelitian yang menggunakan berbagai sumber yang ada seperti buku, jurnal dan sumber-sumber lain sesuai dengan yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kinerja pengurus badan eksekutif mahasiswa fakultas budaya dan kepemimpinan Kristen, dengan menggunakan teori gaya kepemimpinan kharismatik dan berusaha mencari apa pengaruh kepemimpinan kharismatik tersebut terhadap kinerja pengurus khususnya bawahannya.

Kata Kunci: Kharismatik, Kharisma, BEM, Kinerja.

1. Pendahuluan

Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) merupakan salah satu lembaga organisasi intra kampus yang ada pada beberapa perguruan tinggi di Indonesia, dimana salah satunya yang menerapkan organisasi tersebut ialah Institut Agama Kristen Negeri (IAKN) Toraja. Badan eksekutif mahasiswa merupakan lembaga eksekutif mahasiswa yang ada pada perguruan tinggi di singkat dengan sebutan BEM¹. Menjadi seorang mahasiswa, pada hakekatnya adalah orang-orang yang lebih dari sekedar siswa. Siswa yang telah di sebut “maha”, setidaknya harus memiliki perbedaan dengan siswa SD, SMP maupun SMA. Mahasiswa, diharapkan dapat memiliki peranan dan fungsi yang lebih dari sekedar siswa, yakni sebagai *agent of change, guardion of value, iron stock, moral force*, dan sebagai *social control*. Selain itu, sebagai mahasiswa diharapkan menjadi bagian dari tiga jenis tanggung jawab yang biasa di sebut *Tri Dharma* perguruan tinggi, diantaranya pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Tiga kewajiban tersebut dalam penerapannya memerlukan relasi dan interaksi antar anggota atau keluarga besar mahasiswa, yang memiliki tujuan yang sama, atau yang biasa di sebut organisasi². Dalam hal tersebut, badan eksekutif mahasiswa (BEM) selaku perwakilan mahasiswa baik di tingkat fakultas maupun tingkat perguruan tinggi, diharapkan dapat menjadi agen pelaksana dari *tri dharma* perguruan tinggi tersebut.

Undang-undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang perguruan tinggi, menyatakan bahwa setiap mahasiswa berhak untuk mendapatkan layanan pendidikan yang sesuai dengan minat, bakat serta potensi yang dimiliki. Bakat, minat dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap mahasiswa tersebut, berhak untuk mengembangkannya, yang juga di atur dalam Undang-undang Nomor 12 tahun 2012 pasal 14 yang dapat dilakukan melalui kegiatan kurikuler (proses pendidikan), dan juga kegiatan kokurekuler sebagai kegiatan pendukung pendidikan yang dapat di lakukan melalui organisasi kemahasiswaan³. Lulusan yang unggul diharapkan bukan hanya menguasai bidang ilmu yang ditekuni atau jurusan yang telah di ambil selama perkuliahan, tetapi juga bidang lain yang sesuai dengan minat, bakat dan kemampuannya, atau dengan kata lain mahasiswa lulusan di harapkan bukan hanya menguasai teori tapi juga praktiknya, untuk menunjang keberhasilan di masa depan sehingga mampu bersaing di era globalisasi.

Badan eksekutif mahasiswa fakultas merupakan badan eksekutif yang berperan penting dalam menjalankan fungsinya di tingkat fakultas pada setiap perguruan tinggi⁴, termasuk Fakultas Budaya dan Kepemimpinan Kristen yang merupakan salah satu fakultas di institut agama Kristen negeri (IAKN) Toraja, yang merupakan salah satu perguruan tinggi yang menerapkan lembaga kepengurusan tersebut. Badan eksekutif mahasiswa Fakultas budaya dan kepemimpinan Kristen merupakan salah satu fakultas yang ada di Institut agama Kristen negeri Toraja, di mana fungsinya berperan dalam lingkup fakultas, yang telah diatur dalam anggaran dasar (AD) dan anggaran rumah tangga (ART) republik mahasiswa institut agama Kristen negeri Toraja.

Dalam menjalankan fungsi dan perannya, badan eksekutif mahasiswa memiliki pengurus yang biasa di sebut pengurus badan eksekutif mahasiswa, yang dipimpin oleh satu orang yakni ketua, yang biasa di sebut sebagai ketua BEM, yang dalam hal tersebut telah di

¹ Mochammad Faisal, Dirga Fradika dan Rega Eggitya Suyono, *Eksekutif Legislator*, (Bandung: Tel-U Press, 2019), hal. 103.

² *Ibid*, hal. 2.

³ Octavia Lhaksmi Pramudyastuti, *Manajemen Pengelolaan Kegiatan Kemahasiswaan*, (Magelang: Pustaka Rumah Cita, Anggota IKAPI), hal. 1.

⁴ *Ibid*, hal. 6.

atur dalam anggaran dasar repoblik mahasiswa Institut Agama Kristen Negeri Toraja BAB 10 pasal 16 tentang kriteria pengurus badan eksekutif mahasiswa fakultas.

Dalam menjalankan fungsinya sebagai seorang pemimpin, ketua BEM harus memiliki cara atau model kepemimpinan kontemporer yang dapat menunjang keberhasilan kepengurusannya selama masa jabatannya. Salah satu model kepemimpinan kontemporer yang dapat diterapkan oleh seorang pemimpin ialah, model kepemimpinan karismatik. Teori kepemimpinan karismatik merupakan teori yang sudah sejak lama di kenal, diman Max Weber merupakan ilmuwan yang pertama kali mencetuskan teori tersebut. Sudah banyak penelitian-penelitian yang membahas mengenai kepemimpinan karismatik. Salah satu literature yang yang paling bagus menunjukkan adanya empat karakteristik seorang pemimpin karismatik, yakni pemimpin yang memiliki visi, bersedia mengambil resiko pribadi untuk mencapai visi, sensitive terhadap kebutuhan bawahan, dan memiliki perilaku yang luar biasa⁵. Berangkat dari karakteristik kepemimpinan karismatik tersebut, penelitian ini akan membahas mengenai karismatik pemimpin Badan Eksekutif Mahasiswa-Fakultas Budaya dan Kepemimpin Kristen, serta bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja bawahan atau setiap pengurus yang ada.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dibuatkan rumusan masalah yang menjadi patokan dalam penelitian ialah; bagaimana model kepemimpinan karismatik terhadap kinerja pengurus Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Budaya dan Kepemimpinan Kristen IAKN Toraja melalui pengamatan dengan metode analisis? Berdasar terhadap konsep rumusan tersebut menjadi jembatan bagi penulis untuk mengetahui keadaan organisasi badan eksekutif di fakultas kepemimpinan melalui prinsip pendekatan, pengamatan dan analisis.

Tujuan dari penelitian ini terdiri dari dua poin, yaitu: pertama untuk mengetahui bagaimana pengaruh model kepemimpinan karismatik terhadap kinerja pengurus Badan Eksekutif Mahasiswa di Fakultas Budaya dan Kepemimpinan Kristen dan yang kedua, bertujuan untuk mengetahui bagaimana seharusnya konsep kepemimpinan yang dapat diterapkan di Fakultas Budaya dan Kepemimpinan Kristen. Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu dapat mengetahui bagaimana pengaruh model kepemimpinan karismatik terhadap kinerja badan eksekutif mahasiswa fakultas budaya dan kepemimpinan Kristen.

2. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode kualitatif deskriptif melalui kepustakaan yang berhubungan dengan apa yang diperlukan dalam penelitian. Penelitian ini dilakukan untuk menjawab seperti apa pengaruh model kepemimpinan karismatik terhadap kinerja pengurus badan eksekutif mahasiswa fakultas budaya dan kepemimpinan Kristen. Serta dapat mengetahui konsep kepemimpinan yang dapat di terapkan di dunia milenial saat ini, khususnya bagi pemimpin (ketua BEM) fakultas budaya dan kepemimpinan Kristen.

3. Hasil Pembahasan

Sejarah teori kepemimpinan karismatik

Teori kepemimpinan karismatik merupakan salah satu teori dari sekian banyak teori tentang kepemimpinan. Max Weber sesorang sosialog yang berasal dari Jerman merupakan seorang ilmuwan yang pertama kali membahas tentang teori kepemimpinan karismatik. Max Weber mendefinisikan karisma (yang berasal dari bahasa Yunani yang berarti *anugerah*),

⁵ Stephen Robbins P., Judge Timothy A., *Perilaku Organisasi Organizational Behavior*, (Jakarta: Salemba Empat, 2007), hal. 83.

sebagai suatu sifat tertentu dari seseorang, yang membedakannya dari orang lain yang kebanyakan di pandang sebagai sebuah kemampuan atau kualitas supernatural, manusia super, atau paling tidak memiliki kelebihan tersendiri yang istimewa. Kemampuan-kemampuan tersebut tidak dimiliki oleh semua orang, tetapi kemampuan tersebut di anggap sebagai kemampuan yang bersumber dari Allah atau bersifat Ilahi, dan berdasarkan hal tersebut, seseorang kemudian dapat di anggap sebagai seorang pemimpin⁶. Berdasarkan pandangan Weber terhadap *karismatik* tersebut, dapat dipahami bahwa kepemimpinan karismatik adalah salah satu kemampuan tersendiri yang dimiliki oleh orang-orang tertentu yang sifatnya ilahi atau merupakan anugerah dari Tuhan, yang dapat dipergunakan sebagai suatu kemampuan tersendiri di dalam memimpin.

Dari definisi karismatik menurut Max Weber yang menyatakan bahwa *karisma* merupakan sikap atau sebuah perilaku yang istimewa yang tidak dimiliki oleh semua oarng karena sifatnya yang ilahi, maka muncul pertanyaan bagi banyak orang yang menanyakan bahwa *apakah pemimpin karismatik dilahirkan atau diciptakan? Apakah pemimin karismatik terlahir dengan sifat-sifat yang istimewa? Ataupun untuk menjadi pemimpin karismatik itu dapat dipelajari?* Jawaban dari pertanyaan tersebut berdasarkan berbagai sumber penelitian yang ada ialah *ya*. Peneliti menunjukkan bahwa anak kembar yang diidentik sama, memiliki nilai yang sama, untuk ukuran kepemimpinan, meskipun mereka di besarkan di keluarga yang berbedah. Peneliti juga melakukan penelitian terhadap sifat-sifat individu ternyata juga terkait dengan kepemimpinan karismatik. Pemimpin yang karismatik, cenderung bersifat terbuka, percaya diri, dan memiliki tekad yang kuat untuk mencapai hasil yakni tujuan yang telah di tetapkan. Meskipun beberapa orang beranggapan bahwa karisama merupakan anugerah dan oleh sebab itu tidak dapat dipelajari, sebagai ahli percaya seseorang juga bisa di latih untuk menampilkan perilaku yang karismatik dan mendapat manfaat dari menjadi seorang pemimpin yang karismatik. Beberapa peneliti mengatakan bahwa seseorang bisa belajar menjadi karismatik dengan mengikuti proses yang terdiri atas tiga tahap, diantaranya⁷:

Pertama, seseorang perlu untuk mengembangkan aura karisma dengan cara mempertahankan cara pandang yang optimis, menggunakan kesabaran sebagai katalis untuk menghasilkan antusiaisme, dan berkomunikasi dengan keseluruhan tubuh, bukan cuman dengan kata-kata. Kedua. Seseorang dapat menarik orang lain dengan cara menciptakan ikatan yang menginspirasi orang lain untuk mengikutnya. Ketiga, seseorang dapat menyebarkan potensi kepada para pengikutnya dengan cara mempelajari dan mengetahui emosi pengikutnya.

Penelitian ini dibuktikan dengan keadaan yang bisa di lihat di dunia masa kini, dimana seorang pemimpin dalam hal ini dosen bagi mahasiswa dapat menyukai cara mengajar, cara kerja dan lain sebagainya, walaupun tidak memiliki potensi apapun yang dapat dikatakan sebagai anugerah, tetapi dapat mempengaruhi bawahan dengan cara mendekati, mengenali, dan merasa bersama-sama dan bergaul dengan mahasiswa. Oleh sebab itu, karisma dalam diri seseorang tidak selamanya dilahirkan tetapi juga dapat dibentuk dengan adanya tiga cara yang telah di jelaskan di atas.

Salah satu ilmuwan dan peneliti yang kemudian menjadi peneliti pertama kali yang menggunakan teori kepemimpinan karismatik ini ialah Robert House. House mengatakan bahwa teroi kepemimpinan karismatik memiliki pengikut yang memandang potensi yang

⁶ IBID, hal. 83

⁷ IBID, hal. 84-85

dimiliki oleh pemimpinnya sebagai sikap heroic atau kepemimpinan yang luar biasa di saat mengamati perilaku pemimpin yang menjadi ciri khasnya⁸.

Definisi kepemimpinan karismatik

Teori kepemimpinan karismatik merupakan salah satu dari sekian banyak teori tentang kepemimpinan. Teori kepemimpinan karismatik adalah sebuah teori kepemimpinan yang menganggap bahwa kemampuan mempengaruhi pengikut bukan berdasarkan pada tradisi atau otoritas yang formal, tetapi lebih pada persepsi pengikut bahwa pemimpin di berkati dengan bakat yang supernatural dan kekuatan yang luar biasa. Telah dijelaskan sebelumnya tentang kepemimpinan karismatik yang diungkapkan oleh Max Weber sebagai pencetus gaya kepemimpinan karismatik, yang mengatakan bahwa pemimpin karismatik adalah orang yang memiliki berkat, potense atau talenta yang banyak memikat pengikutnya secara luar biasa. Robert House sebagai salah satu peneliti yang pertama kali menggunakan teori kepemimpinan karismatik mengatakan bahwa seorang pemimpin karismatik adalah pemimpin yang memiliki kriteria sebagai seorang yang memiliki tingkat kepercayaan diri yang tinggi, kuat keyakinan dan idealismenya serta memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain.

Salah satu ahli yang lain yang juga mengungkapkan pemahamannya tentang kepemimpinan karismatik ialah Conger dan Kanungo, yang mengatakan bahwa kepemimpinan kharismatik adalah kepemimpinan dimana para pengikut terpicu pada kemampuan heroic sang pemimpin atau kemampuan yang luar biasa ketika mereka mengamati perilaku-perilaku tertentu dari sang pemimpin⁹. Berangkat dari definisi kepemimpinan karismatik tersebut, dapat disimpulkan bahwa tidak semua pemimpin memiliki charisma dalam artian bahwa anugerah setiap orang berbedah-bedah. Walaupun tidak semua orang memiliki kharismatik dalam memimpin, tetapi pemimpin dapat mempengaruhi bawahan dengan cara bergaul, dan memperlihatkan potensi yang dimiliki sebagai motivasi bagi para pengikut untuk mencapai apa yang diharapkan. Pemimpin tersebut, walaupun tidak memiliki karismatik di dalam memimpin, namun juga dapat memengaruhi bawahan dengan cara membentuk kepemimpinan kharisma dari dalam diri sendiri.

Karakteristik pemimpin kharismatik

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) mengartikan karakteristik sebagai suatu ciri khas/bentuk-bentuk, watak/karakter yang dimiliki oleh individu, corak, tingka laku atau tanda khusus¹⁰. Dari definisi tersebut, dapat dipahami bahwa karakteristik yang dimiliki oleh suatu individu akan memiliki perbedaan dengan individu yang lainnya. Dalam hal kepemimpinan, pemimpin kharismatik juga memiliki karakteristik yang membedakannya dengan gaya kepemimpinan yang lain.

Teori kepemimpinan kharismatik merupakan teori yang mengemukakan bahwa para pengikut menciptakan atribusi berdasarkan kemampuan kepemimpinan yang heroic atau luar biasa bilah mengamati perilaku konduite tertentu. Robbins, sebagai salah satu ilmuwan yang menggunakan teori kepemimpinan karismatik dalam penelitiannya, mengungkapkan ciri-ciri pemimpin kharismatik, yakni kepercayaan diri yang luar biasa yang tinggi, kekuasaan dan keteguhan dalam keyakinan yang diantut¹¹. Karakteristik tersebut dimiliki oleh pemimpin

⁸ IBID, hal. 83

⁹ Dr. Wendy Sepmady Hutahaean, S.E., M.Th., *Teori Kepemimpinan*, (Malang: Ahlimedia Press, 2021), hal. 60.

¹⁰ Team penyusun, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1993).

¹¹ Prof. Dr. Abdul Rahmat, M.Pd. *Kepemimpinan Pendidikan*, (Yogyakarta: Sahir Publishing, 2020), hal. 32.

yang berkarisma dalam memimpin, yang kemudian menggunakan kemampuan tersebut untuk bisa mempengaruhi bawahannya dan membuat pengikutnya menyukai dan mengikutinya.

Werren Bennis mengungkapkan bahwa pemimpin kharismatik memiliki empat kompetensi yang sama, yakni: mempunyai visi dan memahaminya secara jelas, bisa mengkomunikasikan visinya pada kata-kata yang jelas sebagai akibatnya para pengikutnya dapat memahaminya, bisa memberitahukan konsistensi serta penekanan dalam memburu visi kepemimpinannya, serta pemimpin kharismatik memahami kekuatannya sendiri dan memanfaatkannya¹². Dari karakteristik yang dimiliki oleh pemimpin kharismatik tersebut, dapat dipahami bahwa karakteristik yang mendasar pemimpin kharismatik ialah memiliki tujuan ideal yang ingin dicapai, memiliki komitmen eksklusif yang kuat dalam tujuan, tegas dan percaya diri di dalam memimpin. Terdapat beberapa tokoh yang menjadi sosok dalam memimpin sebagai bagian dari model karismatik diantaranya adalah;

Pertama, Soekarno. Ir. Soekarno merupakan presiden pertama Indonesia yang menjadi salah satu contoh pemimpin yang berkarisma. Salah satu bukti yang memperlihatkan bahwa Ir. Soekarno merupakan salah satu pemimpin yang kharismatik ialah gaya pidatonya yang dapat meyakinkan masyarakat Indonesia di dalam mencapai kemerdekaan. Gaya Pidato soekarno cukup terkenal, bahkan pidatonya dapat menonjolkan kharisma dirinya yang memukau di hadapan masyarakat. Soekarno melalui pidatonya dapat menyemban dan menyatuhkan berbagai elemen yang berbedah, serta dapat memberi kepada masyarakat sebuah kebersamaan identitas, yang diformulasikan dalam bentuk gagasan persatuan nasional. Hal penting yang membuktikan bahwa Soekarno merupakan pemimpin yang berkarisma ialah peranan Soekarno dalam proses revolusi kemerdekaan Indonesia. Soekarno berhasil mencapai tujuan-tujuan yang bersifat taktis dan tidak begitu resisten terhadap penjajah yakni jepang yang pada saat itu menguasai Indonesia¹³.

Ir. Soekarno yang merupakan Presiden pertama NKRI merupakan salah satu contoh pemimpin yang berkarisma di dalam menjalankan kepemimpinannya. Kharisma yang ditunjukkan oleh Soekarno terbukti dari cara bicaranya, khususnya saat menyampaikan pidatonya yang membuat pengikutnya (masyarakat Indonesia) terpengaruh dan percaya kepadanya, serta termotivasi untuk mencapai kemerdekaan. Selain itu, Soekarno yang juga merupakan Bapak revolusi kemerdekaan adalah pemimpin yang memiliki visi yang jelas yang dengan teguh dan yakin untuk mencapai kemerdekaan. Ir. Soekarno walaupun mengalami berbagai permasalahan, diasingkan dan bahkan di buang dari negerinya sendiri, namun tetap kuat dan percaya bahwa dia sanggup untuk menghadapi setiap masalahnya dan dapat mencapai apa yang menjadi tujuan yang diharapkannya.

Kedua, Nelson Rolihlahla Mandela. Contoh lain dari pemimpin yang memiliki kharisma ialah Nelson Mandela, Presiden Afrika Selatan yang sanggup mengubah satu Negara. Pemimpin kharismatik adalah pemimpin yang bertindak dengan model kepemimpinannya yang kuat dan menggunakan kharismanya untuk mempengaruhi bawahannya. Dengan kemampuan yang dimiliki oleh pemimpin yang berkarisma, para pengikut akan mengenal pasti pemimpinnya dan mau mencontohinya. Pemimpin kharismatik di dalam kepemimpinannya meletakkan satu kepercayaan yang mendalam pada para pengikutnya.

¹² *IBID*, hal. 33.

¹³ Diana Fawsia, dkk., *Sistem Presidensial Indonesia Dari Soekarno Ke Jokowi*, (Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia, 2018), hal. 89-90.

Pemimpin yang memiliki kharisma adalah pemimpin yang memiliki visi yang jelas serta kuat dan tahan banting dan siap menghadapi resiko.

Nelson Mandela merupakan salah satu contoh pemimpin yang berkharisma. Nelson Mandela adalah presiden kulit hitam pertama Afrika Selatan. Mandela di gambarkan sebagai pemimpin yang mempunyai tahap moral yang tinggi. Visinya yang membawa kepada perubahan cara penduduk Afrika Selatan akan diperintah. Kualitas kharismanya dan juga tindak balas dari pada rakyat kepada dirinya merubah keseluruhan pandangan masyarakat Afrika Selatan¹⁴. Gaya kepemimpinan Nelson Mandela yang memperjuangkan ras yang ditindas di Afrika selatan pada saat itu menjadi salah satu contoh yang menunjukkan bahwa dirinya adalah pemimpin yang berkharisma, yang memiliki visi yang jelas serta dapat mempengaruhi bawahannya dengan kharisma yang ia miliki.

Analisis kepemimpinan karismatik terhadap kinerja pengurus badan eksekutif mahasiswa fakultas budaya dan kepemimpinia Kristen

Mahsun (2006) menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategi organisasi. Kinerja merupakan ekspresi potensi berupa perilaku atau cara seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan suatu kegiatan atau tugas sehingga menghasilkan suatu produk yang merupakan wujud dari semua tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepadanya¹⁵. Oleh sebab itu, kinerja dapat diukur berdasarkan tiga aspek yaitu perilaku dalam melaksanakan tugas, kegiatan atau cara untuk menghasilkan suatu hasil kerja dan hasil kerja seseorang.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika. Menurut Lembaga Administrasi Negara, kinerja merupakan suatu gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan /program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, visi dalam sebuah organisasi¹⁶. Dari penjelasan tersebut, dapat dipahami bahwa kinerja seorang pegawai dalam sebuah organisasi merupakan hal yang sangat di harapkan oleh pemimpin dan juga bagi semua yang dipimpinnya. Dengan adanya kinerja yang dihasilkan oleh seorang pekerja, ketercapaian sebuah organisasi dapat diukur. Oleh seba itu kinerja seorang pekerja sangat di harapkan.

Kinerja bawahan dalam sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin organisasi tersebut. Gaya kepemimpinan seorang atasan merupakan salah satu faktor eksternal yang dapat membuat kinerja karyawan mengalami peningkatan atau malah mengalami penurunan. Beberapa pemimpin ada yang dapat membimbing dan mengarahkan karyawannya dalam menyelesaikan program kerja yang telah ditetapkan, namun ada juga pemimpin yang bersikap seperti bos. Bawahan akan merasa nyaman untuk bekerja dengan pemimpin yang benar-benar dapat memimpin yang dapat membuat bawahan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya. Ada lima indekator gaya pemimpin yang dapat mempengaruhi kinerja bawahan, yakni sifat, watak, kepribadian,

¹⁴ Abdul Ghani Abdullah, Ph.D., dkk., *Gaya-gaya Kepemimpinan Dalam Pendidikan*, (Jakarta: PTS Proffesional Publishing, 2008), hal. 209.

¹⁵ Erika Revida, dkk., *Manajemen Kinerja SDM*, (Yogyakarta: Yayasan Kita Menulis, 2022), hal 50.

¹⁶ Deny Nofriansyah, M.Si., *Penelitian Kualitatif, Analisis Kinerja Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Kelurahan*, (Yogyakarta: Deepublish Publisher, 2018), hal. 19

tempramen, dan kebiasaan¹⁷. Lima indikator tersebut harus diperhatikan oleh seorang pemimpin karena kelima hal tersebut memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja yang dihasilkan oleh pekerja.

Salah satu gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan oleh seorang pemimpin yang akan mempengaruhi kinerja bawahan ialah gaya kepemimpinan kharismatik. Pemimpin kharismatik merupakan pemimpin yang memiliki visi yang jelas, memperhatikan kebutuhan bawahan, memiliki kepercayaan diri yang tinggi dan siap menerima resiko apapun¹⁸. Dengan memiliki gaya pemimpin tersebut, kinerja pengurus badan eksekutif mahasiswa akan semakin meningkat, dan dapat membawa hasil yang memuaskan bagi organisasi, fakultas dan juga kampus itu sendiri.

Kinerja pengurus badan eksekutif mahasiswa Fakultas Budaya Dan Kepemimpinan Kristen (FBKK) adalah salah satu hal yang sangat diharapkan oleh semua pihak yang ada dalam lingkup fakultas. Kinerja merupakan hasil yang dapat menunjang tercapainya visi misi suatu organisasi. Tetapi untuk mencapai kinerja yang baik, seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi dan mengarahkan bawahannya kearah yang positif, yang dapat menunjang tercapainya visi misi suatu organisasi. Salah satu gaya kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja pengurus badan eksekutif mahasiswa fakultas budaya dan kepemimpinan Kristen ialah gaya kepemimpinan kharismati. Walaupun pada dasarnya tidak semua pemimpin berkhisma dalam memimpin, tetapi pemimpin dalam hal ini ketua badan eksekutif mahasiswa fakultas budaya dan kepemimpinan Kristen harus mampu untuk menciptakan gaya kepemimpinan yang tepat untuk bisa mempengaruhi bawahan melangkah kearah tercapainya visi organisasi.

Kesimpulan

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin aka berpengaruh besar terhadap kinerja bawahannya. Kinerja merupakan hasil yang sangat di harapkan oleh semua orang dan juga sebagai salah satu penunjang tercapainya visi misi sebuah organisasi. Namun, hasil kinerja yang baik tidak akan terjadi apabila pemimpin tidak memiliki gaya kepemimpinan yang memotivasi bawahan dan di sukai oleh bawahan. Oleh sebab itu seorang pemimpin harus mengetahui gaya atau model kepemimpinan yang dapat diterapkan dalam kepemimpinannya sehingga kinerja bawahan dapat terlihat dan dirasakan oleh perusahaan dan juga pemimpinnya. Salah satu gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan untuk menghasilkan kinerja perusahaan yang baik ialah gaya kepemimpinan kharismati. Gaya kepemimpinan kharismatik merupakan gaya kepemimpinan yang dimana pemimpinnya memiliki visi misi yang jelas, memiliki tingkat kepercayaan diri yang tinggi, siap menerima resiko, tangguh dalam menghadapi berbagai situasi, dan dapat menjadi motivator bagi bawahannya. Kharisma merupakan anugerah yang tidak dimiliki oleh semua pemimpin. Tetapi walaupun demikian, pemimpin kharisma bukan hanya dilahirkan, tetapi juga dapat dibentuk dengan cara mengembangkan aura karisma dengan cara mempertahankan cara pandang yang optimis, menggunakan kesabaran sebagai katalis untuk menghasilkan antusiasme, dan berkomunikasi dengan keseluruhan tubuh, bukan cuman dengan kata-kata. Seseorang dapat menarik orang lain dengan cara menciptakan ikatan yang menginspirasi orang lain untuk mengikutnya. Seseorang dapat menyebarkan potensi kepada para pengikutnya dengan cara mempelajari dan mengetahui emosi pengikutnya. Dengan

¹⁷ Freepek, *Apa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan?*, diakses pada tanggal 7 Juni 2022, pada pukul 22:36 WITA. <https://www.sodekso.co.id/pengaruh-gaya-kepemimpinan-terhadap-kinerja-karyawan>

¹⁸ I Luh Aqnes Sylvia, S.S, S.Th, M.Si., *Servant Leadership_ Kepemimpinan Yang Menghamba*, (Yogyakarta: CV. Adanu Abimata, 2021), hal. 31.

mempelajari dan memahami hal tersebut, seorang pemimpin dapat memiliki kharisma di dalam memimpin dan dapat mempengaruhi bawahannya.

Referensi

- Abdullah, Abdul, dkk.. *Gaya-gaya Kepemimpinan Dalam Pendidikan*. Jakarta: PTS Proffesional Publishing. 2008.
- Faisal, Mochammad, Fradika Dirga dan Suyono Rega. *Eksekutif Legislator*. Bandung: Tel-U Press. 2019.
- Fawsia, Diana, dkk.. *Sistem Presidensial Indonesia Dari Soekarno Ke Jokowi*. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia. 2018.
- Freepek, *Apa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan?*, diakses pada tanggal 7 juni 2022, pada pukul 22:36 WITA. <https://www.sodekso.co.id/pengaruh-gaya-kepemimpinan-terhadap-kinerja-karyawan>
- Hutahaeen Wendy. *Teori Kepemimpinan*. Malang: Ahlimedia Press. 2021.
- Nofriansyah, Deny. *Penelitian Kualitatif, Analisis Kinerja Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Kelurahan*. Yogyakarta: Deepublish Publisher. 2018.
- Pramudyastuti, Octavia. *Manajemen Pengelolaan Kegiatan Kemahasiswaan*. Magelang: Pustaka Rumah Clna, Anggota IKAPI.
- Rahmat, Abdul. *Kepemimpinan Pendidikan*. Yogyakarta: Sahir Publishing. 2020.
- Revida, Erika, dkk.. *Manajemen Kinerja SDM*. Yogyakarta: Yayasan Kita Menulis. 2022.
- Robbins, Stephen P., Timothy Judge A.. *Perilaku Organisasi Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat. 2007.
- Sylvia, Aqnes. *Servant Leadership_Kepemimpinan Yang Menghamba*. Yogyakarta: CV. Adanu Abimata. 2021.
- Team penyusun, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1993).