

Aspek Kepemimpinan dalam Birokrasi

David Lumowa*

Fakultas Ekonomi Universitas Klabat

Tulisan ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang birokrat dalam menjalankan perannya, misalnya kemampuan analisis dan kemampuan untuk mewujudkan atau mengimplementasikan kebijaksanaan (program-program). Bagian akhir tulisan ini disimpulkan bahwa, birokrasi dan administrasi negara memegang peranan kunci dalam proses pembangunan nasional diwaktu lampau, kini kedepan, keberhasilan pembangunan yang telah dialami bangsa Indonesia untuk sebagian besar merupakan hasil dari pelaksanaan rangkaian kebijaksanaan pembangunan dimana birokrasi dan aparatur negara telah memberikan andil yang paling besar. Dalam pengelolaan pembangunan nasional, peranan birokrasi menempati kedudukan strategis dan oleh karena itu aspek kepemimpinan yang berkembang dalam birokrasi amat penting dibina dan dikembangkan, agar pemanfaatan sumber daya dan sumber dana yang terbatas dapat lebih berdaya guna dan hasil guna tinggi. Selain itu unsur pimpinan dalam birokrasi harus mampu mengembangkan potensi dan kemampuan bawahannya yang terbaik serta membawa dan memunculkan hasil kerja terbaik dari organisasi yang dipimpinya, guna mewujudkan dan mencapai tujuan pembangunan nasional dan kepemimpinan dalam tubuh birokrasi harus ditumbuhkan yaitu pimpinan yang memiliki penghayatan dan sikap mental Pancasila, serta memiliki kemampuan-kemampuan intelektual, kematangan dan penyesuaian diri serta kemampuan managerial yang tinggi. Kepemimpinan administrasi seperti itu haruslah ditumbuhkan dari dalam maupun dengan memajukan potensi – potensi di luar organisasi yang tersedia, lingkungan dunia usaha/industri, universitas/perguruan tinggi, ABRI dan lembaga kemasyarakatan lainnya.

Keywords: kepemimpinan, birokrasi

PENDAHULUAN

Dalam rangka penciptaan kerangka landasan guna menuju tahap tinggal landas dari pembangunan nasional kita, upaya pembangunan administrasi terus menerus. Dilakukan usaha penyempurnaan administrasi negara, melalui pembinaan, penyempurnaan dan penertiban aparatur pemerintah baik di tingkat pusat maupun di daerah agar mampu menjadi alat yang efisien dan efektif, bersih dan berwibawa sebagaimana yang diisyaratkan oleh GBHN 1993, perlu terus ditumbuhkembangkan. Upaya pembangunan administrasi makin penting artinya, karena diharapkan menjadi awal untuk meletakkan dan menciptakan kerangka landasan bagi pembangunan nasional yang sedang memasuki pelita IV ini. Sebab tanpa dukungan system administrasi negara dan manajemen yang kuat dan efektif serta efisien, perwujudan cita-cita nasional serta pelaksanaan program-program pembangunan akan mengalami hambatan, yang akan mengakibatkan kelambatan, kerugian dan pemborosan sumber dana dan sumber daya nasional yang terbatas. Pembangunan nasional yang ditujukan untuk membangun manusia yang seutuhnya dan pembangunan seluruh wilayah Indonesia, menempatkan peranan Administrasi Negara dan Birokrasi pemerintah dan kedudukan yang penting dan strategis.

Pertama: Administrasi Negara melalui Birokrasi pemerintah yang tersebar diseluruh unit

departemen dan nondepartemen, pusat dan daerah, telah menjadi tulang punggung pembangunan Nasional baik pada tahap perencanaan maupun pada tahap implementasi. Oleh karena itu diperlukan pula suatu “informasi administrasi” yang memiliki kesiapan dan ketanggungan guna mendukung proses pembangunan nasional dalam semua tingkatan dan tahapan. Kedua: Dalam proses pembangunan nasional yang berlanjut dan berkesinambungan, hasil-hasil pembangunan itu sendiri telah membawa pengaruh terhadap masyarakat, bahkan telah menjadi proses perubahan kemasyarakatan yang cukup besar dan intensif, luas dan mendalam. Perubahan-perubahan kemasyarakatan tidak secara kuantitatif misalnya antara lain pertambahan penduduk, peningkatan GNP, pertumbuhan ekonomi industri, majunya IPTEK dan lain-lain. Namun terjadi pula perubahan structural dalam masyarakat, perubahan nilai sebagai akibat pendidikan dan perubahan kemasyarakatan lainnya, baik dengan ditinggalkannya nilai atau cara hidup lama diganti dengan cara hidup baru.

Dari uraian tersebut diatas, jelaslah bahwa birokrasi diharapkan memiliki kemampuan menjalankan peranan dalam dua hal : (1) kemampuan analisis dan antisipasi yang tepat terhadap masalah-masalah pembangunan nasional, mampu membaca aspirasi, kepentingan, tuntutan yang hidup didalam masyarakat, mengolah informasi dan kebijaksanaan yang tepat guna dipertimbangkan untuk pengambilan keputusan oleh lembaga yang berwenang, baik eksekutif maupun lembaga perwakilan rakyat. Output

*alamat korespondensi: www.unklab.ac.id

dari kemampuan ini ialah keseluruhan aturan, pedoman, kebijaksanaan atau rangkaian program yang siap dilaksanakan, (2) kemampuan birokrasi untuk mewujudkan atau mengimplementasikan kebijaksanaan (program-program) tersebut.

Pada tahap implementasi ini, dituntut kemampuannya merumuskan strategi implementasi, mengarahkan dan memobilisir sumber dana dan daya yang tersedia guna pencapaian tujuan dan sasaran (Bintoro Tjokromiudjojo, 1984). Penampilan hasil kerja birokrasi (bureaucratic performance) yang akan banyak ditentukan oleh faktor-faktor administrasi secara internal, antara lain: struktur organisasi, pembagian kerja, sumber daya dan dana organisasi, faktor personal dan yang amat penting ialah "kepemimpinan administrasi" yang tumbuh dan berkembang dalam organisasi, birokrasi itu sendiri. Kemampuan hasil kerja birokrasi dipengaruhi juga oleh faktor external, seperti pertumbuhan masyarakat dan perubahan lingkungan.

PEMBAHASAN

Kepemimpinan administrasi dalam organisasi birokrasi. Kepemimpinan administrasi adalah kemampuan pribadi mengendalikan bawahan menuju kepada pencapaian tujuan organisasi, yang dilakukan dengan cara menegaskan apa yang harus atau tidak boleh dilakukan, menanggapi dan berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan bawahan dalam menjalankan tugasnya, serta mewakili kepentingan-kepentingan mereka terhadap pihak atasan yang lebih tinggi (Samuel deep, 1978:65).

Keith Davis menyatakan hakikat dari leadership ialah kesanggupan untuk merubah potensi yang dimiliki oleh leadership menjadi realitas. Karena potensi manusianya, maka pemimpin administrator yang mampu mengerahkan potensi dan kemampuan yang terbaik dari setiap bawahannya guna pencapaian organisasinya. Oleh karena itu, kepemimpinan punya kaitan erat dengan teknik motivasi dalam organisasi. Berbagai teknik dan cara yang dikembangkan agar seluruh potensi yang dimiliki oleh pegawai sepenuhnya bagi organisasi. Salah satu diantaranya ialah menegakkan disiplin dengan pendekatan formal, pengawasan yang ketat, bahkan kadang-kadang ancaman rasa takut. Namun sering terjadi bahwa akibat dari pendekatan disiplin ketat semacam itu, justru menghasilkan hal yang sebaliknya; apatisme, pura-pura kehilangan inisiatif, menurunnya kreatifitas, tidak berani memikul resiko, takut mengemukakan pendapat yang berbeda. Hal yang demikian dapat menurunkan kemampuan birokrasi untuk melakukan inovasi dan pembaharuan, suatu fungsi yang amat penting bagi administrator pembangunan.

Kepemimpinan dan berbagai sumber pengaruh. Pengaruh (influence) merupakan kunci "leadership" (Samuel deep, 1978:70). Seorang pemimpin (atasan) yang tidak mampu mempengaruhi bawahannya dan mengendalikan tingkah lakunya tidaklah dapat diharapkan dalam menjalankan tugas-tugas kepemimpinan.

Seorang pemimpin (leader) memiliki pengaruh terhadap bawahannya berdasarkan salah satu atau

gabungan dari dua atau lebih dari 5 (lima) sumber pengaruh yaitu: (1). Pengaruh berdasarkan kekuatan atau paksaan (coercive power), (2). Pengaruh berdasarkan wewenang yang sah (legitimate power), (3) pengaruh yang bersumber pada kemampuan memberi balas jasa atau material (reward power), (4) pengaruh yang bersumber pada keyakinan tentang keahlian atau pengetahuan seseorang (expert-power), (5) pengaruh berdasarkan pada keteladanan (referent power).

Berdasarkan beberapa penelitian tentang kaitan antara sumber dari bentuk pengaruh seseorang pemimpin (atasan) terhadap bawahannya, mempunyai hubungan erat dengan hasil kerja organisasi.

Kemampuan yang diperlukan dalam kepemimpinan administrasi. Kemampuan administrasi sebenarnya bersifat situasional, artinya tergantung pada kondisi lingkungan. Tidak ada teori yang berlaku umum tentang tingkah laku kepemimpinan administrasi yang berlaku untuk segala tempat dan lingkungan, Teknik motivasi yang tepat amat tergantung dari kepribadian seseorang, maupun bawahan, sifat pekerjaan serta nilai-nilai yang berkembang dalam organisasi.

Terdapat 9 (sembilan) ciri atau kualitas yang seyogyanya dimiliki oleh seorang pemimpin administrasi (Michael Lipsky), 1980:80, yaitu: Kemampuan berkomunikasi, dengan semua pihak didalam maupun diluar organisasi. Kemampuan untuk memahami dan memiliki masalah-masalah orang lain dengan kacamata orang lain (emphy). Kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan tuntutan keadaan yang baru karena perubahan lingkungan (fletibility). Kemampuan untuk menempatkan suatu masalah secara tepat dengan tidak melibatkan emosi pribadi dalam pertimbangan-pertimbangan (objektifity)

Keterbukaan (openness). Kesanggupan menjalankan peranan, dengan memperhatikan efektifitas dari hasil yang dicapai (satisficing). Sadar tentang kemampuan sendiri, serta akibat-akibat kebijaksanaannya terhadap bawahannya (self-awareness). Percaya pada diri sendiri (self confidence). Tindakan dan kebijaksanaannya lebih merupakan hasil penalaran dari pada emosi (ratio-nality). Jelaslah bahwa sulit kiranya untuk menemukan atau mendapatkan seorang administrator ayng memiliki seluruh kualitas tersebut. Namun tetap perlu sebagai pedoman dalam usaha pengembangan kemampuan administrator.

Ciri-ciri kepemimpinan administrasi pembangunan di masa depan. Ciri-ciri yang berikuti ini sebagai gagasan untuk lebih memperinci kemampuan apa saja yang dimiliki oleh calon-calon administrator yang diharapkan berhasil mendukung pembangunan nasional yang makin meningkat.

Ciri-ciri kepribadian: kemampuan mental (mental ability), yaitu memiliki keyakinan dan menghayati pancasila secara utuh, kemampuan berfikir secara konseptual, dan kemampuan untuk membuat keputusan yang tepat dalam tekanan yang berat tanpa rasa panik dengan pertimbangan yang matang. Memiliki kepribadian yang utuh (integrated personality) dengan pandangan hidup yang jelas dan

terarah. Sosial adjustment: memiliki pandangan yang jelas tentang sikap dan tindakan orang lain, lebih cenderung sebagai pemimpin dari pada pengikut dan kesanggupan kerja sama dengan orang lain. Self understanding artinya: tepat dalam menilai diri sendiri, tidak memiliki kebanggaan yang berlebihan dan dapat mengeritik diri sendiri tetapi tanpa kehilangan rasa harga diri. Kemampuan mengorganisir dan mengarahkan orang lain artinya mudah menjalankan perintah berdasarkan kewenangan terhadap orang lain, dapat berkomunikasi secara efektif, mudah menjalankan tugas-tugas dan fungsi manajemen mencapai tujuan melalui orang lain.

Syarat-syarat non pribadi (reputational) : Status (social-standing), pengalaman dan kemungkinan peranannya dalam masyarakat, reputasi mengenai integritas kepribadian adalah salah satu kualitas yang tak ternilai dan pengalaman yang relevan dengan kemungkinan tugas-tugas dan fungsi yang akan dihadapi (hasil kajian staf ahli rohrer, libler dan reprogle, 1981).

KESIMPULAN

Sebagai penutup dari karya ilmiah ini, saya ingin simpulkan sebagai berikut: Birokrasi dan administrasi negara memegang peranan kunci dalam proses pembangunan nasional di waktu lampau, kini kedepan, keberhasilan pembangunan yang telah dialami bangsa Indonesia untuk sebagian besar merupakan hasil dari pelaksanaan rangkaian besar merupakan hasil dari pelaksanaan rangkaian kebijaksanaan pembangunan dimana birokrasi dan aparatur negara telah memberikan andil yang paling besar. Dalam pengelolaan pembangunan nasional, peranan birokrasi menempati kedudukan strategis dan oleh karena itu aspek kepemimpinan yang berkembang dalam birokrasi amat penting dibina dan dikembangkan, agar pemanfaatan sumber daya dan sumber dana yang

terbatas dapat lebih berdaya guna dan berhasil guna tinggi.

Unsur pimpinan dalam birokrasi harus mampu mengembangkan potensi dan kemampuan bawahannya yang terbaik serta membawa dan memunculkan hasil kerja terbaik dari organisasi yang dipimpinnya, guna mewujudkan dan mencapai tujuan pembangunan nasional. Kepemimpinan dalam tubuh birokrasi harus ditumbuhkan yaitu pimpinan yang memiliki penghayatan dan sikap mental Pancasila, serta memiliki kemampuan-kemampuan intelektual, kematangan dan penyesuaian diri serta kemampuan managerial yang tinggi. Kepemimpinan administrasi seperti itu haruslah ditumbuhkan dari dalam maupun dengan memanfaatkan potensi di luar organisasi yang tersedia; lingkungan dunia usaha/industri, universitas/ perguruan tinggi, ABRI dan lembaga kemasyarakatan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Bintoro Tjokroamitjojo. Kebijakan Penyempurnaan Administras Negara Dalam Rangka Pembangunan Nasional. Jakarta: LAN RI, 1984.
- Donaeld P. Warwick. A Theory Of Public Burean Cracy. Harvard University Press, Cambridge, Massachussets, 1980.
- Samuel Deep. Human Relations In Management. Glencoe Publishing Co, London, 1981.
- Michael Lipsky, Street Level Bureancracy. New York, 1980.
- Michael Maccooby. The Leader. New York, 1981.
- D. S. Pugh. Organisation Theory. Panguins Books, New Yor, 1980.
- Peter M. Blan, Marshall W. Mayer. Bureancracy In Modern Society New York, 1971.
- Staff Ahli Of Rahrer Hibler Dan Reprogle, Inc. The Managerial Challenge, 1981.