

Pada dasarnya Islam adalah agama pemberdayaan. Dalam pandangan Islam, pemberdayaan harus merupakan gerakan tanpa henti hal ini sejalan dengan paradigma Islam sendiri sebagai agama gerakan atau perubahan.⁴ Proses pengembangan dan pemberdayaan pada akhirnya akan menyediakan sebuah ruang kepada masyarakat untuk mengadakan pilihan-pilihan. Sebab manusia atau masyarakat yang dapat memajukan pilihan-pilihan dan dapat memilih dengan jelas adalah masyarakat yang punya kualitas.

Pengembangan atau pemberdayaan masyarakat Islam merupakan model empiris pengembangan perilaku individual dan kolektif dalam dimensi amal shaleh (karya terbaik), dengan titik tekan pada pemecahan masalah yang dihadapkan pada masyarakat. sasaran individual yaitu setiap individu Muslim dengan orientasi Sumber Daya Manusia, sasaran komunal adalah kelompok atau komunitas Muslim dengan orientasi pengembangan sistem masyarakat. dan sasaran institusional adalah organisasi Islam dan Islamitas kelembagaan.

- 1) Kebutuhan dasar tidak dilihat dalam batasan-batasan minimum manusia, yaitu kebutuhan akan makanan, tempat tinggal, dan pakaian, tetapi juga sebagai kebutuhan akan rasa aman, kasih sayang, mendapatkan penghormatan dan kesempatan untuk bekerja secara fair, serta tentu saja aktualisasi spiritual.

⁴ Nanih Machendrawaty, *Pengembangan Masyarakat Islam*, (Bandung: Rosda Karya, 2001), hal. 41

saling membantu, mempengaruhi, berhubungan (sama pentingnya).⁶

Dengan demikian tujuan dakwah sebagai bagian dari seluruh aktivitas dakwah sama pentingnya daripada unsur-unsur lainnya, seperti subyek dan obyek dakwah, metode dan sebagainya. Bahkan lebih dari itu tujuan dakwah sangat menentukan dan berpengaruh terhadap penggunaan metode dan media dakwah, sasaran dakwah dan sekaligus strategi dakwah juga ditentukan atau berpengaruh olehnya (tujuan dakwah). Hal ini disebabkan karena tujuan merupakan arah gerak yang hendak dituju seluruh aktivitas dakwah.

2. Tujuan Umum Dakwah

Adapun tujuan dakwah menurut M. Arifin adalah untuk menumbuhkan pengertian kesadaran, penghayatan dan pengamatan ajaran agama yang dibawakan oleh aparat dakwah atau penerang agama.⁷

Tujuan umum dakwah merupakan sesuatu yang hendak dicapai dalam seluruh aktivitas dakwah. Tujuan umum dakwah sebagaimana telah disinggung di bagian definisi dakwah maupun yang telah disebutkan dalam ayat suci Al-Qur'an, firman Allah sebagai berikut: "Tujuan umum dakwah adalah mengajak umat manusia (meliputi orang mukmin maupun orang kafir atau

⁶ Asmuni Syukir, *Dasar-dasar Strategi Dakwah Islam*, (Surabaya: Al-Ikhlash, 1983), h. 49
⁷M. Arifin, *Psikologi Dakwah Suatu Pengantar Studi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1993), h.4

perhatian utama masyarakat Indonesia dan masyarakat dunia umumnya.

Meningkatnya perhatian masyarakat mulai menyadari akibat-akibat yang ditimbulkan dan kerusakan lingkungan hidup. Interaksi manusia dengan lingkungan hidupnya merupakan suatu proses yang wajar dan terlaksana sejak manusia itu dilahirkan sampai akhir hidupnya. Hal ini membutuhkan daya dukung lingkungan untuk kelangsungan hidupnya.

Masalah lingkungan hidup sebenarnya sudah ada sejak dahulu, masalah lingkungan hidup bukanlah masalah yang hanya dimiliki atau dihadapi oleh negara-negara maju ataupun negara-negara miskin, tapi masalah lingkungan hidup adalah sudah merupakan masalah dunia dan masalah kita semua. Keadaan ini ternyata menyebabkan kita berpikir bahwa pengetahuan tentang hubungan antara jenis lingkungan ini sangat penting agar dapat menanggulangi permasalahan lingkungan secara terpadu dan tuntas.

Masalah lingkungan hidup merupakan kenyataan yang harus dihadapi, kegiatan pembangunan terutama di bidang industri yang banyak menimbulkan dampak negatif merugikan masyarakat. Masalah lingkungan hidup adalah merupakan masalah yang kompleks dan harus diselesaikan dengan berbagai pendekatan multidisipliner. Industrialisasi merupakan *conditio sine quanon* keberhasilan pembangunan untuk memacu laju pertumbuhan ekonomi, akan tetapi

industrialisasi juga mengandung resiko lingkungan. Oleh karena itu munculnya aktivitas industri disuatu kawasan mengundang kritik dan sorotan masyarakat. Yang dipermasalahkan adalah dampak negatif limbahnya yang diantisipasi mengganggu lingkungan.

Kemampuan manusia untuk mengubah atau memodifikasi kualitas lingkungannya tergantung sekali pada taraf sosial budayanya. Masyarakat yang masih primitif hanya mampu membuka hutan secukupnya untuk memberi perlindungan pada masyarakat.

Menurut Undang Undang No. 23 Tahun 1997, lingkungan hidup adalah kesatuan ruang dengan semua benda, daya, keadaan, dan makhluk hidup, termasuk manusia dan perilakunya, yang mempengaruhi kelangsungan perikehidupan dan kesejahteraan manusia serta makhluk hidup lain. Sedangkan ruang lingkup lingkungan hidup Indonesia meliputi ruang, tempat Negara Kesatuan Republik Indonesia yang berWawasan Nusantara dalam melaksanakan kedaulatan, hak berdaulat, dan yurisdiksinya.

Dalam lingkungan hidup terdapat ekosistem, yaitu tatanan unsur lingkungan hidup yang merupakan kesatuan utuh menyeluruh dan saling mempengaruhi dalam membentuk keseimbangan, stabilitas, dan produktivitas lingkungan hidup.

Merujuk pada definisi di atas, maka lingkungan hidup Indonesia tidak lain merupakan Wawasan Nusantara, yang menempati posisi silang antara dua benua dan dua samudera dengan iklim tropis

dan cuaca serta musim yang memberikan kondisi alamiah dan kedudukan dengan peranan strategis yang tinggi nilainya, tempat bangsa Indonesia menyelenggarakan kehidupan bernegara dalam segala aspeknya.

Manusia memerlukan daya dukung unsur-unsur lingkungan untuk kelangsungan hidupnya. Udara, air, makanan, sandang, papan dan seluruh kebutuhan manusia harus diambil dari lingkungannya. Akan tetapi proses interaksi manusia dan lingkungannya ini tidak selalu mendapat untung, kadang-kadang merugikan.

Begitu juga apabila di dalam polusi mengandung zat-zat berbahaya bagi kesehatan. Zat tersebut dapat berupa racun asli ataupun kontaminasi dengan mikroba patogen atau bahan kimia sehingga terjadinya penyakit atau keracunan. Hal ini merupakan hubungan timbal balik antara aktivitas manusia dengan lingkungannya.

Jadi di alam ini terdapat faktor yang menguntungkan manusia (eugenik) dan yang merugikan (disgenik). Usaha-usaha dibidang pelestarian lingkungan ditujukan untuk meningkatkan daya guna faktor eugenik dan mengurangi peran atau mengendalikan faktor disgenik. Secara naluriah manusia memang tidak dapat menerima kehadiran faktor disgenik didalam lingkungan hidupnya, oleh karena itu kita selalu berusaha memperbaiki keadaan sekitarnya sesuai dengan kemampuannya.

Sejalan dengan perkembangan ilmu dan teknologi, lingkungan hidup akan berubah pula kualitasnya. Perubahan kualitas lingkungan akan selalu terjadi sehingga lingkungan selalu berada dalam keadaan dinamis. Hal ini disertai dengan meningkatnya pertumbuhan industri disegala bidang. Perubahan kualitas lingkungan yang cepat ini merupakan tantangan bagi manusia untuk menjaga fungsi lingkungan hidup agar tetap normal sehingga daya dukung kelangsungan hidup di bumi ini tetap lestari dan kesehatan masyarakat tetap terjamin.

Oleh karenanya perlu ditumbuhkan strategi baru untuk dapat meningkatkan dan memelihara kelestarian lingkungan yakni setiap aktivitas harus:

- a. Didasarkan atas kebutuhan manusia.
- b. Ditujukan pada kehendak masyarakat.
- c. Direncanakan oleh semua pihak yang berkepentingan.
- d. Didasarkan atas prinsip-prinsip ilmiah.
- e. Dilaksanakan secara manusiawi.

Pada analisis dampak lingkungan yang merupakan pengkajian akan kemungkinan timbulnya perubahan lingkungan yang terjadi akibat kegiatan/proyek. Perubahan-perubahan lingkungan yang mencakup komponen biofisik dan sosio ekonomi dan melibatkan komponen dampak kesehatan masyarakat yang berada disekitar wilayah industri.

meningkatkan kualitas dan kenyamanan hidupnya. Kerusakan daya dukung alam karena faktor eksternal antara lain disebabkan oleh:

- a. Pencemaran udara yang berasal dari cerobong pabrik (kegiatan industri) dan juga gas buangan dari hasil pembakaran bahan bakar fosil (pada sistem transportasi).
- b. Pencemaran air yang berasal dari limbah buangan industri.
- c. Pencemaran daratan (tanah) oleh kegiatan industri maupun penumpukan limbah padat atau barang bekas.
- d. Penambangan untuk mengambil kekayaan alam (mineral) dari perut bumi.

Dalam hal ini manusia tidak dapat melepaskan ciri dari lingkungannya (ekosistem), manusia berkewajiban menciptakan keserasian dan keseimbangan antara ekosentrisme dan antroposentrisme yang dikendalikan Iman, oleh karena itu maka pembangunan dengan pengembangan lingkungan hidup haruslah ditopang oleh pengembangan sistem nilai dan norma-norma kemasyarakatan yang mampu menghargai aktivitas, produktif lebih tinggi dari konsumtif, mampu menilai konstruksi lebih penting dari pada destruksi, yang lebih menonjolkan prestasi dari pada prestise, yang lebih mengindahkan isi substansial dari pada kulit permukaan,

sehingga dengan begitu pembangunan itu sendiri menjadi lebih manusiawi.

2. Ciri-ciri kerusakan lingkungan hidup

Kerusakan lingkungan adalah akibat perbuatan manusia yang sadar atau tidak sadar, langsung maupun tidak langsung mengakibatkan rusaknya suatu lingkungan. Ciri-ciri suatu lingkungan yang mengalami kerusakan adalah dengan adanya perubahan-perubahan yang terjadi di lingkungan mulai dari unsur tanah hingga perubahan udara serta perubahan ekosistem lingkungan. Sebagai misal adalah penggalian tanah pasir atau batubatuan yang mengandung resiko tanah longsor dan banjir, membabat hutan, berburu tanpa mengindahkan undang-undang perburuan adalah sekedar contoh perusakan lingkungan yang masih merajalela. Namun hal ini tidak dapat dikaitkan dengan kemajuan teknologi. Selain perusakan karena ulah manusia, suatu lingkungan dapat mengalami kerusakan akibat faktor alam seperti petir, hujan yang lebat dan lama, angin puyuh, musim kering yang berkepanjangan, tanah longsor, gempa bumi, dapat mengubah, merusak lingkungan.

Kerusakan lingkungan jenis lain ialah pencemaran. Pencemaran lingkungan yaitu masuk atau dimasukkannya makhluk hidup, zat, energi atau komponen lain ke dalam suatu lingkungan dan atau berubahnya tata lingkungan oleh kegiatan manusia atau

yang optimum bagi semua faktor lingkungan yang mempengaruhinya. Akibat yang dapat kita lihat adalah adanya kecenderungan manusia untuk mengubah lingkungan hidup suatu sumber alam hayati menuju ke arah optimum suatu faktor lingkungan tertentu demi memenuhi kebutuhan jangka pendek tanpa memperhatikan akibat buruk jangka panjangnya.

- c. Prinsip daya toleransi, tiap jenis Sumber Daya Alam hayati mempunyai daya toleransi tersendiri (yang dibatasi oleh faktor genetis dan ekologis) terhadap berbagai faktor lingkungan yang ekstrim yang diutimbulkan oleh berbagai bentuk perubahan apakah oleh aktivitas manusia atau oleh alam sendiri. selama batas daya toleransi itu belum terlampaui maka Sumber Daya Alam hayati masih mampu memperbaharui diri.
- d. Prinsip faktor pengontrol. Semua sumber alam hayati itu memberikan respons secara menyeluruh terhadap berbagai faktor lingkungan tertentu yang mempunyai daya pengontrol. Faktor pengontrol ini bekerja baik melalui ukurannya yang terlalu sedikit ataupun terlalu banyak tetapi tetap mampu menentukan dinamika populasi dari suatu jenis sumber alam hayati.
- e. Prinsip ketanpabalikan. Beberapa sumber daya alami tidak bisa dan tidak mungkin memperbaharui diri lagi, karena proses fisis biologis maupun karena ekosistemnya tidak berfungsi lagi.

pemimpin itu tidak mudah dan tidak akan setiap orang mempunyai kesamaan di dalam menjalankan ke-pemimpinannya.

a. Mitos-mitos Pemimpin

Mitos pemimpin adalah pandangan-pandangan atau keyakinan-keyakinan masyarakat yang dilekatkan kepada gambaran seorang pemimpin. Mitos ini disadari atau tidak mempengaruhi pengembangan pemimpin dalam organisasi.

Ada 3 (tiga) mitos yang berkembang di masyarakat, yaitu mitos the Birthright, the For All – Seasons , dan the Intensity. Mitos the Birthright berpandangan bahwa pemimpin itu dilahirkan bukan dihasilkan (dididik). Mitos ini berbahaya bagi perkembangan regenerasi pemimpin karena yang dipandang pantas menjadi pemimpin adalah orang yang memang dari sananya dilahirkan sebagai pemimpin, sehingga yang bukan dilahirkan sebagai pemimpin tidak memiliki kesempatan menjadi pemimpin

Mitos the For All – Seasons berpandangan bahwa sekali orang itu menjadi pemimpin selamanya dia akan menjadi pemimpin yang berhasil. Pada kenyataannya keberhasilan seorang pemimpin pada satu situasi dan kondisi tertentu belum tentu sama dengan situasi dan kondisi lainnya. Mitos the Intensity berpandangan bahwa seorang pemimpin harus bisa bersikap tegas dan galak karena pekerja itu pada dasarnya baru akan bekerja jika didorong dengan cara yang keras. Pada kenyataannya kekerasan mempengaruhi peningkatan produktivitas

lainnya. Organisasi dengan situasi dan karakter tertentu menuntut pemimpin yang memiliki variasi atribut tertentu pula.

c. Teori Kepemimpinan Klasik Dan Teori Kontingensi

1. Kepemimpinan Menurut Teori Sifat (Trait Theory)

Studi-studi mengenai sifat-sifat/ciri-ciri mula-mula mencoba untuk mengidentifikasi karakteristik-karakteristik fisik, ciri kepribadian, dan kemampuan orang yang dipercaya sebagai pemimpin alami. Ratusan studi tentang sifat/ciri telah dilakukan, namun sifat-sifat/ciri-ciri tersebut tidak memiliki hubungan yang kuat dan konsisten dengan keberhasilan kepemimpinan seseorang. Penelitian mengenai sifat/ciri tidak memperhatikan pertanyaan tentang bagaimana sifat/ciri itu berinteraksi sebagai suatu integrator dari kepribadian dan perilaku atau bagaimana situasi menentukan relevansi dari berbagai sifat/ciri dan kemampuan bagi keberhasilan seorang pemimpin.

Berbagai pendapat tentang sifat-sifat/ciri-ciri ideal bagi seorang pemimpin telah dibahas dalam kegiatan belajar ini termasuk tinjauan terhadap beberapa sifat/ciri yang ideal tersebut.

2. Kepemimpinan Menurut Teori Perilaku (Behavioral Theory)

Selama tiga dekade, dimulai pada permulaan tahun 1950-an, penelitian mengenai perilaku pemimpin telah didominasi oleh suatu fokus pada sejumlah kecil aspek dari perilaku. Kebanyakan studi mengenai perilaku kepemimpinan selama periode tersebut

menggunakan kuesioner untuk mengukur perilaku yang berorientasi pada tugas dan yang berorientasi pada hubungan. Beberapa studi telah dilakukan untuk melihat bagaimana perilaku tersebut dihubungkan dengan kriteria tentang efektivitas kepemimpinan seperti kepuasan dan kinerja bawahan. Peneliti-peneliti lainnya menggunakan eksperimen laboratorium atau lapangan untuk menyelidiki bagaimana perilaku pemimpin mempengaruhi kepuasan dan kinerja bawahan. Jika kita cermati, satu-satunya penemuan yang konsisten dan agak kuat dari teori perilaku ini adalah bahwa para pemimpin yang penuh perhatian mempunyai lebih banyak bawahan yang puas.

Hasil studi kepemimpinan Ohio State University menunjukkan bahwa perilaku pemimpin pada dasarnya mengarah pada dua kategori yaitu *consideration* dan *initiating structure*. Hasil penelitian dari Michigan University menunjukkan bahwa perilaku pemimpin memiliki kecenderungan berorientasi kepada bawahan dan berorientasi pada produksi/hasil. Sementara itu, model *leadership continuum* dan *Likert's Management Sistem* menunjukkan bagaimana perilaku pemimpin terhadap bawahan dalam pembuatan keputusan. Pada sisi lain, *managerial grid*, yang sebenarnya menggambarkan secara grafik kriteria yang digunakan oleh Ohio State University dan orientasi yang digunakan oleh Michigan University. Menurut teori ini, perilaku pemimpin pada

1. Teori Penyimpulan Terkait (Correspondensi Inference), yakni perilaku orang lain merupakan sumber informasi yang kaya.
 2. Teori sumber perhatian dalam kesadaran (Conscious Attentional Resources) bahwa proses persepsi terjadi dalam kognisi orang yang melakukan persepsi (pengamatan).
 3. Teori atribusi internal dan eksternal dikemukakan oleh Kelly & Micella, yaitu teori yang berfokus pada akal sehat.
2. Kepemimpinan Kharismatik

Karisma merupakan sebuah atribusi yang berasal dari proses interaktif antara pemimpin dan para pengikut. Atribut-atribut karisma antara lain rasa percaya diri, keyakinan yang kuat, sikap tenang, kemampuan berbicara dan yang lebih penting adalah bahwa atribut-atribut dan visi pemimpin tersebut relevan dengan kebutuhan para pengikut.

Berbagai teori tentang kepemimpinan karismatik telah dibahas dalam kegiatan belajar ini. Teori kepemimpinan karismatik dari House menekankan kepada identifikasi pribadi, pembangkitan motivasi oleh pemimpin dan pengaruh pemimpin terhadap tujuan-tujuan dan rasa percaya diri para pengikut. Teori atribusi tentang karisma lebih menekankan kepada identifikasi pribadi sebagai proses utama mempengaruhi dan internalisasi sebagai proses sekunder. Teori konsep diri sendiri menekankan internalisasi nilai, identifikasi sosial dan pengaruh pimpinan terhadap kemampuan

diri dengan hanya memberi peran yang sedikit terhadap identifikasi pribadi. Sementara itu, teori penularan sosial menjelaskan bahwa perilaku para pengikut dipengaruhi oleh pemimpin tersebut mungkin melalui identifikasi pribadi dan para pengikut lainnya dipengaruhi melalui proses penularan sosial. Pada sisi lain, penjelasan psikoanalitis tentang karisma memberikan kejelasan kepada kita bahwa pengaruh dari pemimpin berasal dari identifikasi pribadi dengan pemimpin tersebut.

Karisma merupakan sebuah fenomena. Ada beberapa pendekatan yang dapat digunakan oleh seorang pemimpin karismatik untuk merutinisasi karisma walaupun sukar untuk dilaksanakan. Kepemimpinan karismatik memiliki dampak positif maupun negatif terhadap para pengikut dan organisasi.

3. Kepemimpinan Transformasional

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

Burns dan Bass telah menjelaskan kepemimpinan transformasional dalam organisasi dan membedakan kepemimpinan transformasional, karismatik dan transaksional. Pemimpin transformasional membuat para pengikut menjadi lebih peka terhadap nilai dan pentingnya pekerjaan, mengaktifkan kebutuhan-kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi dan

3. Tipologi Kepemimpinan Berdasar Gaya Kepemimpinan

Ada empat kelompok tipologi kepemimpinan yang disusun berdasar gaya kepemimpinan, yaitu tipologi Blake – Mouton, tipologi Reddin, tipologi Bradford – Cohen, dan tipologi Leavitt. Menurut Blake – Mouton tipe pemimpin dapat dibagi ke dalam tipe:

- Pemimpin yang Orientasi Hubungannya Ekstrim Rendah, Orientasi Tugasnya Ekstrim Tinggi,
- Pemimpin yang Orientasi Hubungannya Ekstrim Tinggi, Orientasi Tugasnya Ekstrim Rendah,
- Pemimpin yang Orientasi Hubungannya Ekstrim Rendah, Orientasi Tugasnya Ekstrim Rendah,
- Pemimpin yang Orientasi Hubungannya Moderat, Orientasi Tugasnya Moderat, dan
- Pemimpin yang Orientasi Hubungannya Ekstrim Tinggi, Orientasi Tugasnya Ekstrim Tinggi

Kemudian Reddin melakukan pengembangan lanjut atas tipologi ini, dan menemukan tipe pemimpin sebagai berikut: deserter, missionary, compromiser, bureaucrat, benevolent autocrat, developer, dan executive. Sementara Bradford dan Cohen membagi tipe pemimpin menjadi: technician, conductor, dan developer. Tipologi kepemimpinan yang dikembangkan oleh

Agar visi sesuai dengan tujuan organisasi di masa mendatang, para pemimpin harus menyusun dan menafsirkan tujuan-tujuan bagi individu dan unit-unit kerja.

2. Peran Pemimpin dalam Pengendalian dan Hubungan Organisasional

Tindakan manajemen para pemimpin organisasi dalam mengendalikan organisasi meliputi: (a) mengelola harta milik atau aset organisasi; (b) mengendalikan kualitas kepemimpinan dan kinerja organisasi; (c) menumbuhkembangkan serta mengendalikan situasi maupun kondisi kondusif yang berkenaan dengan keberadaan hubungan dalam organisasi. Dan peran pengendalian serta pemelihara / pengendali hubungan dalam organisasi merupakan pekerjaan kepemimpinan yang berat bagi pemimpin. Oleh sebab itu diperlukan pengetahuan, seni dan keahlian untuk melaksanakan kepemimpinan yang efektif.

Ruang lingkup peran pengendali organisasi yang melekat pada pemimpin meliputi pengendalian pada perumusan pendefinisian masalah dan pemecahannya, pengendalian pendelegasian wewenang, pengendalian uraian kerja dan manajemen konflik.

Ruang lingkup peran hubungan yang melekat pada pemimpin meliputi peran pemimpin dalam pembentukan dan pembinaan tim-tim kerja; pengelolaan tata kepegawaian yang

4. Peran Menyampaikan Informasi

Informasi merupakan jantung kualitas perusahaan atau organisasi; artinya walaupun produk dan layanan purna jual perusahaan tersebut bagus, tetapi jika komunikasi internal dan eksternalnya tidak bagus, maka perusahaan itu tidak akan bertahan lama karena tidak akan dikenal masyarakat dan koordinasi kerja di dalamnya jelek. Penyampaian atau penyebaran informasi harus dirancang sedemikian rupa sehingga informasi benar-benar sampai kepada komunikan yang dituju dan memberikan manfaat yang diharapkan. Informasi yang disebarakan harus secara terus-menerus dimonitor agar diketahui dampak internal maupun eksternalnya. Monitoring tidak dapat dilakukan asal-asalan saja, tetapi harus betul-betul dirancang secara efektif dan sistemik. Selain itu, seorang pemimpin juga harus menjalankan peran consulting baik ke lingkungan internal organisasi maupun ke luar organisasi secara baik, sehingga tercipta budaya organisasi yang baik pula. Sebagai orang yang berada di puncak dan dipandang memiliki pengetahuan yang lebih baik dibanding yang dipimpin, seorang pemimpin juga harus mampu memberikan bimbingan yang tepat dan simpatik kepada bawahannya yang mengalami masalah dalam melaksanakan pekerjaannya.

g. Aplikasi Kepemimpinan Dalam Organisasi

1. Kepemimpinan, Organisasi dan Perubahan Lingkungan

Ada tiga jenis perubahan yaitu perubahan rutin, perubahan pengembangan, dan inovasi. Mengelola perubahan adalah hal yang sulit. Ukuran kapasitas kepemimpinan seseorang salah satu diantaranya adalah kemampuannya dalam mengelola perubahan. Kemampuan ini penting sebab pada masa kini pemimpin, akan selalu dihadapkan pada perubahan-perubahan, sehingga pemimpin dituntut untuk mampu menyesuaikan dengan perubahan lingkungan. Pemimpin yang kuat bahkan mampu memelopori perubahan lingkungan. Ada empat tahap yang harus dilakukan agar pemimpin dapat mengelola perubahan lingkungan. Tahap-tahap tersebut adalah pertama, mengidentifikasi perubahan; Kedua, Menilai posisi organisasi; Ketiga, Merencanakan dan melaksanakan perubahan; dan Keempat, Melakukan evaluasi. Untuk memperoleh hasil yang diharapkan maka keempat langkah tersebut perlu dilakukan secara berurutan dan berkesinambungan.

2. Kepemimpinan dan Budaya Organisasi

Tugas utama seorang pemimpin adalah mengajak orang untuk menyumbangkan bakatnya secara senang hati dan bersemangat untuk kepentingan organisasi. Dengan demikian pemimpin atau manajer harus mengarahkan perilaku para anggota organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai. Para pemimpin perlu membentuk, mengelola, meningkatkan, dan mengubah budaya kerja organisasi. Untuk melaksanakan tugas tersebut,

manajer perlu menggunakan kemampuannya dalam membaca kondisi lingkungan organisasi, menetapkan strategi organisasi, memilih teknologi yang tepat, menetapkan struktur organisasi yang sesuai, sistem imbalan dan hukuman, sistem pengelolaan sumberdaya manusia, sistem dan prosedur kerja, dan komunikasi serta motivasi.

Salah satu cara mengembangkan budaya adalah dengan menetapkan visi yang jelas dan langkah yang strategis, mengembangkan alat ukur kinerja yang jelas, menindaklanjuti tujuan yang telah dicapai, menetapkan sistem imbalan yang adil, menciptakan iklim kerja yang lebih terbuka dan transparan, mengurangi permainan politik dalam organisasi, dan mengembangkan semangat kerja tim melalui pengembangan nilai-nilai inti.

3. Kepemimpinan dan Inovasi

Inovasi berbeda dengan kreativitas. Kreativitas lebih berfokus pada penciptaan ide sedangkan inovasi berfokus pada bagaimana mewujudkan ide. Karena inovasi adalah proses mewujudkan ide, maka diperlukan dukungan dari faktor-faktor organisasional dan leaderships.

Dalam membahas inovasi paling tidak ada duabelas tema umum yang berkaitan dengan pembahasan tentang inovasi yaitu kreativitas dan inovasi, karakteristik umum orang-orang kreatif,

- f. Selanjutnya mengintruksikan kepada masyarakat untuk bersama – sama mengatasinya.

2. Masyarakat

Masyarakat biasanya diartikan sebagai :

- a. Kelompok besar yang mempunyai Batas – batas Geografis :
Desa, Kecamatan, Kabupaten dsb.
- b. Suatu kelompok dari mereka yang mempunyai kebutuhan bersama dari kelompok yang lebih besar,
- c. Kelompok kecil yang menyadari suatu masalah harus dapat menyadarkan kelompok yang lebih besar,
- d. Kelompok yang secara bersama – sama mencoba mengatasi masalah dan memenuhi kebutuhannya.

3. Berfungsinya Masyarakat

Untuk dapat memfungsikan masyarakat, maka harus dilakukan langkah – langkah sebagai berikut :

- a. Menarik orang – orang yang mempunyai inisiatif dan dapat bekerja, untuk membentuk kepanitiaan yang akan menangani masalah – masalah yang berhubungan dengan lingkungan dan kesejahteraan masyarakat,
- b. Membuat rencana kerja yang dapat diterima dan dilaksanakan oleh keseluruhan masyarakat,
- c. Melakukan upaya penyebaran rencana (kampanye) untuk mensukseskan rencana tersebut.

Yang paling berperan di sini adalah Subyektifitas masyarakat sendiri dan sangat dipengaruhi oleh kultur – budaya setempat

4) Banyaknya Masyarakat yang Merasakan Masalah

Misalnya polusi industri, akan lebih mudah dilaksanakan di wilayah yang banyak industrinya.

c. Tahap Penyadaran Masyarakat

Tujuan tahap ini adalah menyadarkan masyarakat agar mereka :

- 1) Menyadari masalah – masalah polusi industri yang mereka hadapi
- 2) Secara sadar berpartisipasi dalam kegiatan penanggulangan masalah polusi industri yang dihadapi,
- 3) Tahu cara memenuhi kebutuhan akan upaya penanggulangan polusi industri sesuai dengan potensi dan sumber daya yang ada.

Agar masyarakat dapat menyadari masalah dan kebutuhan mereka akan udara yang bersih, diperlukan suatu mekanisme yang terencana dan terorganisasi dengan baik, untuk itu beberapa kegiatan yang dapat dilakukan dalam rangka Menyadarkan Masyarakat

2. Pelaksanaan

Setelah rencana penanggulangan masalah disusun, maka langkah selanjutnya adalah Melaksanakan kegiatan tersebut sesuai dengan perencanaan yang telah disusun. Beberapa hal yang harus dipertimbangkan dalam pelaksanaan kegiatan penanggulangan masalah polusi industri adalah :

- a. Pilihlah kegiatan yang dapat dirasakan manfaatnya oleh masyarakat,
- b. Libatkan peran serta masyarakat secara aktif dalam upaya penanggulangan masalah,
- c. Kegiatan disesuaikan dengan kemampuan, waktu, dan sumber daya yang tersedia di masyarakat
- d. Tumbuhkan rasa percaya diri masyarakat bahwa mereka mempunyai kemampuan dalam penanggulangan masalah.

3. Evaluasi

Penilaian dapat dilakukan setelah pelaksanaan dijalankan dalam jangka waktu tertentu. Dalam melakukan penilaian ada 2 cara, yaitu :

- a. Penilaian Selama Kegiatan Berlangsung
 - 1) Disebut juga Penilaian Formatif = Monitoring
 - 2) Dilakukan untuk melihat apakah pelaksanaan kegiatan yang dijalankan sesuai dengan perencanaan penanggulangan masalah yang telah disusun.

