

Gaya Kepemimpinan Partai Politik Di Indonesia

**Fitri Rosalina¹, Pitri², Tenti Tri Apriani³,
Ria Permata Sari⁴, Mita Zelvia⁵, Rintan Desti Pertiwi⁶**

Sekolah Tinggi Ekonomi Dan Bisnis Syariah (STEBIS) Indo Global Mandiri

Email: fitri11102023@gmail.com, fitridrulvita@gmail.com, tenti2704@gmail.com, riapermatasari809@gmail.com, mitazelviaa01@gmail.com, rdestipertiwi@gmail.com

Abstrak

Kepemimpinan memegang peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Kualitas kepemimpinan tercermin dalam karakteristik seperti integritas, kejujuran, ketulusan, dan tanggung jawab. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran integritas dan kualitas kepemimpinan dalam konteks organisasi dan kepemimpinan nasional di Indonesia. Kami juga akan membahas tantangan dan peluang dalam pengembangan kepemimpinan yang berbasis meritokrasi. Menggunakan metode kualitatif yang sering disebut metode penelitian naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah (natural setting). disebut sebagai metode kualitatif, karena data yang terkumpul dan analisisnya menggunakan studi pustaka (library research). Sistem meritokratis dalam pemilihan pemimpin nasional berperan dalam menghasilkan pemimpin berkualitas. Namun, tantangan dalam pengembangan kepemimpinan meritokratis melibatkan aturan dan sistem pendanaan partai politik. Pembangunan jiwa kepemimpinan dapat ditingkatkan melalui berpartisipasi dalam organisasi mahasiswa dan mengembangkan integritas pribadi. Kepemimpinan yang berintegritas penting dalam memimpin dengan contoh yang baik dan menjaga kepercayaan. Dalam membangun integritas kepemimpinan yang merupakan bentuk konsisten menumbuhkan keteladanan dalam memengaruhi orang lain, secara tidak langsung kita telah mendorong orang lain untuk menumbuhkan sikap berprinsip. Mengembangkan integritas adalah suatu proses yang memerlukan kesadaran pribadi dan komitmen untuk menjalani kehidupan yang jujur, konsisten, dan sesuai dengan nilai-nilai yang kita pegang.

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Integritas, Organisasi*

Abstract

Leadership plays a very important role in achieving organizational goals. Leadership qualities are reflected in characteristics such as integrity, honesty, sincerity, and responsibility. This research aims to examine the role of integrity and leadership quality in the context of national organizations and leadership in Indonesia. We will also discuss the challenges and opportunities in meritocracy-based leadership development. Using a qualitative method which is often called a naturalistic research method because the research is carried out in natural conditions (natural settings). It is called a qualitative method, because the data collected and analyzed uses library research. The meritocratic system in selecting national leaders plays a role in producing quality leaders. However, challenges in developing meritocratic leadership involve the rules and funding systems of political parties. Leadership development can be enhanced through participating in student organizations and developing personal integrity. Leadership with integrity is important in leading by good example and maintaining trust. In building leadership integrity, which is a form of consistently fostering exemplary behavior in influencing other people, we have indirectly encouraged other people to develop a principled attitude. Developing integrity is a process that requires personal awareness and commitment to living a life that is honest, consistent, and in accordance with the values we hold.

Keywords: Leadership, Integrity, Organization

Pendahuluan

Menurut (Ambarwati, 2018) Kepemimpinan adalah salah satu elemen paling krusial dalam konteks organisasi, baik itu di sektor publik maupun swasta. Kemampuan seorang pemimpin untuk memimpin, menginspirasi, dan mengarahkan anggota organisasi menuju pencapaian tujuan bersama sangat menentukan kesuksesan dan kinerja organisasi tersebut. Kepemimpinan bukan sekadar tentang memiliki jabatan atau wewenang, tetapi lebih pada bagaimana seseorang mempengaruhi, memotivasi, dan memberikan contoh yang baik bagi anggota organisasi. Dalam sebuah organisasi, pemimpin adalah sosok yang bertanggung jawab atas pengambilan keputusan, pengelolaan sumber daya, dan menciptakan visi serta arah yang jelas. Kualitas kepemimpinan yang baik tercermin dalam karakteristik pribadi pemimpin, termasuk integritas, kejujuran, ketulusan, dan tanggung jawab. Integritas adalah aspek fundamental dalam kepemimpinan yang menciptakan dasar kepercayaan antara pemimpin dan anggota organisasi. Seorang pemimpin yang memiliki integritas akan mengikuti prinsip-prinsip moral yang tinggi, bertindak konsisten sesuai dengan nilai-nilai yang dianutnya, dan menjunjung tinggi etika dalam pengambilan keputusan (Wahyuni et al., 2022).

Kejujuran adalah kualitas lain yang sangat penting dalam kepemimpinan. Pemimpin yang jujur dalam tindakan dan komunikasi dengan anggota organisasi akan membangun

hubungan yang kuat dan saling percaya. Selain itu, ketulusan dalam perkataan dan perbuatan juga menjadi fondasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Kepemimpinan nasional di Indonesia mencakup berbagai tingkatan, mulai dari Presiden dan Wakil Presiden hingga anggota Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) yang dipilih melalui pemilihan umum (Tirtayasa, 2019). Sistem meritokratis dalam pemilihan pemimpin nasional berperan penting dalam menghasilkan pemimpin berkualitas. Meritokrasi memastikan bahwa pemimpin dipilih berdasarkan kompetensi, prestasi, dan kemampuan mereka untuk memimpin dengan baik. Meskipun meritokrasi memiliki potensi untuk menghasilkan pemimpin yang unggul, masih ada tantangan yang perlu diatasi dalam pengembangan kepemimpinan yang berbasis meritokrasi. Beberapa tantangan tersebut termasuk aturan dan sistem pendanaan partai politik yang dapat mempengaruhi proses pemilihan pemimpin. Dalam konteks ini, perubahan dan reformasi dalam sistem politik dan pemilihan pemimpin perlu dipertimbangkan untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan nasional (Ferdinandito & Haryani, 2021)

Untuk mencapai tujuan organisasi, kepemimpinan adalah sarana untuk menginspirasi orang lain dalam organisasi. Karakter ini sangat penting dalam kehidupan nyata. Kejujuran, masuk akal, dan ketulusan adalah karakteristik dari integritas. Bertanggung jawab. Integrasi dapat dilihat dalam interaksi pemimpin dengan, arah, dan diskusi kelompok. Pemimpin yang berintegritas adalah yang tulus dan dapat diandalkan, memiliki nyali dan karakter, serta dapat bertahan sampai akhir (Abijaya et al., 2021). Ketulusan dalam konteks ini mengacu pada bertindak sesuai dengan pernyataannya; anggota organisasi akan lebih berbakti kepada pemimpin dan organisasi secara keseluruhan. Seorang pemimpin harus bertindak secara konsisten karena penyimpangan sekecil apa pun akan dianggap negatif. Seseorang membutuhkan keberanian untuk menjadi seorang pemimpin karena itu memungkinkan mereka untuk bertahan dalam keadaan yang sulit. Pemimpin juga harus melaksanakan tugas sampai selesai sambil menjalankan tugasnya dengan sebaik-baiknya. Keyakinan yang kita miliki terhadap diri sendiri dan orang lain akan tumbuh sewaktu kita berlatih memimpin dengan integritas. Jika kita tidak mengembangkan integritas, kita akan merusak kepercayaan dan kohesi

perusahaan. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus memiliki integritas yang tinggi (Jaya et al., 2020).

Regenerasi kepemimpinan meritokratis akan selalu berhasil menghasilkan pemimpin yang berkualitas dan memajukan organisasi di semua organisasi. Tidak ada yang mengabaikan atau menerima begitu saja kemampuan mereka. Budaya ini diperlukan dalam organisasi komersial kontemporer, dan bahkan didukung oleh evaluasi individu yang ketat, rumit, dan objektif, terlepas dari pengalaman atau relevansi seseorang dengan standar kompetensi (Aditya et al., 2021). Regenerasi kepemimpinan meritokratis akan selalu berhasil menghasilkan pemimpin yang berkualitas dan memajukan organisasi di semua organisasi. Tidak ada yang mengabaikan atau menerima begitu saja kemampuan mereka. Budaya ini diperlukan dalam organisasi komersial kontemporer, dan bahkan didukung oleh evaluasi individu yang ketat, rumit, dan objektif, terlepas dari pengalaman atau relevansi seseorang dengan standar kompetensi (Mulyono, 2018).

Dalam penelitian ini, kami akan mengkaji peran integritas dan kualitas kepemimpinan dalam konteks organisasi dan kepemimpinan nasional di Indonesia. Kami juga akan membahas tantangan dan peluang dalam pengembangan kepemimpinan yang berbasis meritokrasi. Melalui pemahaman yang lebih mendalam tentang aspek-aspek ini, kita dapat mengapresiasi pentingnya integritas dalam kepemimpinan dan bagaimana integritas tersebut dapat membantu membangun organisasi yang kuat dan berkinerja tinggi serta pemimpin nasional yang berkualitas untuk masa depan Indonesia yang lebih baik.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif berbasis pada data kepustakaan (*library research*). Penelitian kepustakaan (*library research*) ialah penelitian yang menggunakan cara untuk mendapatkan data informasi dengan menempatkan fasilitas yang ada di perpustakaan seperti buku, majalah, dokumen, catatan kisah-kisah sejarah atau penelitian kepustakaan murni yang terkait dengan obyek penelitian. Sumber data di dapatkan dari buku, artikel, dan karya-karya ilmiah lainnya yang relevan dengan topik yang dibahas.

Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kualitatif, yaitu suatu penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan dan menganalisis fenomena, peristiwa, aktifitas sosial, sikap, kepercayaan, persepsi, pemikiran orang secara individual maupun kelompok. Beberapa deskripsi digunakan untuk menemukan prinsip-prinsip dan penjelasan yang mengarah pada penyimpulan. Setelah data terkumpul di inventarisasi, dipilah-pilah dan dianalisis secara deskriptif kualitatif.

Pembahasan

Menjadi pemimpin adalah cara untuk menjadi orang yang lebih berguna; ini bukan hanya tentang menjalankan organisasi. Sejatinya amanah bagi seorang pemimpin begitu besar sehingga dunia dan segala isinya pun tidak bisa dan tidak berani memikul misi yang diberikan kepada umat manusia. Oleh karena itu, pemimpin tidak bisa begitu saja berjalan sendiri. Menjadi pemimpin yang sempurna itu menantang. Tidak ada yang lebih indah daripada berjuang bersama dalam pencarian keuntungan, meskipun dianggap sebagai kegagalan dalam kepemimpinan. Pemimpin sejati jatuh dalam pertempuran, meskipun mereka melakukannya di tengah jalan (Yudiatmaja, 2018).

Kepemimpinan nasional adalah kelompok pemimpin bangsa pada segenap strata kehidupan nasional di dalam setiap gatra (Astagatra) pada bidang/ sektor profesi baik di supra struktur, infra struktur dan sub struktur, formal dan informal yang memiliki kemampuan dan kewenangan untuk mengarahkan/mengerahkan segenap potensi kehidupan nasional (bangsa dan negara) dalam rangka pencapaian tujuan nasional berdasarkan Pancasila dan UUD 1945 serta memperhatikan dan memahami perkembangan lingkungan strategis guna mengantisipasi berbagai kendala dalam memanfaatkan peluang (Aditya et al., 2021).

Kepemimpinan nasional di Indonesia antara lain diisi oleh Presiden, Wakil Presiden, dan anggota DPR yang dipilih secara langsung oleh rakyat dalam pemilihan umum (Pemilu). Pada Pasal 6A UUD NRI 1945 dijelaskan bahwa Pasangan calon Presiden dan Wakil Presiden diusulkan oleh partai politik atau gabungan partai politik peserta pemilihan umum sebelum melaksanakan pemilihan umum. Sedangkan untuk pemilihan

anggota legislatif dijelaskan dalam Peraturan Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2014 tentang tata tertib BAB II Pasal 2 yaitu DPR terdiri atas anggota partai politik peserta pemilihan umum yang dipilih melalui pemilihan umum. Berdasarkan UUD 1945 dan Peraturan DPR RI jelas bahwa partai politik memiliki peranan penting dalam terpilihnya para pimpinan nasional melalui kadernya (Mohammad Jamil Rizwan, 2018).

Pendekatan meritokratis dalam pemilihan pemimpin publik adalah suatu konsep yang sangat relevan dan diperlukan dalam konteks pembaharuan kepemimpinan. Meritokrasi mengacu pada sistem di mana pemimpin dipilih berdasarkan kompetensi, prestasi, dan kemampuan mereka, bukan berdasarkan faktor-faktor lain seperti kedudukan sosial, kekayaan, atau koneksi politik (Hasni et al., 2020). Konsep meritokrasi ini memiliki peran penting dalam memastikan bahwa pemimpin yang terpilih benar-benar mampu memimpin dengan baik dan mewakili kepentingan publik. Indonesia, sebagai negara yang menganut sistem demokrasi presidensial, memberikan kesempatan kepada siapa saja yang memenuhi syarat untuk mencalonkan diri sebagai calon pemimpin nasional. Pemilihan umum yang dilakukan setiap lima tahun sekali memungkinkan masyarakat umum untuk berpartisipasi aktif dalam menentukan pemimpin mereka. Ini adalah aspek positif dari demokrasi, di mana suara rakyat memiliki bobot besar dalam menentukan siapa yang akan memimpin Negara (Taufiq et al., 2020).

Dalam kasus ini, sistem demokrasi presidensial memberikan pembatasan kekuasaan yang penting. Terpilihnya seorang pemimpin tidak berarti mereka akan berkuasa tanpa batas. Mereka tetap tunduk pada aturan dan batasan yang ditetapkan oleh konstitusi dan hukum Negara (Peramesti & Kusmana, 2018). Ini adalah langkah yang penting untuk menjaga keseimbangan kekuasaan dan mencegah penyalahgunaan wewenang oleh pemimpin terpilih. Salah satu aspek positif dari sistem demokrasi presidensial adalah adanya pertanggungjawaban terhadap prestasi pemimpin. Ketika seorang pemimpin terpilih berhasil memimpin dengan baik dan mencapai prestasi yang baik, mereka mungkin akan mendapatkan dukungan untuk terpilih kembali dalam pemilihan berikutnya. Namun, jika mereka tidak mampu memenuhi harapan masyarakat atau tidak berhasil dalam menjalankan tugas mereka, maka masyarakat memiliki hak untuk tidak memilih mereka lagi (Mulyono, 2018).

Dalam hal ini, peran masyarakat sangat penting. Masyarakat memiliki kesempatan untuk menguji setiap kandidat dan memilih pemimpin yang dianggap paling kompeten dan mampu untuk memimpin negara. Ini mencerminkan prinsip dasar demokrasi di mana kekuasaan berasal dari rakyat dan untuk rakyat (Setiani et al., 2023). Pendekatan meritokratis dalam pemilihan pemimpin nasional adalah suatu langkah penting untuk memastikan bahwa pemimpin yang terpilih adalah mereka yang memiliki kompetensi dan kemampuan yang dibutuhkan untuk memimpin dengan baik. Namun, tantangan yang masih dihadapi adalah terkait dengan aturan dan sistem pendanaan partai politik. Reformasi dalam hal ini akan membantu memperkuat pendekatan meritokratis dalam pemilihan pemimpin dan membawa manfaat positif bagi kemajuan Indonesia.

Pendekatan meritokratis dalam politik dan pemilihan pemimpin nasional adalah salah satu fondasi penting dalam pembangunan negara yang lebih baik. Di Indonesia, sistem demokrasi presidensial memberikan kesempatan bagi siapa pun yang berhak untuk mencalonkan diri sebagai calon pemimpin nasional, dan ini adalah langkah positif dalam mendukung meritokrasi. Melalui pemilihan umum yang berbasis suara terbanyak, setiap lima tahun sekali, rakyat memiliki hak untuk memilih pemimpin yang mereka percayai paling kompeten dan mampu untuk memimpin negara. Ini menciptakan kompetisi sehat di antara calon-calon pemimpin, dan yang terpilih akan memegang tanggung jawab besar untuk menjalankan negara dengan baik (Nardi Mulyono, 2018).

Penting bagi masyarakat Indonesia untuk terus mendukung dan memperjuangkan sistem meritokratis ini. Dengan memilih calon pemimpin berdasarkan kemampuan, integritas, dan kompetensi, kita dapat memastikan bahwa negara dipimpin oleh individu yang benar-benar berkualitas dan memiliki visi yang jelas untuk masa depan yang lebih baik. Selain itu, upaya untuk memperbaiki sistem pendanaan partai politik dan mengurangi pengaruh elit kaya dalam politik juga perlu terus dilakukan. Hal ini akan memastikan bahwa pemilihan pemimpin tidak hanya bergantung pada kekayaan, tetapi juga pada kemampuan dan kompetensi. Dengan memperjuangkan pendekatan meritokratis dalam politik, kita dapat menciptakan lingkungan politik yang lebih sehat dan transparan. Ini akan membantu menciptakan kepemimpinan yang berkualitas, yang

pada gilirannya akan membawa Indonesia menuju masa depan yang lebih cerah dan sejahtera. Oleh karena itu, partisipasi aktif masyarakat dalam pemilihan pemimpin berdasarkan meritokrasi adalah langkah penting untuk mencapai perubahan positif dalam tatanan politik dan kepemimpinan nasional (Nofita Sari & Kartika Sari, 2020).

Karena semacam pengekangan yang mencegah mekanisme pembaruan pemimpin meritokratis ini bekerja sebagaimana mestinya, tampaknya masih di bawah standar. Kandidat presiden alternatif dicegah naik ke puncak oleh persyaratan parlemen sebesar 20% untuk partai politik yang ingin mencalonkan kandidat. Kami menghargai bahwa 2019 akan melihat pemilihan legislatif dan presiden bersamaan. Agar tahun 2019 menjadi tahun yang sangat penting dalam pembaharuan kepemimpinan Indonesia, kami juga berharap keputusan tersebut tidak dibatalkan (Yudiatmaja, 2018).

Tidak hanya aturan yang menjadi belenggu namun juga sistem pendanaan partai politik yang sangat bergantung pada elit kaya. Sistem ini menjadikan partai cenderung sebagai kendaraan para elit kaya (tycoons) mencari kekuasaan. Buruknya sistem pendanaan partai politik di Indonesia ini tercermin dari maraknya korupsi politik yang menggerogoti institusi-institusi demokrasi. Di Indonesia tidak ada aturan yang mapan mengenai subsidi negara untuk partai politik. Pun mengenai donasi terhadap partai politik. Walhasil biaya demokrasi langsung di pusat dan daerah yang luar biasa mahal menyesuaikan diri dengan pilihan rasional untuk menggantungkan sumber pendanaan pada calon-calon pemimpin yang memiliki banyak uang tanpa melihat kompetensinya. Anggota DPR yang “membeli” dukungan dari partai dengan membayar mahar tertentu saat sebelum dipilih kemudian mengkompensasi pengeluarannya melalui berbagai aktifitas perburuan rente menjadi fenomena biasa (Nurhalim et al., 2023). Demokrasi yang sangat money oriented akhirnya menghambat calon-calon pemimpin potensial untuk mencalonkan diri menjadi pemimpin publik. Tidak adanya aturan mengenai pendanaan partai politik ini baik subsidi negara maupun aturan mengenai donasi malah melanggengkan korupsi dan pengaruh elit-elit kaya terhadap partai politik. Pembentukan aturan mengenai sistem pendanaan partai politik berkorelasi dengan pembangunan regenerasi kepemimpinan yang meritokratis di sektor public (Mohammad Jamil Rizwan, 2018).

Untuk membangun jiwa kepemimpinan, diperlukan keterampilan yang diasah dengan baik. Ada beberapa cara untuk membangun jiwa kepemimpinan, salah satunya yaitu dengan mengikuti unit kegiatan mahasiswa atau UKM. Dengan mengikuti organisasi, kita akan dilatih untuk berkomunikasi, berdiskusi, serta membentuk pola pikir yang baik. Selain itu, di organisasi kita juga belajar untuk mengesampingkan ego kita dan belajar memanage waktu dengan baik. Salah satu kualitas dan karakteristik yang diperlukan dalam kepemimpinan adalah integritas, mahasiswa yang berintegritas berarti memiliki karakter dan konsisten terhadap kehidupannya(Suherman & Fakultas, 2020). Contohnya yaitu tidak menunda suatu pekerjaan. Dalam membangun integritas kepemimpinan yang merupakan bentuk konsisten menumbuhkan keteladanan dalam mempegaruhi orang lain, secara tidak langsung kita telah mendorong orang lain untuk menumbuhkan sikap berprinsip. Integritas inilah yang akan menjaga seseorang supaya tetap berada di jalur yang benar dalam mencapai tujuan. Seorang pemimpin yang berintegritas tidak akan mudah korupsi atau menyalahgunakan wewenang. Untuk mengembangkan integritas sebagai mahasiswa, kita dapat melakukan hal berikut, yaitu dengan menghargai orang-orang disekitar kita. memperkuat nilai-nilai bersama, mengembangkan kemampuan sebagai seorang pemimpin, mengembangkan pelayanan, serta mengembangkan faktor kepercayaan yang dimiliki seperti optimis dan semangat serta kecintaan terhadap para anggota atau kolega (Jaya et al., 2020).

Mengembangkan integritas adalah suatu proses yang memerlukan kesadaran pribadi dan komitmen untuk menjalani kehidupan yang jujur, konsisten, dan sesuai dengan nilai-nilai yang kita pegang. Terlepas dari latar belakang atau posisi seseorang, setiap individu memiliki kemampuan untuk memperkuat integritasnya secara bertahap. Penting untuk diingat bahwa integritas bukan hanya tentang tindakan yang diperlihatkan di depan orang lain, tetapi juga tentang prinsip-prinsip dan nilai-nilai yang menjadi panduan dalam kehidupan sehari-hari. Tindakan konsisten yang menunjukkan kejujuran, tanggung jawab, dan ketulusan akan membentuk kebiasaan yang membangun integritas(Jaya et al., 2020). Dalam konteks organisasi, peran pemimpin sangat penting dalam menanamkan nilai-nilai integritas di seluruh anggota tim. Pemimpin yang

mempraktikkan integritas dalam setiap aspek kepemimpinan mereka akan memberikan contoh yang kuat bagi orang lain. Mereka harus bersikap konsisten dan berintegritas dalam pengambilan keputusan, berbicara jujur, dan mematuhi nilai-nilai organisasi. Integritas yang dimulai dari pemimpin akan merembes ke seluruh organisasi dan menjadi bagian dari budaya perusahaan. Anggota tim akan terinspirasi untuk mengikuti jejak pemimpin mereka dalam mempraktikkan integritas dalam tindakan sehari-hari mereka.

Selain itu, masyarakat organisasi harus menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan integritas. Ini dapat melibatkan pelatihan, komunikasi yang terbuka, dan penegakan nilai-nilai organisasi. Semua anggota organisasi, tidak hanya pemimpin, memiliki peran dalam menjaga dan mempromosikan integritas di tempat kerja. Dengan mengembangkan integritas pada diri sendiri dan memastikan bahwa nilai-nilai ini diterapkan dalam organisasi, kita dapat menciptakan lingkungan yang lebih jujur, bertanggung jawab, dan konsisten. Integritas adalah pondasi yang kuat untuk membangun hubungan yang sehat, memperkuat budaya organisasi, dan mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu, integritas harus dimulai dari diri sendiri dan menjadi komitmen bersama dalam menciptakan lingkungan yang lebih baik.

Generasi muda, sebagai penerus kepemimpinan bangsa ini, sebagai intelektual dan agen perubahan harus segera sadar dan bangkit akan permasalahan yang ada di negeri ini. Sebagai penerus tonggak sejarah kepemimpinan bangsa, kita harus memulainya dengan memimpin diri sendiri. Kita harus bisa memimpin diri sendiri untuk berdisiplin terhadap tugas dan kewajiban kita. Kita juga mampu mempengaruhi diri sendiri untuk menjaga akhlak, kejujuran, aspek sosial dan yang terpenting tetap berpedoman pada Pancasila. Setelah kita mampu memimpin diri kita sendiri, maka kita siap untuk memimpin orang lain dan organisasi di lingkungan kita sehari-hari (Nizar Hamdi, 2021). Dari segi intelektual tentunya kita harus terus belajar dan berprestasi, kemenangan di berbagai kejuaraan dan olimpiade hingga tingkat internasional harus terus ditingkatkan. serta inovasi, dan inspirasi serta ide-ide kreatif harus digalakkan, dan tindakan anarkisme yang marak akhir-akhir ini, harus dihentikan, kaum intelektual adalah orang – orang yang mengutamakan penggunaan otak dalam menyelesaikan masalah, bukan dengan otot dan

kekerasan yang pada sama sekali tidak mencerminkan identitas perilaku sebagai orang terpelajar.

Simpulan

Menjadi pemimpin adalah cara untuk menjadi orang yang lebih berguna; ini bukan hanya tentang menjalankan organisasi. Sejatinya amanah bagi seorang pemimpin begitu besar sehingga dunia dan segala isinya pun tidak bisa dan tidak berani memikul misi yang diberikan kepada umat manusia. Oleh karena itu, pemimpin tidak bisa begitu saja berjalan sendiri. Menjadi pemimpin yang sempurna itu menantang. Tidak ada yang lebih indah daripada berjuang bersama dalam pencarian keuntungan, meskipun dianggap sebagai kegagalan dalam kepemimpinan. Pemimpin sejati adalah mereka yang jatuh dalam perjuangan, meskipun mereka melakukannya di tengah jalan.

Daftar Pustaka

- Abijaya, S., Wildanu, E., & Jamaludin, A. (2021). Peranan Kepemimpinan dalam Organisasi (Studi Kasus Peran Pimpinan dalam Menjaga Soliditas Karyawan di PT. Nippon Indosari Corpindo). *Jurnal Soshum Insentif*, 4(1), 17–26.
- Aditya, P., Setyaki, B., Al, G., Politeknik, F., & Pemasarakatan, I. (2021). KEPEMIMPINAN (LEADERSHIP) BERKARAKTER DALAM KEMAJUAN ORGANISASI1. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 8(3), 427–435.
- Ambarwati. (2018). Gaya Kepemimpinan Yang Efektif Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt. Sumber Mas Indah Plywood. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 3(1), 10–27.
- Ferdinandito, A., & Haryani, T. N. (2021). Gaya Kepemimpinan Servant Leadership dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik. *Wacana Publik*, 1(1), 190. <https://doi.org/10.20961/wp.v1i1.53145>
- Ghofur, J., & al Arif, M. Y. (2017). Suksesti Kepemimpinan Dalam Partai Politik: (Studi Atas Partai Golkar Dan Partai Persatuan Pembangunan). *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum*, 24(4), 577–600. <https://doi.org/10.20885/iustum.vol24.iss4.art4>
- Hasni, P., Noviantoro, D., & Septianti, D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Win Acces Telecommunication Palembang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Patri. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Bisnis*, 1(1), 27–35.

- Jaya, N., Mukhtar, A., & UA, A. N. A. (2020). Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *BALANCA : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 2(1), 35–43. <https://doi.org/10.35905/balanca.v2i1.1393>
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Mohammad Jamil Rizwan. (2018). The Performance of Workers by Utilizing Self-Leadership in Health Sector: A Review. *Journal of Leadership Education*, 139(153), 17–4. <https://doi.org/10.22146/jlo.73365>
- Mulyono, H. (2018). Kepemimpinan (Leadership) Berbasis Karakter Dalam Peningkatan Kualitas Pengelolaan Perguruan Tinggi. *Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora*, 3(1), 290–297. <https://doi.org/10.32696/jp2sh.v3i1.93>
- Nardi Mulyono, 2018. (2018). Pengaruh Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru di Sekolah Dasar Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa. *Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora*, 3(1), 290–297.
- Nizar Hamdi, Z. S. (2021). ANALISIS EFEKTIVITAS GAYA KEPEMIMPINAN (Studi pada Kantor Camat Ampenan). *Industry and Higher Education*, 3(1), 1689–1699.
- Nofita Sari, S., & Kartika Sari, F. (2020). Gaya Kepemimpinan Situasional Di Perpustakaan Jaringan Dokumentasi Dan Informasi Hukum Kabupaten Sleman. *Jurnal Pustaka Ilmiah*, 6(1), 987. <https://doi.org/10.20961/jpi.v6i1.41098>
- Nurhalim, Saputra, M. Z. A., Ningsih, N. S., Amirullah, Musli, & Jamrizlah. (2023). Konsep Kepemimpinan Pengertian, Peran, Urgensi dan Profil Kepemimpinan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 2070–2076.
- Peramesti, N. P. D. Y., & Kusmana, D. (2018). Kepemimpinan Ideal Pada Era Generasi Milenial. *TRANSFORMASI: Jurnal Manajemen Pemerintahan*, 73–84. <https://doi.org/10.33701/jt.v10i1.413>
- Setiani, Y. A., Manajemen, P., Ekonomi, F., Bisnis, D., Ray, R., Manajemen, F. P., & Anshori, M. I. (2023). Kepemimpinan Dan Gaya Manajemen : Studi Literature. *Jurnal Riset Dan Inovasi Manajemen*, 1(3), 238–255.
- Suherman, U. D., & Fakultas. (2020). *PENTINGNYA KEPEMIMPINAN DALAM ORGANISASI Usep*. 282.
- Taufiq, O. H., Wardani, A. K., & Galuh, U. (2020). Karakter Kepemimpinan Ideal. *Jurnal MODERAT, Volume 6, Nomor 3, 6*, 513–524.
- Tirtayasa, A. dan. (2019). The Influence of Leadership, Organizational Culture, and Motivation on Employee Performance. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.

- Wahyuni, S., Sukatin, S., Fadilah, I. N., & Astri, W. (2022). Gaya Kepemimpinan Otoriter (Otokratis) Dalam Manajemen Pendidikan. *Educational Leadership: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(2), 123–130. <https://doi.org/10.24252/edu.v1i2.26148>
- Yudiatmaja, F. (2018). KEPEMIMPINAN: KONSEP, TEORI DAN KARAKTERNYA. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, IV(2), 29–38.

