

Pengambilan Keputusan Seorang Pimpinan Dalam Mengelola Organisasi

Muhammad Munawir Pohan, M.Pd

Program Studi Pendidikan Bahasa dan Sastra Indonesia
Universitas Al Washliyah Labuhanbatu

*Corresponding author. Email: munawwarohp@yahoo.com

Abstrak

Organisasi sebagai suatu kumpulan untuk mewujudkan tujuan bersama diperlukan seorang pimpinan yang mampu mengambil keputusan secara tepat. Jadi keefektifan organisasi sangat diperlukan untuk menuju tujuan yang telah di canangkan di dalam organisasi. Di dalam kepemimpinan untuk mewujudkan organisasi yang efektif dalam mengambil keputusan seorang pimpinan harus melibatkan bawahan sesuai dengan sistem demokrasi. Ketika pimpinan menerapkan tipe demokratis secara otomatis sistem yang berjalan di dalam organisasi akan berjalan dengan efektif, seorang pimpinan hanya perlu memberikan dorongan dalam melaksanakan pekerjaan agar efektifitas di dalam organisasi bertambah efisien. Jadi di dalam organisasi agar dapat terjaga keberlangsungannya diperlukan seorang pemimpin yang berani dalam mengambil keputusan dengan melihat opsi-opsi sesuai teknik-teknik pengambilan keputusan sesuai permasalahan yang di hadapi oleh organisasi tersebut. Organisasi dalam perjalanannya terdapat budaya yang telah mengakar pada setiap pimpinan dan bawahan, iklim pada organisasi juga berpengaruh dalam pengambilan keputusan dari seorang pimpinan, maka dari itu pimpinan dalam mengambil keputusan harus melihat perilaku organisasi yang berlaku.

Kata Kunci: Pengambilan keputusan, pimpinan, organisasi.

PENDAHULUAN

Pimpinan di setiap organisasi memiliki tujuan bersama dengan bawahannya agar organisasi dapat berjalan efektif dan efisien. Untuk itu seorang pimpinan harus dapat mendorong dan memanajemen Sumber Daya Manusia yang sudah ada dan perangkat-perangkat organisasi. Dalam mengelolah organisasi

seorang pimpinan memerlukan teknik-teknik pengambilan keputusan untuk menjalankan roda organisasi lebih efektif dan efisien. Pengelolaan organisasi dapat ditemukan banyak masalah yang timbul, jadi perlu adanya penyelesaian masalah agar organisasi tersebut dapat terus bertahan. Untuk penyelesaian masalah pasti ada opsi-opsi tertentu, agar lebih spesifik mengetahui permasalahan yang ada dan cara

mengatasinya, untuk itu opsi-opsi tersebut harus dipilih oleh seorang pimpinan dengan melihat keuntungan dan kerugian yang ada pada setiap opsi. Di sinilah letak seorang pimpinan dapat di lihat mampu atau tidaknya dalam mengambil keputusan demi keberlangsungan organisasi yang di pimpinannya.

Jadi di dalam organisasi agar dapat terjaga keberlangsungannya diperlukan seorang pemimpin yang berani dalam mengambil keputusan dengan melihat opsi-opsi sesuai teknik-teknik pengambilan keputusan sesuai permasalahan yang dihadapi oleh organisasi tersebut. Organisasi dalam perjalanannya terdapat budaya yang telah mengakar pada setiap pimpinan dan bawahan, iklim pada organisasi juga berpengaruh dalam pengambilan keputusan dari seorang pimpinan, maka dari itu pimpinan dalam mengambil keputusan harus melihat perilaku organisasi yang berlaku.

PEMBAHASAN

A. Efektifitas Organisasi

Organisasi adalah wadah berkumpulnya sekelompok orang yang memiliki tujuan bersama, kemudian mengorganisasikan diri dengan bekerja bersama-sama dan merealisasikan tujuannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan organisasi menurut Parsons dalam Hendyat (2010: 85) terdapat empat faktor keefektifan organisasi yaitu:

1. *Organizational adaptation in the form of successfull accomodation to internal and external forces.*
2. *Organizational productivity in term of the extent to which the organization is successfull in setting and accomplishing it is internal goals.*

3. *Organizational cohesiveness in the form of the absence of intraotganizational conflict.*
4. *Organizational commitment in the form of the member's motivation and commitmen to the organization.*

Adapun ciri-ciri organisasi yang dijadikan faktor-faktor pengukur keefektifan organisasi menurut Likert dalam Hendyat (2010:85) adalah sebagai berikut:

1. *Leadership processes used*
2. *Character of motivational forces*
3. *Character of communication process*
4. *Character of interaction –influence process*
5. *Character of decision making process*
6. *Character of goal setting or ordering*
7. *Character of control process*
8. *Performance goal and training*

Dari kedua pandangan di atas terdapat faktor-faktor yang sama dalam mengukur keefektifan organisasi, salah satunya adalah motivasi atau dorongan untuk bawahan, namun terdapat pandangan yang menarik dari Likert yang menyatakan bahwa pengambilan keputusan (*decision making*) juga termasuk faktor yang menentukan dalam keefektifan organisasi.

Keefektifan organisasi dapat dilihat dari berbagai sudut pandang. Ada yang meninjau dari segi pencapaian tujuan, sistem komunikasi yang berhasil, keberhasilan kepemimpinan yang diterapkan, proses manajemen dalam organisasi, ada yang meninjau dari produktivitas, dan ada yang meninjau dari proses adaptasi yang terjadi dalam organisasi itu.

Keefektifan adalah ketepatan sasaran dari suatu proses yang berlangsung untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan sebelumnya. Berarti di dalam organisasi

pasti terdapat atasan (pimpinan) dan bawahan serta budaya dan aturan yang berlaku di dalam organisasi tersebut. Untuk itu Seorang pimpinan bertanggungjawab atas pencapaian sasaran organisasi melalui pemanfaatan sumber daya secara efektif dan efisien. Efektif berarti melakukan hal yang tepat dalam rangka mencapai sasaran atau peringkat tertentu sehingga pimpinan mencapai tujuannya. Sementara efisien berarti melakukan hal dengan tepat untuk memaksimalkan pemanfaatan sumber daya.

Perbandingan konsep efektif dan efisien :

Efisien	Efektif
Melakukan sesuatu dengan teapt dan benar yaitu tidak memboroskan sumber daya	Melakukan hal yang tepat dan benar
<i>Output</i> sebanyak-banyaknya dari jumlah terkecil input yang di berikan.	Melaksanakan segala aktivitas kerja yang akan membantu pencapaian tujuan organisasi
Berkenaan dengan harta atau peralatan	Berkenaan dengan akhir (tujuan)

B. Kepemimpinan

Stoner dalam Biner (2013:3) menjelaskan kepemimpinan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari anggota kelompok. Terdapat empat tipe kepemimpinan menurut Hendyat (2010:214) yaitu kepemimpinan otoriter, kepemimpinan *leizess-faire* (semuanya bergantung bawahan), kepemimpinan demokratis, kepemimpinan Pseudo demokratis (semu

demokratis). Tipe otoriter lebih cenderung kekuasaan penuh pada pimpinan, jika pada *laizezes-fare* kebijaksanaan berada di tangan anggota, sedangkan pimpinan memberikan kebebasan kepada bawahan. Untuk tipe demokratis seorang pimpinan mengikutsertakan seluruh anggota kelompoknya dalam mengambil suatu keputusan.

Pada tipe Pseudo demokratis, pimpinan semu dalam menjalankan demokratis kepada bawahannya, sifatnya seperti demokratis namun, seorang pimpinan dalam memutuskan sesuatu masih bersifat otoriter. Dari beberapa tipe yang ada diharapkan untuk meningkatkan keefektifan organisasi seorang pimpinan menggunakan tipe demokratis. Karena seorang pimpinan harus mendorong bawahan agar pekerjaan yang akan dilaksanakan dapat berjalan efektif. Maka diperlukannya keterlibatan bawahan dalam pengambilan keputusan.

C. Pengambilan Keputusan

Letak pengambilan keputusan di dalam organisasi terletak pada level tertentu baik keputusan secara preogratif dari pimpinan ataupun berinteraksi kepada bawahan. Semua itu tergantung aturan di dalam organisasi dalam pengambilan keputusan agar lebih efektif dan efisien. Seorang pimpinan dalam mengambil keputusan perlu melihat kondisi dimana saat terjadinya masalah. Kondisi-kondisi tersebut dalam pengambilan keputusan ada dalam keadaan ada kepastian (*certinty*), keadaan ada resiko (*risk*), keadaan ketidak pastian (*uncertainty*) ataupun dalam keadaan ada konflik (*conflik*). Secara keseluruhan teknik-teknik yang dapat di pergunakan untuk pengambilan keputusan dalam situasi yang

berbeda-beda tersebut dapat dilihat dalam tabel berikut :

Beberapa teknik yang dipergunakan di dalam pengambilan keputusan

No	Situasi keputusan	Teknik
1	Ada kepastian	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Linear programming</i> • Model transportasi • Model penugasan • Model inventori • Model antrian • Model network
2	Ada resiko	<ul style="list-style-type: none"> • Model keputusan probabilistik • Model inventori probabilistik • Model antrian probabilistik
3	Tidak ada kepastian	<ul style="list-style-type: none"> • Analisis keputusan dalam keadaan ketidakpastian
4	Ada konflik	<ul style="list-style-type: none"> • Teori permainan (<i>game theory</i>)

KESIMPULAN

1. Dalam mewujudkan keefektifan organisasi diperlukan tipe kepemimpinan salah satunya yang di harapkan tipe demokratis

2. Untuk pengambilan keputusan dalam keefektifitasan suatu organisasi perlunya dilibatkan para anggota organisasi
3. Seorang pimpinan dalam menjalankan efektifitas organisasi seorang pimpinan harus mendorong dalam mewujudkan tujuan suatu organisasi.
4. Pengambilan keputusan dapat dilakukan saat dalam keadaan ada kepastian, ada resiko, ketidakpastian, dan konflik.

SARAN

1. Seorang pemimpin jika akan mengambil keputusan agar melibatkan bawahan
2. Dalam memimpin gunakanlah tipe demokrasi.
3. Doronglah bawahan dalam melaksanakan pekerjaan.
4. Untuk efektifitas organisasi sinergikan faktor-faktor yang diperlukan, seperti motivasi, komitmen, pengambilan keputusan dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambarita, Biner. 2010. *Manajemen dalam gamitan pendidikan*. Medan: USU press.
- Ambarita, Biner. 2013. *Manajemen dalam kisaran pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Manullang, M. dan Marihot Amh Manullang. 2011. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Soetopo, Hendyat. 2010. *Perilaku Organisasi: teori dan praktik di bidang pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Supranto, J. 2009. *Teknik Pengambilan Keputusan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

[Http://id.wikipedia.org/wiki/Organisasi](http://id.wikipedia.org/wiki/Organisasi) di
akses 7 Agustus 2019.