

STUDY LITERATURE REVIEW:
**PERAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN KEPEMIMPINAN
KHARISMATIK TERHADAP PENGAMBILAN KEPUTUSAN**

Kanti Mustika Alanny¹⁾, Theresia Anggraini²⁾, Nurma Linda Malian³⁾, Teguh Trianung⁴⁾, Supadi⁵⁾

¹Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Jakarta, Kanti Mustika Alanny
email: kanti_1118220070@mhs.unj.ac.id

²Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Jakarta, Theresia Anggraini
email: theresia_1111822009@mhs.unj.ac.id

³Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Jakarta, Nurma Linda Malian
email: nurmalindamalian@gmail.com

²Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Jakarta, Teguh Trianung
email: teguhtrianungdjokos@unj.ac.id

²Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Jakarta, Theresia Anggraini
email: supadi@unj.ac.id

ABSTRACT

Leadership roles according to their position. When it comes to making decisions and taking responsibility for the results, leaders play a vital role. The decision shows the character of a leader. Making decisions is an important part of running an organization and a key or core part of leadership. Leaders must be able to choose the best option from a variety of alternatives in various circumstances. In order not to cause harm to the organization, the alternative that poses the smallest negative risk must be chosen. For supporting applications, leaders must be able to explain the reasons for choosing an alternative in an easy-to-understand way. This research focuses on the role of charismatic leadership and interpersonal communication in making decisions. Thus, the research method used is a literature review study by analyzing several previous research articles and writings related to the research focus. The aim of the research is to analyze and understand the impact of charismatic leadership and interpersonal communication on decision-making roles.

Keywords: *Interpersonal communication, leadership charismatic, and decision making*

ABSTRAK

Peran kepemimpinan sesuai dengan posisinya. Dalam hal membuat keputusan dan bertanggung jawab atas hasilnya, pemimpin memainkan peran penting. Keputusan tersebut menunjukkan karakter seorang pemimpin. Membuat keputusan adalah bagian penting dalam menjalankan organisasi dan kunci atau bagian inti dari kepemimpinan. Pemimpin harus dapat memilih pilihan terbaik dari berbagai alternatif dalam berbagai keadaan. Agar tidak menimbulkan kerugian bagi organisasi maka alternatif yang menimbulkan risiko negatif terkecil harus dipilih. Untuk aplikasi pendukung, pemimpin harus dapat menjelaskan alasan memilih alternatif dengan cara yang mudah dipahami. Penelitian ini berfokus pada peran kepemimpinan karismatik dan komunikasi interpersonal dalam pengambilan keputusan. Dengan demikian, metode penelitian yang digunakan adalah studi literature review dengan menganalisis beberapa artikel penelitian sebelumnya dan tulisan-tulisan yang berkaitan dengan fokus penelitian. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan memahami pengaruh kepemimpinan karismatik dan komunikasi interpersonal pada peran pengambilan keputusan.

Keywords: *Komunikasi interpersonal, kepemimpinan karismatik, dan pengambilan keputusan*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia suatu organisasi merupakan hal yang krusial dan sangat penting. Pionir dan perwakilan penting untuk aset itu. Tentu saja, tujuan utama setiap organisasi adalah berjuang untuk kinerja yang baik. Sebuah organisasi perlu memainkan peran sebagai pemimpin dan pelatih agar karyawan dapat tampil di tingkat yang lebih tinggi dan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif, efektif, dan efisien. Ini akan membuat karyawan lebih mampu dan lebih mudah untuk diajak bekerja sama. Faktor administrasi memegang peranan penting dalam pergaulan untuk membangkitkan semangat.

Akibatnya, kepemimpinan telah muncul sebagai salah satu faktor yang paling signifikan dalam pencapaian tujuan organisasi. Posisi seorang pemimpin dalam suatu organisasi merupakan sosok yang unik untuk dipahami dan sangat menarik untuk dikaji, terutama mengingat keberhasilannya dalam mengarahkan suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan dari motivasi kepemimpinan adalah untuk memotivasi karyawan untuk tampil di tingkat yang lebih tinggi dan meningkatkan prestasi kerja mereka. Hal ini akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Peranan motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai sangat menentukan antara lain. Hal ini karena bimbingan dan pelatihan dapat menginspirasi setiap karyawan untuk bekerja menuju hasil yang diinginkan.

Akibatnya, itu adalah tugas utama dari inisiatif asosiasi atau pemerintah terdekat untuk mempengaruhi dan memberdayakan individu yang didorong perlu berjalan bersama-sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sudah. (2012 Harley). Akan lebih mudah untuk memenuhi harapan organisasi atas kinerja dengan karyawan yang termotivasi, menghasilkan kepuasan kerja yang lebih besar. Manajemen organisasi harus mencerminkan gaya kepemimpinan yang

beradaptasi dengan keadaan yang berubah untuk mendorong lingkungan yang sangat kompetitif. Ini menyiratkan bahwa perintis selain memiliki kapasitas administrasi yang tinggi juga harus dapat membaca dengan teliti apa yang sedang terjadi yang menciptakan. Seorang pemimpin harus mendapat dukungan dari karyawan atau bawahan dengan kualitas kinerja yang tinggi agar kegiatan yang direncanakan organisasi dapat dilaksanakan secara efektif dan memberikan hasil yang maksimal. Sebaliknya, jika tidak dilaksanakan juga akan menghasilkan hasil kinerja yang di bawah standar. (2020) Irawan. Menurut Harsuko (2011) eksekusi adalah sejauh mana seseorang bermain pekerjaan baginya dalam melakukan teknik hirarkis, baik dalam mencapai tujuan eksplisit menghubungkan dengan pekerjaan individu serta dengan menunjukkan kemampuan diucapkan terkait dengan asosiasi, eksekusi juga dianggap sebagai ide yang menggabungkan tiga sudut pandang, yaitu disposisi (mentalitas), kapasitas (capacity), dan pencapaian (achievement). Kinerja individu dan kinerja organisasi adalah dua sisi kinerja. Kinerja individu mengacu pada pekerjaan yang dilakukan oleh individu anggota organisasi atau karyawan perusahaan, sedangkan kinerja organisasi mengacu pada organisasi secara keseluruhan. Intinya, kinerja individu dan kinerja organisasi tidak dapat dipisahkan.

Tentu saja sumber daya organisasi, termasuk anggota yang berpartisipasi aktif sebagai pelaku dalam upaya pencapaian tujuan organisasi, memberikan pengaruh yang signifikan terhadap pencapaian tujuan tersebut. Peran kepemimpinan memiliki dampak yang signifikan tidak hanya pada kinerja karyawan tetapi juga pada produktivitas perusahaan. Jika manajemen karyawan tidak dikelola dengan baik, perusahaan tidak dapat berfungsi secara efektif (Ahya et al.,2020).

Dalam berorganisasi dibutuhkan komunikasi yang baik. Komunikasi

merupakan suatu proses penyaluran informasi, atau gagasan dari satu orang ke orang lain atau dari satu kelompok ke kelompok lain dengan tujuan mengubah sikap dan perilaku orang maupun kelompok dalam organisasi (Napitupulu, 2019). Kemampuan komunikasi sangat penting bagi pemimpin dalam lembaga pendidikan, hal ini karena kemampuan komunikasi dibutuhkan dalam memimpin suatu organisasi lembaga pendidikan. Komunikasi antar komponen sekolah dapat digolongkan sebagai komunikasi interpersonal, karena orang-orang yang terlibat berkomunikasi secara langsung dan tatap muka tanpa media.

Komunikasi interpersonal merupakan hubungan verbal dan nonverbal diantara dua orang atau lebih yang saling bergantung satu sama lain. Hubungan interpersonal antara atasan dan bawahan adalah pengiriman dan penerimaan pesan yang dilakukan secara tatap muka, dan umpan balik diberikan untuk menjaga hubungan tersebut. (Danar & Nurhaniza, 2021). Keefektifan komunikasi interpersonal tergantung pada kenyataan bahwa komunikator mampu mengendalikan situasi komunikasi yang sedang berlangsung. Karena itu, dibutuhkannya komunikasi interpersonal pada saat berdiskusi dalam pengambilan keputusan, agar semua tujuan yang diinginkan akan tercapai. dan tidak akan ada kesalahpahaman di tempat kerja.

Kepemimpinan adalah suatu proses dimana orang lain mewujudkan visi dan misi yang sama dan bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dipimpin oleh Stephen P. Robbins (2006:39) adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan. Itu berarti kemampuan seseorang untuk memimpin sekelompok orang dan memimpin mereka untuk mencapai tujuan yang dapat dicapai. Pada saat yang sama, Gibson, Ivancevich dan Donnelly (2007:5) mendefinisikan kepemimpinan sebagai mencoba untuk

menggunakan pengaruh, bukan paksaan, untuk memotivasi individu untuk mencapai tujuan mereka.

Teori kepemimpinan telah berkembang dan dijelaskan secara lengkap menurut para ahli saat ini, salah satunya adalah teori kepemimpinan karismatik. Kepemimpinan karismatik ini menekankan adanya aura kepemimpinan khusus yang menghasilkan banyak pengikut yang setia dan patuh. Disimpulkan bahwa seorang pemimpin kharismatik hendaknya tetap menjaga keistimewaannya atas para pengikutnya agar ketaatan dan ketaatan mereka tidak hilang. Di sini seorang pemimpin karismatik harus mempelajari dan memahami berbagai implikasi dan risiko yang dihadapi organisasinya saat memimpin.

Berdasarkan analisis di atas penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui dari implementasi komunikasi interpersonal dan kepemimpinan kharismatik terhadap pengambilan keputusan.

METODE PENELITIAN

Artikel ini dibuat dengan bantuan penelitian literatur. Dimulai dengan pengumpulan dan pemilihan bahan referensi. Dimana pencarian informasi sebagai bahan referensi dilakukan dengan mencari berbagai sumber yang memungkinkan untuk dipertimbangkan sebagai tambahan informasi dalam bahan pembahasan artikel. Setelah bahan sumber terkumpul, penulis melakukan penelaahan terhadap masing-masing sumber bahan terkait dengan pembahasan apakah sesuai atau tidak dengan informasi yang akan dituliskan dalam artikel ini. Atau masih perlu mencari sumber lain yang lebih banyak sumber dan faktanya berdasarkan kajian yang ada, tujuannya untuk memperkuat data yang akan dibahas lebih detail.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pengambilan Keputusan

Pengambilan keputusan adalah tindakan memilih satu pilihan dari banyak pilihan lainnya. G.R. Terry mengatakan bahwa membuat keputusan melibatkan pemilihan antara dua atau lebih pilihan perilaku yang berbeda. Sementara itu, Prof. Dr. Sondang mengklaim P. Siagian mengatakan bahwa salah satu pendekatan metodis sifat alternatif yang dihadirkan adalah pengambilan keputusan, dan perhitungan tindakan yang tepat adalah tindakan sesegera mungkin. Keputusan dibuat melalui proses yang melibatkan brainstorming mendalam, pertukaran ide yang bijaksana, dan diskusi intensif. Akibatnya, pengambilan keputusan adalah tanggung jawab utama seorang pemimpin dan sangat penting bagi manajemen. Konsekuensinya, pengambilan keputusan diatur oleh aturan-aturan yang juga berfungsi sebagai pegangan untuk mengarahkan perilaku. Kemampuan untuk menganalisis situasi dan mendapatkan informasi yang akurat mungkin menjadi faktor penentu dalam pengambilan, yang memungkinkan masalah diselesaikan. Jenis keputusan organisasi dapat dikategorikan menurut berapa lama waktu yang dibutuhkan untuk membuat keputusan. bagaimana organisasi harus berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dan di mana keputusan harus fokus. Umumnya pilihan-pilihan rutin yang didelegasikan terlebih lagi, pilihan non-rutin.

Pilihan rutin adalah pilihan yang normal dan membosankan di alam, dan umumnya telah tumbuh cara pasti menguasainya.

Keputusan non-rutin adalah keputusan yang dibuat pada waktu berbeda yang tidak khas.

1. Apakah satu rutin digunakan atau tidak, ada dua cara untuk membuat keputusan. Pendekatan pertama adalah pendekatan konvensional, dimana pengambilan keputusan lebih mengandalkan insting dan kebiasaan.

2. Pendekatan kedua adalah modern, dan melibatkan pengambilan keputusan menggunakan alat modern seperti komputer dan perhitungan statistik selain perhitungan matematis.
3. Komunikasi antar manusia Menurut Joseph A. Devito yang dikutip dari jurnal *Proses Komunikasi Interpersonal antara Guru dan Siswa dengan Autisme di Kursus Piano Sforzando di Surabaya* (2013), komunikasi interpersonal adalah transmisi pesan verbal dan nonverbal antara dua orang atau lebih. individu yang saling mempengaruhi satu sama lain.
4. Komunikasi interpersonal, seperti yang didefinisikan oleh R. Wayne Pace, adalah tindakan berkomunikasi secara tatap muka antara dua orang atau lebih. Karena itu, baik komunikator maupun penerima dapat menanggapi pesan secara bersamaan.
5. Menurut Deddy Mulyana dalam buku *Communication Studies An Introduction* (2010), komunikasi interpersonal adalah komunikasi manusia secara langsung, tatap muka yang memungkinkan partisipan menangkap secara langsung reaksi verbal dan nonverbal orang lain.
6. Barnlund Barnlund mendefinisikan komunikasi interpersonal sebagai pertemuan spontan dan tidak terstruktur antara dua orang atau lebih.
7. Menurut Everett M. Rogers, komunikasi interpersonal adalah komunikasi dari mulut ke mulut antara sekelompok orang yang bertemu secara langsung.
8. John Stewart dan Gary D'Angelo mengatakan bahwa korespondensi relasional difokuskan pada sifat korespondensi antar anggota. Sebagai individu (unik, mampu memilih, memiliki perasaan, berguna, dan mencerminkan diri sendiri), peserta lebih berhubungan satu sama lain daripada sebagai objek (dapat

dipertukarkan, terukur, secara otomatis merespons desain, dan kurang kesadaran diri).

9. Dean Barnlund mendefinisikan komunikasi interpersonal sebagai “orang-orang yang melakukan interaksi terfokus melalui pertukaran isyarat verbal dan nonverbal yang saling timbal balik” dalam pertemuan tatap muka dalam setting sosial informal.
10. Agus M. Hardjana berpendapat bahwa komunikasi interpersonal mengacu pada interaksi tatap muka antara dua orang atau lebih dimana pengirim dapat berkomunikasi langsung dengan penerima dan penerima juga dapat merespon secara langsung.

B. Komunikasi Interpersonal

Percakapan antara dua sahabat, percakapan antara anggota keluarga, dan percakapan antara tiga orang merupakan contoh komunikasi antarpribadi (interpersonal). Komunikasi interpersonal, sebagaimana didefinisikan oleh Hafied Cangara dalam bukunya Pengantar Ilmu Komunikasi (2016), adalah komunikasi yang terjadi secara langsung antara dua orang atau lebih. Misalnya, percakapan yang terjadi secara kebetulan antara dua orang yang akrab satu sama lain. Percakapan ini terjadi di luar rencana dan tiba-tiba. Dua sahabat yang saling berbagi hati, adu mulut antar tetangga, canda antar kakak beradik, diskusi antara dosen dan mahasiswa saat bimbingan skripsi, percakapan antara dokter dan pasien, dan lain sebagainya adalah contoh-contoh komunikasi interpersonal.

Kata komunikasi berasal dari bahasa latin (*communis*), yakni menciptakan atau membangun kebersamaan antara dua orang atau lebih. Dasar kata *communis* yakni *communico*, yang berarti berbagi. Komunikasi merupakan suatu proses penyaluran informasi, atau gagasan dari satu orang ke orang lain atau dari satu kelompok ke kelompok lain dengan tujuan

mengubah sikap dan perilaku orang maupun kelompok dalam organisasi. Kemampuan komunikasi sangat penting bagi pemimpin dalam lembaga pendidikan, hal ini karena kemampuan komunikasi dibutuhkan dalam memimpin suatu organisasi lembaga pendidikan. Keefektifan lembaga pendidikan dapat dilihat dari aspek manajemen, organisasi, dan kecakapan masing-masing kelompok pemangku kepentingan dalam komunikasi untuk berinteraksi dalam menjalankan tugasnya (Napitupulu, 2019).

Dari sini dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah suatu proses dimana informasi dan pemikiran tentang suatu pernyataan disampaikan kepada orang lain. Pada dasarnya tujuan komunikasi adalah untuk mengubah sikap, mengubah pendapat atau pandangan, mengubah perilaku. Komunikasi efektif adalah komunikasi yang menghasilkan efek tertentu sesuai dengan tujuan yang dimaksudkan. Efek komunikasi yang ada terbagi menjadi efek kognitif, efek afektif dan efek perilaku. Dalam komunikasi ada yang disebut dengan komunikasi interpersonal. Komunikasi interpersonal merupakan komunikasi yang berlangsung secara langsung antara dua orang. Konteks interpersonal terdiri dari beberapa subkonteks yang saling berhubungan (Syafaruddin et al., 2020).

Komunikasi interpersonal merupakan hubungan verbal dan nonverbal diantara dua orang atau lebih yang saling bergantung satu sama lain. Hubungan interpersonal antara atasan dan bawahan adalah pengiriman dan penerimaan pesan yang dilakukan secara tatap muka, dan umpan balik diberikan untuk menjaga hubungan tersebut (Danar & Nurhaniza, 2021). Sereenonchai & Arunrat (2021) menyoroti pemimpin sebagai contoh komunikasi internal yang kuat, mengingat kemampuan praktis mereka untuk mengarahkan perilaku orang lain dan membangun hubungan yang kuat.

Dalam komunikasi interpersonal, terjadi proses pengiriman dan penerimaan pesan antara dua orang atau kelompok, dengan beberapa efek dan beberapa umpan balik langsung. Komunikasi interpersonal antara kepala sekolah dan guru terbentuk saat kepala sekolah mempengaruhi guru untuk mengembangkan proses belajar mengajar dengan melakukan pembahasan di sekolah (Suherman & Suhardan, 2019).

C. Kepemimpinan Karismatik

Pemimpin karismatik adalah pemimpin yang, dengan visi, filosofi dan gaya mereka, menciptakan suasana yang memotivasi berdasarkan komitmen dan identitas emosional. Pemimpin karismatik dapat memainkan peran penting dalam menciptakan perubahan. Orang dengan kualitas heroik memiliki karisma. Yang lain melihat pemimpin karismatik sebagai pahlawan.

Pemimpin karismatik menekankan tujuan ideologis yang menghubungkan misi kelompok dengan nilai-nilai yang dipegang teguh, cita-cita, dan aspirasi bersama para pengikutnya. Selain itu, kepemimpinan karismatik juga didasarkan pada kekuatan luar biasa yang dimiliki seseorang sebagai kepribadian. Definisi tersebut sangat teologis, karena untuk mengidentifikasi daya tarik pribadi yang terkait dengan seseorang, harus diasumsikan bahwa stabilitas dan kualitas kepribadian adalah anugerah dari Tuhan. Status ini membedakannya dari orang biasa, dan keunggulan kepribadian ini juga membuatnya (bahkan) berbakat supernatural, orang yang sangat istimewa, atau setidaknya istimewa di mata masyarakat.

House (1977) mengusulkan sebuah teori untuk menjelaskan kepemimpinan karismatik dengan serangkaian proposisi yang dapat diuji yang melibatkan proses yang dapat diamati. Teori ini melihat perilaku pemimpin karismatik, karakteristik dan kemampuan mereka, dan keadaan di mana mereka paling mungkin

terjadi. Keterbatasan teori awal adalah ambiguitas proses pengaruh. Shamir et al. (1993) merevisi dan memperluas teori, menggabungkan perkembangan baru dalam pemikiran tentang motivasi manusia dan gambaran yang lebih rinci tentang pengaruh pemimpin terhadap pengikut (Yukl, 2010)

Tipe kepemimpinan kharismatik ini dapat diartikan sebagai kemampuan untuk menggunakan keunggulan atau kelebihan dari ciri-ciri kepribadian untuk mempengaruhi pikiran, perasaan dan perilaku orang lain dengan cara yang membuat mereka siap melakukan sesuatu dalam suasana yang dikagumi dan dipuji pemimpin. . manajer ingin Manajer dianggap istimewa di sini karena sifat kepribadiannya yang mengagumkan dan berwibawa. Dalam kepribadian ini, pemimpin diterima dan dipercaya sebagai orang yang dihormati, dihormati, dipatuhi dan dipatuhi dengan rela dan sepenuh hati. Kepemimpinan karismatik menginginkan anggota organisasi, sebagai pengikut, untuk mengadopsi pandangan pemimpin dengan perubahan sesedikit mungkin atau tanpa perubahan. Pemimpin karismatik biasanya muncul pada saat politik, agama, perang, atau ketika sebuah perusahaan masih dalam masa pertumbuhan atau krisis yang mengancam kelangsungan hidupnya. Selain ideologi dan ketidakpastian, penciptaan karisma pada level organisasi juga dibatasi oleh faktor situasional lainnya. Namun, visi biasanya mempengaruhi keseluruhan organisasi atau area besar perusahaan. Pemimpin karismatik dapat mewujudkan misi dan visinya melalui perilaku kepemimpinannya dan dalam situasi sosial apapun. Kepemimpinan yang karismatik diperlukan dalam situasi dan kondisi persaingan yang tidak menentu yang tergolong berisiko tinggi dalam artian setiap keputusan yang diambil dapat menimbulkan efek dan risiko negatif bagi perusahaan atau organisasi.

Keadaan berisiko ini menanamkan rasa takut pada kedua pemimpin, terutama pada bawahan, sehingga diperlukan kepemimpinan karismatik dalam keadaan seperti itu. Sederhananya, kepemimpinan visioner dapat dipahami sebagai kepemimpinan yang membawa organisasi ke tujuan yang baru, lebih besar, dan belum pernah dicapai sebelumnya dengan memberikan kekuatan mental dan kepercayaan diri kepada anggota untuk bergerak secara serius menuju tujuan bersama dengan mengesampingkannya. kepentingan pribadi mereka.

Seorang pemimpin karismatik mengubah pengikutnya dengan melakukan perubahan pada tujuan, keyakinan, dan harapan pengikut. Pemimpin karismatik ini mengubah hal itu dengan menunjukkan karisma yang dimilikinya. Berdasarkan model kepemimpinan karismatik di atas dapat dijelaskan bahwa budaya organisasi merupakan kunci kepemimpinan karismatik. Dimana kinerja penganut yang tinggi dapat diperoleh dari budaya organisasi yang adaptif yaitu beradaptasi dengan lingkungan. Jadi, untuk memiliki budaya organisasi yang adaptif, diperlukan kepemimpinan karismatik.

Model kepemimpinan karismatik menurut Weber (Sparks, 2014) terdiri dari dua pilar yaitu: (1) bahwa ada kebutuhan, tujuan, atau aspirasi di antara para pengikut yang tidak terpenuhi oleh fakta yang ada; dan (2) ketundukan mereka kepada pemimpin karena kharisma pemimpin mengarah pada terwujudnya tujuan atau cita-cita mereka. Winarno (2011) menyebutkan bahwa kepemimpinan karismatik memiliki tiga dimensi atau bentuk, yaitu: (1) visi (penglihatan); (2) untuk menyegarkan (memperkuat); dan (3) diaktifkan (diaktifkan). Visioning, yaitu memberikan gambaran tentang masa depan atau keinginan para pengikut organisasi untuk memotivasi mereka lebih lanjut. Adanya visi yang tercipta merupakan inti dari upaya mereka untuk meningkatkan

komitmen terhadap proses operasional dan mencapai tujuan bersama.

Menurut Yukl (2010), pemimpin karismatik menampilkan beberapa perilaku antara lain: (1) pemimpin memiliki perilaku yang selalu dipercaya oleh pengikutnya, sehingga keputusan yang dibuat oleh pemimpin selalu memberikan kesan yang jelas dan percaya pada kompetensi pemimpin, sehingga mereka hanya patuh dan patuh; (2) pemimpin memiliki perilaku yang menekankan pada tujuan dasar kelompok berdasarkan cita-cita, nilai, harapan dan aspirasi pengikutnya; (3) pemimpin ini memiliki visi yang menarik tentang masa depan yang lebih cerah bagi organisasi dimana pengikut memiliki hubungan emosional dengan pemimpin yang memotivasi pengikut untuk tetap berkomitmen sampai tujuan yang ditetapkan tercapai; (3) pemimpin ini menetapkan perilaku sebagai model bagi para pengikutnya, memungkinkan pemimpin untuk memberikan pengaruh lebih besar karena para pengikutnya telah memiliki nilai dan keyakinan yang sama dengan pemimpin; dan (4) pemimpin ini selalu menanamkan harapan dan keyakinan kepada para pengikutnya dengan tujuan agar para pengikut menunjukkan komitmen dan efektifitas yang tinggi dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

D. Peran Komunikasi Interpersonal Dan Kepemimpinan Kharismatik Terhadap Pengambilan Keputusan

Dalam penelitian Suherman & Suhardan (2019), komunikasi interpersonal diantara kepala sekolah dengan guru bisa berbentuk komunikasi antara atasan dan bawahan (kepala sekolah dan guru), dengan memastikan bahwa guru melaksanakan proses belajar mengajar secara memadai, misalnya dengan meningkatkan profesionalitas guru melalui rencana kegiatan; memfasilitasi (perencanaan, pemecahan masalah,

pengambilan keputusan atau pelatihan) guru untuk membahas proses belajar mengajar; memberikan kesempatan kepada guru untuk berpartisipasi dalam kolaborasi, pengambilan keputusan bersama, pembinaan, pendampingan, pengembangan kurikulum dan presentasi; dan untuk mendorong dan memungkinkan guru untuk berpartisipasi dalam kegiatan pengembangan profesional. Lalu komunikasi kepala sekolah dengan semua staf bersifat terbuka, menghargai perbedaan pendapat, peduli terhadap masalah siswa, guru dan karyawan serta berpartisipasi dalam penyelesaiannya jika diperlukan. Hal ini menunjukkan keterampilan interpersonal kepala sekolah dengan semua pihak; selalu menjaga akhlak yang baik; selalu mengatasi masalah staf, siswa dan orang tua; dan mengakui/memuji keberhasilan/keterampilan orang lain.

Dalam penelitian Syafaruddin et al. (2020), bentuk komunikasi interpersonal yang dilakukan kepala sekolah selalu terbuka dengan bawahan baik guru tetap SD maupun guru honorer, jadi jika komunikasi terstruktur dengan baik, semua tujuan yang diinginkan akan tercapai. dan tidak akan ada kesalahpahaman di tempat kerja. Kepala sekolah selalu berusaha memberikan contoh yang baik kepada bawahannya, sebagai cerminan anggota atau bawahan yang patut ditiru. Dalam pengambilan keputusan, kepala sekolah selalu terbuka dan mendengarkan para guru serta para stafnya agar dapat menentukan kebijakan yang sesuai tujuan dan tidak ada kesalahpahaman. Selain itu, dalam menghadapi hambatan – hambatan kepala sekolah selalu mencoba memperbaiki untuk kedepannya dan selalu mendengarkan pendapat guru maupun stafnya.

Peran kepemimpinan didefinisikan sebagai seperangkat perilaku yang diharapkan dari seseorang berdasarkan posisi kepemimpinan mereka. Peran manajer sangat penting dalam membuat

keputusan dan bertanggung jawab atas hasil. Manajer harus memiliki keterampilan, yaitu keterampilan teknis, termasuk kemampuan untuk menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya, keterampilan manusia, termasuk kemampuan untuk berkolaborasi, memahami dan memotivasi orang lain, dan keterampilan konseptual terkait dengan kemampuan mengambil keputusan. Pengambilan keputusan terjadi sebagai tanggapan terhadap masalah yang timbul dalam organisasi. Keputusan harus diambil oleh pimpinan agar anggota dapat melakukan berbagai kegiatan untuk mewujudkan dan mengembalikan eksistensi organisasi.

Tiga tanggung jawab utama seorang pemimpin adalah sebagai berikut: 1) Peran dengan orang lain. Akibatnya, seorang pemimpin harus berpartisipasi dalam berbagai acara remi, menawarkan arahan, dan mempertimbangkan hubungan kerja sama dengan bawahan; (2) Peran yang memberikan informasi kepada bawahan dan berfungsi sebagai juru bicara organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa seorang pemimpin harus memantau semua kegiatan, mengumpulkan informasi tentang mereka, dan memberikan 3) Peran dalam pengambilan keputusan Artinya seorang pemimpin perlu bekerja untuk meningkatkan dan mengembangkan unit kerja yang dipimpinnya, mampu melewati setiap dan semua tantangan, dan mampu mengelola semua sumber daya (manusia, keuangan, dll). dan bertanggung jawab untuk mewakili setiap hubungan kerja dengan unit kerja lainnya. Saat membuat keputusan, pemimpin biasanya membantu bawahannya memilih dari sejumlah pilihan yang tersedia untuk mengetahui apa yang perlu dilakukan. Proses pengambilan keputusan harus mempertimbangkan semua aspek dan menyesuaikan dengan kebutuhan. Informasinya cukup, dan keputusan yang dibuat akan akurat.

Kepemimpinan manusia memainkan peran yang sangat besar dalam semua

pengambilan keputusan dalam organisasi, sehingga salah satu tugas pemimpin adalah mencapai hasil dan bertanggung jawab. Pengambilan keputusan sambil mengevaluasi perilaku mencerminkan karakter pemimpin. Jadi baik atau tidaknya suatu keputusan tidak hanya bergantung pada konsekuensi yang ditimbulkannya, tetapi juga pada aspek proses yang berbeda.

Pengambilan keputusan, penetapan tujuan, komunikasi interpersonal, perilaku teladan, dan penggunaan penghargaan dan hukuman oleh pemimpin untuk mendorong anggota bekerja menuju tujuan adalah contoh perilaku kepemimpinan yang berorientasi pada tujuan. Dalam organisasi, pengambilan keputusan adalah bagian penting dari proses kepemimpinan. Identifikasi masalah, analisis masalah, pengembangan alternatif, memilih solusi terbaik, dan menerapkan keputusan adalah bagian dari proses pengambilan keputusan. Wewenang dan tanggung jawab untuk membuat, melaksanakan, dan mengevaluasi program kerja merupakan bagian dari proses kepemimpinan. Hal ini dilakukan dengan menginstruksikan bawahan dalam pelaksanaan program kerja. Untuk mendapatkan dukungan untuk mewujudkan keputusan, kepemimpinan setiap organisasi harus memfasilitasi proses pengambilan keputusan dan mengkomunikasikan keputusan kepada semua anggota.

Penciptaan dan penyebaran visi adalah milik para pemimpin. Sifat kepemimpinan tersirat ketika sesuatu dari visi dikomunikasikan. Akibatnya, diharapkan para pemimpin untuk meningkatkan keterlibatan dan pemahaman karyawan. Jika keputusan dapat dilaksanakan sepenuhnya, maka efektif. Jika mereka secara langsung atau tidak langsung terlibat dalam proses pengambilan keputusan, orang akan memberikan perhatian penuh. Melibatkan karyawan atau anggota organisasi lainnya dalam proses pemecahan masalah pada tahap

penetapan tujuan merupakan cara yang baik untuk mendapatkan dukungan dan komitmen. Strategi untuk pengambilan keputusan kolaboratif memberi karyawan rasa pemberdayaan dan kepentingan yang memenuhi kebutuhan mengemudi mereka. Oleh karena itu, untuk menumbuhkan rasa memiliki dan tanggung jawab dalam pelaksanaan keputusan, pimpinan harus melibatkan seluruh pegawai atau anggota organisasi dalam pengambilan keputusan. Karena berbagai perspektif dipertimbangkan ketika mencoba menyelesaikan masalah, pengambilan keputusan partisipatif cenderung menghasilkan keputusan yang unggul. Karena keterlibatan langsung menumbuhkan persatuan kelompok dan meningkatkan pemahaman, individu yang terlibat dalam pengambilan keputusan lebih mungkin menerapkan keputusan secara efektif.

Kualitas dan komitmen keputusan menentukan kemanjurannya. Aspek teknis keputusan disebut sebagai kualitas keputusan. Keputusan mengenai pengembangan yang berkualitas tinggi, dalam hal ini sejalan dengan tujuan organisasi yang dicapai dan informasi yang dapat diperoleh. Sebaliknya, penerimaan keputusan oleh staf atau anggota organisasi disebut sebagai komitmen keputusan. Perasaan komitmen dan kepemilikan bersama biasanya dibawa oleh staf atau anggota organisasi yang berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Partisipasi dalam keputusan dapat membantu peserta mengembangkan keterampilan teknis dan manajerial mereka, memperkuat kerja tim, dan meningkatkan komitmen mereka terhadap tujuan organisasi. Kinerja anggota dan kepuasan kerja dipengaruhi oleh perilaku pemimpin. Intinya adalah bahwa kinerja pemimpin dan kepuasan anggota dipengaruhi oleh berbagai gaya kepemimpinan. Perspektif yang mengangkat individu bergerak menuju objek yang merupakan apparatus dalam pemenuhan persyaratan. Inilah

mengapa penting untuk membangun hubungan dengan bawahan di bawah kepemimpinan Anda. Perilaku di pihak pemimpin dan bawahan berbanding terbalik. Tindakan pemimpin berdampak pada tindakan bawahan, dan tindakan pemimpin berdampak pada tindakan bawahan. Salah satu tanggung jawab seorang pemimpin adalah membuat keputusan dan bertanggung jawab atas hasilnya karena kepemimpinan seseorang dalam suatu organisasi memainkan peran penting dalam setiap keputusan. Karakter seorang pemimpin tercermin dalam keputusan yang mereka buat selama tinjauan perilaku. Oleh karena itu, baik tidaknya suatu pilihan bukan hanya dilihat dari hasil yang diperoleh tetapi melalui pertimbangan yang berbeda-beda setiap saat.

SIMPULAN

Keputusan dibuat melalui proses yang melibatkan brainstorming mendalam, pertukaran ide yang bijaksana, dan diskusi intensif. Akibatnya, pengambilan keputusan adalah tanggung jawab utama seorang pemimpin dan sangat penting bagi manajemen. Konsekuensinya, pengambilan keputusan diatur oleh aturan-aturan yang juga berfungsi sebagai pegangan untuk mengarahkan perilaku. Percakapan antara dua sahabat, percakapan antara anggota keluarga, dan percakapan antara tiga orang merupakan contoh komunikasi antarpribadi (interpersonal). Pemimpin karismatik menempatkan penekanan kuat pada menghubungkan misi kelompok dan tujuan ideologis dengan nilai, cita-cita, dan aspirasi pengikut mereka. Selain kepemimpinan karismatik yang dibangun di atas kekuatan individu yang luar biasa.

Pemahaman ini sangat teologis karena menganggap stabilitas dan kualitas kepribadian seseorang adalah karunia dari Tuhan untuk mengidentifikasi daya tarik pribadinya. Ia dianggap (bahkan diyakini

memiliki kekuatan supra natural), sebagai manusia yang semuanya istimewa atau paling tidak istimewa untuk dilihat di depan umum. Dia berada dalam posisi sedemikian rupa sehingga dia dapat dibedakan dari kebanyakan orang. Selain itu, karena keunggulan kepribadiannya, ia dianggap memiliki kekuatan supra natural. Posisi otoritas dicirikan sebagai sekumpulan cara berperilaku yang seharusnya dilakukan oleh seseorang sesuai dengan keadaannya sebagai pionir. Ketika datang untuk membuat keputusan dan mengambil tanggung jawab atas hasilnya, pemimpin memainkan peran penting. Keterampilan teknis, seperti kemampuan untuk menerapkan pengetahuan dan keahlian, keterampilan manusiawi, seperti kemampuan untuk berkolaborasi, memahami, dan menginspirasi orang lain, dan keterampilan konseptual terkait dengan kemampuan pengambilan keputusan diperlukan seorang pemimpin.

Komunikasi adalah suatu proses dimana informasi dan pemikiran tentang suatu pernyataan disampaikan kepada orang lain. Komunikasi interpersonal merupakan hubungan verbal dan nonverbal diantara dua orang atau lebih yang saling bergantung satu sama lain. Hubungan interpersonal antara atasan dan bawahan adalah pengiriman dan penerimaan pesan yang dilakukan secara tatap muka, dan umpan balik diberikan untuk menjaga hubungan tersebut. Kepala sekolah harus terbuka kepada para guru dalam menghadapi kemungkinan masalah yang ada. Seorang pemimpin yang baik memperhatikan semua aspek dalam keputusan yang diambilnya sehingga tidak ada yang merasa terbebani atas keputusan tersebut ketika keputusan itu diambil. Seorang pemimpin juga tidak bertindak sepihak untuk membuat dan mengambil keputusan. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa jika komunikasi dapat berjalan dengan efektif, maka pengambilan

keputusan dan konflik yang muncul di sekolah dapat dikelola dengan baik.

Model hubungan pemimpin-pengikut kepemimpinan karismatik adalah salah satu "saling ketergantungan" di mana pengikut adalah orang tergantung pada pemimpin. Pemimpin kepemimpinan karismatik ini didorong oleh kebutuhan akan kekuasaan, yang memanifestasikan dirinya dalam keunggulan pribadi. Meskipun merupakan model kepemimpinan karismatik yang berfokus pada budaya organisasi, pemimpin menganut tiga perilaku kepemimpinan yang selanjutnya memengaruhi pengikut, baik pengikut individu maupun anggota kelompok, dan pada akhirnya memengaruhi hasil kepemimpinan mereka.

Pemimpin karismatik menekankan tujuan ideologis yang menghubungkan misi kelompok dengan nilai-nilai yang dipegang teguh, cita-cita, dan aspirasi bersama para pengikutnya. Selain itu, kepemimpinan karismatik juga didasarkan pada kekuatan luar biasa yang dimiliki seseorang sebagai kepribadian. Ciri-ciri pemimpin karismatik antara lain rasa percaya diri yang tinggi, kemampuan menjelaskan visinya dengan jelas dan mudah, visi dan tujuan yang ideal untuk melihat masa depan yang jauh lebih cerah, mampu menghadapi perubahan keadaan, kepekaan terhadap lingkungan. Indikator kepemimpinan karismatik dibuktikan dengan hubungan antara pemimpin dan pengikut. Ketika para pengikut memiliki keyakinan yang kuat bahwa pemimpin itu benar, maka mereka tampil pada tingkat yang tinggi dan bersedia untuk patuh serta berkontribusi pada keberhasilan misi pemimpin.

REFERENSI

B Bass, B.M. and Avolio, B.J., 1994, *Improving Organizational Effectiveness through*

Transformational Leadership, (Sage, Thousand Oaks).

Bennis, W.G. and Nanus, B., 1985, *Leaders: The Strategies for Taking Charge*, Harper and Row, (New York).

Daniar, A., & Nurhaniza, Z. (2021). Peran Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Mendorong Guru Sekolah Alam Bandung dalam Bekerja dan Berprestasi. *Komunikologi: Jurnal Pengembangan Ilmu Komunikasi Dan Sosial*, 5(1), 41. <https://doi.org/10.30829/komunikologi.v5i1.9313>

Didik Muksin Wijaya, M.Pd., M.M., 2005, *Kepemimpinan Transformasional di Sekolah dalam*

Dydiet Hardjto, 1997, *Teori Organisasi Dan Teknik Pengorganisasian*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada).

Hater, J.J. and Bass, B., 1988, *Supervisors' evaluations and and subordinates' perceptions of transformational and transactional leadership*, *Journal of Applied Psychology*, 73, p. 695-702.

Hersey Paul & Kenneth H. Blanchard., 1990, *Manajemen Perilaku Organisasi Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Penerbit Erlangga). *its effects among naval officers:some preliminary findings, in K.E.Clark and M.B. Clark (eds.),Measures of Leadeship*, (Leadership Library of America, West Orange, 1990).

Ivancevich, J. M. 2007. *Human Resource Management*. Singapore: McGraw Hill

- Ivancevich, John M, 2007, *Human Resource Management*, (New York: Mc Graw-Hill, Tenth Edition).
- J. Winardi, 2006, *Teori Organisasi Dan Pengorganisasian*, (Jakarta : PT RajaGrafindo Persada).
- Kartini Kartono, 2000, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, CV. Rajawali, Jakarta.
- Latinapa, M. M., Arsyad, A., & Suling, A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kemampuan Komunikasi Interpersonal Guru, dan Komitmen Kerja Guru Terhadap Pengendalian Konflik Di Sdn Kecamatan Ratolindo Kabupaten Tojo Una-Una. *Jurnal Normalita*, 9(3), 386–401. <http://ejurnal.pps.ung.ac.id/index.php/JN/article/view/983>
- Locke, E, A, 1997, *Esensi Kepemimpinan*, (Jakarta : Spektrum). *Meningkatkan Outcomes Peserta*. <http://www.google.com>.
- Miftah Thoha, 2000 *Kepemimpinan dalam Manajemen*, CV. Rajawali, Jakarta.
- Nanus, Burt, 2001, *Kepemimpinan Visioner*, (Jakarta, Prenhallindol).
- Napitupulu, D. S. (2019). Komunikasi Organisasi Pendidikan Islam. *At-Ta'dib: Jurnal Ilmiah Prodi Pendidikan Agama Islam*, 11(2), 127–136. <http://www.ejournal.staindirundeng.ac.id/index.php/tadib/article/view/260>
- Rivai, Veithzal, 2004, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada).
- Robbins, P. Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.
- Sereenonchai, S., & Arunrat, N. (2021). Understanding food security behaviors during the covid-19 pandemic in thailand: A review. *Agronomy*, 11(3). <https://doi.org/10.3390/agronomy11030497>
- Sondang P. Siagian, 1987 *Filsafat Administrasi*, Gunung Agung, Jakarta.
- Sparks. 2014. Charismatic Leadership: Findings of an Exploratory Investigation of the Techniques of Influence. *Journal of Behavioral Studies in Business*, 7. (<http://www.aabri.com/manuscripts/141964.pdf>)
- Stogdill M Ralph, 1974, *Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research*, (New York. The FreePress)
- Suduri, M. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan (Trust), Pendelegasian Wewenang, Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Pengambilan Keputusan Guru Pada Sma Di Kota Kendari. *Zawiyah: Jurnal Pemikiran Islam*, 5(2), 356–376. <https://ejournal.iainkendari.ac.id/index.php/zawiyah/article/view/1435>
- Suherman, A., & Suhardan, D. (2019). Interpersonal Communication between Principals and Teachers in Elementary Schools. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 258, 111–113.
- Sujatno, Adi, 2004, *Moral dan Etika Kepemimpinan*, (Direktorat Jenderal Permasalahanan Departemen Hukum dan HAM RI, Jakarta).

- Syafaruddin, Napitupulu, D. S., & Harahap, A. S. (2020). Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah dalam Pengambilan Keputusan dan Peningkatan Mutu di SMA Al-Ulum Kota Medan. *Jurnal Edukasi Islami Pendidikan Islam*, 09(01), 227–238.
- Tichy, N.M. and Devanna, M.A., 1986, *The Transformational Leader* (John Wiley, New York).
- Timpe, A. Dale, 2002, Seri Manajemen Sumber Daya Manusi : Kepemimpinan , PT. Gramedia, Jakarta.
- Wijaya, Muksin, 2005, *Kepemimpinan Transformasional di Sekolah dalam Meningkatkan Outcomes Peserta Didik*, *Jurnal Pendidikan Penabur* - No.05, hal 118-127.
- Winarno. 2011. Pengembangan Sikap Entrepreneurship & Intrapreneurship: Korelasinya dengan Budaya Perusahaan, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Berprestasi di Perusahaan. Jakarta: PT Indeks.
- Yammarino, F.J. and Bass, B.M.,1990, *Longterm forecasting of transformational leadership and*
- Yukl .A. Gary , *Leadership In Organizations, Seventh Edition*, (New Jersey, Prentice Hall, 2010).