

KEPEMIMPINAN TEORI DAN PRAKTEK

Buku ini menekankan pentingnya kepemimpinan sebagai elemen penting dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk pekerjaan, pendidikan, politik, dan interaksi sosial. Hal ini berpendapat bahwa keberhasilan suatu organisasi atau komunitas tidak semata-mata bergantung pada sistem atau struktur yang ada, namun sangat bergantung pada kemampuan pemimpin untuk menginspirasi, membimbing, dan memotivasi anggotanya menuju tujuan bersama.

Para penulis mengeksplorasi berbagai teori kepemimpinan, mulai dari teori klasik hingga pendekatan dinamis kontemporer. Teori-teori ini menjelaskan bagaimana kepemimpinan dapat diterapkan secara efektif dalam konteks yang berbeda dan bagaimana berbagai gaya dan karakteristik kepemimpinan mempengaruhi keputusan dan hasil. Selain itu, buku ini juga mengkaji penerapan praktis teori-teori tersebut dalam skenario kehidupan nyata, sehingga menggambarkan hubungan antara konsep dan tindakan dalam kepemimpinan yang efektif.

Teks ini menyoroti bahwa kepemimpinan yang efektif melampaui otoritas belaka; hal ini melibatkan membangun rasa saling percaya, memberdayakan orang lain, dan membangun visi yang jelas. Oleh karena itu, buku ini mendorong pembacanya tidak hanya untuk memahami teori-teori kepemimpinan tetapi juga untuk menumbuhkan keterampilan dan sikap kepemimpinan praktis yang dapat dimanfaatkan dalam kehidupan sehari-hari. Penulis bertujuan agar buku ini dapat memberikan wawasan berharga bagi individu yang ingin meningkatkan kemampuan kepemimpinan mereka baik dalam lingkungan profesional maupun pribadi. Dengan mempelajari dan menerapkan teori dan praktik kepemimpinan secara bijak, seseorang dapat menjadi pemimpin yang lebih efektif dan memberikan dampak positif bagi orang-orang di sekitarnya.

Secara keseluruhan, tinjauan komprehensif ini berupaya menjembatani kesenjangan antara teori kepemimpinan dan penerapan praktisnya, membekali pembaca dengan pengetahuan yang dibutuhkan untuk berkembang sebagai pemimpin di lingkungan yang beragam.



KEPEMIMPINAN TEORI DAN PRAKTEK

Hasanuddin, dkk

KEPEMIMPINAN TEORI DAN PRAKTEK

2025

Hasanuddin, S.I.P., M.AP

Dr. Bungaran Saing, S.Si., Apt., MM

Rosalina Siagian, S.Pd., M.Pd



KEPEMIMPINAN:
Teori Dan Praktek

Hasanuddin, S.I.P., M.AP
Dr. Bungaran Saing, S.Si., Apt., MM
Rosalina Siagian, S.Pd., M.Pd



PT. PENA PERSADA KERTA UTAMA

KEPEMIMPINAN:

Teori Dan Praktek

Penulis:

Hasanuddin, S.I.P., M.AP
Dr. Bungaran Saing, S.Si., Apt., MM
Rosalina Siagian, S.Pd., M.Pd

ISBN: 978-634-204-212-0

Design Cover:

Yasya Najmihuna A

Layout:

Hasnah Aulia

PT. Pena Persada Kerta Utama

Redaksi:

Jl. Gerilya No. 292 Purwokerto Selatan, Kab. Banyumas
Jawa Tengah.

Email: penerbit.penapersada@gmail.com

Website: penapersada.id. Phone: (0281) 7771388

Anggota IKAPI: 178/JTE/2019

All right reserved

Cetakan pertama: 2025

Hak cipta dilindungi oleh undang-undang. Dilarang
memperbanyak karya tulis ini dalam bentuk dan cara apapun tanpa
izin penerbit

KATA PENGANTAR

Kepemimpinan merupakan salah satu elemen kunci yang sangat penting dalam berbagai aspek kehidupan, baik di dunia kerja, pendidikan, politik, maupun dalam kehidupan sosial. Keberhasilan suatu organisasi atau masyarakat tidak hanya bergantung pada sistem atau struktur yang ada, tetapi juga pada sejauh mana pemimpin dapat menginspirasi, mengarahkan, dan memotivasi anggotanya untuk mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu, pemahaman tentang teori dan praktek kepemimpinan menjadi sangat relevan untuk dibahas.

Dalam buku ini, kami mengulas berbagai konsep dan teori kepemimpinan yang telah berkembang seiring waktu, mulai dari teori klasik hingga pendekatan kontemporer yang lebih dinamis. Teori-teori tersebut memberikan gambaran tentang bagaimana kepemimpinan dapat diterapkan dalam konteks yang berbeda, serta bagaimana karakteristik dan gaya kepemimpinan mempengaruhi keputusan dan hasil yang dicapai. Selain itu, kami juga membahas bagaimana teori-teori tersebut diimplementasikan dalam praktek nyata, sehingga pembaca dapat melihat hubungan antara konsep dan tindakan dalam kepemimpinan yang efektif.

Kepemimpinan tidak hanya soal memiliki kekuasaan atau otoritas, tetapi juga tentang bagaimana seorang pemimpin dapat membangun hubungan yang saling percaya, memberdayakan orang lain, dan menciptakan visi yang jelas. Oleh karena itu, buku ini tidak hanya mengajak pembaca untuk memahami teori-teori kepemimpinan, tetapi juga untuk mengembangkan keterampilan dan sikap kepemimpinan yang dapat diterapkan dalam kehidupan sehari-hari.

Semoga buku ini dapat memberikan wawasan yang berguna bagi setiap individu yang ingin memahami dan mengembangkan kemampuan kepemimpinannya, baik dalam lingkungan profesional maupun personal. Dengan mempelajari dan mengaplikasikan teori serta praktek kepemimpinan secara bijaksana, kita dapat menjadi pemimpin yang lebih efektif dan berdampak positif bagi orang-orang di sekitar kita.

Penyusun

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	iv
BAB 1 PEMIMPIN, KEPEMIMPINAN, DAN TEORI-TEORI DASAR	1
BAB 2 SYARAT DAN FUNGSI KEPEMIMPINAN	15
BAB 3 MODEL, TIPE, GAYA KEPEMIMPINAN	20
BAB 4 THE GREAT MAN THEORY	24
BAB 5 KEPEMIMPINAN, MANAJEMEN DAN MANAJEMEN KEPEMIMPINAN	28
BAB 6 KEPEMIMPINAN EFEKTIF	33
BAB 7 KEPEMIMPINAN DALAM ORGANISASI	37
BAB 8 STRATEGI DAN GAYA KOMUNIKASI	42
BAB 9 PENGAMBILAN KEPUTUSAN	47
BAB 10 KEPEMIMPINAN DAN SUMBER DAYA MANUSIA	54
BAB 11 NILAI, MORAL, DAN ETIKA KEPEMIMPINAN	58
BAB 12 STRATEGI DAN PENGENDALIAN DALAM KEPEMIMPINAN	63
BAB 13 KEPEMIMPINAN PADA MASA KRISIS	67
BAB 14 RE-THINKING STRATEGIC LEADERSHIP	72
DAFTAR PUSTAKA	76
BIODATA PENULIS	78

BAB 1

PEMIMPIN, KEPEMIMPINAN, DAN TEORI-TEORI DASAR

Pemimpin adalah mereka yang dapat mempengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan kolektif. Pemimpin sangat penting dalam banyak situasi, termasuk bisnis, lembaga pemerintah, komunitas, dan kelompok sosial lainnya. Pemimpin bertanggung jawab untuk menetapkan tujuan, membuat keputusan strategis, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pencapaian tujuan.

Pemimpin adalah seseorang yang memimpin atau memandu kelompok orang, organisasi, atau komunitas menuju tujuan tertentu. Pemimpin bertanggung jawab untuk mengarahkan, memotivasi, dan menginspirasi anggotanya agar dapat mencapai tujuan tersebut.

Kepemimpinan telah ada sejak zaman kuno. Ini dapat dilihat dari pemimpin seperti Alexander Agung, Julius Caesar, dan Genghis Khan, yang meninggalkan jejak besar dalam sejarah melalui cara mereka memimpin. Konsep kepemimpinan di era kontemporer terus berkembang dan berubah sesuai dengan perubahan dalam masyarakat, teknologi, dan ekonomi.

1. Pemimpin

Pemimpin adalah kemampuan seseorang mempengaruhi orang lain atau kelompok untuk melakukan sesuatu yang diinginkan oleh pemimpin telah ditetapkan sesuai dengan tujuan organisasi. Pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan mempengaruhi orang lain untuk mengarahkan ataupun mengkoordinasi untuk mencapai tujuan dalam suatu organisasi.

A. Beberapa karakteristik utama yang biasanya dimiliki oleh seorang pemimpin:

1. **Visi.** Pemimpin sering kali memiliki pandangan atau visi yang jelas tentang arah yang harus diambil oleh kelompok atau organisasi. Mereka dapat melihat gambaran besar dan

merencanakan langkah-langkah strategis untuk mencapai tujuan.

2. **Kemampuan Berkomunikasi.** Pemimpin yang efektif mampu berkomunikasi dengan jelas dan persuasif, baik dalam menyampaikan ide maupun dalam mendengarkan masukan dari orang lain.
3. **Motivasi.** Mereka harus dapat memotivasi dan menginspirasi orang lain untuk bekerja keras dan berkontribusi pada pencapaian tujuan bersama.
4. **Pengambilan Keputusan.** Pemimpin sering kali menghadapi situasi yang memerlukan pengambilan keputusan yang cepat dan tepat. Mereka harus mampu membuat keputusan yang bijaksana dan mempertimbangkan dampaknya terhadap seluruh tim atau organisasi.
5. **Integritas.** Kualitas ini meliputi kejujuran, etika, dan konsistensi dalam tindakan. Pemimpin yang memiliki integritas akan memperoleh kepercayaan dan respek dari orang-orang di sekelilingnya.
6. **Kemampuan Delegasi.** Pemimpin yang baik juga tahu bagaimana mendelegasikan tugas dan tanggung jawab kepada orang lain dengan efektif, sehingga memaksimalkan potensi dan keahlian tim mereka.

B. Beberapa Pengertian Pemimpin Menurut Para Ahli

1. J. Kouzes. Pemimpin adalah pionir sebagai orang yang bersedia melangkah ke dalam situasi yang tidak diketahui. Pemimpin yang mempunyai visi yang jelas dapat menjadi penuntun dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin.
2. Ordway Tead. Pemimpin adalah seseorang yang memiliki keahlian memimpin, mempunyai kemampuan mempengaruhi pendirian/pendapat orang atau sekelompok orang tanpa menanyakan alasan-alasannya.
3. Howard H. Hoyt. Pemimpin adalah seorang yang dengan keterampilan dan kemampuannya mengarahkan orang-orang lain untuk mencapai tujuan bersama.

4. Stephen P. Robbins. Pemimpin adalah orang yang mampu mempengaruhi orang lain dan memiliki wewenang manajerial.
5. Ralph M. Stogdill. Pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama.
6. Suradinata. Pemimpin adalah orang yang memimpin kelompok dua orang atau lebih, baik organisasi maupun keluarga
7. Matondang. Pemimpin adalah seseorang yang mampu mempengaruhi orang lain untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu yang diinginkan.
8. George R. Terry: Pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan berbagai definisi pemimpin yang telah disebutkan, kita dapat menarik beberapa kesimpulan tentang pengertian pemimpin:

1. Kemampuan mempengaruhi. Seorang pemimpin memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain atau sekelompok orang.
2. Pengarahan tujuan. Pemimpin mengarahkan orang-orang yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan atau sasaran tertentu, baik tujuan individu maupun tujuan bersama.
3. Keterampilan dan keahlian. Seorang pemimpin memiliki keterampilan, keahlian, atau kemampuan khusus dalam memimpin.
4. Tanpa paksaan. Pemimpin dapat mempengaruhi orang lain tanpa menggunakan kekerasan atau paksaan.
5. Wewenang. Pemimpin sering memiliki wewenang atau otoritas tertentu, meskipun ini tidak selalu diperlukan untuk menjadi pemimpin yang efektif.
6. Motivasi. Pemimpin mampu memotivasi orang lain untuk bekerja atau bertindak menuju pencapaian tujuan.
7. Visi. Pemimpin memiliki visi atau gambaran jelas tentang apa yang ingin dicapai dan mampu mengkomunikasikannya kepada orang lain.

Pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi orang lain untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu, dengan menggunakan keterampilan dan keahlian yang dimilikinya, tanpa bergantung pada paksaan atau kekerasan. Pemimpin bertanggung jawab untuk memberikan arahan, memberikan inspirasi, dan menumbuhkan semangat kerja dalam kelompok atau organisasi. Memang ada banyak kualitas dan gaya kepemimpinan yang berbeda, tetapi seberapa efektif seorang pemimpin seringkali ditentukan oleh seberapa baik dia dapat menggabungkan semua ini.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dan mengarahkan aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari anggota kelompok. Kepemimpinan dalam bahasa Inggris disebut *leadership*. Secara morfologi, *leadership* berasal dari kata kerja (verb) *to lead* yang artinya: memimpin, menggiring, atau mengarahkan. Beberapa pengertian kepemimpinan menurut ahli. Kepemimpinan menurut Pengertian lain menurut Fred Luthans, dikatakan bahwa "*Leadership cannot exist without the full inclusion, initiatives, and the corporation of employees*". Kepemimpinan tidak bisa ada tanpa pemasukan yang penuh, prakarsa, dan korporasi karyawan. Sedangkan "*Power related to authority and influence*" (Kuasa berhubungan dengan otoritas dan pengaruh. Colquitt, LePine, dan Wesson, menyatakan bahwa: "*Leadership as the use of power and influence to direct the activities of followers toward goal achievement*" diartikan Kepemimpinan sebagai penggunaan kuasa dan pengaruh untuk mengarahkan aktivitas pengikut ke arah pencapaian sasaran.

Seorang pemimpin mempengaruhi dan mengarahkan kelompok atau organisasi untuk mencapai tujuan tertentu dikenal sebagai kepemimpinan. Ini mencakup banyak peran, termasuk perencanaan, pengorganisasian, motivasi, dan pengendalian. Selain itu, kepemimpinan melibatkan kemampuan untuk

berkomunikasi dengan efektif, memecahkan masalah, dan memotivasi anggota tim.

Tidak hanya mengarahkan orang lain, tetapi kepemimpinan juga melibatkan membangun keyakinan, menciptakan budaya yang baik, dan mengelola perubahan. Dalam konteks yang lebih luas, kepemimpinan juga mencakup etika dan tanggung jawab sosial, yang berdampak pada bagaimana keputusan dibuat dan bagaimana mereka berdampak pada masyarakat dan lingkungan.

C. Beberapa pengertian kepemimpinan menurut ahli:

1. Bernard M. Bass. Kepemimpinan adalah interaksi antara dua atau lebih anggota suatu kelompok yang sering melibatkan penataan atau penataan kembali situasi, persepsi, dan harapan para anggota.
2. John C. Maxwell. Kepemimpinan adalah pengaruh - tidak lebih, tidak kurang.
3. James M. Burns. Kepemimpinan adalah proses di mana seorang individu atau kelompok individu memotivasi dan mempengaruhi sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama.
4. Robert K. Greenleaf. Kepemimpinan pertama-tama adalah melayani, kemudian memimpin.
5. Peter G. Northouse. Kepemimpinan adalah proses di mana seorang individu mempengaruhi sekelompok individu untuk mencapai tujuan Bersama.
6. Warren Bennis. Kepemimpinan adalah kapasitas untuk menerjemahkan visi menjadi kenyataan
7. Gary Yukl. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan menyetujui tentang apa yang perlu dilakukan dan bagaimana melakukannya, dan proses memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama.

Secara umum, kepemimpinan dapat diartikan sebagai suatu proses di mana seseorang atau sekelompok orang mempengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi orang lain untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama atau visi organisasi.

D. Komponen-komponen penting dari pengertian kepemimpinan:

1. **Proses.** Kepemimpinan bukan sekadar posisi atau jabatan, melainkan serangkaian tindakan dan interaksi yang berlangsung terus-menerus.
2. **Pengaruh.** Inti dari kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain tanpa paksaan.
3. **Mengarahkan.** Pemimpin memberikan arah dan panduan kepada anggota kelompok atau organisasi.
4. **Motivasi.** Pemimpin menginspirasi dan mendorong orang lain untuk bertindak dan memberikan yang terbaik.
5. **Kerja sama.** Kepemimpinan melibatkan koordinasi upaya bersama dari berbagai individu.
6. **Tujuan Bersama.** Kepemimpinan selalu diarahkan pada pencapaian tujuan atau visi tertentu yang menguntungkan kelompok atau organisasi.
7. **Adaptabilitas.** Pemimpin harus mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan situasi dan kebutuhan yang berbeda.
8. **Pengembangan.** Kepemimpinan yang efektif juga melibatkan pengembangan potensi orang lain dan menciptakan pemimpin baru.

Perlu diingat bahwa kepemimpinan bukan hanya tentang memiliki kekuasaan atau otoritas formal. Seseorang dapat menjadi pemimpin tanpa memiliki posisi resmi, asalkan mereka mampu mempengaruhi dan menginspirasi orang lain untuk mencapai tujuan bersama.

3. Teori-Teori Kepemimpinan

Untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana seorang pemimpin bertindak dan bagaimana mereka dapat melakukannya dengan lebih baik, berbagai teori kepemimpinan dasar telah dikembangkan, termasuk:

a. Teori Sifat (*Trait Theory*)

Teori ini menyatakan bahwa pemimpin memiliki sifat-sifat tertentu yang membedakannya dari yang bukan pemimpin, seperti kecerdasan, percaya diri, integritas, dan kemampuan komunikasi.

b. Teori Perilaku (*Behavioral Theory*)

Teori ini berfokus pada bagaimana pemimpin bertindak dan berperilaku dalam mengarahkan pengikutnya, seperti gaya demokratis, otokratis, atau laissez-faire.

c. Teori Kontingensi (*Contingency Theory*)

Teori ini menyatakan bahwa tidak ada gaya kepemimpinan terbaik yang berlaku untuk semua situasi. Efektivitas kepemimpinan tergantung pada faktor-faktor kontingensi seperti sifat pengikut, lingkungan kerja, dan situasi tertentu.

d. Teori Jalur-Tujuan (*Path-Goal Theory*)

Teori ini menyatakan bahwa tugas pemimpin adalah membantu pengikutnya mencapai tujuan dengan memberikan arahan, dukungan, dan imbalan yang sesuai.

e. Teori Kepemimpinan Transformasional

Teori ini mengacu pada pemimpin yang menginspirasi pengikutnya untuk mengembangkan diri, melampaui kepentingan pribadi demi tujuan bersama, dan mencapai perubahan positif dalam organisasi.

f. Teori Kepemimpinan *Servant*

Teori ini menekankan bahwa pemimpin harus melayani pengikutnya, memenuhi kebutuhan mereka, dan membantu mereka berkembang dan sukses.

Teori-teori tersebut memberikan perspektif yang berbeda tentang kepemimpinan dan dapat digunakan sebagai pedoman untuk mengembangkan keterampilan kepemimpinan yang efektif dalam berbagai situasi. Kepemimpinan merupakan kemampuan dan keterampilan yang melekat pada diri seorang pemimpin. Kemampuan dan keterampilan dapat dilihat dari bagaimana mempengaruhi orang lain sehingga dengan senang hati mau melakukan apa yang diinginkan pemimpin.

Kelahiran seorang pemimpin dapat dijelaskan berdasarkan tiga teori, yaitu:

a. **Teori Genetis:** teori genetis atau teori keturunan adalah pendekatan yang mengkaji sejauh mana faktor genetik atau biologis mempengaruhi kemampuan seseorang untuk menjadi pemimpin. Teori ini tidak sepopuler teori kepemimpinan lainnya, seperti teori perilaku atau teori kontingensi, tetapi ia memberikan perspektif yang menarik tentang bagaimana faktor bawaan mempengaruhi kepemimpinan. Berikut adalah beberapa elemen teori genetis yang berkaitan dengan kepemimpinan:

- **Predisposisi Genetik:** Menurut teori ini, sifat yang mendukung kepemimpinan seperti kepercayaan diri, kemenarikan, dan kemampuan untuk mengambil risiko dapat dipengaruhi oleh gen. Misalnya, orang mungkin memiliki kecenderungan untuk lebih dominan sejak lahir atau lebih baik dalam berinteraksi dengan orang lain.
- **Peran Biologis dalam Karakter Kepemimpinan:** Beberapa sifat kepribadian yang penting untuk kepemimpinan, seperti ekstroversi dan stabilitas emosional, dapat berasal dari nenek moyang, menurut penelitian psikologi dan genetika. Artinya, kecenderungan untuk memiliki sifat-sifat ini mungkin berasal dari pengaruh genetik yang diturunkan dari orang tua.
- **Interaksi Genetik dan Lingkungan:** Teori genetis juga mempertimbangkan bahwa meskipun gen memainkan peran, pengalaman hidup dan lingkungan juga sangat penting. Pengembangan keterampilan kepemimpinan dapat dipengaruhi oleh interaksi antara gen dan lingkungan. Misalnya, seseorang yang memiliki kecenderungan genetik untuk kepercayaan diri mungkin memerlukan lingkungan yang mendukung untuk mengembangkan keterampilan kepemimpinan yang penuh.
- **Penelitian Empiris:** Studi genetika perilaku dan psikologi telah menunjukkan bahwa beberapa aspek kepemimpinan dapat dipengaruhi oleh genetika. Studi kembar dan adopsi,

misalnya, menemukan beberapa variabel genetik yang berkaitan dengan kecenderungan kepemimpinan. Namun, temuan ini seringkali menunjukkan bahwa genetika hanyalah sebagian dari gambar, dan faktor lingkungan juga penting.

Contoh pemimpin yang lahir berdasarkan genetik. Di Amerika Serikat, keluarga Kennedy sering dianggap memiliki "gen kepemimpinan". John F. Kennedy menjadi Presiden Amerika Serikat, dan kedua saudaranya, Robert dan Ted Kennedy, menjadi politisi terkenal. Banyak orang percaya bahwa keluarga ini memiliki kepemimpinan alami.

b. Teori Sosial: Teori sosial tentang lahirnya pemimpin berkonsentrasi pada bagaimana interaksi sosial, budaya, dan lingkungan mempengaruhi bagaimana seorang pemimpin muncul dan berkembang. Ini berbeda dengan teori genetis, yang lebih menekankan faktor bawaan, dan teori sosial lebih menekankan peran konteks sosial dan pengalaman dalam membentuk seorang pemimpin. Dalam teori sosial, beberapa pendekatan utama untuk kepemimpinan adalah sebagai berikut:

- **Teori Sosial Kognitif (Bandura)**

- Konsep utama: Albert Bandura, seorang psikolog terkenal, berpendapat bahwa proses belajar sosial dan kognitif dapat memengaruhi kepemimpinan. Pemimpin mengembangkan keterampilan dan perilaku mereka melalui pengamatan dan peniruan dari orang lain, serta pengalaman pribadi mereka sendiri.
- Pembelajaran Sosial: Pemimpin belajar dari model peran dan pengalaman sosial dengan mengamati dan meniru perilaku orang lain, serta mendapatkan umpan balik dari lingkungan mereka. Proses ini memungkinkan mereka untuk mengembangkan dan meningkatkan keterampilan kepemimpinan mereka.

- **Teori Peran Sosial**

- Konsep Utama. Teori ini berpendapat bahwa norma-norma budaya dan peran sosial dalam masyarakat menyebabkan kepemimpinan. Individu dapat menjadi pemimpin karena mereka diakui dan diterima dalam peran tersebut oleh kelompok mereka.
- Pengembangan Sosial. Seseorang berperan dalam berbagai situasi sosial dan mendapatkan legitimasi dan dukungan dari kelompok mereka memungkinkan mereka untuk berkembang menjadi pemimpin. Kepercayaan, komunikasi, dan kepatuhan terhadap standar sosial membentuk pemimpin.

- **Teori Interaksi Sosial**

- Konsep Utama. Teori ini menekankan betapa pentingnya interaksi sosial untuk membangun kepemimpinan yang baik.
- Pengembangan melalui hubungan. Pemimpin dibentuk melalui interaksi mereka dengan orang lain, baik dalam konteks formal maupun informal. Dalam teori ini, kemampuan untuk membangun hubungan, memengaruhi orang lain, dan mengatasi kebutuhan kelompok adalah komponen penting.

- **Teori Kepemimpinan Transformatif dan Transaksional**

- **Transformatif** membangun hubungan yang kuat dengan pengikut mereka, pemimpin transformatif memotivasi dan menginspirasi pengikut mereka untuk mencapai lebih dari sekadar tugas yang direncanakan. Pemimpin transformatif menciptakan visi dan mengarahkan perubahan.
- **Pemimpin transaksional** lebih banyak berkonsentrasi pada struktur dan manajemen organisasi, serta menggunakan insentif dan hukuman untuk mendorong pengikut mereka. Dalam konteks sosial, kepemimpinan transaksional dapat berguna untuk menjaga kelompok tetap stabil dan efektif.

- **Teori Kepemimpinan Situasional**

- **Konsep Utama.** Teori ini berpendapat bahwa kepemimpinan yang efektif bergantung pada situasi tertentu. Pemimpin harus menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka dengan kebutuhan dan dinamika kelompok.
- **Penyesuaian Berdasarkan Situasi.** Pemimpin yang berhasil dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan dan kebutuhan kelompok mereka. Fleksibilitas dan kemampuan untuk membaca dan merespons konteks sosial yang berubah sangat penting dalam kepemimpinan situasional.

Contoh teori sosial. Barak Obama menjadi presiden pertama Amerika Serikat dari keturunan Afrika-Amerika. Pengalamannya sebagai pengacara hak-hak sipil, pendidikannya di Harvard Law School, dan keterlibatannya dalam politik akar rumput lebih banyak membentuk kepemimpinannya. Ini menunjukkan bagaimana pembelajaran dan lingkungan sosial dapat membentuk seorang pemimpin.

Kesimpulan, teori sosial tentang kepemimpinan mengatakan bahwa kepemimpinan bukan hanya hasil dari sifat atau karakter seseorang, tetapi juga hasil dari interaksi sosial, budaya, dan pengalaman. Proses sosial dan kultural yang membentuk bagaimana seseorang berfungsi dan diterima sebagai pemimpin dalam kelompok mereka membentuk kepemimpinan mereka.

c. Teori Ekologis

Teori ekologis tentang lahirnya pemimpin berfokus pada bagaimana berbagai faktor lingkungan dan kontekstual mempengaruhi munculnya dan perkembangan kepemimpinan. Pendekatan ini melihat pemimpin sebagai hasil dari interaksi yang kompleks antara mereka dan lingkungan mereka, dan bagaimana dinamika ini membentuk kemampuan dan kesempatan kepemimpinan. Untuk memberikan penjelasan

lebih lanjut tentang teori ekologis dalam konteks kepemimpinan, berikut adalah daftar berikut:

1) Konsep Dasar Teori Ekologis.

Menurut teori ekologis kepemimpinan, pertumbuhan kepemimpinan dipengaruhi oleh berbagai lapisan lingkungan di sekitar individu, bukan satu-satunya. Pendekatan ini menganggap kepemimpinan sebagai hasil dari interaksi antara faktor individu dan faktor eksternal yang lebih luas.

2) Lapisan Lingkungan dalam Teori Ekologis

Dalam teori ekologis, ada beberapa lapisan lingkungan yang mempengaruhi perkembangan kepemimpinan seseorang.

- **Lapisan Pertama Lingkungan Mikro**, yang mencakup lingkungan langsung seseorang, seperti keluarga, teman, dan kelompok sosial kecil. Pengalaman awal di lingkungan mikro ini dapat mempengaruhi perkembangan kepemimpinan seseorang karena pengaruh orang tua, guru, dan mentor.
- **Lapisan Kedua Lingkungan Mesosistem**. Interaksi mikro di lingkungan mikro, seperti antara teman dan komunitas atau antara keluarga dan sekolah, disebut lingkungan mesosistem. Dukungan dan peluang untuk pengembangan kepemimpinan dapat dipengaruhi oleh dinamika ini.
- **Lapisan Ketiga Lingkungan Eksosistem**. Ini mencakup struktur sosial dan lembaga yang lebih besar yang berdampak tidak langsung pada individu tetapi pada lingkungan tempat mereka tinggal. Kebijakan pemerintah, sistem pendidikan, dan pasar kerja adalah beberapa contohnya. Lingkungan di luar sistem dapat memengaruhi bagaimana seseorang dapat memperoleh akses ke sumber daya serta kesempatan untuk meningkatkan keterampilan kepemimpinan mereka.
- **Lingkungan Keempat Lingkungan Makrosistem** Ini mencakup norma budaya, norma sosial, dan keadaan

sosial ekonomi. Di lingkungan makrosistem, kepemimpinan dipandang dan diakui. Misalnya, norma budaya tentang peran dan kepemimpinan dapat mempengaruhi siapa yang dipandang sebagai pemimpin dan bagaimana mereka berfungsi dalam masyarakat.

3) Pengaruh Dinamika Ekologis pada Kepemimpinan

- **Akses dan Kesempatan.** Menurut teori ekologis, berbagai jenis kesempatan kepemimpinan dapat diakses berdasarkan faktor lingkungan seseorang. Lingkungan yang mendukung, seperti keluarga yang mendukung, pendidikan yang baik, dan komunitas yang inklusif, dapat menyediakan kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan keterampilan kepemimpinan.
- **Dukungan Sosial.** Orang-orang yang menerima dukungan dari orang-orang di sekitar mereka, seperti jaringan sosial, mentor, dan pelatih, lebih cenderung untuk berhasil dalam posisi kepemimpinan.
- **Konflik dan Tantangan.** Lingkungan seseorang juga dapat menghadapi tantangan dan konflik, yang berdampak pada perkembangan kepemimpinan seseorang. Misalnya, orang-orang dalam lingkungan sosial mereka mungkin belajar kemampuan pemecahan masalah dan ketabahan, yang penting untuk kepemimpinan.

4) Contoh Penerapan Teori Ekologis.

- Pengembangan Kepemimpinan dalam Organisasi: Teori ekologis dapat digunakan untuk memahami bagaimana budaya, struktur organisasi, dan kebijakan manajemen mempengaruhi siapa yang muncul sebagai pemimpin dan bagaimana mereka berkembang dalam peran mereka. Ini berlaku dalam konteks organisasi.
- Program Pengembangan Kepemimpinan: Teori ini dapat digunakan untuk membuat program pengembangan kepemimpinan yang mempertimbangkan berbagai lapisan lingkungan dan menawarkan dukungan

menyeluruh bagi mereka yang ingin meningkatkan keterampilan kepemimpinan mereka.

Contoh teori genetis. Nelson Mandela adalah contoh teori ekologis. Ia berasal dari keluarga bangsawan suku Thembu (faktor genetis/bawaan), tetapi pendidikannya, perjuangannya melawan apartheid, dan masa tahanannya selama 27 tahun sangat memengaruhi kepemimpinannya. Kepemimpinan yang kuat dan efektif berasal dari latar belakang keluarganya dan pengalaman hidupnya.

Teori ekologis tentang lahirnya pemimpin menekankan bahwa kepemimpinan tidak hanya disebabkan oleh individu tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai lapisan lingkungan di sekitar individu. Teori ini memberikan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana kepemimpinan muncul dan berkembang melalui interaksi yang kompleks antara individu dan konteks sosial mereka.

BAB 2

SYARAT DAN FUNGSI KEPEMIMPINAN

Berbagai kualitas dan kriteria yang diperlukan untuk menjadi seorang pemimpin yang baik termasuk kemampuan pribadi, keterampilan interpersonal, dan sifat karakter yang mendukung kepemimpinan yang efektif. Berikut adalah beberapa syarat kepemimpinan utama.

1. Syarat Kepemimpinan

- a. **Pengetahuan dan Keterampilan.** Seorang pemimpin harus memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai dalam bidang yang dipimpinnya.
- b. **Kecerdasan.** Pemimpin harus memiliki kecerdasan yang memadai, baik kecerdasan intelektual, emosional, maupun spiritual.
- c. **Integritas dan Kejujuran.** Pemimpin harus memiliki integritas yang tinggi dan selalu bersikap jujur dalam mengambil keputusan dan bertindak.
- d. **Motivasi dan Energi.** Pemimpin harus memiliki motivasi dan energi yang tinggi untuk menginspirasi dan menggerakkan pengikutnya.
- e. **Kemampuan Komunikasi.** Pemimpin harus mampu berkomunikasi secara efektif dengan pengikutnya dan pihak-pihak lain yang terkait.
- f. **Kedewasaan Emosional.** Kemampuan mengendalikan emosi dan bersikap stabil dalam berbagai situasi.
- g. **Motivasi Diri.** Dorongan kuat untuk mencapai tujuan dan mengembangkan diri.
- h. **Kompetensi Teknis.** Pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan bidang yang dipimpin.
- i. **Visi.** Kemampuan melihat gambaran besar dan merumuskan tujuan jangka panjang.
- j. **Kemampuan Mengambil Keputusan.** Berani dan mampu membuat keputusan yang tepat, terutama dalam situasi sulit.

- k. **Fleksibilitas.** Kemampuan beradaptasi dengan perubahan dan situasi baru.
- l. **Empati.** Kemampuan memahami dan merasakan apa yang dirasakan orang lain.

Syarat kepemimpinan melibatkan berbagai keterampilan, kualitas, dan kemampuan yang penting untuk memimpin secara efektif. Seorang pemimpin yang sukses harus memiliki visi yang jelas, kemampuan komunikasi dan keputusan yang baik, serta kualitas pribadi seperti integritas dan adaptabilitas. Mengembangkan dan mengintegrasikan syarat-syarat ini dapat membantu individu menjadi pemimpin yang efektif dan berdampak positif pada tim atau organisasi mereka.

2. Fungsi Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan beragam dan penting untuk membimbing organisasi menuju pencapaian tujuan mereka. Pemimpin memainkan peran penting dalam mempengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan tim mereka, memastikan bahwa kebutuhan individu dan organisasi terpenuhi. Fungsi kepemimpinan dapat dikategorikan ke dalam beberapa bidang utama, masing-masing berkontribusi pada efektivitas dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Fungsi kepemimpinan mencakup beberapa aspek penting dalam mengarahkan dan mengelola sebuah organisasi atau kelompok. Berikut adalah beberapa fungsi utama kepemimpinan:

1. Membimbing dan Mengarahkan

- a. Pemimpin bertanggung jawab untuk membimbing dan mengarahkan tim mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Ini melibatkan penetapan tujuan yang jelas dan memberikan arahan yang diperlukan untuk memastikan tujuan ini tercapai.
- b. Kepemimpinan yang efektif melibatkan kemampuan untuk mempengaruhi dan memotivasi bawahan, menumbuhkan rasa antusiasme dan kepercayaan diri dalam pekerjaan mereka.

2. Komunikasi dan Motivasi

- a. Membangun komunikasi yang baik adalah fungsi mendasar kepemimpinan. Pemimpin harus memastikan bahwa ada jalur komunikasi yang jelas dan terbuka di dalam organisasi untuk memfasilitasi kolaborasi dan pemahaman.
- b. Memotivasi karyawan adalah fungsi penting lainnya, karena mendorong mereka untuk berkinerja lebih baik dan menyelaraskan upaya mereka dengan tujuan organisasi.

3. Instruksi dan Konsultasi

- a. Kepemimpinan melibatkan memberikan instruksi dan bimbingan kepada anggota tim, memastikan mereka memahami peran dan tanggung jawab mereka.
- b. Konsultasi juga merupakan fungsi utama, di mana para pemimpin terlibat dengan tim mereka untuk mengumpulkan masukan dan umpan balik, menumbuhkan lingkungan partisipatif.

4. Delegasi dan Kontrol

- a. Mendelegasikan tugas secara efektif sangat penting untuk memberdayakan anggota tim dan mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya. Pemimpin harus menyeimbangkan delegasi dengan tingkat kontrol yang sesuai untuk memastikan tugas diselesaikan secara efisien.
- b. Fungsi kontrol melibatkan pemantauan kemajuan dan membuat penyesuaian yang diperlukan untuk menjaga organisasi tetap di jalur.

5. Mengatasi Kebutuhan Kelompok dan Individu

- a. Pemimpin harus mengatasi kebutuhan tugas, kebutuhan pemeliharaan tim, dan kebutuhan individu dalam organisasi. Ini melibatkan mempromosikan solidaritas kelompok, mencapai tujuan kelompok, dan memuaskan aspirasi individu.

- b. Keberhasilan fungsi kepemimpinan dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kepribadian pemimpin, keterampilan bawahan, dan konteks tugas situasi.

6. Manajemen Sumber Daya Strategis

Kepemimpinan juga melibatkan mengidentifikasi konteks operasional dan strategis terbaik untuk pemanfaatan sumber daya, mengubah organisasi menjadi komunitas kohesif yang bekerja menuju tujuan bersama

7. Pengarahan

Memberikan visi dan tujuan yang jelas dan menentukan arah strategis organisasi

8. Pengambilan Keputusan

Menganalisis situasi dan informasi, membuat keputusan yang tepat termasuk tepat waktu dan bertanggung jawab atas konsekuensi keputusan

9. Koordinasi

Menyelaraskan berbagai aktivitas dan departemen, memastikan kerja sama yang efektif antar tim, dan mengoptimalkan penggunaan sumber daya

10. Pengembangan Tim

Mengidentifikasi dan mengembangkan potensi anggota tim, memberikan pelatihan dan bimbingan, dan menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan profesional

11. Pemecahan Masalah

Mengidentifikasi masalah dan tantangan, menganalisis akar penyebab masalah, dan mengembangkan dan menerapkan solusi yang efektif

12. Manajemen Perubahan

Menginisiasi dan mengelola perubahan organisasi, mengatasi resistensi terhadap perubahan, dan memastikan transisi yang lancar dalam implementasi perubahan

13. Representasi

Mewakili organisasi dalam urusan eksternal, membangun dan memelihara hubungan dengan pemangku kepentingan, dan menjaga citra dan reputasi organisasi

14. Evaluasi dan Kontrol

- a. Menetapkan standar kinerja, memantau dan mengevaluasi hasil, dan mengambil tindakan korektif jika diperlukan
- Semua fungsi ini saling terkait dan berkontribusi pada keberhasilan kepemimpinan secara keseluruhan. Pemimpin yang menjalankan fungsi-fungsi ini dengan baik dapat membangun tim yang produktif, bermotivasi tinggi, dan mampu mencapai tujuan yang diinginkan. Karena itu fungsi kepemimpinan sangat penting untuk keberhasilan organisasi, penting untuk menyadari bahwa gaya kepemimpinan dan efektivitas dapat bervariasi berdasarkan konteks dan individu yang terlibat. Situasi yang berbeda mungkin memerlukan pendekatan kepemimpinan yang berbeda, dan pemimpin harus dapat beradaptasi untuk memenuhi kebutuhan organisasi dan tim mereka yang berkembang.

BAB 3

MODEL, TIPE, GAYA KEPEMIMPINAN

Berbagai teori dan pendekatan yang dikenal sebagai "model kepemimpinan" membahas bagaimana seorang pemimpin dapat mempengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Ada banyak model, tipe, dan gaya kepemimpinan yang berbeda, dan masing-masing memiliki perspektif unik tentang apa yang membuat seorang pemimpin efektif. Terdapat beberapa model, tipe, dan gaya kepemimpinan yang umum dikenal, antara lain:

1. Model Kepemimpinan

Model kepemimpinan merujuk pada berbagai teori yang menjelaskan bagaimana kepemimpinan dapat dilakukan secara efektif. Model ini sering digunakan untuk memahami dinamika kepemimpinan dan bagaimana seorang pemimpin dapat mempengaruhi tim mereka.

- a. **Model Transaksional.** Pemimpin memandu dengan memberikan imbalan atau hukuman sesuai kinerja. Fokus pada komunikasi antara anggota tim dan pemimpin, menggunakan imbalan dan hukuman untuk mencapai hasil. Contoh, cocok untuk pengaturan yang berfokus pada tujuan jangka pendek dan kinerja yang dipantau.
- b. **Model Transformasional.** Pemimpin mendorong perubahan positif dan memotivasi pengikut untuk melampaui kepentingan pribadi. Melalui visi yang kuat dan kepedulian terhadap pengembangan pribadi, pemimpin memotivasi dan menginspirasi anggota tim. Contoh, digunakan dalam situasi di mana inovasi dan perubahan besar diperlukan.
- c. **Model Kharismatik.** Pemimpin dengan daya tarik pribadi yang kuat dan kemampuan mempengaruhi pengikut. Melalui kekuatan dan pesona mereka, pemimpin mempengaruhi dan menginspirasi orang lain. Contoh, memiliki daya tarik pribadi yang kuat, mampu memotivasi dan mempengaruhi orang

melalui karisma dan keyakinan pribadi, dan sering berfokus pada inspirasi dan visi.

- d. **Model Visioner.** Pemimpin merumuskan visi masa depan yang jelas dan memperjuangkannya. Pemimpin visioner dikenal karena kemampuan mereka untuk membayangkan dan mengkomunikasikan tujuan besar serta memotivasi tim untuk mencapainya. Gaya kepemimpinan ini dikenal sebagai kepemimpinan visioner karena berfokus pada pembuatan dan penyampaian visi jangka panjang yang inspiratif untuk mengarahkan organisasi atau tim menuju masa depan yang diinginkan.

Semua model kepemimpinan memiliki konteks dan cara yang berbeda untuk digunakan, dan tergantung pada situasi dan kebutuhan tim mereka, pemimpin yang efektif biasanya akan menggunakan kombinasi dari beberapa model.

2. Tipe Kepemimpinan

Tipe kepemimpinan mengacu pada cara seorang pemimpin mengelola dan mempengaruhi tim mereka. Berikut ini adalah beberapa jenis kepemimpinan yang paling umum:

- a. **Otoriter.** Pemimpin mengambil keputusan sendiri dan instruksi penuh, tanpa banyak melibatkan tim. Contoh, tipe ini sering digunakan dalam situasi yang membutuhkan keputusan cepat, seperti saat krisis terjadi.
- b. **Demokratis.** Pemimpin melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan. Pemimpin mendorong anggota tim untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dan mendorong mereka untuk berbicara. Contoh, tipe ini digunakan di organisasi yang menghargai ide dan umpan balik di semua tingkat.
- c. **Laissez-faire.** Pemimpin memberi kebebasan penuh kepada bawahan. Anggota tim diberi kebebasan penuh untuk membuat keputusan dan mengelola pekerjaan mereka sendiri oleh pemimpin. Contoh, Sangat cocok untuk tim yang memiliki banyak pengalaman dan mampu bekerja sendiri.

- d. **Paternalistik.** Kepemimpinan paternalistik adalah gaya kepemimpinan di mana pemimpin bertindak seperti figur orang tua yang peduli terhadap kesejahteraan dan perkembangan anggota tim mereka. Dalam pendekatan ini, pemimpin menggabungkan kontrol yang kuat dengan perhatian yang tulus terhadap kebutuhan dan kepentingan setiap anggota tim, dan gaya kepemimpinan ini sering kali melibatkan keputusan yang melibatkan perlindungan dan dukungan, mirip dengan cara orang tua mengurus anak-anak mereka.

Setiap tipe kepemimpinan bekerja paling baik dalam situasi dan konteks tertentu. Bergantung pada keadaan dan kebutuhan tim mereka, pemimpin yang sukses sering menggunakan kombinasi berbagai jenis kepemimpinan.

3. Gaya Kepemimpinan:

- a. **Gaya Kepemimpinan Direktif.** Pemimpin memberikan arahan dan instruksi yang jelas kepada bawahan. Kepemimpinan direktif, juga dikenal sebagai kepemimpinan instruksional, adalah pendekatan di mana pemimpin memberikan petunjuk yang jelas dan spesifik kepada anggota tim tentang apa yang harus dilakukan, bagaimana melakukannya, dan kapan melakukannya. Dalam gaya kepemimpinan ini, pemimpin cenderung mengontrol proses kerja dan membuat keputusan dengan sedikit atau tanpa konsultasi dengan anggota tim.
- b. **Gaya Kepemimpinan Suportif.** Pemimpin bersikap ramah dan mendukung bawahannya. Dalam gaya kepemimpinan suportif, pemimpin berkonsentrasi pada memenuhi dan mendukung kebutuhan setiap anggota tim, menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung, dan memperhatikan kesejahteraan dan motivasi anggota tim. Gaya kepemimpinan ini sering kali melibatkan membantu anggota tim mengatasi tantangan dan hambatan dalam pekerjaan mereka.
- c. **Gaya Kepemimpinan Partisipatif.** Pemimpin melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan. Kepemimpinan partisipatif, juga dikenal sebagai kepemimpinan demokratis,

adalah gaya kepemimpinan di mana pemimpin melibatkan anggota tim dalam proses pengambilan keputusan dan mendorong mereka untuk berpartisipasi aktif dalam menentukan tujuan dan strategi organisasi atau tim. Pemimpin gaya ini mencari pendapat dan umpan balik dari anggota tim, dan mereka menggunakan umpan balik mereka untuk membuat keputusan yang lebih adil dan inklusif.

- d. **Gaya Kepemimpinan Orientasi Prestasi.** Pemimpin menetapkan tujuan yang menantang dan mengharapkan prestasi tinggi. Kepemimpinan orientasi prestasi menekankan pencapaian hasil dan kinerja tinggi, menetapkan tujuan yang jelas, dan menekankan pencapaian standar tinggi. Dengan cara ini, pemimpin mendorong tim untuk mencapai hasil terbaik dan mengukur kinerja berdasarkan pencapaian tujuan dan hasil yang diukur.

Keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, yang mencakup perilaku dan metode yang digunakan pemimpin untuk membimbing, memotivasi, dan mengelola tim. Para pemimpin perlu memahami berbagai gaya kepemimpinan untuk beradaptasi dengan tantangan yang berkembang dan mengoptimalkan kinerja organisasi. Dengan menggunakan informasi dari makalah penelitian yang disediakan, bagian berikutnya membahas elemen penting gaya kepemimpinan.

BAB 4

THE GREAT MAN THEORY

Thomas Carlyle, seorang filsuf dan penulis Inggris mengembangkan konsep yang sangat terkenal yaitu *The Great Man Theory* pada abad ke-19. *The Great Man Theory* mengatakan bahwa orang-orang hebat dengan kepribadian dan kepemimpinan yang luar biasa mempengaruhi peristiwa besar dan perubahan sosial menentukan sejarah. *The Great Man Theory* adalah teori kepemimpinan yang berkembang pada abad ke-19. Teori ini menyatakan bahwa pemimpin besar dilahirkan, bukan dibentuk, dan bahwa kualitas kepemimpinan mereka bersifat bawaan. Fokus pada Individu. Teori yang menempatkan penekanan kuat pada kualitas dan atribut individu yang menjadi pemimpin.

1. *Characteristics of the Great Man Theory*

- a. Pandangan Deterministik. Teori ini menganggap bahwa individu-individu luar biasa yang memiliki bakat bawaan membentuk sejarah.
- b. Maskulinitas. Ini berfokus pada pemimpin pria, yang mencerminkan bias gender yang ada di zamannya.
- c. Keberanian dan Karisma. Kualitas seperti keberanian, karisma, dan kepemimpinan yang luar biasa dianggap oleh orang-orang yang dianggap sebagai "orang besar".
- d. Pangkal Sejarah. Teori ini berpendapat bahwa orang-orang ini tidak hanya beradaptasi dengan peristiwa sejarah, tetapi juga sering dianggap sebagai sumber langsung dari peristiwa tersebut.

Contoh The Great Man Theory

- a. Nelson Mandela. Presiden Afrika Selatan dan aktivis anti-apartheid yang berkontribusi besar dalam menghapus sistem apartheid dan membangun kembali negara.
- b. Abraham Lincoln. Presiden Amerika Serikat yang dianggap berperan penting dalam menghapus perbudakan dan menyelamatkan negara selama Perang Saudara Amerika.

- c. Alexander Agung. Seorang raja Makedonia. Dia dikenal karena menaklukkan banyak orang dan menyebarkan budaya Helenistik ke banyak tempat.
- d. Julius Caesar. Pemimpin Romawi yang melakukan reformasi dan militer yang berani, membantu transisi dari Republik Romawi ke Kekaisaran Romawi.
- e. Mahatma Gandhi. Dianggap sebagai contoh kekuatan kepemimpinan individual karena filosofi non-kekerasan dan peranannya dalam gerakan kemerdekaan India.
- f. Winston Churchill. Dianggap sebagai contoh bagaimana seorang pemimpin dapat mempengaruhi jalannya sejarah karena kepemimpinannya selama Perang Dunia II.

The Great Man Theory sangat menekankan betapa pentingnya sifat individu seorang pemimpin. Teori ini mengatakan bahwa:

- a. Sifat kepemimpinan adalah bawaan. Pemimpin dianggap memiliki kualitas intrinsik yang membedakan mereka dari orang lain.
- b. Kualitas heroik. Teori ini sering menggambarkan pemimpin sebagai figur heroik dengan kemampuan luar biasa.
- c. Karisma. Pemimpin dianggap memiliki daya tarik personal yang kuat yang memungkinkan mereka mempengaruhi orang lain.
- d. Visi. Kemampuan untuk melihat dan merencanakan masa depan dianggap sebagai ciri khas pemimpin.
- e. Kecerdasan superior. Orang yang berkuasa dianggap lebih cerdas dari rata-rata orang biasa.

2. Kritik terhadap The Great Man Theory

Kritik terhadap *The Great Man Theory* disebabkan oleh beberapa fakta berikut ini:

- a. Teori ini sering mengabaikan faktor sosial, ekonomi, dan politik yang lebih luas yang juga memengaruhi peristiwa sejarah. Sejarah dipengaruhi oleh orang-orang dan situasi saat ini.
- b. Stereotip Gender dan Ras: Teori ini sering menggambarkan pria dari latar belakang tertentu, yang dapat memperkuat stereotip

- gender dan ras dan mengabaikan kontribusi orang dari kelompok yang terpinggirkan.
- c. Pengabaian Faktor Kontekstual: Teori ini sering dikritik karena mengabaikan faktor sosial, ekonomi, dan politik yang mungkin mempengaruhi sejarah. Kejadian sejarah sering kali merupakan hasil dari banyak faktor, bukan hanya tindakan individu.
 - d. Kurangnya Pengakuan terhadap Kontribusi Kolektif: Teori ini sering mengabaikan kontribusi yang signifikan dari gerakan sosial, kelompok, atau kondisi masyarakat secara keseluruhan, yang merupakan faktor penting. Ini membuat teori ini dikritik.
 - e. Simplifikasi Sejarah: Teori ini dapat menyederhanakan dan mengaburkan sejarah karena terlalu berfokus pada individu daripada memahami konteks yang lebih luas.
 - f. Oversimplifikasi: Teori ini berpusat pada satu orang dan menyederhanakan proses kompleks yang terlibat dalam perubahan sosial dan sejarah, seperti kerja sama, gerakan massa, dan pengaruh komunitas.
 - g. Pengabaian terhadap Peran Rakyat: Tindakan kolektif dan perjuangan masyarakat sering kali membentuk sejarah. *The Great Man Theory* mungkin mengabaikan partisipasi orang biasa.
 - h. Ketidakpastian dan Keberuntungan: Ketidakpastian dan faktor keberuntungan juga telah memengaruhi banyak keputusan penting dalam sejarah. Faktor-faktor ini tidak dapat sepenuhnya dijelaskan hanya dengan melihat bagaimana mereka terjadi pada orang tertentu.

The Great Man Theory telah banyak dikritik, tetapi masih berguna untuk memahami bagaimana orang-orang yang luar biasa dapat mempengaruhi jalan sejarah dan memberikan wawasan tentang peran orang-orang dalam peristiwa besar.

Walau mendapat kritik cukup kuat namun *The Great Man Theory* telah mendorong pemahaman kepemimpinan yang lebih holistik, kontekstual, dan berbasis bukti dan mendorong studi kepemimpinan modern. Hasilnya adalah teori-teori yang lebih

kompleks dan mendalam yang mengakui berbagai komponen yang berkontribusi pada kepemimpinan yang efektif.

- a. Mendorong penelitian trait. Teori ini sendiri tidak terlalu populer, tetapi ia mendorong penelitian tentang sifat-sifat kepemimpinan yang efektif.
- b. Kontras dengan teori situasional. Teori modern sering membandingkan diri dengan teori Great Man untuk menekankan betapa pentingnya konteks dan situasi dalam kepemimpinan.
- c. Evolusi ke teori transformasional. Konsep dari teori ini berkembang menjadi konsep kepemimpinan transformasional dan karismatik.

Terlepas dari kenyataan bahwa teori Great Man sendiri tidak lagi diterima secara luas, beberapa komponennya telah berkembang menjadi teori kepemimpinan transformasional.

- a. Karisma tetap penting. Kepemimpinan transformasional terus menekankan pentingnya karisma sebagai keterampilan yang dapat dikembangkan, bukan sifat yang diberikan secara alami.
- b. Fokus pada Visi. Menciptakan dan menyampaikan visi yang menginspirasi masih merupakan bagian penting dari kepemimpinan transformasional.
- c. Pengaruh ideal. Ide ini dalam kepemimpinan transformasional mirip dengan gagasan tentang "orang besar" sebagai panutan; namun, konsep ini lebih menekankan perilaku yang etis dan konsisten.
- d. Pengembangan pengikut. Berbeda dengan teori Great Man, kepemimpinan transformasional berkonsentrasi pada bagaimana seorang pemimpin dapat membantu pengikutnya menjadi lebih baik.
- e. Konteks yang lebih dipertimbangkan. Teori transformasional tetap menekankan peran individu, tetapi juga mempertimbangkan faktor situasional dan organisasi.
- f. Gender netral. *The Great Man Theory* berbeda dengan kepemimpinan transformasional yang tidak membatasi diri pada pemimpin pria.

BAB 5

KEPEMIMPINAN, MANAJEMEN DAN MANAJEMEN KEPEMIMPINAN

Tiga konsep penting dalam dunia organisasi adalah kepemimpinan (leadership), manajemen (management), dan manajemen kepemimpinan. Meskipun mereka terkait, mereka berbeda dalam hal pendekatan, tujuan, dan peran masing-masing. Mari kita bicara lebih lanjut tentang masing-masing ide.

1. Kepemimpinan (*Leadership*).

Kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, mengarahkan, dan menginspirasi orang lain untuk mencapai tujuan bersama disebut kepemimpinan. Selain menciptakan visi yang jelas dan menginspirasi untuk masa depan organisasi, seorang pemimpin berusaha untuk mendorong, memberdayakan, dan mengembangkan anggota tim mereka.

Ciri-Ciri Kepemimpinan

- a. **Visi.** Pemimpin memiliki kemampuan untuk merumuskan dan menyampaikan visi jangka panjang yang akan memberi arah bagi organisasi.
- b. **Pengaruh.** Pemimpin mempengaruhi perilaku orang lain melalui kepercayaan, inspirasi, dan contoh.
- c. **Kemampuan Interpersonal.** Pemimpin biasanya memiliki keterampilan komunikasi yang kuat dan hubungan yang kuat dengan tim mereka.
- d. **Motivasi dan Pengembangan.** Pemimpin bertanggung jawab untuk menginspirasi orang lain dan membantu mereka mencapai tujuan mereka sendiri.
- e. **Inovasi dan Perubahan.** Kepemimpinan sering kali berkaitan dengan menciptakan perubahan besar atau pembaruan dalam organisasi.

2. Tujuan Kepemimpinan

- a. Menciptakan visi dan misi yang jelas.
- b. Memberikan inspirasi dan motivasi kepada anggota tim.

- c. Menciptakan perubahan yang menguntungkan bagi organisasi.
- d. Membantu orang mengembangkan potensi terbaik mereka.

3. Manajemen (*Management*)

Manajemen adalah proses merencanakan, mengorganisir, memimpin, dan mengendalikan sumber daya (termasuk manusia, keuangan, dan informasi) dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan efisien dan efektif.

Fungsi-fungsi Manajemen:

- a. **Perencanaan (Planning):** Menetapkan tujuan organisasi, merencanakan strategi untuk mencapainya, dan menentukan sumber daya yang diperlukan.
- b. **Pengorganisasian (Organizing):** Menyusun struktur organisasi, menetapkan tugas, serta mengalokasikan sumber daya untuk mencapai tujuan.
- c. **Pelaksanaan (Leading/Directing):** Mengarahkan dan memotivasi karyawan untuk melaksanakan tugas mereka sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan.
- d. **Pengendalian (Controlling):** Memantau pelaksanaan kegiatan, mengevaluasi hasilnya, dan mengambil tindakan perbaikan jika diperlukan untuk memastikan tujuan tercapai.

Tujuan Manajemen

- a. Berfokus pada mengatur dan mengkoordinasikan sumber daya secara efisien
- b. Mengutamakan perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, dan evaluasi
- c. Menekankan pada pelaksanaan rencana dan pemecahan masalah praktis
- d. Menentukan dan mengalokasikan sumber daya yang dibutuhkan
- e. Mengutamakan struktur, sistem, dan proses yang efisien
- f. Mengutamakan komunikasi instruktif dan informatif
- g. Mengelola dan mengarahkan sumber daya secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi.

- h. Menjamin kelancaran operasional organisasi.
- i. Membuat rencana yang efektif untuk mencapai tujuan jangka pendek dan panjang.
- j. Memberikan sistem pengendalian untuk memastikan pencapaian kinerja yang diinginkan.

4. Manajemen Kepemimpinan (*Leadership Management*)

Manajemen kepemimpinan adalah integrasi antara kepemimpinan dan manajemen, di mana kedua elemen ini bekerja secara sinergis untuk mencapai tujuan organisasi. Ini mencakup penerapan keterampilan manajerial dalam mengelola operasional dan penerapan keterampilan kepemimpinan dalam memotivasi serta mengarahkan tim.

Karakteristik Manajemen Kepemimpinan

- a. Keseimbangan antara Manajemen dan Inspirasi. Manajer harus mampu mengelola sumber daya dengan baik (manajemen) dan memberi inspirasi dan motivasi kepada tim untuk mencapai visi jangka panjang (kepemimpinan).
- b. Kemampuan Pengambilan Keputusan. Manajer harus mampu membuat keputusan yang tepat dalam konteks operasional, tetapi juga harus mempertimbangkan visi dan misi yang lebih besar.
- c. Kemampuan untuk Beradaptasi. Pemimpin dan manajer harus memiliki kemampuan untuk beradaptasi dan mengelola perubahan yang terjadi di dalam organisasi, teknologi, atau pasar.
- d. Pengelolaan Tim dan Pengembangan. Seorang manajer-pemimpin membantu anggota timnya berkembang secara pribadi dan profesional selain mengawasi kinerja mereka.

Tujuan Manajemen Kepemimpinan

- a. Menciptakan Keunggulan Kompetitif. Organisasi dapat memperoleh keunggulan kompetitif yang berkelanjutan melalui kombinasi manajemen yang efektif dan kepemimpinan yang visioner.

- b. Efisiensi dan Inovasi. Memastikan proses operasional berjalan dengan efisien sambil mendorong inovasi dalam produk, prosedur, atau budaya organisasi.
- c. Meningkatkan Kinerja Tim. Mengelola tim dengan baik dan memberikan arahan yang jelas untuk mencapai hasil yang optimal.
- d. Mengelola Perubahan. Menjadi pemimpin yang mampu membawa organisasi melalui perubahan, baik itu terkait struktur organisasi, strategi, atau teknologi baru.

Perbedaan antara Kepemimpinan, Manajemen, dan Manajemen Kepemimpinan

Aspek	Kepemimpinan (Leadership)	Manajemen (Management)	Manajemen Kepemimpinan (Leadership Management)
Fokus Utama	Mempengaruhi dan menginspirasi orang untuk mencapai visi	Mengelola sumber daya untuk mencapai tujuan spesifik	Menggabungkan pengelolaan sumber daya dengan inspirasi dan visi
Tujuan	Menginspirasi perubahan dan inovasi dalam organisasi	Mencapai tujuan organisasi dengan efisien dan terstruktur	Mencapai tujuan jangka panjang dan jangka pendek secara sinergis
Pendekatan	Fokus pada visi dan perubahan	Fokus pada pengelolaan operasional dan proses	Keseimbangan antara visi, motivasi, dan pengelolaan operasional
Peran dalam Organisasi	Memberi arahan strategis dan menciptakan perubahan	Mengatur kegiatan dan sumber daya untuk efektivitas	Mengelola dan menginspirasi untuk pencapaian tujuan organisasi

Kesimpulan

- a. Kepemimpinan. Memotivasi, menginspirasi, dan mendorong orang untuk mengikuti visi dan menciptakan perubahan adalah bagian dari kepemimpinan.
- b. Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi.

- c. Manajemen kepemimpinan adalah kombinasi dari kedua konsep tersebut, yang menggabungkan elemen-elemen manajemen dan kepemimpinan untuk mencapai hasil yang optimal. Seorang manajer-pemimpin tidak hanya harus mengelola tim, tetapi mereka juga harus menginspirasi dan membimbing tim untuk mencapai tujuan jangka panjang organisasi.

BAB 6

KEPEMIMPINAN EFEKTIF

Kepemimpinan yang efektif kemampuan seorang pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi melalui pengelolaan yang efektif, motivasi, dan pemberdayaan tim. Pemimpin yang efektif dapat memastikan bahwa tujuan dan visi organisasi tercapai, memperkuat hubungan tim, dan menciptakan lingkungan yang mendukung kinerja yang tinggi. Kepemimpinan yang baik membutuhkan lebih dari keterampilan teknis; mereka juga harus dapat memotivasi orang lain, membuat keputusan yang tepat, dan beradaptasi dengan perubahan.

1. Karakteristik kepemimpinan yang efektif

- a. Visi yang jelas. Pemimpin efektif memiliki visi yang jelas tentang arah yang ingin dituju organisasi dan dapat mengomunikasikannya dengan baik kepada pengikutnya.
- b. Integritas dan Kepercayaan. Pemimpin efektif memiliki integritas yang tinggi, jujur, dan dapat dipercaya oleh pengikutnya. Mereka menjadi teladan dengan konsisten memegang prinsip dan nilai-nilai yang dianutnya.
- c. Kemampuan Memotivasi. Pemimpin efektif dapat memotivasi dan menginspirasi pengikutnya untuk bekerja keras dan memberikan yang terbaik demi mencapai tujuan bersama. Mereka mampu membangkitkan semangat dan antusiasme tim.
- d. Empati dan Menghargai Perbedaan. Pemimpin efektif memiliki empati dan kemampuan untuk memahami perspektif orang lain. Mereka menghargai perbedaan pendapat dan latar belakang para pengikutnya.
- e. Komunikasi yang Efektif. Pemimpin efektif adalah komunikator yang baik, mampu menyampaikan pesan dengan jelas dan persuasif, serta mendengarkan dengan seksama.
- f. Pengambilan Keputusan yang Bijak. Pemimpin efektif mampu mengambil keputusan yang bijak dan tepat sasaran setelah mempertimbangkan berbagai faktor dan masukan dari tim.

- g. Kemampuan Beradaptasi. Pemimpin efektif fleksibel dan mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan dan situasi yang dinamis. Mereka siap mengambil risiko yang diperhitungkan.
- h. Pengembangan Tim dan Orang Lain. Pemimpin efektif membangun tim yang solid dan mengembangkan potensi setiap anggota tim melalui pelatihan, pembinaan, dan pendelegasian wewenang.
- i. Tanggung Jawab dan Akuntabilitas. Pemimpin efektif bertanggung jawab atas tindakan dan keputusannya, serta siap mempertanggungjawabkan hasilnya kepada pihak-pihak terkait.
- j. Kerendahan Hati dan Keinginan untuk Terus Belajar. Pemimpin efektif memiliki kerendahan hati dan keinginan untuk terus belajar dan berkembang, menerima umpan balik, dan mengakui kesalahan.

2. Tipe Kepemimpinan yang Mendorong Efektivitas

- a. **Kepemimpinan Transformasional.** Pemimpin transformasional mendorong kreativitas, inovasi, dan pengembangan dalam tim mereka, dan mereka memiliki kemampuan untuk membangkitkan semangat dan komitmen tim untuk mencapai tujuan organisasi.
- b. **Kepemimpinan Demokratis.** Pemimpin demokratis melibatkan tim dalam pengambilan keputusan dan memungkinkan mereka untuk memberikan masukan. Pemimpin ini juga menghargai partisipasi dan kontribusi anggota tim, yang dapat meningkatkan rasa memiliki dan kinerja tim.
- c. **Kepemimpinan Laissez-faire.** Pemimpin laissez-faire memberi tim kebebasan penuh untuk menyelesaikan tugasnya. Pemimpin ini hanya memberikan arahan ketika diperlukan dan percaya bahwa tim akan menyelesaikan tugas dengan cara mereka sendiri.
- d. **Kepemimpinan Situasional.** Pemimpin situasional mengubah gaya kepemimpinan mereka sesuai dengan situasi yang mereka hadapi. Mereka menyadari bahwa tidak ada satu gaya

kepemimpinan yang cocok untuk semua situasi, sehingga mereka dapat beradaptasi dengan baik dalam berbagai situasi.

3. Tantangan dalam Kepemimpinan Efektif

- a. **Mengatasi Konflik.** Individu atau kelompok dapat berselisih dalam organisasi. Untuk menghindari kerusakan pada hubungan tim, seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk mengelola dan menyelesaikan konflik dengan cara yang konstruktif.
- b. **Memotivasi Anggota Tim Yang Berbeda.** Setiap anggota tim memiliki motivasi, latar belakang, dan kebutuhan yang berbeda. Pemimpin yang efektif harus memiliki kemampuan untuk memahami dan menyesuaikan pendekatan masing-masing anggota tim untuk memotivasi mereka dengan cara yang berbeda.
- c. **Menghadapi Ketidakpastian dan Perubahan.** Dunia bisnis dan organisasi selalu berubah. Pemimpin yang efektif harus mampu mengatasi ketidakpastian, membuat keputusan dalam situasi yang tidak pasti, dan memimpin tim dalam menghadapi perubahan tersebut.
- d. **Menjaga Keseimbangan antara Otoritas dan Kolaborasi.** Terkadang pemimpin perlu menemukan keseimbangan antara memberi arahan yang tegas dan membiarkan tim bekerja sama. Terlalu tegas dapat menurunkan semangat kerja, sementara terlalu fleksibel dapat menurunkan efektivitas.

4. Pentingnya Kepemimpinan Efektif dalam Organisasi

- a. **Meningkatkan Kinerja Tim.** Kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja anggota tim. Dengan memberikan arah dan motivasi yang jelas, pemimpin dapat membantu tim bekerja lebih terorganisir dan fokus.
- b. **Menciptakan Lingkungan Kerja Positif.** Pemimpin yang efektif bertanggung jawab untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat di mana karyawan merasa dihargai, dipercaya, dan aman. Suasana kerja yang positif ini akan menghasilkan tingkat kepuasan karyawan yang lebih tinggi dan tingkat turnover yang lebih rendah.

- c. **Mencapai Tujuan Organisasi.** Kepemimpinan yang efektif memastikan bahwa tujuan organisasi jangka panjang dan jangka pendek dapat tercapai. Dengan mempertimbangkan tujuan jangka panjang perusahaan, pemimpin yang baik akan mengarahkan tim untuk memprioritaskan hal-hal yang penting.
- d. **Perubahan dan Inovasi yang Berkelanjutan didorong oleh kepemimpinan yang efektif.** Pemimpin yang baik selalu mencari cara untuk memperbaiki proses dan mendorong tim menuju pembaruan yang terus-menerus.

Seorang pemimpin yang efektif tidak hanya mengarahkan, tetapi juga memberdayakan, dan membimbing anggotanya untuk mencapai potensi terbaik mereka. Kepemimpinan yang efektif akan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan melalui komunikasi yang baik, pengambilan keputusan yang tepat, dan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya bergantung pada satu atau dua karakteristik saja, melainkan kombinasi dari berbagai faktor yang diterapkan secara konsisten dan disesuaikan dengan situasi dan kebutuhan organisasi.

BAB 7

KEPEMIMPINAN DALAM ORGANISASI

Dalam organisasi, istilah "kepemimpinan" mengacu pada proses di mana seorang individu (pemimpin) mengarahkan, memotivasi, dan menginspirasi anggota tim atau organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Dalam konteks organisasi, kepemimpinan juga mencakup pengelolaan sumber daya manusia, pengambilan keputusan strategis, pembentukan visi dan misi organisasi, dan menciptakan lingkungan yang mendukung kinerja tim.

1. Pentingnya Kepemimpinan dalam Organisasi

Kesuksesan organisasi bergantung pada kepemimpinan. Pemimpin yang baik memiliki kemampuan untuk membawa perusahaan ke arah yang benar, mendorong anggota tim untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik, dan menciptakan lingkungan kerja yang inovatif dan produktif. Berikut adalah beberapa alasan mengapa kepemimpinan sangat penting bagi perusahaan.

- a. **Menetapkan Visi dan Arah Strategis.** Pemimpin bertanggung jawab untuk menetapkan visi, misi, dan arah strategis organisasi. Mereka harus mampu mengkomunikasikan visi ini kepada seluruh anggota organisasi dan memastikan bahwa semua upaya diarahkan untuk mencapai visi tersebut.
- b. **Membangun dan Memotivasi Tim.** Pemimpin harus mampu membangun tim yang solid dan memotivasi anggota tim untuk bekerja sama mencapai tujuan organisasi. Mereka harus dapat menginspirasi, mendorong, dan memberdayakan anggota tim untuk memberikan kontribusi terbaik mereka.
- c. **Pengambilan Keputusan.** Dalam organisasi, pemimpin sering kali harus mengambil keputusan penting yang mempengaruhi kelangsungan dan keberhasilan organisasi. Mereka harus mampu mengumpulkan informasi, menganalisis situasi, dan membuat keputusan yang bijak dan tepat waktu.

- d. **Manajemen Perubahan.** Organisasi harus siap menghadapi perubahan, baik internal maupun eksternal. Pemimpin harus mampu mengelola perubahan secara efektif, mengomunikasikan alasan dan tujuan perubahan, serta memastikan bahwa anggota organisasi siap dan mendukung perubahan tersebut.
 - e. **Komunikasi Efektif.** Komunikasi yang efektif adalah kunci dalam kepemimpinan organisasi. Pemimpin harus mampu mengomunikasikan visi, tujuan, strategi, dan harapan kepada seluruh anggota organisasi dengan jelas dan persuasif. Mereka juga harus terbuka untuk menerima umpan balik dan masukan dari anggota organisasi.
 - f. **Pengembangan Sumber Daya Manusia.** Pemimpin bertanggung jawab untuk mengembangkan keterampilan dan potensi sumber daya manusia dalam organisasi. Mereka harus menyediakan peluang pelatihan, bimbingan, dan mentoring untuk membantu anggota organisasi tumbuh dan berkembang.
 - g. **Pengelolaan Konflik.** Konflik adalah hal yang tidak terhindarkan dalam organisasi. Pemimpin harus mampu mengelola dan menyelesaikan konflik dengan bijak, adil, dan efektif, sehingga tidak menghambat produktivitas dan kinerja organisasi.
 - h. **Menjadi Teladan.** Pemimpin harus menjadi teladan bagi anggota organisasi dalam hal integritas, etika, disiplin, dan komitmen terhadap nilai-nilai organisasi. Mereka harus menunjukkan perilaku yang sesuai dengan visi dan budaya organisasi yang diinginkan.
2. **Karakteristik Kepemimpinan dalam Organisasi**
- a. **Visi yang Jelas.** Pemimpin memiliki visi jangka panjang untuk organisasi dan dapat mengkomunikasikannya kepada tim. Visi ini akan memberi motivasi dan arah kepada semua orang di organisasi.
 - b. **Kemampuan Komunikasi yang Baik.** Komunikasi yang efektif adalah penting untuk kepemimpinan organisasi. Ini diperlukan untuk memberikan arahan, mendengarkan umpan balik, dan memberikan motivasi. Komunikasi yang terbuka dan jelas

dapat membantu meningkatkan kerja sama tim dan mengurangi kebingungan.

- c. **Pengambilan Keputusan yang Tepat.** Pemimpin yang baik dapat membuat keputusan dengan cepat. Mereka menilai informasi yang ada, menganalisis risiko, dan menemukan cara terbaik untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi perusahaan.
- d. **Kemampuan untuk Mendelegasikan Tugas.** Seorang pemimpin yang efektif tahu kapan dan bagaimana memberikan tugas kepada anggota timnya. Melakukan ini dengan baik akan meningkatkan efisiensi operasional dan memberi karyawan kesempatan untuk berkembang dan mengambil lebih banyak tugas.
- e. **Kemampuan Membina Hubungan.** Pemimpin yang baik dapat membangun hubungan yang baik dengan rekan kerja, kolega, dan orang lain. Mereka memiliki kemampuan untuk membentuk ikatan emosional yang kuat, yang meningkatkan kepercayaan dan kolaborasi.
- f. **Keberanian dan Integritas.** Seorang pemimpin harus memiliki keberanian untuk membuat keputusan yang sulit dan memimpin dalam situasi yang penuh tantangan, dan mereka juga harus memiliki integritas atau kejujuran, kualitas yang sangat penting untuk mendapatkan kepercayaan tim.

3. Jenis-Jenis Kepemimpinan dalam Organisasi

Berbagai jenis gaya kepemimpinan dapat ditemukan dalam organisasi, tergantung pada situasi dan karakteristik pemimpin itu sendiri. Beberapa jenis kepemimpinan yang umum dalam organisasi antara lain:

- a. **Kepemimpinan Otokratis.** Pemimpin yang otokratis mengambil keputusan sendiri tanpa melibatkan tim, yang cocok untuk situasi yang membutuhkan keputusan cepat atau tim yang kurang pengalaman. Namun, gaya kepemimpinan ini dapat membatasi kreativitas dan keterlibatan tim.
- b. **Kepemimpinan Demokratis:** Dalam pemimpin demokratis, anggota tim dilibatkan dalam pengambilan keputusan. Gaya ini memungkinkan tim berpartisipasi dan memberikan umpan

balik, yang menghasilkan rasa kepemilikan dan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Banyak pendapat yang harus dipertimbangkan, membuat pengambilan keputusan mungkin lebih lama.

- c. **Kepemimpinan Laissez-faire:** Pemimpin laissez-faire membiarkan tim membuat keputusan sendiri dan hanya campur tangan saat diperlukan. Gaya ini cocok untuk tim yang sangat ahli dan mandiri, tetapi dapat menyebabkan kurangnya pengawasan di tim yang membutuhkan pengawasan lebih.
- d. **Kepemimpinan Transformasional.** Pemimpin transformasional mendorong inovasi, kreativitas, dan pengembangan pribadi, dan memberi inspirasi dan motivasi kepada anggota tim mereka untuk membawa perubahan besar dalam organisasi. Organisasi yang mengalami perubahan besar sering menggunakan pendekatan ini.
- e. **Kepemimpinan Transaksional.** Gaya kepemimpinan ini lebih berkonsentrasi pada pemenuhan tujuan jangka pendek dan efisiensi operasional. Jenis kepemimpinan ini melibatkan interaksi antara pemimpin dan anggota tim, seperti memberikan hadiah atau penghargaan untuk pekerjaan yang telah diselesaikan.

4. Peran Kepemimpinan dalam Organisasi

Beberapa peran utama yang dimainkan oleh pemimpin dalam organisasi berbeda-beda tergantung pada jenis organisasi dan tingkatnya. Berikut adalah beberapa peran utama yang dimainkan oleh pemimpin dalam organisasi:

- a. **Peran Pengambilan Keputusan.** Pemimpin harus membuat keputusan strategis, taktis, dan operasional yang memengaruhi keberlanjutan organisasi. Keputusan-keputusan ini dapat mencakup keputusan yang berkaitan dengan bisnis yang signifikan hingga keputusan yang berkaitan dengan operasi tim sehari-hari.
- b. **Peran Komunikator.** Pemimpin memiliki tanggung jawab untuk mengkomunikasikan informasi penting kepada anggota tim dan pihak luar. Komunikasi yang efektif memastikan bahwa semua pihak diberikan informasi yang jelas dan tepat waktu.

- c. **Peran Penghubung.** Pemimpin membantu tim dan manajemen tingkat atas, serta organisasi dan pemangku kepentingan eksternal lainnya. Mereka memasukkan informasi ke dalam organisasi dari sumber eksternal dan sebaliknya.
- d. **Peran Pengembang Tim.** Pemimpin harus melatih anggota tim, memberikan pelatihan, dan memberikan peluang untuk kemajuan profesional. Mereka juga harus bertindak sebagai mentor dan pembimbing bagi anggota tim mereka.
- e. **Peran Motivator.** Pemimpin membantu dan memotivasi tim untuk fokus pada tujuan organisasi. Mereka juga memberikan dukungan yang diperlukan untuk menjaga semangat dan komitmen tim.

Kepemimpinan dalam organisasi sangat penting karena berhubungan langsung dengan efektivitas, keberhasilan, dan keberlanjutan organisasi. Pemimpin yang efektif mampu menciptakan visi yang jelas, memotivasi tim, membuat keputusan yang tepat, dan menciptakan budaya kerja yang positif. Berbagai gaya kepemimpinan dapat diterapkan sesuai dengan situasi dan kebutuhan organisasi, namun inti dari kepemimpinan yang efektif adalah kemampuan untuk menginspirasi, mempengaruhi, dan memberdayakan anggota tim dalam mencapai tujuan organisasi.

BAB 8

STRATEGI DAN GAYA KOMUNIKASI

Strategi dan gaya komunikasi adalah dua komponen yang sangat penting dalam manajemen organisasi dan hubungan interpersonal. Keduanya saling berhubungan untuk membantu mencapai tujuan organisasi dan menyampaikan informasi serta membuat keputusan.

1. Pengertian Strategi Komunikasi

Dalam konteks organisasi, strategi komunikasi adalah cara yang digunakan untuk memastikan informasi disampaikan secara efektif baik di dalam organisasi (komunikasi internal) maupun antara organisasi dan publik atau pemangku kepentingan (komunikasi eksternal).

2. Tujuan Strategi Komunikasi

- a. **Mencapai Tujuan Organisasi.** Melalui penyampaian pesan yang jelas dan konsisten, strategi komunikasi membantu organisasi mencapai tujuannya.
- b. **Meningkatkan Koordinasi dan Kerjasama.** Komunikasi yang efektif meningkatkan kerja sama tim dan mengurangi kesalahan.
- c. **Membangun Hubungan Positif.** Komunikasi yang efektif membantu membangun kepercayaan dan pemahaman satu sama lain, baik dalam hubungan internal antara anggota tim maupun eksternal dengan investor, pelanggan, dan masyarakat.
- d. **Mengatasi Krisis.** Strategi komunikasi yang tepat dapat membantu organisasi mengatasi dan meredakan masalah dengan audiens yang terpengaruh selama krisis.

3. Elemen Strategi Komunikasi

- a. **Pesan.** Isi dari komunikasi yang ingin disampaikan. Pesan harus jelas, sesuai dengan audiens, dan mudah dipahami.

- b. Audiens. Pihak yang menerima pesan. Mengetahui siapa audiens akan menentukan cara, bahasa, dan media komunikasi yang digunakan.
- c. Media. Saluran yang digunakan untuk menyampaikan pesan, misalnya email, presentasi, rapat, atau media sosial.
- d. Waktu dan Tempat. Menentukan kapan dan di mana pesan akan disampaikan untuk memastikan efektifitasnya.
- e. Umpan Balik. Setelah pesan disampaikan, penting untuk mendapatkan umpan balik dari audiens untuk mengetahui apakah pesan telah dipahami dan diterima dengan baik.

4. Pengertian Gaya Komunikasi

Gaya komunikasi adalah pendekatan atau cara seseorang atau kelompok berinteraksi dengan orang lain. Dalam organisasi, gaya komunikasi sangat penting karena mencerminkan cara pemimpin dan anggota tim berkomunikasi satu sama lain. Gaya komunikasi juga dapat mempengaruhi budaya organisasi, hubungan antar individu, dan keberhasilan mencapai tujuan organisasi.

Ada berbagai gaya komunikasi yang dapat diterapkan, tergantung pada kepribadian individu dan konteks situasi. Beberapa gaya komunikasi yang umum dalam organisasi adalah:

a. Komunikasi Direktif (Autokratis)

- 1) Pemimpin atau individu yang menggunakan gaya ini cenderung memberikan instruksi atau arahan yang sangat jelas dan terstruktur kepada orang lain.
- 2) Cocok untuk situasi yang memerlukan keputusan cepat atau pengelolaan dalam kondisi darurat.
- 3) Namun, gaya ini bisa terasa kaku dan membatasi kebebasan berpendapat bagi anggota tim.

b. Komunikasi Partisipatif (Demokratis)

- 1) Gaya ini melibatkan pendapat dan masukan dari anggota tim dalam pengambilan keputusan. Pemimpin atau komunikator mendengarkan dan mempertimbangkan pendapat orang lain.

- 2) Memberikan ruang bagi diskusi dan kerjasama yang lebih terbuka.
- 3) Memperkuat rasa memiliki, meningkatkan kepuasan kerja, dan mendorong kreativitas.

c. Komunikasi Laissez-Faire

- 1) Dalam gaya ini, pemimpin atau komunikator memberikan kebebasan kepada orang lain untuk berkomunikasi dan mengambil keputusan mereka sendiri tanpa campur tangan banyak.
- 2) Gaya ini lebih cocok untuk tim yang sangat terampil dan mandiri. Namun, bisa mengarah pada kebingungan jika terlalu banyak kebebasan tanpa arah yang jelas.

d. Komunikasi Persuasif:

- 1) Gaya ini digunakan untuk mempengaruhi atau meyakinkan orang lain untuk menerima ide atau pendapat tertentu.
- 2) Pemimpin atau komunikator menggunakan argumen yang kuat, data, dan bukti untuk meyakinkan audiens bahwa pendekatan atau keputusan mereka adalah yang terbaik.

e. Komunikasi Empatik

- 1) Gaya ini berfokus pada mendengarkan dengan penuh perhatian dan menunjukkan empati terhadap perasaan dan kebutuhan orang lain.
- 2) Gaya ini sangat penting dalam hubungan interpersonal dan manajerial karena membangun rasa saling percaya dan hubungan yang lebih baik antar individu.

f. Komunikasi Interpersonal

- 1) Gaya ini melibatkan komunikasi tatap muka atau percakapan langsung antara dua orang atau lebih.
- 2) Efektif untuk membangun hubungan yang lebih dalam dan menyelesaikan masalah yang mungkin tidak bisa dijelaskan dengan komunikasi satu arah.

5. Hubungan Antara Strategi dan Gaya Komunikasi

Untuk memastikan bahwa pesan yang disampaikan dapat diterima dan dipahami dengan baik oleh audiens yang dimaksud,

gaya komunikasi dan strategi komunikasi harus selaras, karena keduanya berhubungan erat dan menentukan bagaimana komunikasi disusun dan diarahkan. Misalnya, gaya komunikasi yang lebih partisipatif dan empatik akan lebih efektif dalam organisasi yang mengutamakan kolaborasi dan keterbukaan tim. Namun, dalam situasi yang membutuhkan pengambilan keputusan cepat, gaya komunikasi yang lebih langsung dan instruktif dapat lebih efektif.

6. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Strategi dan Gaya Komunikasi

a. Tujuan Komunikasi:

Tujuan utama dari komunikasi akan menentukan apakah gaya komunikasi yang digunakan harus lebih formal, informal, persuasif, atau kolaboratif.

b. Karakteristik Audiens:

Pemahaman tentang audiens atau penerima pesan sangat penting. Setiap audiens mungkin lebih nyaman dengan gaya komunikasi yang berbeda, apakah itu lebih langsung, sopan, atau lebih empatik.

c. Lingkungan Organisasi:

Budaya organisasi dapat mempengaruhi gaya komunikasi yang digunakan. Organisasi yang lebih hierarkis mungkin lebih sering menggunakan komunikasi direktif, sementara organisasi dengan budaya yang lebih egaliter mungkin lebih memilih komunikasi partisipatif.

d. Konteks Sosial dan Budaya:

Faktor sosial dan budaya, baik dalam organisasi maupun audiens eksternal, memengaruhi cara orang berkomunikasi. Gaya komunikasi yang sukses dalam satu budaya atau organisasi mungkin tidak efektif di budaya lain.

e. Teknologi:

Teknologi juga memainkan peran penting dalam komunikasi. Penggunaan email, platform komunikasi daring, dan media sosial dapat mempengaruhi gaya komunikasi yang

digunakan dalam organisasi, seperti komunikasi lebih cepat, informal, atau bahkan lebih visual.

Gaya komunikasi adalah cara atau pendekatan yang digunakan untuk menyampaikan pesan kepada audiens. Sementara itu, strategi komunikasi adalah cara terencana yang digunakan untuk mencapai tujuan komunikasi yang jelas. Keduanya harus sesuai dengan situasi dan tujuan dan saling melengkapi. Dalam konteks organisasi, keduanya sangat penting untuk berkomunikasi dengan baik baik di dalam tim maupun di luar tim dengan publik atau pemangku kepentingan.

BAB 9

PENGAMBILAN KEPUTUSAN

Pengambilan keputusan adalah proses memilih satu alternatif dari berbagai pilihan yang tersedia untuk menyelesaikan masalah atau mencapai tujuan tertentu. Proses ini sangat penting dalam kehidupan sehari-hari, organisasi, maupun dunia bisnis. Keputusan yang diambil akan memengaruhi arah dan hasil yang dicapai, baik dalam konteks pribadi maupun organisasi.

Pengambilan keputusan adalah proses identifikasi masalah, analisis alternatif, memilih solusi terbaik, serta menilai hasil dari keputusan tersebut. Keputusan yang diambil bisa berupa keputusan rutin yang sering terjadi, atau keputusan strategis yang berdampak besar pada masa depan organisasi.

1. Tahapan dalam Pengambilan Keputusan

Proses pengambilan keputusan umumnya melalui beberapa tahapan yang sistematis:

- a. **Identifikasi Masalah atau Peluang.** Mengidentifikasi masalah yang perlu diselesaikan atau peluang yang dapat dimanfaatkan adalah langkah pertama dalam pengambilan keputusan. Ini memerlukan pemahaman yang kuat tentang kondisi saat ini.
- b. **Pengumpulan Informasi.** Langkah berikutnya adalah mendapatkan informasi yang relevan setelah menemukan masalah atau peluang. Informasi ini dapat berupa data, fakta, pengalaman, atau input dari orang lain yang membantu Anda menilai opsi lain.
- c. **Penentuan Kriteria Keputusan.** Untuk menilai dan membandingkan berbagai opsi yang ada, kriteria digunakan. Kriteria ini dapat mencakup waktu, biaya, sumber daya, dampak, risiko, dan tujuan lainnya yang terkait dengan masalah yang dihadapi.
- d. **Mengidentifikasi Alternatif.** Dalam pengambilan Keputusan, akan ada banyak alternatif yang dapat dipilih selama proses pengambilan keputusan, dan setiap alternatif biasanya

memiliki kelebihan dan kekurangan, sehingga perlu dipertimbangkan dengan cermat.

- e. **Mengevaluasi Alternatif.** Kriteria yang telah ditentukan sebelumnya digunakan untuk menilai setiap alternatif yang tersedia. Ini adalah proses penting untuk menilai manfaat dan risiko yang terkait dengan setiap alternatif.
- f. **Memilih Alternatif Terbaik.** Setelah mengevaluasi berbagai alternatif, pemimpin atau individu yang membuat keputusan harus memilih alternatif terbaik yang dianggap paling efektif dan efisien dalam mencapai tujuan.
- g. **Melaksanakan Keputusan.** Setelah memilih alternatif terbaik, langkah berikutnya adalah implementasi keputusan. Ini berarti mengatur sumber daya, menugaskan siapa yang bertanggung jawab, dan mengatur cara keputusan diterapkan.
- h. **Evaluasi dan Pengendalian.** Setelah keputusan diambil, perlu dilakukan evaluasi untuk mengetahui apakah keputusan tersebut efektif. Pengendalian ini juga berfungsi untuk menyesuaikan keputusan dengan perubahan kondisi yang mungkin terjadi.

2. Jenis-jenis Pengambilan Keputusan

Pengambilan keputusan dapat dibagi menjadi beberapa jenis berdasarkan kompleksitasnya, tingkat dampaknya, serta cara pengambilannya:

a. Keputusan Rutin (*Programmed Decision*)

Keputusan yang diambil secara berulang-ulang dalam situasi yang terstruktur dan jelas. Biasanya, keputusan ini sudah terstandarisasi dan dapat diatur dalam prosedur atau kebijakan yang ada. Contoh: Pengaturan jadwal kerja, persetujuan cuti, pemesanan alat tulis kantor yang rutin.

b. Keputusan Tidak Rutin (*Non-Programmed Decision*)

Keputusan yang diambil untuk situasi yang tidak terduga atau unik. Keputusan ini membutuhkan pertimbangan lebih mendalam karena situasi atau masalah yang dihadapi belum pernah terjadi sebelumnya. Contoh: Pengambilan

keputusan terkait ekspansi pasar baru, pengurangan karyawan, atau penanganan krisis.

c. Keputusan Strategis:

Keputusan jangka panjang berdampak pada arah organisasi secara keseluruhan, biasanya berkaitan dengan perencanaan dan pengembangan organisasi untuk mencapai tujuan jangka panjang. Contoh: Merumuskan visi dan misi organisasi, keputusan mengenai diversifikasi produk atau ekspansi global.

d. Keputusan Taktis:

Keputusan yang lebih bersifat menengah dan terkait dengan implementasi strategi berfokus pada cara mencapai tujuan strategis dalam jangka menengah. Keputusan ini lebih operasional. Contoh: Keputusan mengenai anggaran tahunan, perencanaan proyek besar.

e. Keputusan Operasional:

Keputusan sehari-hari yang berkaitan dengan aktivitas sehari-hari organisasi. Keputusan ini biasanya lebih teknis dan dibuat dalam waktu singkat untuk memastikan operasi tetap berjalan lancar. Contoh: Penjadwalan produksi, pemeliharaan fasilitas, atau keputusan terkait pengelolaan sumber daya manusia sehari-hari.

3. Teknik Pengambilan Keputusan

Berikut beberapa teknik yang dapat digunakan dalam proses pengambilan keputusan:

a. Analisis SWOT (*Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats*). Metode ini digunakan untuk menganalisis kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang dihadapi oleh perusahaan. Analisis ini juga membantu dalam menilai opsi dan menentukan tindakan terbaik.

b. Brainstorming. Teknik ini melibatkan pengumpulan ide atau solusi dari berbagai orang tanpa melakukan penilaian terlebih dahulu. Setelah itu, setiap ide yang muncul dievaluasi untuk menghasilkan solusi terbaik.

- c. **Penyusunan Matriks Keputusan.** Dengan menggunakan kriteria tertentu, matriks keputusan digunakan untuk membandingkan berbagai alternatif. Setiap alternatif dinilai dan diberi bobot, yang menunjukkan tingkat kepentingannya dalam proses pengambilan keputusan.
- d. **Pengambilan Keputusan Berbasis Konsensus.** Dalam beberapa situasi, pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan mencapai kesepakatan bersama antara anggota tim atau kelompok. Ini memungkinkan keputusan yang lebih inklusif dan diakui oleh lebih banyak pihak.
- e. **Pengambilan Keputusan Berdasarkan Analisis Biaya-Manfaat.** Teknik ini membandingkan biaya yang harus dikeluarkan dengan manfaat yang akan diperoleh dari setiap alternatif untuk memilih yang paling efisien.

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengambilan Keputusan

- a. **Ketersediaan Informasi.** Untuk membuat keputusan yang baik, Anda harus memiliki informasi yang lengkap dan akurat. Jika informasi yang Anda miliki terbatas atau tidak tepat, keputusan yang Anda buat mungkin tidak optimal.
- b. **Waktu.** Kadang-kadang keputusan harus dibuat dalam waktu yang sangat singkat. Kualitas keputusan dapat dipengaruhi oleh waktu yang terbatas karena sering kali hanya pilihan yang paling jelas atau mudah diakses yang dipilih.
- c. **Keterampilan Pengambil Keputusan.** Keterampilan Pengambil Keputusan: Untuk membuat keputusan yang baik, pengambil keputusan harus memiliki kemampuan untuk menganalisis situasi, menilai pilihan, dan mempertimbangkan berbagai faktor.
- d. **Budaya Organisasi.** Budaya organisasi dan prinsip-prinsipnya dapat memengaruhi cara keputusan dibuat. Sebagai contoh, organisasi dengan budaya yang terbuka cenderung memiliki banyak pihak yang terlibat dalam pengambilan keputusan, sementara organisasi dengan budaya yang otoriter cenderung memiliki keputusan yang lebih sentralistik.

- e. **Risiko dan Ketidakpastian.** Keputusan sering dibuat dalam situasi yang penuh dengan risiko dan ketidakpastian. Pemimpin dan orang yang membuat keputusan harus mempertimbangkan berbagai hasil yang mungkin terjadi.

5. Pengambilan Keputusan dalam Konteks Organisasi

Salah satu fungsi utama manajemen yang harus dilakukan oleh manajer atau pemimpin organisasi adalah pengambilan keputusan. Keputusan yang baik dapat meningkatkan kinerja organisasi, sedangkan keputusan yang buruk dapat menyebabkan kerugian finansial, reputasi buruk, atau kegagalan dalam mencapai tujuan organisasi.

6. Keputusan dalam Manajemen

Manajer Puncak. Keputusan strategis yang berkaitan dengan visi dan misi perusahaan, serta analisis data dan pertimbangan risiko yang tinggi, biasanya diambil oleh manajer puncak. Contoh berikut menunjukkan pengambilan keputusan manajer puncak:

- a. Ekspansi Pasar Internasional
- b. Akuisisi Perusahaan Lain
- c. Penentuan Visi dan Strategi Jangka Panjang
- d. Investasi dalam Riset dan Pengembangan (R&D)
- e. Restrukturisasi Organisasi

Manajer Menengah. Manajer menengah berkonsentrasi pada pengelolaan operasi sehari-hari dan pelaksanaan kebijakan dan strategi yang telah ditetapkan oleh manajer puncak. Keputusan yang diambil oleh manajer menengah cenderung lebih taktis dan berfokus pada efisiensi operasional dan pencapaian tujuan jangka menengah. Ini adalah beberapa contoh pengambilan keputusan manajer menengah:

- a. Penjadwalan dan Pembagian Tugas Tim
- b. Pengelolaan Anggaran Departemen
- c. Penyelesaian Masalah Kinerja Karyawan
- d. Pengembangan Produk Baru

- e. Peningkatan Proses Operasional
- f. Evaluasi Kinerja Tim atau Divisi

Manajer Operasional. Manajer operasional sering kali membuat keputusan yang bersifat taktis dan praktis dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kualitas dalam kegiatan operasional mereka untuk memastikan bahwa operasi perusahaan berjalan lancar dan efisien. Berikut ini adalah beberapa contoh pengambilan keputusan yang dilakukan oleh manajer operasional:

- a. Penjadwalan Shift Karyawan
- b. Pengadaan Bahan Baku
- c. Peningkatan Efisiensi Proses Produksi
- d. Penyelesaian Masalah Kualitas Produk
- e. Pengelolaan Persediaan
- f. Pemeliharaan Mesin dan Peralatan
- g. Perbaikan Proses Logistik

Sebelum membuat keputusan penting, para pemimpin harus mempertimbangkan beberapa hal berikut:

- a. **Pengumpulan Informasi.** Sebelum mengambil keputusan, pemimpin harus mengumpulkan informasi yang relevan dan akurat dari berbagai sumber terpercaya. Ini akan membantu memberikan pemahaman yang komprehensif tentang situasi dan masalah yang dihadapi.
- b. **Analisis Situasi.** Pemimpin harus mampu menganalisis situasi dengan cermat, mempertimbangkan berbagai faktor seperti risiko, peluang, sumber daya, dan dampak jangka panjang dari setiap alternatif keputusan.
- c. **Pertimbangan Masukan.** Dalam proses pengambilan keputusan, pemimpin yang bijak akan mempertimbangkan masukan dan perspektif dari anggota tim, pakar, dan pemangku kepentingan lainnya. Ini akan memberikan wawasan yang lebih lengkap dan memperkaya proses pengambilan keputusan.

- d. **Keputusan Tepat Waktu.** Pemimpin harus mampu mengambil keputusan dengan tepat waktu, tidak terlalu cepat atau terlalu lambat. Keputusan yang terlambat dapat menyia-nyiakan peluang atau memperburuk situasi.
- e. **Keberanian dan Keputusan Sulit.** Terkadang pemimpin harus berani mengambil keputusan yang sulit atau tidak populer demi kepentingan organisasi atau kelompok yang lebih besar. Keputusan ini harus didasarkan pada pertimbangan yang matang dan prinsip yang kuat.
- f. **Komunikasi Keputusan.** Setelah keputusan diambil, pemimpin harus mengomunikasikannya dengan jelas kepada seluruh anggota tim atau organisasi. Alasan di balik keputusan tersebut juga harus dijelaskan dengan baik untuk membangun pemahaman dan dukungan.
- g. **Evaluasi dan Penyesuaian.** Pemimpin harus terus memantau dan mengevaluasi dampak dari keputusan yang telah diambil. Jika diperlukan, penyesuaian atau perubahan dapat dilakukan untuk memastikan keputusan tersebut tetap relevan dan efektif.
- h. **Tanggung Jawab.** Pemimpin harus bertanggung jawab atas keputusan yang diambil, baik konsekuensi positif maupun negatif. Ini akan membangun integritas dan kepercayaan dari pengikut atau anggota organisasi.

BAB 10

KEPEMIMPINAN DAN SUMBER DAYA MANUSIA

Kesuksesan organisasi bergantung pada kepemimpinan dan sumber daya manusia (SDM). Kepemimpinan yang baik dapat memotivasi, mengembangkan, dan memaksimalkan potensi SDM, dan SDM yang berkualitas akan membantu mencapai tujuan organisasi. Berikut adalah penjelasan tentang hubungan antara kepemimpinan dan sumber daya manusia.

1. **Peran Kepemimpinan dalam Mengelola Sumber Daya Manusia.**
 - a. **Pembangunan Budaya Perusahaan.** Pemimpin bertanggung jawab untuk menciptakan dan memelihara budaya perusahaan yang mendukung inovasi, kerja sama, dan kinerja tinggi. Kebajikan seperti kerja tim, transparansi, dan integritas akan berkembang di perusahaan dengan kepemimpinan yang baik.
 - b. **Rekrutmen dan Pemilihan Karyawan.** Dalam menentukan strategi perekrutan, pemimpin harus memastikan bahwa kandidat yang dipilih sesuai dengan budaya dan standar organisasi. Keputusan rekrutmen yang tepat akan menjamin bahwa organisasi memiliki tenaga kerja yang tepat.
 - c. **Pengembangan Karyawan.** Pemimpin juga bertanggung jawab untuk memberikan bimbingan dan kesempatan untuk berkembang, seperti pelatihan, mentoring, dan peluang promosi. Pengembangan sumber daya manusia memungkinkan perusahaan untuk meningkatkan kinerja dan mempertahankan karyawan berbakat.
 - d. **Motivasi dan Penghargaan.** Kepemimpinan yang efektif dapat memotivasi karyawan untuk melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka. Pemimpin yang baik akan mengakui prestasi tim atau individu dan memberikan penghargaan yang sesuai, yang dapat meningkatkan moral dan kesetiaan karyawan.

- e. **Komunikasi yang Efektif.** Pemimpin harus dapat berkomunikasi dengan anggota tim atau organisasi secara terbuka dan jelas. Komunikasi yang efektif memastikan bahwa tujuan organisasi dipahami oleh semua orang dan bahwa setiap orang menyadari peran mereka dalam mencapainya.

2. Sumber Daya Manusia dalam Mendukung Kepemimpinan

- a. **Keterampilan dan Kompetensi Karyawan.** Kepemimpinan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia dalam organisasi. Pemimpin akan lebih mudah mendorong dan mendorong karyawan yang terampil dan memiliki kompetensi yang relevan.
- b. **Komitmen terhadap Tujuan Organisasi.** Karyawan yang sangat berdedikasi terhadap visi dan misi perusahaan akan lebih mudah menyesuaikan diri dengan gaya kepemimpinan yang digunakan. Dengan komitmen ini, mereka akan berusaha lebih keras untuk mencapai tujuan perusahaan.
- c. **Kolaborasi Tim.** Kepemimpinan yang baik tidak hanya bergantung pada satu orang; pemimpin juga perlu membantu tim bekerja sama.
- d. **Kemampuan Beradaptasi.** SDM yang mampu berkolaborasi dan mendukung satu sama lain akan sangat membantu dalam mencapai tujuan organisasi. Mereka akan lebih mudah menyesuaikan diri dengan perubahan yang disebabkan oleh kebijakan kepemimpinan, seperti perubahan dalam struktur organisasi, perubahan tujuan, atau inovasi yang diterapkan oleh perusahaan.

3. Gaya Kepemimpinan yang Mempengaruhi SDM

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin akan berdampak langsung pada cara SDM berperilaku dan berinteraksi. Beberapa gaya kepemimpinan yang umum adalah:

- a. **Kepemimpinan transformasional** adalah gaya kepemimpinan yang memotivasi dan menginspirasi karyawan untuk mencapai potensi tertinggi mereka dengan mengubah cara mereka berpikir dan bekerja.

- b. **Kepemimpinan transaksional** adalah gaya kepemimpinan yang lebih berfokus pada mengelola tugas dan hasil, dengan memberikan penghargaan atau sanksi berdasarkan kinerja. Untuk pekerjaan yang terstruktur dan memerlukan pengawasan yang ketat, gaya ini lebih cocok.
- c. **Kepemimpinan Partisipatif**. Jenis kepemimpinan di mana karyawan dilibatkan dalam pengambilan keputusan sehingga mereka merasa dihargai dan merasa lebih bertanggung jawab atas keputusan yang mereka buat.
- d. **Kepemimpinan otoriter** adalah gaya kepemimpinan yang mengambil keputusan sendiri tanpa banyak melibatkan karyawan. Dalam situasi darurat, gaya ini dapat berhasil, tetapi jika digunakan secara terus-menerus, itu dapat menyebabkan ketidakpuasan dan menurunkan semangat kerja.

4. Hubungan Timbal Balik antara Kepemimpinan dan SDM

Kepemimpinan yang baik, lingkungan kerja yang positif akan menghasilkan karyawan yang lebih produktif dan berkomitmen. Sebaliknya, karyawan dengan keterampilan dan motivasi yang tinggi akan membantu pemimpin menerapkan kebijakan yang tepat, mencapai hasil yang diinginkan, dan membawa perusahaan ke arah yang lebih baik.

5. Pengelolaan Konflik dan Keberagaman

- a. **Mengelola Konflik**. Pemimpin yang baik memiliki kemampuan untuk mengendalikan ketidaksepakatan karyawan dengan cara yang konstruktif, memastikan bahwa hubungan tim tetap harmonis dan produktif. Kepemimpinan yang adil akan mengurangi konflik dalam tim.
- b. **Keberagaman SDM**. Pemimpin dapat membangun tim yang lebih kreatif dan inovatif dengan memahami dan menghargai berbagai macam keahlian, latar belakang, dan pengalaman.

6. Pengembangan Karyawan.

Pemimpin bertanggung jawab untuk mengidentifikasi potensi dan kebutuhan pengembangan karyawan. Mereka harus memfasilitasi program pelatihan, mentoring, dan kesempatan belajar lainnya untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan karyawan.

7. Motivasi dan Pemberdayaan.

Pemimpin harus mampu memotivasi dan memberdayakan karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif, memberikan dukungan, penghargaan, dan tanggung jawab yang sesuai. Ini akan meningkatkan kepuasan dan produktivitas kerja karyawan.

8. Manajemen Kinerja.

Pemimpin berperan dalam menetapkan target kinerja yang jelas, mengawasi dan mengevaluasi kinerja karyawan secara adil dan objektif. Mereka harus memberikan bimbingan dan dukungan kepada karyawan agar dapat mencapai potensi terbaik mereka.

9. Perencanaan Suksesi.

Pemimpin harus mempersiapkan rencana suksesi untuk memastikan kesinambungan kepemimpinan di masa depan. Mereka harus mengidentifikasi dan mengembangkan calon pemimpin potensial dari dalam organisasi.

Pengelolaan dan kualitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi sangat penting untuk kepemimpinan yang efektif. Sebaliknya, sumber daya manusia yang berkualitas tinggi memiliki kemampuan untuk mendukung penerapan kebijakan kepemimpinan yang efektif dan membantu organisasi mencapai tujuannya. Oleh karena itu, hubungan antara kepemimpinan dan sumber daya manusia sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mendukung kesuksesan perusahaan dalam jangka panjang.

BAB 11

NILAI, MORAL, DAN ETIKA KEPEMIMPINAN

Tiga konsep penting dalam kepemimpinan yaitu nilai, moral, dan etika. Ketiganya sangat penting untuk menciptakan pemimpin yang baik dan menciptakan budaya organisasi yang sehat. Dalam interaksi pemimpin dengan karyawan, pelanggan, dan pihak terkait lainnya, ketiganya saling terkait dan berperan dalam memandu tindakan dan keputusan pemimpin.

1. Nilai Kepemimpinan

Nilai kepemimpinan merujuk pada prinsip-prinsip dasar atau standar yang dipegang oleh seorang pemimpin dan membantu mereka membuat keputusan dan tindakan. Nilai-nilai ini mencerminkan tujuan, prioritas, dan keyakinan yang membentuk cara seorang pemimpin berpikir tentang orang lain dan bagaimana mereka berinteraksi dengan mereka. Nilai-nilai ini membentuk inti dari karakter seorang pemimpin dan mempengaruhi gaya kepemimpinannya. Berikut penjelasan lebih detail dan contoh tentang nilai-nilai kepemimpinan:

2. Nilai Kepemimpinan

- a. **Integritas.** Kejujuran dan ketepatan dalam bertindak dalam situasi mudah maupun sulit. Pemimpin yang jujur akan selalu mengikuti standar moral yang tinggi.
- b. **Keberanian.** Kemampuan untuk mengambil keputusan yang sulit di bawah tekanan dan tetap teguh pada keyakinan Anda meskipun menghadapi kesulitan.
- c. **Kepercayaan.** Pemimpin yang membangun hubungan yang berbasis kepercayaan akan menciptakan lingkungan yang mendukung dan bekerja sama.
- d. **Tanggung jawab.** Pemimpin yang bertanggung jawab akan memberikan contoh dalam hal komitmen mereka terhadap tujuan organisasi dan bertanggung jawab atas tindakan dan keputusan mereka.

- e. **Empati** adalah kemampuan untuk memahami dan menghargai penderitaan orang lain. Pemimpin yang empatik dapat mengubah tempat kerja menjadi tempat yang baik untuk semua orang.
- f. **Keadilan**. Memperlakukan semua orang dengan setara dan memberikan kesempatan yang sama.
- g. **Transparansi**. Keterbukaan dalam komunikasi dan pengambilan keputusan. Pemimpin organisasi secara rutin membagikan informasi tentang kinerja dan tantangan kepada seluruh anggota.

Nilai-nilai kepemimpinan ini tidak hanya mempengaruhi bagaimana seorang pemimpin berperilaku, tetapi juga menginspirasi dan membentuk budaya organisasi. Pemimpin yang konsisten menerapkan nilai-nilai positif cenderung mendapatkan kepercayaan dan rasa hormat dari tim mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

2. Moral Kepemimpinan

Moralitas kepemimpinan lebih berfokus pada nilai-nilai yang mengatur bagaimana pemimpin harus bertindak dalam menghadapi dilema moral. Standar atau pedoman yang membedakan apa yang benar dan salah dalam tindakan seorang pemimpin disebut moralitas kepemimpinan. Moral kepemimpinan merujuk pada prinsip-prinsip etika dan standar perilaku yang dipegang dan dipraktikkan oleh seorang pemimpin. Ini mencakup keyakinan tentang apa yang benar dan salah dalam konteks memimpin orang lain.

Beberapa Aspek Moral Dalam Kepemimpinan

- a. **Kejujuran dan Keterbukaan**. Pemimpin harus jujur dalam berkomunikasi dan tidak menipu atau memanipulasi orang lain. Bertindak jujur akan meningkatkan kepercayaan tim dan membangun hubungan yang sehat.
- b. **Keadilan**. Seorang pemimpin harus memperlakukan setiap anggota tim dengan setara dan memberikan kesempatan yang

sama untuk berkembang. Keadilan tanpa keberpihakan harus menjadi dasar keputusan yang dibuat.

- c. **Menghormati Dignitas Manusia.** Pemimpin yang beretika tidak merendahkan atau diskriminasi seseorang dalam organisasi.
- d. **Mencegah Penyalahgunaan Kekuasaan.** Para pemimpin harus menghindari menyalahgunakan kekuasaan mereka untuk kepentingan individu atau kelompok. Keputusan harus dibuat dengan mempertimbangkan kepentingan organisasi secara keseluruhan.

Penerapan Moral Kepemimpinan Ini Penting Karena:

- a. Membangun kepercayaan dan rasa hormat dalam tim dan organisasi.
- b. Menciptakan budaya etika yang positif.
- c. Meningkatkan moral dan motivasi karyawan.
- d. Membantu dalam pengambilan keputusan yang etis dan bertanggung jawab.
- e. Meningkatkan reputasi dan kredibilitas pemimpin dan organisasi.

Pemimpin yang konsisten menerapkan moral kepemimpinan yang kuat cenderung lebih efektif dalam jangka panjang, menciptakan lingkungan kerja yang positif, dan memberikan dampak positif pada masyarakat secara lebih luas.

3. Etika Kepemimpinan

Etika kepemimpinan merujuk pada standar perilaku dan pengambilan keputusan yang diharapkan dari seorang pemimpin dalam menjalankan perannya. Ini mencakup prinsip-prinsip dan aturan yang memandu tindakan pemimpin untuk memastikan mereka bertindak dengan cara yang benar dan bertanggung jawab. Beberapa prinsip etika dalam kepemimpinan, antara lain:

- a. **Keputusan yang Berlandaskan Kepentingan Bersama.** Pemimpin harus membuat keputusan yang tidak hanya menguntungkan dirinya sendiri atau kelompok orang, tetapi juga berdampak pada seluruh tim atau organisasi.
- b. **Menghindari Konflik Kepentingan.** Pemimpin harus selalu mengutamakan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi mereka.
- c. **Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan.** Pemimpin yang etis harus mempertimbangkan bagaimana keputusan mereka berdampak pada masyarakat dan lingkungan. Mereka harus berusaha untuk bertindak dengan cara yang mendukung keberlanjutan sosial dan lingkungan.
- d. **Kepatuhan terhadap Hukum dan Kebijakan Organisasi.** Pemimpin yang etis akan memastikan bahwa semua tindakan dan keputusan dilakukan sesuai dengan hukum dan kebijakan internal organisasi.

4. Hubungan antara Nilai, Moral, dan Etika dalam Kepemimpinan

Untuk membentuk pemimpin yang efektif, dihormati dan dipercaya oleh tim dan organisasi, nilai, moral, dan etika kepemimpinan saling terkait dan bekerja sama. Pemimpin yang memiliki nilai-nilai yang kuat, prinsip moral yang baik, dan tindakan yang sesuai dengan etika akan membangun kepercayaan dan loyalitas di antara karyawan mereka.

- a. **Nilai** memberikan arah dan tujuan dalam pengambilan keputusan.
- b. **Moral** berfungsi sebagai filter atau pedoman dalam menentukan apa yang benar dan salah.
- c. **Etika** adalah bentuk implementasi dari nilai dan moral dalam tindakan nyata yang diambil oleh seorang pemimpin.

Mengapa Nilai, Moral, dan Etika Penting dalam Kepemimpinan

- a. **Membangun Kepercayaan.** Pemimpin yang menganut prinsip, etika, dan moral yang kuat akan lebih mudah membangun hubungan yang kuat dengan tim dan pihak-pihak lain. Hal ini

akan menghasilkan peningkatan kinerja dan kesuksesan organisasi.

- b. **Menciptakan Lingkungan Kerja yang Sehat.** Pemimpin menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung di mana karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk berprestasi.
- c. **Mengurangi Risiko dan Konflik.** Kepemimpinan yang berdasarkan prinsip dan etika akan mengurangi kemungkinan penyalahgunaan kekuasaan, korupsi, atau keputusan yang merugikan organisasi dan masyarakat.
- d. **Peningkatan Kinerja Organisasi.** Karyawan akan dimotivasi untuk bekerja lebih keras dan lebih setia kepada organisasi oleh pemimpin dengan moral dan etika yang tinggi. Pada akhirnya, ini akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kepemimpinan yang efektif tidak hanya membutuhkan keterampilan teknis dan manajerial, tetapi juga dasar yang kuat dalam nilai, moral, dan etika. Nilai-nilai yang baik, moral yang kuat, dan keputusan yang etis akan membentuk pemimpin yang tidak hanya berhasil dalam mencapai tujuan, tetapi juga dihormati dan dipercaya oleh tim dan masyarakat. Pemimpin yang menjalankan prinsip-prinsip ini akan menciptakan budaya organisasi yang positif, meningkatkan loyalitas karyawan, dan mengarah pada kesuksesan jangka panjang.

BAB 12

STRATEGI DAN PENGENDALIAN DALAM KEPEMIMPINAN

Strategi dan pengendalian dalam kepemimpinan merupakan dua elemen penting yang saling terkait untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Strategi mencakup perencanaan dan tindakan yang diambil oleh seorang pemimpin untuk mencapai tujuan jangka panjang, sementara pengendalian berfokus pada pengawasan dan pengukuran kinerja untuk memastikan bahwa strategi dilaksanakan dengan baik dan sesuai rencana.

1. Strategi Dalam Kepemimpinan

Strategi kepemimpinan mengacu pada pendekatan jangka panjang yang digunakan pemimpin untuk mengarahkan organisasi mencapai visi dan tujuannya. Dalam kepemimpinan, strategi adalah rencana atau pendekatan yang dirancang oleh seorang pemimpin untuk mengarahkan organisasi menuju tujuannya. Pemimpin yang baik tidak hanya dapat membuat strategi yang tepat, tetapi mereka juga harus dapat mengarahkan dan memotivasi tim untuk mewujudkannya.

Komponen Utama Dalam Strategi Kepemimpinan

- a. **Visi dan Misi.** Pemimpin harus mampu membuat visi dan misi yang jelas untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka panjang. Visi memberikan gambaran masa depan yang diinginkan, dan misi menjelaskan apa yang harus dilakukan untuk mencapainya.
- b. **Analisis Situasi.** Pemimpin harus menganalisis lingkungan internal dan eksternal sebelum membuat strategi. Ini termasuk memahami analisis SWOT, yang berarti kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman, yang masing-masing dapat memengaruhi perusahaan.
- c. **Penetapan Tujuan.** Pemimpin harus menetapkan tujuan yang terukur, spesifik, dapat dicapai, relevan, dan jangka panjang (SMART). Tujuan ini akan berfungsi sebagai pedoman untuk keputusan strategis berikutnya.

- d. **Pengembangan Kebijakan dan Taktik.** Setelah menetapkan tujuan, pemimpin harus merancang kebijakan dan taktik untuk mencapainya. Kebijakan berfungsi sebagai pedoman umum untuk membuat keputusan, sementara taktik adalah tindakan khusus yang diambil untuk mencapai tujuan dalam jangka pendek.
- e. **Inovasi dan Adaptasi.** Pemimpin harus mengantisipasi dan mengadaptasi strategi saat terjadi perubahan. Dalam menghadapi tantangan yang terus berkembang, inovasi menjadi penting. Ini dapat datang dari teknologi baru, perubahan pasar, atau perubahan dalam perilaku konsumen.

Contoh penerapan strategi dalam kepemimpinan

Seorang CEO perusahaan teknologi mungkin memimpin perusahaan dengan tujuan untuk menjadi pemimpin pasar dalam inovasi produk. Untuk mencapai tujuan ini, dia menetapkan strategi yang mencakup pembuatan produk baru, berekspansi ke pasar di seluruh dunia, dan bekerja sama dengan startup teknologi lainnya. Strategi ini dapat membantu seluruh perusahaan mencapai tujuan bersama dengan visi yang jelas.

2. Pengendalian Dalam Kepemimpinan

Dalam kepemimpinan, pengendalian adalah proses pemantauan dan penilaian kinerja untuk memastikan bahwa semua kegiatan organisasi berjalan sesuai dengan rencana dan tujuan yang telah ditetapkan. Pemimpin perlu mengendalikan berbagai faktor untuk menjaga agar strategi yang telah dirancang diterapkan dengan baik.

Langkah-langkah Dalam Pengendalian Kepemimpinan

- a. **Penetapan Standar Kinerja.** Pemimpin harus menetapkan standar kinerja sebelum pengendalian dilakukan. Ini memiliki indikator yang digunakan untuk menilai apakah tujuan dan sasaran organisasi tercapai atau tidak.
- b. **Pemantauan Kinerja.** Pemimpin harus terus mengawasi pelaksanaan strategi dan kinerja organisasi setelah menetapkan standar kinerja. Standar ini dapat mencakup

anggaran, waktu penyelesaian, kualitas produk, atau tingkat kepuasan pelanggan. Laporan rutin, evaluasi kinerja tim, atau sistem manajemen informasi adalah beberapa alat yang dapat digunakan oleh pemimpin untuk memantau kemajuan dan menemukan masalah.

- c. **Analisis Perbedaan.** Pemimpin harus melakukan analisis jika ada perbedaan antara kinerja yang diharapkan dan kinerja yang sebenarnya. Faktor internal, seperti masalah proses, atau eksternal, seperti perubahan pasar, dapat dimasukkan dalam analisis ini.
- d. **Pengambilan Tindakan Korektif.** Pemimpin harus mengambil tindakan untuk memperbaiki kinerja yang tidak sesuai dengan standar berdasarkan hasil analisis. Ini bisa berarti mengubah strategi, mengatur ulang sumber daya, atau mengubah taktik.
- e. **Evaluasi dan Umpan Balik.** Pengendalian juga termasuk mengevaluasi strategi dan kebijakan yang diterapkan. Pemimpin harus menerima umpan balik dari tim internal dan stakeholder lainnya untuk menentukan apakah perubahan atau penyesuaian diperlukan.

Contoh Pengendalian Dalam Kepemimpinan

Manajer proyek yang mengelola tim pengembangan perangkat lunak mungkin menetapkan tujuan untuk menyelesaikan proyek dalam waktu enam bulan dan menggunakan anggaran tertentu untuk menyelesaikannya. Dia memantau kemajuan proyek melalui laporan mingguan dan pertemuan tim. Dia akan mengevaluasi apakah ada masalah dengan alokasi sumber daya atau kendala teknis jika ada keterlambatan dan mengambil tindakan untuk menyelesaikannya.

3. Hubungan antara Strategi dan Pengendalian dalam Kepemimpinan

Dalam kepemimpinan, strategi dan pengendalian berfungsi bersama. Strategi membantu pemimpin dan organisasi mencapai tujuan jangka panjang, dan pengendalian memastikan bahwa

tindakan yang diambil untuk menerapkan strategi berada pada jalur yang benar.

- a. **Umpan Balik untuk Perbaikan.** Pengendalian menawarkan umpan balik yang membantu dalam menyempurnakan strategi yang sedang digunakan. Jika masalah atau hambatan muncul selama implementasi, umpan balik yang diberikan oleh proses pengendalian dapat digunakan untuk menyesuaikan dan memperbaiki strategi.
- b. **Fleksibilitas Strategi.** Pemimpin dengan pengendalian yang efektif tahu kapan strategi harus diubah atau disesuaikan. Ketika keadaan berubah, mereka dapat merespons dengan cepat, mengubah tujuan, dan mengoptimalkan strategi untuk mencapai hasil yang lebih baik.
- c. **Konsistensi dan Keberlanjutan.** Strategi dapat diterapkan secara konsisten dengan pengendalian yang tepat. Pemimpin organisasi memiliki kemampuan untuk memastikan bahwa seluruh organisasi bergerak sesuai dengan tujuan jangka panjang dan memastikan bahwa pencapaian tujuan tersebut terus berlanjut.

4. Peran Kepemimpinan dalam Strategi dan Pengendalian

Pemimpin memiliki peran kunci dalam:

- a. Merumuskan dan menetapkan strategi yang jelas.
- b. Memotivasi dan mengarahkan tim untuk melaksanakan strategi tersebut.
- c. Mengawasi dan menilai kinerja organisasi untuk memastikan kesesuaian dengan rencana yang telah ditetapkan.
- d. Mengambil keputusan yang tepat untuk mengatasi masalah dan menyesuaikan strategi bila diperlukan.

Untuk mencapai keberhasilan jangka panjang, kepemimpinan memerlukan pemahaman yang mendalam tentang pengendalian dan strategi, serta kemampuan untuk menyeimbangkan keduanya. Pengendalian memastikan bahwa organisasi tetap berada pada jalur yang benar dan dapat merespons perubahan.

BAB 13

KEPEMIMPINAN PADA MASA KRISIS

Kepemimpinan dalam krisis sangat berbeda dari kepemimpinan dalam situasi normal. Baik krisis ekonomi, sosial, kesehatan, atau bencana alam, menuntut sikap dan keterampilan khusus dari pemimpin. Keputusan harus diambil dalam masa krisis, komunikasi harus jelas dan tegas, dan kemampuan untuk mengelola stres dan ketidakpastian sangat penting.

1. Karakteristik Kepemimpinan pada Masa Krisis

- a. **Keputusan Cepat dan Tegas.** Keputusan dalam situasi krisis sering kali membutuhkan tindakan cepat dan tegas. Pemimpin harus memiliki kemampuan untuk membuat keputusan dalam situasi yang tidak pasti dan kekurangan informasi.
- b. **Keteguhan dan Ketenangan.** Untuk menjadi pemimpin yang baik dalam situasi krisis, mereka harus dapat mempertahankan ketenangan pikiran dan tidak panik. Pemimpin yang berani dalam menghadapi krisis akan menciptakan rasa aman bagi tim dan mendorong mereka untuk fokus pada solusi.
- c. **Kemampuan Mengelola Stres.** Krisis biasanya membawa banyak tekanan. Pemimpin harus dapat mengelola stres pada diri mereka sendiri dan tim mereka serta mendorong mereka untuk tetap produktif dalam situasi yang menantang.
- d. **Komunikasi yang Efektif.** Komunikasi yang teratur, jelas, dan transparan sangat penting selama masa krisis. Untuk mengurangi kebingungan dan memastikan bahwa semua orang bergerak menuju tujuan yang sama, pemimpin harus memberikan informasi yang akurat dan membimbing tim dengan cara yang meyakinkan.
- e. **Empati dan Dukungan Emosional.** Banyak orang mungkin merasa cemas atau takut selama masa krisis. Pemimpin yang baik dapat menunjukkan empati dan membantu anggota tim menjaga moral mereka.

2. Langkah-Langkah Kepemimpinan pada Masa Krisis

Pada masa krisis, pemimpin harus mengambil tindakan strategis untuk mengatasi masalah.

a. Penilaian Situasi yang Cepat dan Tepat

Pemimpin harus melakukan analisis situasi segera jika mereka ingin mengetahui seberapa besar krisis yang sedang terjadi. Ini melibatkan mendapatkan informasi yang relevan dengan cepat dan mengembangkan pemahaman tentang bagaimana krisis memengaruhi perusahaan dan masyarakat.

Tentukan Prioritas. Pemimpin harus dapat menentukan masalah apa yang harus segera diselesaikan untuk mengurangi kerusakan. Keselamatan karyawan, kelangsungan operasi, atau pemulihan reputasi perusahaan adalah beberapa contohnya.

b. Mengambil Keputusan Berdasarkan Fakta

Meskipun informasi yang didapat terbatas atau berubah dengan cepat, para pemimpin harus mampu membuat keputusan berdasarkan fakta untuk mencegah masalah berkembang.

c. Komunikasi yang Transparan dan Konsisten

- 1) Pemimpin harus terus berkomunikasi dengan jelas dengan semua pihak terkait; ini termasuk karyawan internal dan eksternal serta klien dan pemangku kepentingan. Mengkomunikasikan informasi yang akurat dan langkah-langkah yang akan diambil untuk mengatasi krisis akan membantu mereka menghindari kebingungan.
- 2) Memberikan *Update* Berkala. Pemimpin perlu memberikan pembaruan secara teratur untuk memastikan bahwa semua orang tetap terinformasi dan tahu apa yang harus dilakukan karena situasi krisis dapat berubah dengan cepat.

d. Mengatur Sumber Daya secara Efisien

Dalam krisis, sumber daya (baik finansial, manusia, atau material) seringkali terbatas. Untuk memastikan kelangsungan operasi dan memitigasi dampak krisis, para pemimpin harus dapat mengelola sumber daya dengan bijak.

Pengalokasian Sumber Daya Prioritas. Pemimpin harus memastikan bahwa sumber daya dialokasikan dengan bijak ke wilayah yang paling membutuhkan untuk mengurangi kerugian.

e. Memimpin dengan Teladan

Pemimpin harus menunjukkan keteguhan dan kepercayaan diri dalam tindakan mereka saat memimpin dengan teladan. Dalam krisis, pemimpin sering kali berfungsi sebagai panutan bagi tim mereka. Pemimpin yang menunjukkan keberanian, ketenangan, dan komitmen terhadap tujuan dapat meningkatkan semangat dan rasa aman tim.

f. Membangun Kerja Sama Tim.

Krisis seringkali memerlukan kerja sama yang lebih erat antara semua pihak. Untuk memastikan bahwa semua anggota tim merasa terlibat dalam proses pemecahan masalah, pemimpin harus memiliki kemampuan untuk mendorong kerja sama tim dan mengurangi konflik.

g. Menyusun Rencana Pemulihan dan Perbaikan

Setelah krisis dapat dikelola atau dikendalikan, pemimpin harus memikirkan langkah-langkah untuk pemulihan. Rencana ini melibatkan perbaikan terhadap area yang terdampak dan persiapan untuk menghadapi potensi krisis di masa depan.

Evaluasi Kinerja. Setelah keadaan menjadi lebih stabil, para pemimpin harus menilai bagaimana krisis ditangani dan apakah ada pelajaran yang dapat dipelajari untuk memperbaiki cara menangani krisis berikutnya.

3. Jenis Kepemimpinan yang Efektif dalam Krisis

Beberapa gaya kepemimpinan bisa lebih efektif dalam menghadapi krisis.

- a. **Kepemimpinan Otoriter.** Pemimpin otoriter dapat memberikan arahan yang jelas dan cepat dalam situasi krisis yang memerlukan keputusan cepat dan tegas. Strategi ini dapat sangat efektif dalam situasi yang sangat mendesak.

- b. **Kepemimpinan Transformasional.** Pemimpin transformasional dapat menginspirasi tim untuk berjuang dalam situasi yang penuh tantangan. Pemimpin yang dapat melibatkan tim dalam pengambilan keputusan dalam situasi sulit seringkali dapat menjaga semangat tim dan mendorong inovasi untuk mengatasi masalah yang timbul.
- c. **Kepemimpinan Partisipatif.** Pemimpin yang dapat melibatkan tim dalam pengambilan keputusan dalam situasi sulit seringkali memiliki hasil yang lebih baik. Anggota tim dapat memberikan ide baru dan solusi kreatif untuk masalah.

4. Contoh Kepemimpinan pada Masa Krisis

- a. **Kepemimpinan di Masa Pandemi COVID-19.** Untuk mengatasi dampak pandemi, banyak pemimpin perusahaan dan organisasi harus mengubah strategi bisnis mereka secara signifikan. Mereka harus segera beradaptasi, mengubah metode kerja menjadi kerja dari rumah, memastikan kesehatan karyawan mereka, dan menemukan cara untuk bertahan finansial. Pemimpin perusahaan yang mampu menanggapi perubahan dengan cepat, memberikan informasi yang jelas, dan menyesuaikan operasi untuk menyesuaikan diri dengan keadaan saat ini adalah contoh pemimpin yang sukses dalam hal ini.
- b. **Kepemimpinan di Masa Bencana Alam.** Ketika terjadi bencana alam seperti gempa bumi atau banjir, pemimpin harus mengorganisir bantuan dan memastikan semua orang aman. Mereka harus membuat keputusan yang cepat tentang cara evakuasi, menyebarkan bantuan, dan mendorong orang lain untuk bekerja sama untuk pemulihan. Masyarakat sering menghormati dan mempercayai pemimpin yang dapat tetap tenang dan memberi arahan yang jelas.

Kepemimpinan dalam situasi krisis memerlukan lebih dari sekedar kemampuan manajemen. Untuk menghadapi tantangan besar, pemimpin harus memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan dengan cepat, berkomunikasi secara efektif, dan

mengelola stres bagi diri sendiri dan tim. Mereka juga harus menunjukkan keteguhan, keberanian, dan empati. Kepemimpinan yang teguh dan bijak akan membantu organisasi bertahan dalam situasi yang paling sulit. Kepemimpinan yang kuat, mantap, dan efektif pada masa krisis sangat penting untuk memastikan organisasi atau kelompok dapat menavigasi tantangan dengan baik, meminimalkan dampak negatif, dan pulih dengan cepat. Keterampilan kepemimpinan yang baik dalam situasi krisis akan menentukan keberhasilan organisasi dalam mengatasinya.

BAB 14

RE-THINKING STRATEGIC LEADERSHIP

Re-thinking strategic leadership adalah konsep yang merujuk pada pemikiran ulang atau mengubah perspektif tentang kepemimpinan strategis dalam konteks yang terus berubah. Pemimpin dan organisasi harus merenungkan kembali cara mereka membuat strategi di dunia yang berubah cepat ini dan bagaimana kepemimpinan memainkan peran penting dalam mencapai tujuan jangka panjang. Ini mencakup adaptasi terhadap perubahan lingkungan, kemajuan teknologi, dan perubahan sosial yang berdampak pada operasi bisnis. Berikut adalah beberapa aspek yang mencirikan "*Re-thinking Strategic Leadership*".

1. Adaptasi terhadap Perubahan Lingkungan

- a. **Masalah yang dihadapi.** Lingkungan bisnis modern berubah dengan sangat cepat dalam hal teknologi, sosial, dan ekonomi. Pemimpin harus lebih fleksibel dan mampu beradaptasi dengan perubahan ini.
- b. ***Re-thinking*.** Pemimpin harus mengubah cara mereka melihat strategi. Mereka tidak harus berfokus pada rencana jangka panjang yang statis; mereka harus menambahkan komponen yang dapat beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan, seperti menerapkan strategi berbasis agile dan memiliki kemampuan untuk merespons secara dinamis.

2. Pemikiran Jangka Panjang yang Fleksibel

- a. **Masalah yang dihadapi.** Kepemimpinan strategis tradisional sering terjebak dalam perencanaan jangka panjang yang kaku, yang menyebabkan mereka tidak cukup responsif terhadap gangguan eksternal.
- b. ***Re-thinking*.** Saat ini, pemimpin strategis diharapkan untuk memiliki visi jangka panjang tetapi dengan kemampuan untuk menyesuaikan diri jika diperlukan. Ini berarti strategi harus cukup fleksibel untuk mengatasi perubahan tak terduga sambil tetap mengejar tujuan jangka panjang.

3. Kepemimpinan yang Berfokus pada Kolaborasi dan Pemberdayaan

- a. **Masalah yang dihadapi.** Kepemimpinan strategis tradisional cenderung dilakukan dari atas ke bawah, di mana pemimpin membuat keputusan penting dan memberikan arahan kepada bawahan.
- b. **Re-thinking.** Kepemimpinan strategis modern menekankan kerja sama lintas fungsi dan mendorong anggota tim untuk membuat keputusan yang lebih terdesentralisasi. Pemimpin masa kini lebih berkonsentrasi pada menginspirasi dan memberdayakan orang lain serta mengarahkan organisasi ke arah budaya dan prinsip yang inklusif.

4. Mengintegrasikan Teknologi dalam Kepemimpinan Strategis

- a. **Masalah yang dihadapi.** Perkembangan teknologi yang pesat mempengaruhi hampir setiap aspek organisasi, dari proses operasional hingga interaksi dengan pelanggan.
- b. **Re-thinking.** Pemimpin strategis harus mempertimbangkan kembali bagaimana teknologi dapat digunakan dalam strategi bisnis mereka. Ini termasuk investasi dalam teknologi dan memimpin tim untuk memanfaatkan potensi teknologi secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi.

5. Kepemimpinan Berorientasi pada Tanggung Jawab Sosial dan Keberlanjutan

- a. **Masalah yang dihadapi.** Masyarakat semakin menuntut organisasi untuk mempertimbangkan dampak sosial dan lingkungan dari operasi mereka. Organisasi yang hanya berfokus pada keuntungan jangka pendek mungkin kehilangan kepercayaan pelanggan, karyawan, dan pemangku kepentingan.
- b. **Re-thinking.** Para pemimpin strategis harus memasukkan keberlanjutan (baik lingkungan maupun sosial) ke dalam inti strategi mereka dan sebagai bagian penting dari nilai organisasi. Ini berarti membuat pilihan yang bertanggung jawab terhadap

lingkungan dan masyarakat sambil mempertahankan keberlanjutan bisnis.

6. Pemimpin yang Lebih Empatik dan Berorientasi pada Kesejahteraan Karyawan

- a. **Masalah yang dihadapi.** Selama krisis seperti pandemi COVID-19, kepemimpinan strategis telah menyadari betapa pentingnya kesejahteraan karyawan. Banyak perusahaan hanya berfokus pada kinerja finansial tetapi mengabaikan kesejahteraan mental dan emosional karyawan mereka.
- b. ***Re-thinking*.** Pemimpin strategis perlu memiliki kepemimpinan yang lebih empatik, yang berfokus pada pencapaian tujuan perusahaan serta kesejahteraan dan pengembangan pribadi karyawan. Karyawan yang bahagia cenderung lebih produktif, inovatif, dan setia.

7. Kepemimpinan Berbasis Data

- a. **Masalah yang dihadapi.** Banyak pemimpin masih bergantung pada intuisi atau pengalaman pribadi mereka untuk membuat keputusan strategis, meskipun data besar dan analitik sekarang dapat menawarkan informasi yang lebih akurat.
- b. ***Re-thinking*.** Dalam kepemimpinan strategis saat ini, pemimpin harus menggunakan data dan analitik untuk membuat keputusan. Mencari tren, memprediksi perubahan pasar, dan membuat keputusan yang lebih terinformasi menjadi sangat penting.

8. Pengelolaan Krisis dan Resiliensi Organisasi

- a. **Masalah yang dihadapi.** Krisis yang tidak terduga dapat mengganggu operasional dan menghancurkan perusahaan jika tidak dikelola dengan baik. Pandemi, bencana alam, atau gejolak ekonomi dapat segera mengubah bisnis.
- b. ***Re-thinking*.** Pemimpin strategis harus dapat mengelola krisis dan membangun organisasi yang tahan banting. Ini memerlukan perencanaan yang matang, pengelolaan risiko

yang baik, dan kemampuan untuk pulih dan beradaptasi setelah menghadapi tantangan besar.

Re-thinking Strategic Leadership adalah tentang mengubah cara kita melihat dan menerapkan kepemimpinan di dunia yang semakin kompleks, cepat berubah, dan tidak menentu. Pemimpin masa depan harus lebih fleksibel, adaptif, berbasis data, dan berfokus pada keberlanjutan dan kesejahteraan. Mereka juga harus tetap menjaga arah strategis yang jelas dan dapat diubah. Membuat keputusan di tingkat tinggi tidak lagi merupakan satu-satunya aspek kepemimpinan strategis; saat ini, kepemimpinan strategis membantu seluruh organisasi menuju tujuan yang lebih besar dengan cara yang responsif, inklusif, dan inovatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Avolio, B.J. (2011). Full Range Leadership Development (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Bass, B.M. (1990). Bass & Stogdill's Handbook of Leadership: Theory, Research, and Managerial Applications (3rd ed.). New York: Free Press
- Basri Hasan. (2014), Kepemimpinan Kepala Sekolah. Bandung: Pustaka Setia
- Bennis, W. (2009). On Becoming a Leader. New York: Basic Books.
- Burns, J.M. (1978). Leadership. New York: Harper & Row.
- Covey, S.R. (2013). The 7 Habits of Highly Effective People: Powerful Lessons in Personal Change. New York: Simon & Schuster.
- Hutahean, Wendy Sepmady. (2021). Filsafat dan Teori Kepemimpinan, Ahlimedia Press, Malang
- Goleman, D., Boyatzis, R., & McKee, A. (2013). Primal Leadership: Unleashing the Power of Emotional Intelligence. Boston, MA: Harvard Business Review Press.
- Greenleaf, R.K. (1977). Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power and Greatness. New York: Paulist Press.
- Haryono, Siswoyo, (2015), Intisari Teori Kepemimpinan, PT. Intermedia Personalia Utama, Bekasi
- Hersey, P., Blanchard, K.H., & Johnson, D.E. (2012). Management of Organizational Behavior: Leading Human Resources (10th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Hoy. K Wayne & Miskel G. Cecil. (2014). Administrasi Pendidikan. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hutahean, Wendy Sepmady, (2020), Filsafat dan Teori Kepemimpinan, Ahlimedia Press, Malang
- J. Sorenson (eds.), Great Barrington, MA: Berkshire Publishing.
- Luthans Fred, 2008, Organizational Behavior, Mc Graw Hill, New York
- Kartono, Kartini, (2003), Pemimpin dan Kepemimpinan (Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu), P.T Raja Grafindo Persada, Jakarta.

- Kotter, J.P. (2012). *Leading Change*. Boston, MA: Harvard Business Review Press.
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2004) "Follower-Oriented Leadership" in *Encyclopedia of Leadership*, J.M. Burns, G.R. Goethas, & G. Kouzes, J.M., & Posner, B.Z. (2017). *The Leadership Challenge: How to Make Extraordinary Things Happen in Organizations* (6th ed.). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- LP Colquitt, OB Wesson, (2009), *Improving Performance and Commitment in The Workplace*, McGraw-Hill Irwin, Florida
- M.H. Matondang. (2008). *Kepemimpinan Budaya Organesasi dan Manajemen Strategik*. Cetakan Pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Maxwell, J.C. (1998). *The 21 Irrefutable Laws of Leadership*. Nashville, TN: Thomas Nelson.
- Northouse, P.G. (2021). *Leadership: Theory and Practice* (9th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications Partnership). Los Angeles: SAGE
- Robertson Jan, (2008). *Coaching EducationalLeadership(Building Leadership Capacit through*
- Schein, E.H. (2010). *Organizational Culture and Leadership* (4th ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Suharsaputra Uhar, (2016). *Kepemimpinan Inovasi Pendidikan*. Bandung: Refika Adiyama
- Syafaruddin & Asrul. (2013). *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*. Bandung Perdana Peblishing
- Suradinata, Ermaya. (1997). *Pimpinan dan Kepemimpinan Pemerintah Pendekatan Moral*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Senge, P.M. (2006). *The Fifth Discipline: The Art & Practice of The Learning Organization*. New York: Doubleday.
- Thoha, Miftah, (2015). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in Organizations* (8th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson.

BIODATA PENULIS



Hasanuddin, S.I.P., M.AP

The author was born on June 2, 1969, in Enrekang Regency, South Sulawesi. He is currently a permanent lecturer in the Management Study Program at the Faculty of Economics and Business, Bhayangkara University Jakarta Raya. The author completed a Bachelor's degree at Hasanuddin University in Makassar, graduating

in 1996 with a major in Political Science. In 2014, the author pursued a Master's degree at National University in Jakarta, majoring in Public Administration with a concentration in Public Policy, finishing in 2016 after only 3 semesters. Currently, the author is in the process of pursuing a PhD in Management Science at Bhayangkara University Jakarta Raya.

Several scientific articles have been written by Hasanuddin, covering various topics such as leadership, public administration, employee performance, and the impact of global crises. Among his major works are "Leadership Transformation and Institutional Dynamics: Building Good Governance Through Public Administration Reform," "The Influence of Work Environment and Compensation on Employee Performance Mediated by Online Driver Motivation in Bekasi City," and "The Efforts of the Central Government and the Bekasi City Government to Support MSMEs in Facing the Crisis During the Covid-19 Pandemic." Hasanuddin has also delved into economic challenges in "The Global Economic Turmoil Due to the Covid-19 Pandemic and Its Impact on Bekasi City," as well as historical reflections in "Reflections: The Black Death 1346 and the Covid-19 Pandemic 2020." Other significant contributions include studies on education and environmental issues such as the Effectiveness of Distance Learning from the Students' Perspective and Waste: Floods, Diseases, and Economic Value. Additionally, their research on organizational

dynamics and employee performance is highlighted in works such as Organization and Empowerment of Street Vendors in Tanah Abang Market, The Influence of Work Environment and Work Stress on Employee Performance at PT. XYZ, The Influence of Work Environment and Communication on Employee Performance at Burger King Fast Food Restaurant in Kota Harapan Indah Bekasi, and The Influence of Leadership and Work Discipline on Employee Performance at CV Bintang Makmur Bekasi. In 2024, they became one of the authors of the book THE LEADERSHIP EQUATION: Balancing Vision, Strategy, and Execution.



Dr. Bungaran Saing, S.Si., Apt., M.M. was born on February, 26, 1970 in Pansurnapitu North Tapanuli. Graduated from the University of North Sumatera, Medan, with a Bachelor's degree in Pharmacy. Completed a second degree in the Magister of Management Program at Prasetya Mulya University, Jakarta in 2008. In 2024, he completed the Doctoral Program in Management Science at the Postgraduate Program of Pakuan University, Bogor. Since 2014, he has been a permanent lecturer at Bhayangkara Jakarta Raya University. In May 2019, he managed to obtain an Educator Certificate. The courses he teaches include Human Resource Management, Marketing Management, Entrepreneurship, Economic Evaluation of Chemical Factories, Production Management, Organization and Management of Industrial Companies, Occupational Health and Safety (K3). Since February 2018 as a Certified International Sales Management Associate at PASAS (Authorized Learning Partner) and since December 2018 as a Young K3 Expert Competency Assessor at the UBJ Professional Certification Institute, approved by the BNSP. Actively writing articles related to the field of management in national and international journals, performing community service. He has written several scientific articles and books on various topics related to employee performance and human resource management. Among his major works are "Servant Leadership and Personality on Performance through Organizational Culture: Evidence from Private Universities in Bekasi City, The Influence of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance in Jakarta, Increasing Employee Performance through Placement and Motivation at PT. Multi Kimia Inti Pelangi, The Effect of Productivity and Attendance Level on the Salaries Received by Contract Workers (Study in Bekasi City Education Office), Challenges and Structural Ambidexterity in Improving the Quality of Lecturers in Higher Education in Indonesia.



Rosalina Siagian, S.Pd, M.Pd is currently a Lecture and Head of Language Development for Bahasa and English at Bhayangkara Jakarta Raya University. Born in December 30 1980, she earned Master Degree in Education Administration from Magister Administration of Christian

University of Indonesia (UKI) on June 2023 and Bachelor of Education majoring in English from Catholic University of Atma Jaya in 2003 and pursue the Doctoral Management of Economic and Business Ubhara Jaya. For almost 7 years' experience in Multinational Corporation, PT. Ericsson Indonesia, in Project Management. She has passion in education and teaching learning activities, and decided to be an English Teacher at Christian High School IPEKA on 2009. Then after that has the opportunity to join Bhayangkara University in 2010 handling Language Laboratory and English. Besides academic, also have the experience to received certificate in Public Speaking & Presenter from John Robert Power, Jakarta in 2015. She has goal in her career path that she'd like to broaden and deepen knowledge and skills especially in education. By having some experience in educational psychology, teaching learning methods, and fast learner currently also handling Kindergarten Erlass, Jakarta.