

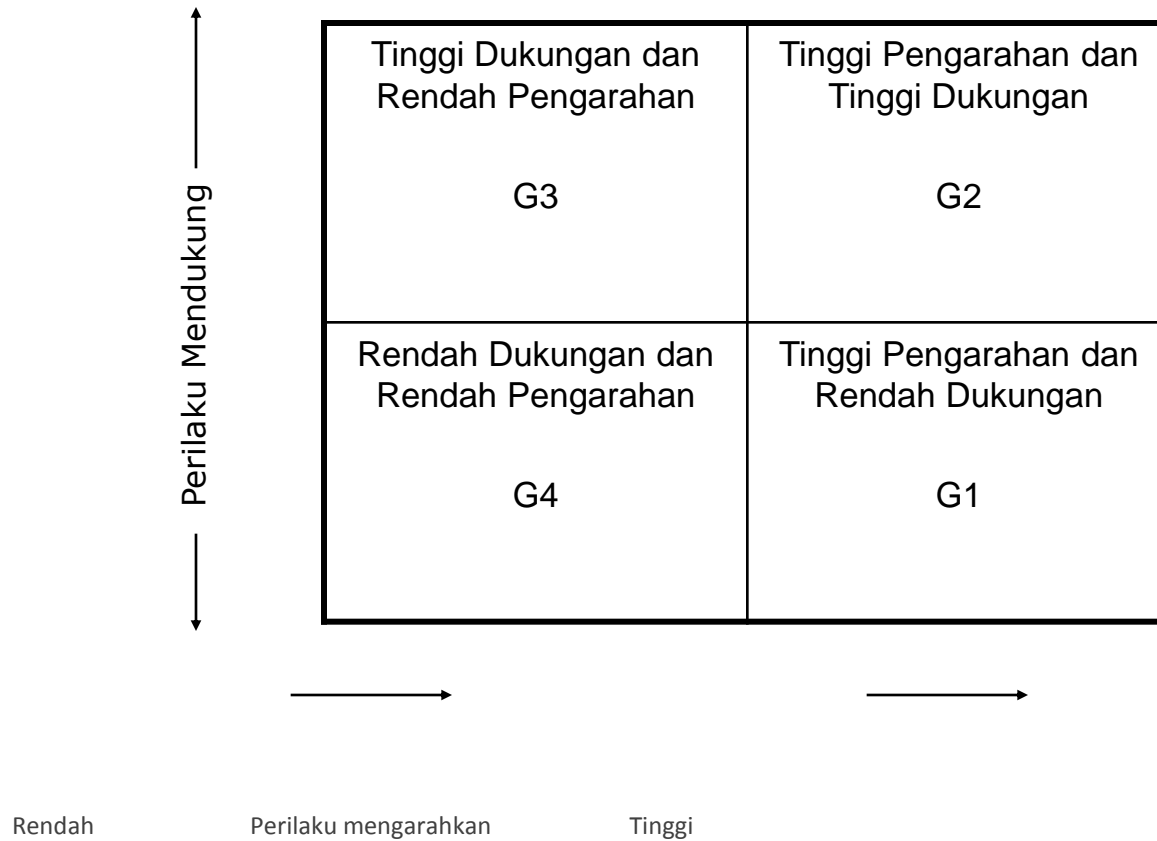
Gaya Kepemimpinan

TIDAK ADA GAYA KEPEMIMPINAN YANG COCOK
UNTUK SEGALA PERSOALAN DAN SEGALA KEADAAN

Ida Yustina

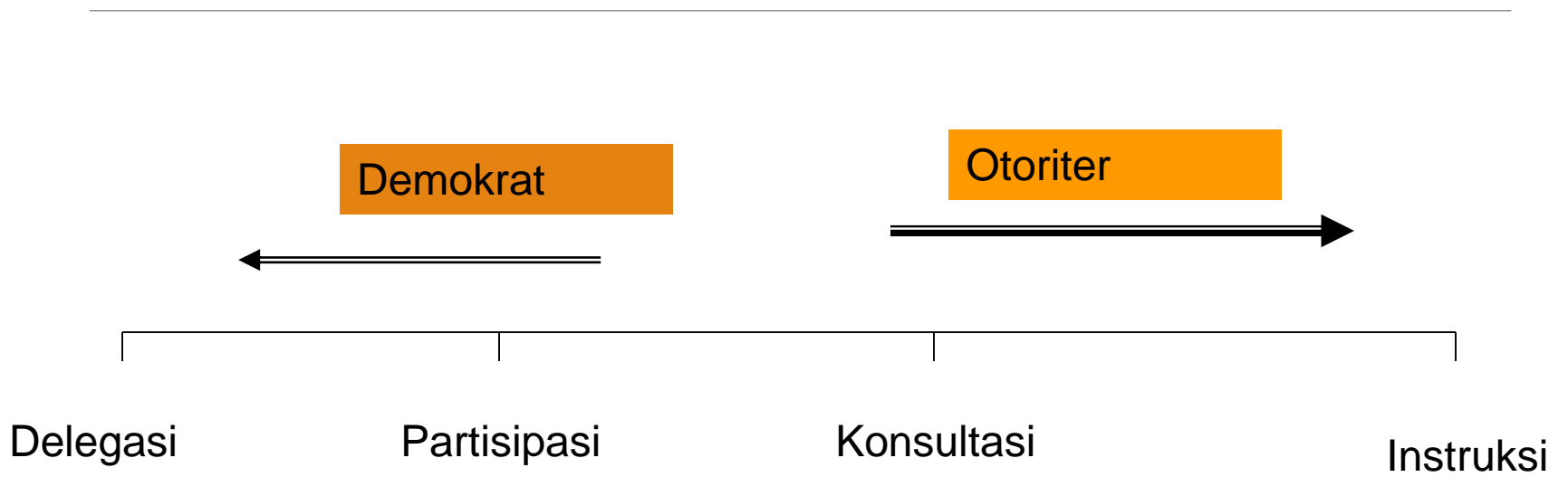
Empat dasar gaya kepemimpinan

Tinggi



Perilaku Gaya Dasar Kepemimpinan dan Pengambilan Keputusan

| | |
|-------------------|------------------|
| Partisipasi G3 | Konsultasi G2 |
| Delegasi G4 | Instruksi G1 |



Ciri-ciri gaya kepemimpinan demokrat :

- Pengambilan keputusan melibatkan bawahan
- Lebih menyarankan anggota kelompok untuk membuat keputusan sendiri
- Cenderung memiliki personal power
- Komunikasi yang dikembangkan bersifat dua arah
- Bersikap obyektif
- Pemimpin menyatu dalam kelompok

Kepemimpinan yang demokratis ternyata lebih disukai (95 %) daripada yang otokratis.

Dengan alasan bahwa :

- Gaya demokratis memberikan kesempatan berpartisipasi
- Menyelesaikan pekerjaan tidak tergesa-gesa,
- Pimpinan tidak bertindak sebagai “Boss”
- Gaya otokratis cenderung untuk bermusuhan
 - (Studi Iowa)

Ciri-ciri gaya kepemimpinan Otoriter :

- Bertindak sangat otoriter;
- Selalu memberikan pengarahan;
- Tidak memberikan kesempatan timbulnya partisipasi;
- Cenderung memberikan perhatian individual.

Model Kepemimpinan Situasional (*Contingency Model by Fiedler*)

- ❖ Otokratik, demokratik, *task oriented (TO)*, *relation oriented (RO)* merupakan istilah yang digunakan untuk menggambarkan gaya kepemimpinan.
- ❖ Pada dasarnya gaya kepemimpinan itu berada pada garis kontinum, di mana pada satu kutub gaya kepemimpinan yang diterapkan berorientasi pada tugas, sedang kutub lainnya berorientasi pada hubungan.
- ❖ Gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas lebih mengutamakan pelaksanaan tugas, sedangkan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan lebih mementingkan hubungan baik antaranggota organisasi.

Model Kepemimpinan Situasional (*Contingency Model by Fiedler*)

Fiedler mengemukakan tiga faktor yang perlu diperhatikan dalam mempelajari suatu situasi organisasi :

- (1) Kekuatan-kedudukan pemimpin,
- (2) Struktur tugas
- (3) Hubungan anggota – pemimpin.

Kombinasi dari ketiga faktor tersebut akan dapat menghasilkan 9 kemungkinan yang dikenal dengan Model Kepemimpinan Situasional (*Contingency Model by Fiedler*).

| Oktan | Kekuatan/ Kedudukan | Struktur Tugas | Hubungan Pemimpin- Anggota | Gaya Kepemimpin an |
|-------|------------------------|-------------------|----------------------------------|--------------------------|
| I | Kuat | Jelas | Baik | TO |
| II | Kuat | Jelas | Jelek | TO |
| III | Kuat | Tidak jelas | Baik | RO |
| IV | Kuat | Tidak jelas | Jelek | TO/RO |
| V | Lemah | Jelas | Baik | RO |
| VI | Lemah | Jelas | Jelek | TO |
| VII | Lemah | Tidak jelas | Baik | RO |
| VIII | Lemah | Tidak jelas | Jelek | TO |
| IX | Kuat | Jelas | Amat jelek | TO |

TO = Task Oriented

RO = Relation Oriented

Rhenald Kasali

| Problem Based Leadership | Solution Based Leadership |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none">• Sering terperangkap membahas masalah dengan mengungkit-ungkit kesalahan orang lain. Fokusnya : pada masalah yang terjadi• Cenderung mencari kesalahan dan menghukum• Cenderung panik• Berorientasi kemarin• Banyak bertanya “mengapa” (yang diulang-ulang)• Banyak mengeluarkan energi, no action• Umpan balik negatif | <ul style="list-style-type: none">• Cenderung memaklumi kesalahan dan percaya bahwa pada setiap proses selalu ada kesalahan, tetapi juga ada solusinya. Fokus pada solusi yang belum dilakukan.• Cenderung memuji (mencari keunggulan-keunggulan), mencari solusi• Cenderung bijak (refleksi diri)• Berorientasi ke depan• Banyak bertanya “bagaimana?”• Penting bertindak (motivasi)• Umpan balik positif, memberi <i>reward</i> |

Banyak orang berpikir bagaimana mengubah dunia ini. Hanya sedikit yang memikirkan bagaimana mengubah dirinya sendiri (Leo Tolstoy)

Rhenald

Ada dua cara memimpin :

- Shaping
- Controlling

Dalam shaping : manusia dalam entitas diajak berproses dan mengembangkan kapabilitas adaptasinya.

| | |
|--|---|
| Shaping (organisasi dijalankan secara organik) | Controlling (organisasi dijalankan secara mekanik) |
| <ul style="list-style-type: none">• Lebih bersifat menggerakkan, interaktif, partisipatif• Memperlakukan organisasi seperti layaknya makhluk hidup yang bernapas dan berperasaan;• Mendorong orang terlibat dalam pengambilan keputusan;• Membantu menemukan cara mengatasi masalah;• Lebih dekat dengan action dan assumption | <ul style="list-style-type: none">• Lebih bersifat top-down, hierarki• Memperlakukan organisasi seperti layaknya sebuah mesin yang dapat dikendalikan dengan budget dan sistem;• Setiap orang diberi job description, diperintah, diberi peran yang jelas dan dikendalikan untuk mencapai tujuan tertentu |

Beda Pemimpin dan Manajer

Beda Pemimpin & Manajer

< *Rhenald Kasali* >

| Manajer | Pemimpin |
|--|---|
| Memelihara sistem yang ada, bekerja dengan sistem | Memperbaharui/ menciptakan sistem baru |
| Patuh, disiplin, tidak memberi ruang bagi kesalahan | Bebas, merdeka, kreatif, berani melakukan kesalahan, tetapi tetap disiplin |
| Menghindari risiko | Berani menghadapi tantangan |
| Orientasi di sini, hari ini (here & now), learning from the past | Orientasi ke masa depan di suatu tempat yang berbeda, imajinatif (be somewhere one day, learning from the future) |
| Menciptakan pengikut dan “bawahan” | Tak terlalu memikirkan posisi, lebih pada manfaat, nilai dan tanggung jawab |
| Dasarnya adalah kompetensi dan profesionalisme | Dasarnya adalah kreativitas dan karakter |


Leadership is the combination of power and wisdom

- That without wisdom, power is tyrannical
- That without power, wisdom is vacuous
- (Plato)

Kepemimpinan Perempuan

Kelebihan

- Lebih teliti
- Lebih piawai dalam membujuk
- Diplomasi lebih baik
- Mengedepankan nilai kedamaian
- Lebih mengutamakan win-win solution
- Suka bekerja sama
- Lebih kreatif dalam komunikasi, seni maupun menjadi penulis

- Sangat memerhatikan hubungan interpersonal
-
- Ramah
 - Terbuka untuk sebuah gagasan
 - Tegas dan memegang teguh visi organisasi
 - Multitasking, mampu mengerjakan beberapa tugas sekaligus
 - Gaya kepemimpinan cenderung kekeluargaan
 - Sangat berhati-hati dengan keuangan
 - Passionate
- 

Kekurangan

- Terlalu peduli pendapat orang lain tentang dirinya
- Cenderung emosional
- Lebih berorientasi pada tugas ketimbang tujuan
- Cenderung pilih kasih
- Lamban dalam pengambilan keputusan
- Anti sesama jenis
- Cenderung menghindari konfrontasi, sehingga daya saingnya relatif rendah

-
- Tidak tahan terhadap kritikan dan kerap down ketika mendapat penolakan
 - Membawa urusan pekerjaan ke rumah
 - Moody

Kepemimpinan Laki2

Kelebihan

- Lebih asertif
- Transaksional (commando control, hirarkhis, maskulin)
- Penuh dengan analisis
- Cepat mengambil keputusan
- Penuh dengan logika dan terstruktur dalam memecahkan masalah
- Lebih berani
- Lebih unggul dalam bidang eksakta
- Lebih kuat

Kelemahan

- Kurang komunikatif dengan bawahan
- Tidak dapat mengerjakan beberapa hal pada waktu bersamaan
- Kurang berempati
- Ambisius