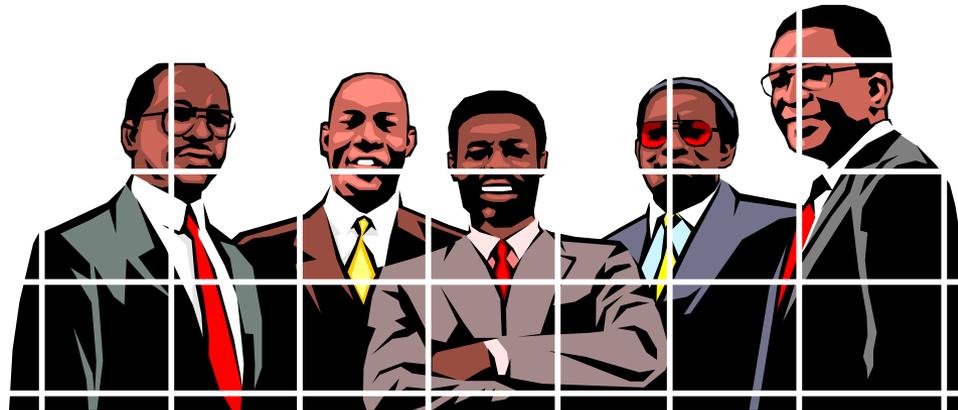


*Inspiring Creative
Innovation*
**Perilaku Organisasi (Organizational
Behavior)**

Pertemuan ke-3 (UAS)



KEPEMIMPINAN



KEPERCAYAAN

Kemampuan *mendorong / mempengaruhi* suatu *kelompok / anggota group* dalam upaya pencapaian / mewujudkan *tujuan* organisasi

Suatu organisasi membutuhkan :

PEMIMPIN untuk :

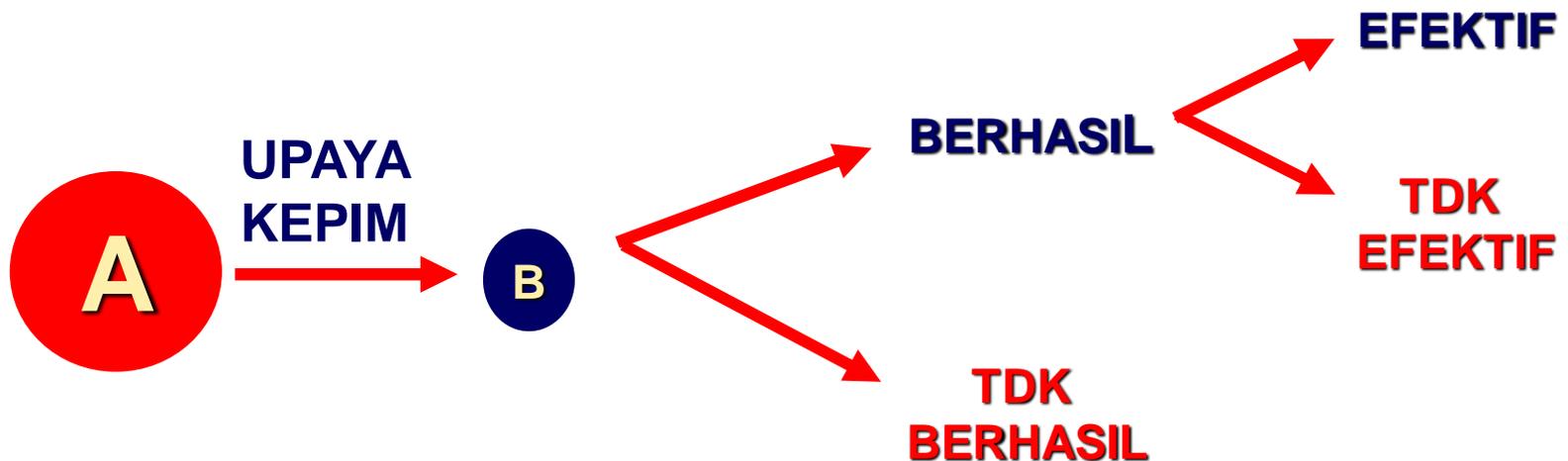
menghadapi status quo / memulai perubahan, merumuskan visi untuk masa depan dan, menjadi inspirator bagi seluruh anggota organisasi

MANAJER untuk :

merumuskan rencana-rencana secara detail, menciptakan struktur organisasi yang efisien dan, mengelola aktifitas operasional harian

3 Faktor penting dalam kepemimpinan :

1. Orang yang memimpin
2. Orang yang dipimpin
3. Situasi yang dihadapi



Ciri Kepemimpinan **Tidak** Efektif

- 1. Gaya kepemimpinan tidak sesuai dengan kebutuhan**
- 2. Bawahan melaksanakan tugas dengan rasa terpaksa**
- 3. Tujuan pribadi tidak sesuai dengan tujuan organisasi**

Ciri Kepemimpinan Efektif

- 1. Timbul rasa mantap pd diri bawahan, percaya pd kemampuan, reaksi puas & peningkatan diri**
- 2. Bawahan percaya pada pemimpinnya**
- 3. Tercipta hubungan kerjasama yang kondusif**
- 4. Siap pecahkan masalah, tidak lari dari kenyataan**
- 5. Merangsang & mengembangkan pola pikir yg berorientasi pd tujuan organisasi**

Trait Theories of Leadership

Teori-teori yang berpandangan bahwa *kepribadian, status sosial, tampilan fisik* atau *kecerdasan yang dimiliki seseorang (sejak lahir/ karena keturunan)*, yang menjadikan dia seorang pemimpin.

MODEL 5 BESAR:

- 1. Ekstraversi** → interpersonal, sosial yg baik, tidak curiga
 - 2. Kemampuan bersepakat** → patuh, taat, lebih disukai
 - 3. Stabilitas Emosi (EI)** → berfikir positif, empati, dll
 - 4. Sifat berhati-hati (*Conscientiousness*)** → disiplin, banyak usaha, teratur
 - 5. Keterbukaan thd hal baru (*Openness to Experience*)** → belajar, kreatif, flexible
-

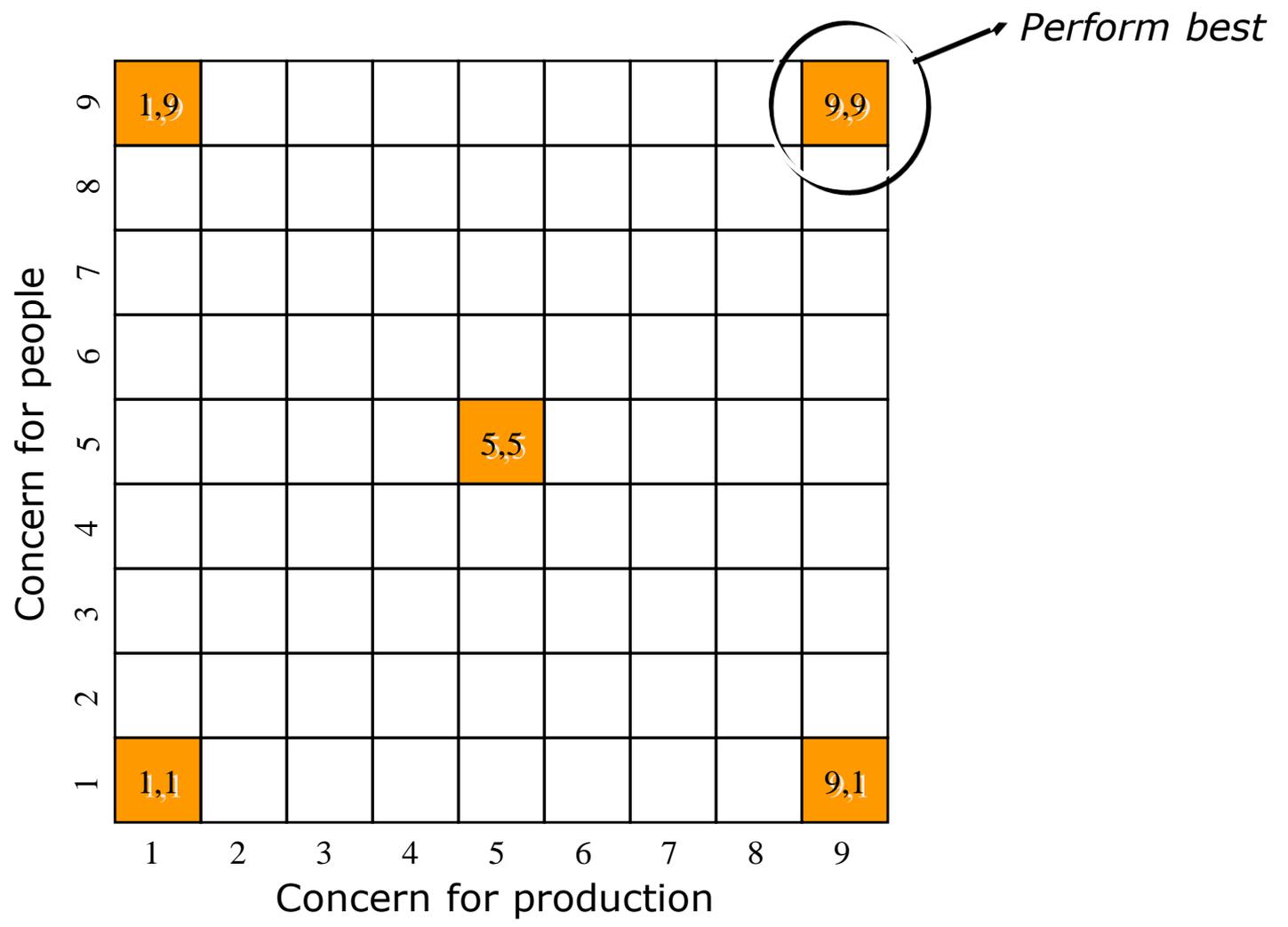
kepribadian, status sosial, tampilan fisik atau kecerdasan dapat menjadikan seseorang sebagai pemimpin, namun bukan menjadi jaminan bahwa dia akan berhasil memimpin organisasi dalam mewujudkan tujuan organisasi

Behavioral Theories of Leadership

Teori-teori yang mengedepankan perilaku-perilaku spesifik (yang dapat dipelajari) yang membedakan antara pemimpin dan bukan pemimpin.

Perilaku-perilaku yang berkaitan dengan :
Interpersonal relationship dan aspek-aspek teknis dalam pekerjaan menjadi dimensi dalam pengukuran efektifitas kepemimpinan.

Pendekatan ini belum menjadikan faktor-faktor yang bersifat situasional sebagai variabel dalam pengukuran efektifitas kepemimpinan



Contingency Theories

Keyakinan, bahwa pola kepemimpinan akan selalu cocok/ sesuai untuk semua situasi/ kondisi, ternyata belum tentu benar

Kepemimpinan situasional: Kepemimpinan yang efektif dicapai dengan memilih **gaya kepemimpinan** yang benar dan berfokus pada **situasi kesiapan** para pengikut (HERSEY & BLANCHARD)

	<i>high</i>	
<i>Ability</i>	<i>Supportive and participative</i>	<i>Laissez-faire</i>
	<i>Clear and specific directions</i>	<i>High task and High relationship</i>
	<i>low</i>	<i>high</i>

Willingly

Neo-charismatic Theories

Teori-teori kepemimpinan yang;

- Menekankan pada perilaku pemimpin yang dapat menjadi *perlambang / simbol* dan mempunyai *pesona emosional*,
- Mencoba mengungkap cara-cara untuk mendapatkan pengikut yang fanatik (*extraordinary levels of follower commitment*)
- Menghindari kerumitan teoritis dalam pengelolaan aktifitas yang berkaitan dengan kepemimpinan.

Charismatic Leadership

Rasa hormat pengikut timbul dari hasil pengamatan atas perilaku (yang mencerminkan pengorbanan atau menunjukkan adanya kemampuan lebih) pemimpinnya.

- Memiliki visi serta dapat menjelaskan secara jelas dan lugas
- Rela berkorban atau menanggung resiko secara pribadi
- Mampu (secara realistis) melihat hambatan-hambatan dan mendapatkan sumber-sumber daya yang diperlukan untuk melakukan perubahan/ perbaikan.
- Terbuka terhadap pendapat lain dan cepat tanggap atas kebutuhan pengikutnya.

Visionary Leadership

Pola kepemimpinan yang menjadikan *visi* (yang rasional, realistis serta atraktif) sebagai *faktor pendorong* pengerahan potensi (keahlian, bakat) dan sumber daya dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

Pola kepemimpinan yang memberikan perhatian secara individual dan setara kepada seluruh pengikutnya, dalam bentuk: inspirasi, peningkatan kemampuan intelektual dan pengembangan wawasan dengan tujuan untuk mendapat-kan ‘extra efforts’

Prosesnya: meningkatkan kebutuhan anggota ke arah:

- *Self-directing*: visi pribadi, aspirasi ke masa depan
- *Self-reinforcing*: menghargai prestasi sendiri, melakukan studi banding dg orang lain untuk pengembangan diri
- *Self-actualizing*: menggunakan potensi pribadi secara maksimal ke arah keunggulan, berani hadapi tantangan
- *Self-regulating*: proaktif, disiplin pribadi
- *Self-controlling*: pengendalian diri yg matang

LEADERSHIP ISSUES (a)

Emotional intelligence, Intelligence Quotient yg tinggi dan penguasaan teknis sangat diperlukan dlm konteks kepemimpinan, namun itu dirasakan masih belum mencukupi, akan lebih lengkap apabila seorang pemimpin memiliki: ***self-awareness, self-management, self-motivation, empathy dan social skill (EI)***

Team leadership, pemimpin yg efektif paham dan tahu persis, kapan dia harus mendampingi anak buah (tim) dan kapan harus melepaskan anak buah bekerja mandiri.

LEADERSHIP ISSUES (b)

Moral leadership, cara-cara, metode yang dipakai oleh seorang pemimpin harus sesuai dan selaras dengan kandungan idealisme dari tujuan yang akan dicapai.

Cross-cultural leadership, nilai-nilai kebudayaan setempat (nasional) harus menjadi pertimbangan dalam memilih dan menetapkan pola kepemimpinan yang efektif.

Pengharapan/ keinginan pada pihak lain untuk tidak berlaku curang/ mempergunakan kesempatan.

Dengan semakin labil dan tidak menentunya dinamika lingkungan organisasi maka faktor **KEPERCAYAAN (*strong bond of trust*)** semakin berperan menggantikan ketentuan-ketentuan birokratis yang berkaitan dengan ekspektasi dan kerjasama.

- *Moral*
- *Ketulusan*

- *Kemampuan teknis*
- *Interpersonal skills*

- *Dapat diramalkan*
- *Dapat diandalkan*



- *Rela berkorban*
- *Melindungi*

- *Terus terang*
- *Jujur*

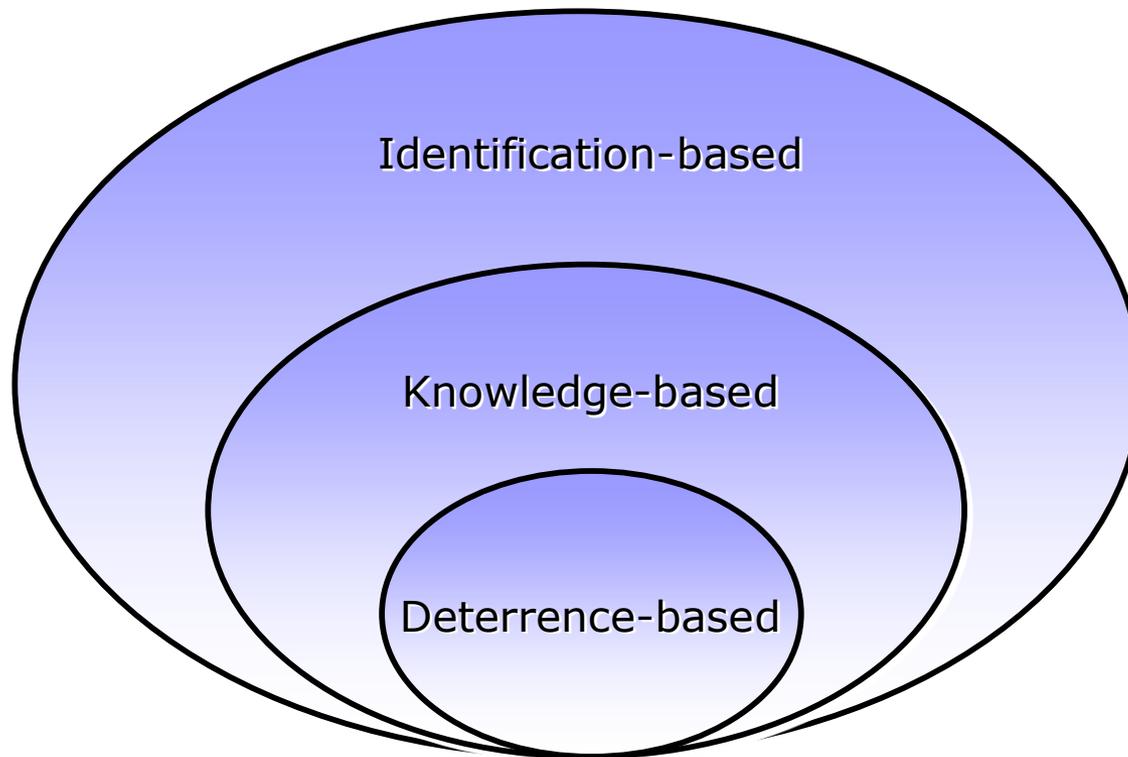
Alasan mempercayai seseorang :

Deterrence-based trust, adalah rasa percaya/ mempercayai seseorang yang didasarkan pada *rasa takut atau segan* (menghindari konsekuensi buruk yang mungkin terjadi).

Knowledge-based trust, adalah rasa percaya/ mempercayai seseorang yang didasarkan pada '*behavioral predictability*' (merupakan akumulasi pengalaman berinteraksi antara kedua belah pihak).

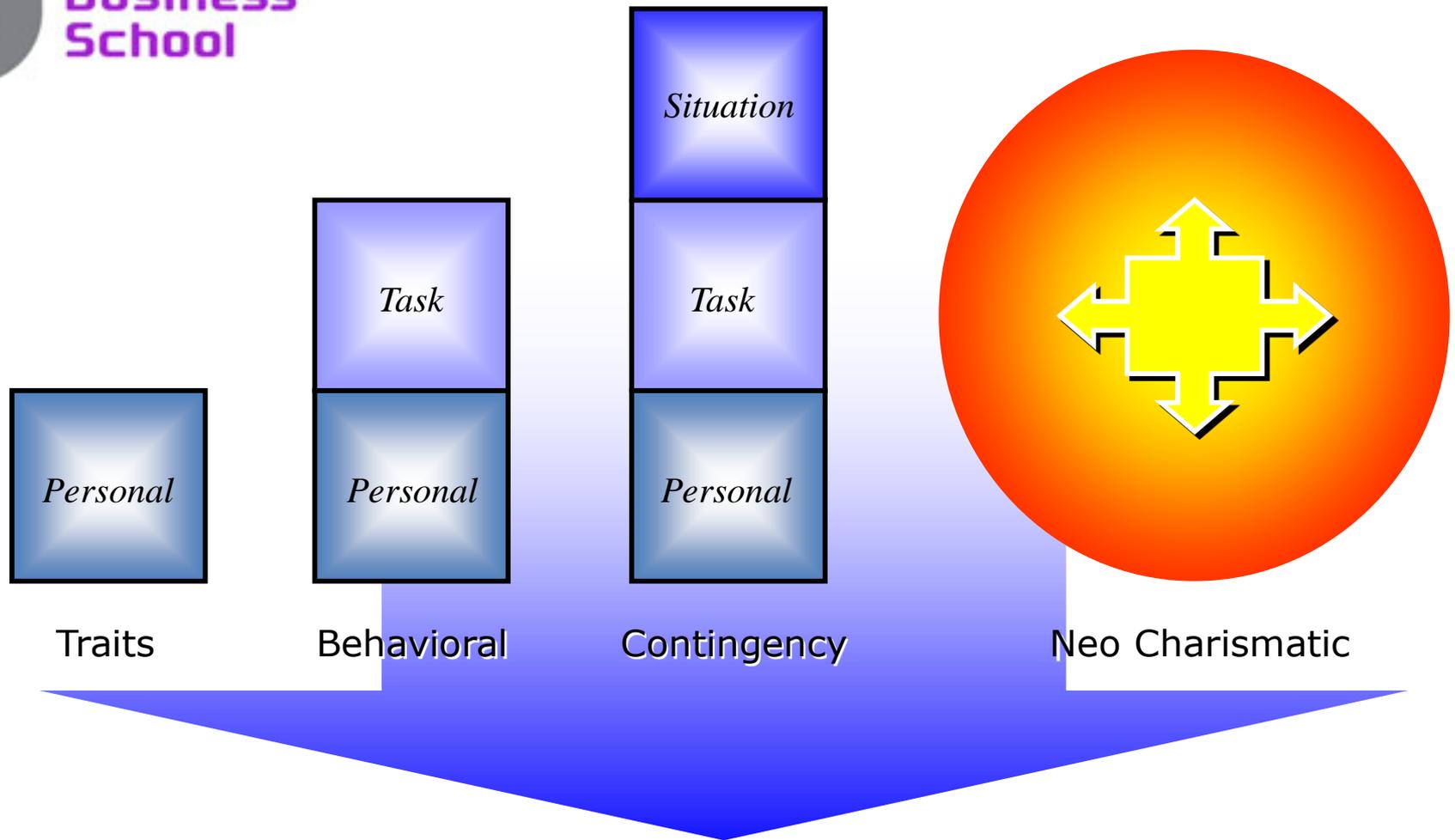
Identification-based trust, adalah rasa percaya/ mempercayai seseorang yang timbul karena masing-masing pihak telah *saling memahami secara mendalam keinginan dan aspirasinya*.

Tahapan rasa percaya



Kepercayaan akan terbentuk bila :

- 1. Adanya keterbukaan***
- 2. Adil***
- 3. Mengatakan apa yang sesungguhnya dirasakan***
- 4. Mengatakan kebenaran***
- 5. Menunjukkan konsistensi***
- 6. Memenuhi Janji***
- 7. Menjaga Kepercayaan***
- 8. Menunjukkan Kompetensi***



TRUST

Tugas Mingguan (Individu)

Buat secara Individu :

“Mind Mapping” (Materi Kuliah Minggu ini)

Persyaratan

- 1. Maksimal 1 (satu) halaman per Topik**
- 2. Informatif (dapat diberi gambar, warna, symbol, dll ilustrasi)**
- 3. Tidak Pakai Cover (cukup menulis nama dan NIM dan No. Urut Absen di lembar Mind Map)**
- 4. Ditulis tangan atau diprint (menggunakan software Mind Map)**
- 5. Tidak boleh *copy paste* (harus unik Individual)**
- 6. Dikumpulkan saat kuliah PO minggu depan**
- 7. Terlambat mengumpulkan perhari didenda 0,5**

