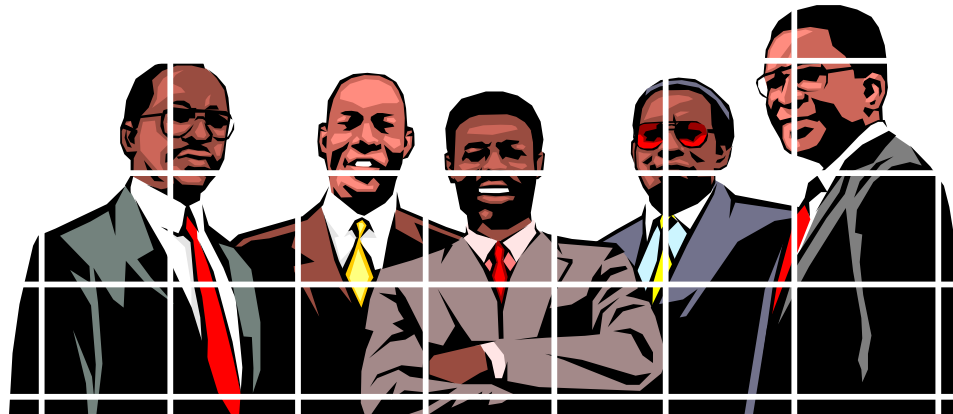


*Inspiring Creative  
Innovation*  
**Perilaku Organisasi (Organizational  
Behavior)**

**Pertemuan ke-3 (UAS)**



# KEPEMIMPINAN



# KEPERCAYAAN

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

---

Suatu organisasi membutuhkan :

**PEMIMPIN** untuk :

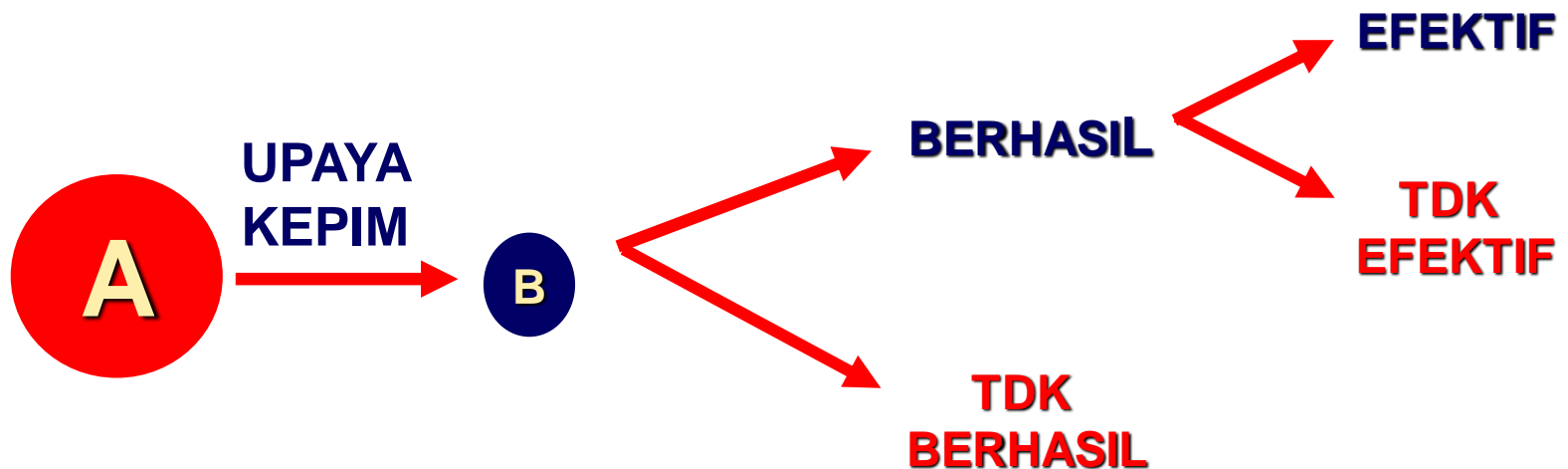
menghadapi status quo / memulai perubahan, merumuskan visi untuk masa depan dan, menjadi inspirator bagi seluruh anggota organisasi

**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



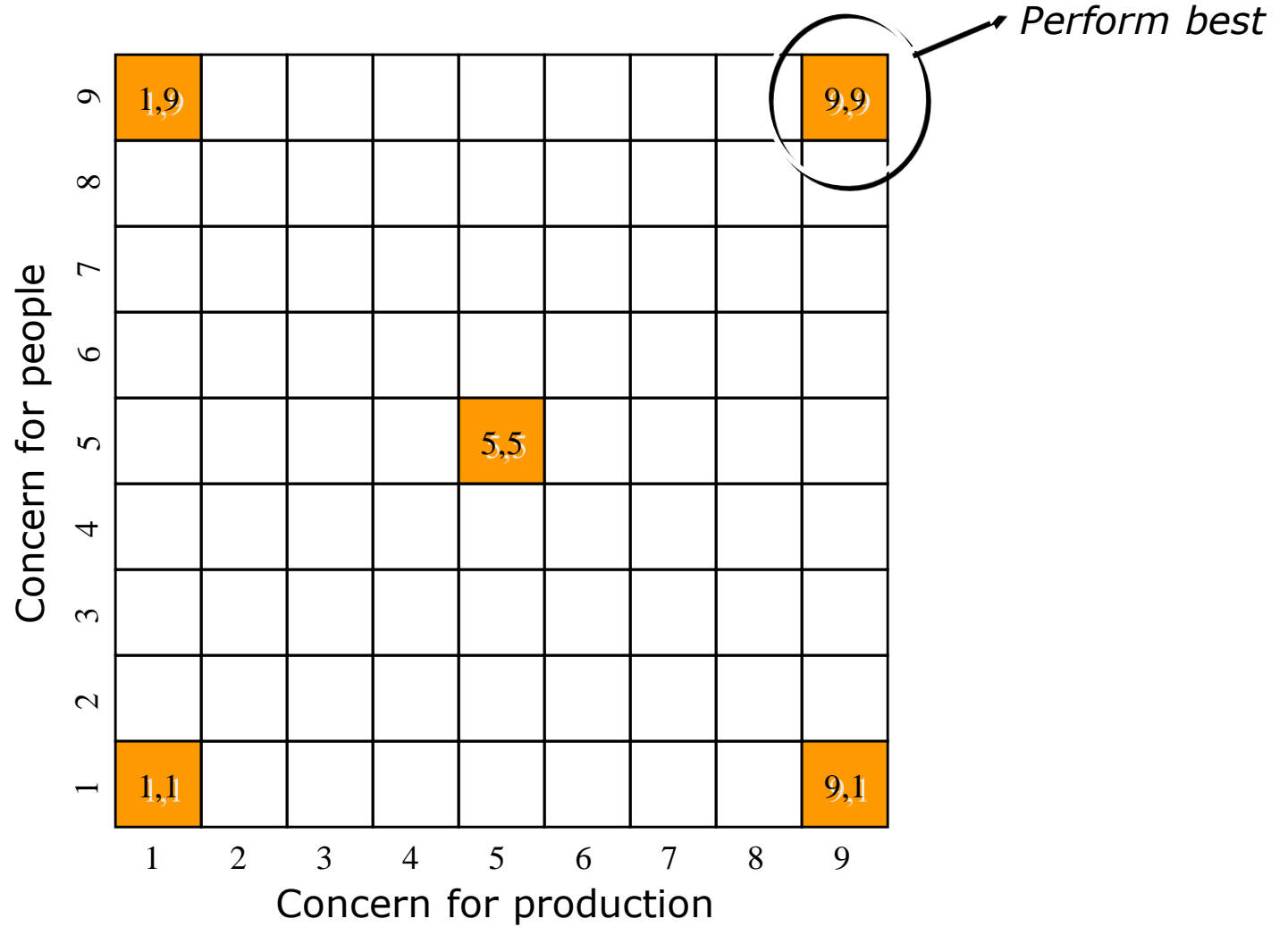
## Behavioral Theories of Leadership

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*

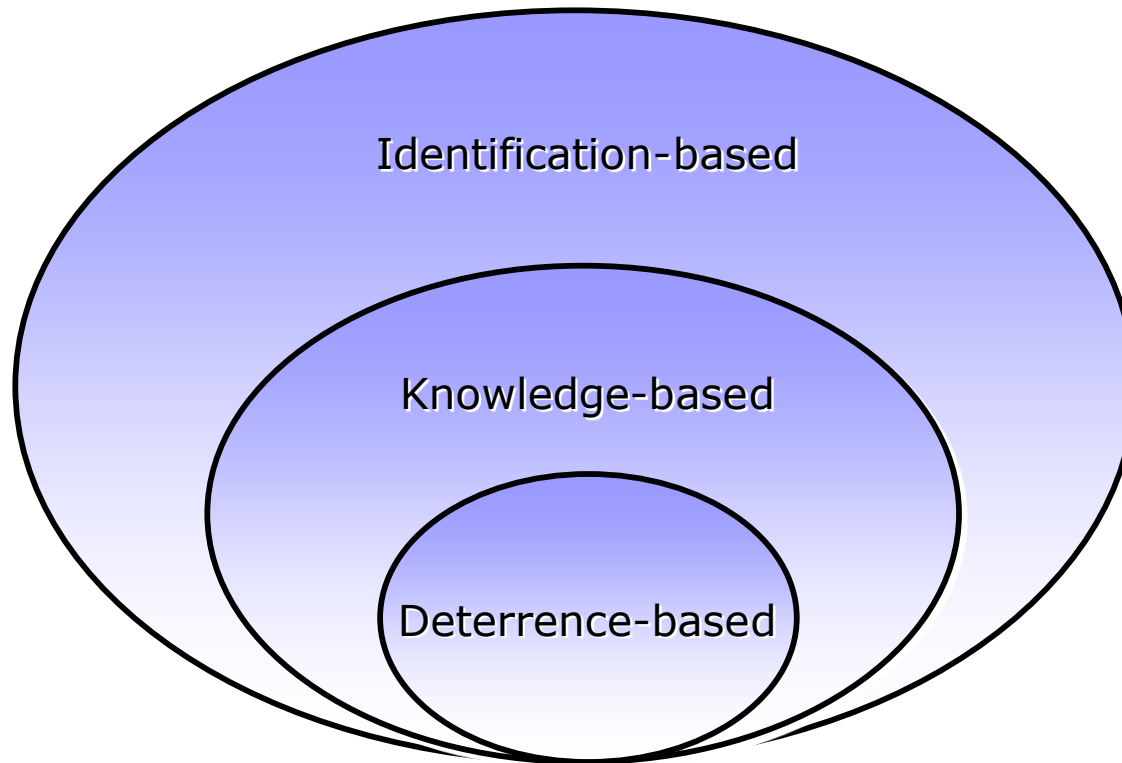
## Alasan mempercayai seseorang :

**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).

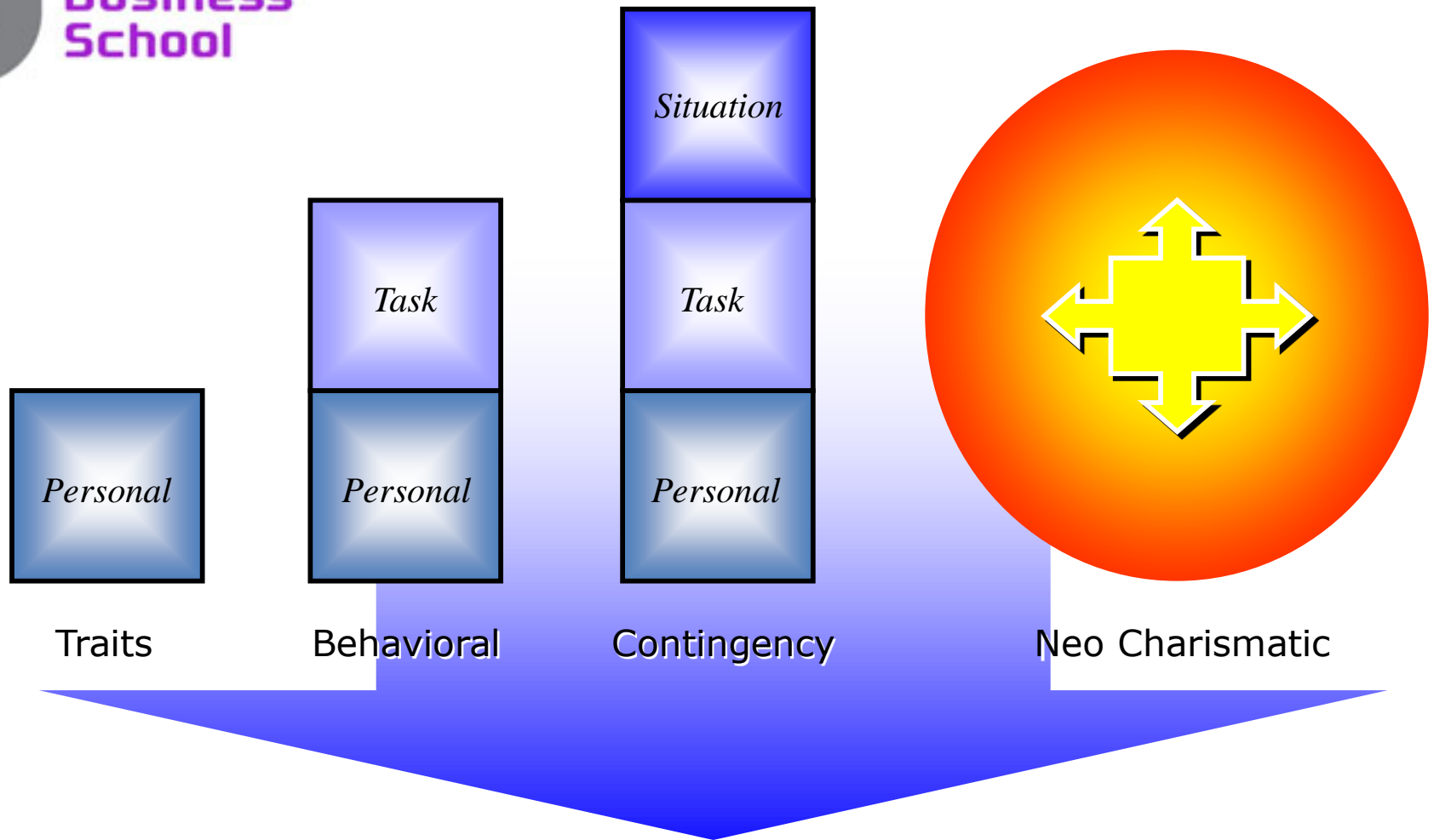
**Identification-based trust**, adalah rasa percaya/ mempercayai seseorang yang timbul karena masing-masing pihak telah *saling memahami secara mendalam keinginan dan aspirasinya*.

## 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**

