BAB VIII

KEPEMIMPINAN

Sumber : Perilaku Organisasional

Dr. Sopiah, MM., M.Pd.

**Pengertian Kepemimpinan**

 Ralph M Stogdill menyatakan bahwa, “Jumlah batasan atau definisi yang berbeda-beda mengenai kepemimpinan hampi sama banyaknya dengan jumlah orang yang mencoba memberikan tentang konsep tersebut. Terdapat tiga batasan implikasi penting dari batasan ini, yaitu :

1. Kepemimpinan harus melibatkan orang lain
2. Kepemimpinan mencakup distribusi kekuasaan yang tidak sama antara pemimpin dan anggota kelompok
3. Pemimpin harus dapat mempengaruhi bawahan dengan berbagai cara

**Fungsi Kepemimpinan dan Gaya Kepemimpinan**

 Agar sebuah kelompok beroperasi secara efektif mka seseorang harus melakukan dua fungsi utama yaitu :

1. Fungsi pemecahan masalah atau fungsi yang bertalian dengan tugas

 Mencakup fungsi memberi saran pemecahan, informasi dan pendapat.

1. Fungsi sosial atau fungsi pembinaan kelompok

 Meliputi segala sesuatu yang membantu kelompok beroperasi secara lebih lancar, misalnya menyetujui atau memberi pujian kepada anggota lain dalam kelompok, menengahi ketidak-sepakatan kelompok atau bahkan memerhatikan jalannya diskusi kelompok.

Para peniliti telah mengidentifikasi dua gaya kepemimpinan, yaitu:

1. Gaya berorientasi pada tugas

 Manajer yang berorientasi pada tugas mengarahkan dan mengawasi bawahannya secara ketat untuk menjamin bahwa tugas dilaksanakan secara memuaskan. Manajer yang mempunyai gaya kepemimpinan seperti ini lebih mementingkan terlaksananya tugas daripada pertumbuhan dan perkembangan bawahan.

1. Gaya berorientasi pada karyawan

 Manajer yang berorientasi pada karyawan berusaha untuk memotivasi daripada menyupervisi bawahan. Mereka mendorong anggota kelompok untuk melaksanakan tugas dengan membiarkan anggota kelompok ikut berpartisipasi dalam pengambilan keputusan

**Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Kepemimpinan**

1. Kepribadian pengalaman masa lalu dan harapan

 Kenyataan bahwa kepribadian atau pengalaman masa lampau seorang manajer membantu membentuk gaya kepemimpinannya tidaklah berarti bahwa gaya tersebut tidak dapat diubah. Manajer belajar bahwa gaya tertentu memberikan hasil yang lebih baik bagi mereka daripada gaya lainnya.

1. Harapan dan perilaku atasan

 Gaya kepemimpinan yang disetujui atasan seorang manajer sangat penting dalam penentuan orientasi yang akan dipilih seorang manajer. Contoh : seorang atasan yang nyatanya lebih menyukai gaya berorientasi pada tugas dapat menyebabkan manajer memilih gaya kepemimpinan tersebut.

1. Persyaratan tugas

 Sifat tanggung jawab pekerjaan bawahan juga memengaruhi tipe gaya kepemimpinan yang akan digunakan seorang manajer. Misalnya, pekerjaan yang memerlukan instruksi yang tepat menuntut gaya yang lebih berorientasi pada tigas pekerjaan yang prosedur operasinya sebagian besar diserahkan kepada karyawan yang bersangkutan.

1. Perilaku harapan rekan

 Rekan kerja manajer adalah kelompok referensi yang penting,disamping itu sikap seorang rekan manajer sering dapat mempengaruhi efektivitas tindakan manajer. Apapun kecenderungannya, sampai pada tingkat tertentu, manajer condong meniru gaya manajemen rekan-rekannya.

1. Karakteristik harapan dan perilaku bawahan

 Bawahan memainkan peran penting dalam memengaruhi gaya kepemimpinan manajer. Tanggapan bawahan terhadap kepemimpinan manajer menentukan seberapa jauh manajer yang bersangkutan akan efektif.

1. Kultur dari kebijaksanaan organisasi

 Kultur sebuah organisasi membentuk perilaku pemimpin dan harapan bawahan. Kebijaksanaan organisasi yang sudah ditentukan juga memengaruhi gaya kepemimpinan seorang manajer.

**Macam – macam Kepemimpinan**

1. Kepemimpinan transaksional

 Model kepemimpinan ini berfokus pada transaksi antarpribadi, antara manajemen dan karyawan. Dua karakteristik yang melandasi kepemimpinan transaksional adalah:

1. Para pemimpin menggunakan penghargaan kontingensi untuk memotivasi para karyawan
2. Para pemimpin melaksanakan tindakan korektif hanya ketika para bawahan gagal mencapi tujuan kinerja.
3. Kepemimpinan karismatik

 Kepemimpinan ini menekankan perilaku pemimpin yang simbolis. Pesan – pesan mengenai visi dan memberikan inspirasi, komunikasi non-verbal dan lain-lain.

1. Kepemimpinan visioner

 Kepemimpinan ini merupakan kemampuan untuk menciptakan dan mengartikulasikan suatu visi yang realistis, dapat dipercaya dan lain-lain.

1. Kepemimpinan tim

 Empat peran pemimpin tim :

1. Para pemimpin merupakan penghubung bagi para konstituen eksternal
2. Pemimpin tim adalah pemecah masalah
3. Pemimpin tim adalah manajer konflik
4. Pemimpin adalah pelatih

**Dimensi Fungsional Kepemimpinan**