

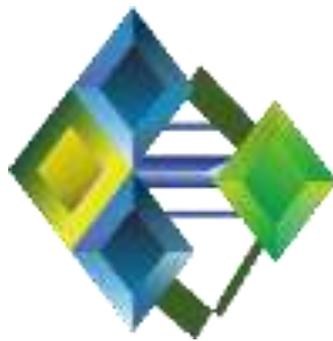
KEPEMIMPINAN

**ANNA WULANDARI
HERU MULYANTO**



KEPEMIMPINAN

ANNA WULANDARI
HERU MULYANTO



Penerbit PT Kimshafi Alung Cipta

KEPEMIMPINAN

ANNA WULANDARI
HERU MULYANTO

Editor : Mai Yuliza, S.E., M.M
Desain Cover : Yunus Darusalam
Ukuran : 21 x 29,7 cm
Halaman : iii, 117
Terbitan : Mei 2024
ISBN : 978-623-89003-9-8

Hak Cipta 2024 @ No. Kimshafi Alung Cipta dan Penulis
Hak cipta dilindungi undang-undang. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini dalam bentuk apa pun, baik secara elektronik maupun mekanik, termasuk memfotokopi, merekam, atau dengan menggunakan sistem penyimpanan lainnya, tanpa izin tertulis dari Penerbit.

PENERBIT No. KIMSHAFI ALUNG CIPTA
Taman Cibodas Lippo Cikarang Jalan Ciliwung 1 No. 1
Kabupaten Bekasi – Jawa Barat
www.publisher.alungcipta.com
Surel : publisher@alungcipta.com
Phone 085810672763

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga kami dapat mempersembahkan buku yang berjudul “Kepemimpinan”. Buku ini disusun dengan tujuan untuk memberikan pemahaman yang komprehensif tentang konsep-konsep dasar dalam ilmu manajemen sumber daya ingkun, terutama mengenai kepemimpinan, pemimpin, gaya kepemimpinan, dan kepemimpinan yang ingku.

Dalam dunia yang terus berkembang, peran seorang pemimpin menjadi semakin penting. Kepemimpinan bukan sekadar tentang mengambil keputusan, tetapi juga tentang mempengaruhi, memotivasi, mengarahkan, memberdayakan, dan menginspirasi orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu, buku ini memberikan pandangan komprehensif yang menggali berbagai aspek penting tentang kepemimpinan, mulai dari konsep dasar kepemimpinan dan gaya kepemimpinan hingga pembahasan mengenai kepemimpinan yang sukses.

Buku ini hadir untuk membantu pembaca memahami esensi kepemimpinan, mengeksplorasi berbagai gaya kepemimpinan, dan menggali kepemimpinan yang ingku. Kami berharap buku ini dapat ingkun sumber inspirasi dan pengetahuan bagi siapa pun yang ingin meningkatkan ingkungan n kepemimpinan mereka, baik ingkun pemimpin dalam sebuah ingkungan, tim, atau dalam ingkungan pribadi.

Harapan kami, buku ini tidak hanya memberikan wawasan mendalam tentang kepemimpinan, tetapi juga menjadi panduan yang bermanfaat bagi para praktisi manajemen, mahasiswa, dan siapa pun yang tertarik memahami kepemimpinan yang visioner, bermakna, berdampak, dan berkelanjutan. Semoga buku ini menjadi sumber inspirasi dan pengetahuan yang berharga dalam menjelajahi dunia yang menarik dari kepemimpinan.

Bekasi, Mei 2024
Penyusun

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Kepemimpinan.....	1
B. Gaya Kepemimpinan.....	8
C. Tujuan dan Sasaran Kepemimpinan.....	9
D. Manfaat dan Dampak Kepemimpinan	10
BAB II. TEORI KEPEMIMPINAN	13
A. Teori Genetik	13
B. Teori Sosial.....	13
C. Teori Ekologi	14
D. Teori Kelompok.....	14
E. Teori Ciri Kepribadian	15
F. Teori Perilaku.....	16
G. Teori Kontijensi atau Teori Situasional.....	18
H. Pendekatan Krisis.....	21
BAB III. GAYA KEPEMIMPINAN.....	23
A. Kepemimpinan Genetis.....	23
B. Kepemimpinan Personal	24
C. Kepemimpinan Non Personal	26
D. Kepemimpinan Otoriter	28
E. Kepemimpinan Direktif.....	30
F. Kepemimpinan Kharismatik.....	32
G. Kepemimpinan Transaksional.....	35
H. Kepemimpinan Transformasional.....	37
I. Kepemimpinan Visioner.....	40
J. Kepemimpinan Bakat.....	42
K. Kepemimpinan Paternalistik (Kebapakan)	44
L. Kepemimpinan Demokratis	47
M. Kepemimpinan Partisipatif	49

N.	Kepemimpinan Delegatif.....	51
O.	Kepemimpinan Tim	53
P.	Kepemimpinan Aliansi.....	55
Q.	Kepemimpinan Berorientasi Prestasi	57
R.	Kepemimpinan Berorientasi Kinerja	59
S.	Kepemimpinan Berorientasi Kualitas	62
T.	Kepemimpinan Berorientasi Kecerdasan Emosional.....	64
U.	Kepemimpinan Inovatif.....	67
V.	Kepemimpinan Birokrasi	69
W.	Kepemimpinan Autokratis	71
X.	Kepemimpinan Mendukung.....	73
Y.	Kepemimpinan Melayani	75
Z.	Kepemimpinan Bergaya Pelatih (Coaching) atau Pembinaan	78
AA.	Kepemimpinan Permisif.....	82
BB.	Kepemimpinan Liberal	84
CC.	Kepemimpinan Situasional.....	87
DD.	Kepemimpinan Multikultural	89
EE.	Kepemimpinan Strategis	91
FF.	Kepemimpinan Orang Hebat (Great Man)	93
GG.	Kepemimpinan Sifat (Trait)	95
HH.	Kepemimpinan Perilaku (Behavioral).....	96
II.	Kepemimpinan Kekuasaan (Power Leadership)	99
JJ.	Kepemimpinan Lingkungan (Ecological Leadership)	101
KK.	Kepemimpinan Inklusif.....	103
BAB IV.	KEPEMIMPINAN YANG SUKSES.....	106
A.	Kepercayaan : Fondasi Kepemimpinan	106
B.	Kepemimpinan yang Efektif	108
C.	Kecerdasan Emosional	109
D.	Kepemimpinan Tim dan Mentoring	109
E.	Kepemimpinan Diri	110
F.	Kepemimpinan Moral	111
G.	Kepemimpinan Online	111
H.	Tantangan Kepemimpinan	112
	DAFTAR PUSTAKA	116

BAB I. PENDAHULUAN

A. Kepemimpinan

Pengertian kepemimpinan yang dikemukakan oleh beberapa ahli adalah sebagai berikut:

1. Menurut Peter Drucker, kepemimpinan adalah kemampuan untuk membuat orang lain melakukan sesuatu, berkinerja lebih baik daripada biasanya, menghasilkan hasil yang diinginkan dari berbagai sumber daya yang tersedia. Kerjasama tim yang efektif adalah elemen penting dari keberhasilan organisasi. Ia menekankan peran pemimpin dalam mengarahkan dan memotivasi orang untuk mencapai tujuan bersama.
2. Menurut Warren Bennis, kepemimpinan adalah proses interaksi antara pemimpin dan pengikut, di mana kedua belah pihak dipengaruhi untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mengartikulasikan visi dan menggerakkan orang lain untuk mencapainya. Pengembangan diri dan kesadaran diri merupakan elemen kunci dalam kepemimpinan.
3. Menurut John C. Maxwell, kepemimpinan adalah pengaruh, bukan posisi, gelar, atau otoritas. Kepemimpinan adalah tentang mempengaruhi orang lain untuk melakukan tindakan yang diinginkan, mencapai tujuan bersama, dan mempengaruhi perubahan. Maxwell berbicara tentang konsep "hukum ledakan", yang menyatakan bahwa seorang pemimpin yang baik dapat membuat orang lain lebih baik.
4. Menurut Kurt Lewin, kepemimpinan adalah proses yang mempengaruhi dan mengarahkan kegiatan individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Lewin mengusulkan teori gaya kepemimpinan yang mencakup tiga tipe: otoriter (keputusan diambil oleh pemimpin tanpa partisipasi kelompok), demokratis (keputusan diambil secara kolaboratif), dan laissez-faire (pemimpin memberikan kebebasan penuh pada kelompok).
5. Menurut Daniel Goleman, kepemimpinan yang efektif melibatkan kecerdasan emosional, yang mencakup kemampuan untuk memahami dan mengelola emosi diri sendiri dan orang lain, kesadaran diri, pengelolaan emosi, motivasi diri, empati, dan keterampilan sosial.
6. Menurut Mary Parker Follett, kepemimpinan adalah proses yang berpusat pada hubungan antarindividu dan kolaborasi untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan seharusnya tidak hanya bersifat otoriter, tetapi harus bersifat kooperatif. Ia menekankan pentingnya kerjasama dan pembentukan keputusan kolektif.
7. Menurut Max Weber, kepemimpinan adalah kekuasaan yang diberikan oleh sekelompok orang kepada individu tertentu dalam kelompok tersebut. Kepemimpinan adalah otoritas yang sah, dimana terdapat tiga jenis otoritas, dan salah satunya adalah otoritas kepemimpinan yang didasarkan pada kepercayaan dan legitimasi.
8. James MacGregor Burns memperkenalkan konsep kepemimpinan transformasional dan transaksional. Kepemimpinan transformasional melibatkan pemimpin yang mampu menginspirasi dan menggerakkan orang untuk mencapai potensi maksimal mereka (mempengaruhi perubahan positif dalam pengikut). Kepemimpinan transaksional berbasis pada pertukaran antara pemimpin dan pengikut.
9. Bernard Bass mengembangkan teori transformasional kepemimpinan yang menekankan pentingnya pemimpin dalam menginspirasi dan memotivasi pengikut untuk mencapai kinerja tinggi.
10. Menurut Stephen P. Robbins, kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Kepemimpinan menyangkut penanganan perubahan. Pemimpin menetapkan arah dengan menyusun suatu visi masa depan, kemudian mereka menyatukan orang-orang dengan mengkomunikasikan visi ini dan mengilhami mereka agar mampu mengatasi rintangan-rintangan.

Definisi tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan adalah proses yang melibatkan kemampuan untuk mempengaruhi, melibatkan, menginspirasi, memotivasi, mengarahkan, membuat keputusan, dan saling berinteraksi antara pemimpin dan pengikut dalam mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan (leadership) adalah proses di mana seseorang atau sekelompok orang memberikan arahan, pengaruh, dan dorongan kepada orang lain atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan melibatkan kemampuan untuk memotivasi, mengarahkan, dan mengkoordinasikan orang-orang dalam mencapai visi atau tujuan bersama. Kepemimpinan juga mencakup kemampuan untuk membuat keputusan, mengelola konflik, dan mempengaruhi perilaku orang lain.

Kepemimpinan dapat terjadi dalam berbagai konteks, termasuk di tempat kerja, dalam komunitas, di organisasi masyarakat, kepemimpinan politik, kepemimpinan dalam kelompok atau tim, dan dalam kelompok sosial lainnya. Kepemimpinan tidak hanya terbatas pada posisi formal atau hierarki, tetapi dapat muncul dari berbagai tingkatan dan lapisan masyarakat.

John Kotter berpendapat bahwa kepemimpinan menyangkut penanganan perubahan. Para pemimpin menetapkan arah dengan menyusun satu visi masa depan, kemudian pemimpin menyatukan orang-orang dengan mengkomunikasikan visi ini dan mengilhami orang-orang tersebut agar mampu mengatasi rintangan-rintangan. Manajemen berkaitan dengan penanganan kerumitan, sehingga manajemen yang baik menghasilkan tatanan dan konsistensi dengan menyusun rencana-rencana formal, merancang struktur organisasi yang ketat, dan memantau hasil melalui perbandingan dengan rencana. Robert House berpendapat bahwa pemimpin menggunakan wewenang inheren dalam peringkat formal terencana untuk memperoleh kepatuhan dari para anggota organisasi. Manajemen atau pengorganisasian terdiri dari implementasi visi dan strategi yang disajikan oleh para pemimpin, koordinasi dan pembentukan staf organisasi, dan penanganan masalah harian.

Berdasarkan pendapat Kooter dan House, posisi manajemen muncul bersama sejumlah tingkat wewenang pimpinan yang dirancang kedudukannya di dalam organisasi, sehingga seseorang dapat menjalankan peran kepemimpinan semata-mata karena kedudukannya dalam organisasi. Tidak semua pemimpin adalah manajer, dan tidak semua manajer adalah pemimpin. Organisasi memberikan hal formal tertentu kepada manajer, tetapi hal itu tidak menjamin bahwa mereka akan mampu memimpin dengan baik. Kepemimpinan yang timbul di luar struktur formal organisasi (kepemimpinan yang tidak mengandung unsur sanksi) seringkali memiliki arti penting yang sama atau lebih penting daripada pengaruh formal. Oleh karena itu, pemimpin dapat muncul dari dalam kelompok melalui pengangkatan formal untuk memimpin kelompok.

Organisasi membutuhkan kepemimpinan dan manajemen yang kuat untuk meraih efektivitas yang optimal. Pemimpin perlu menentang status quo, menciptakan visi tentang masa depan dan memberikan inspirasi kepada para anggota organisasi agar bersedia mencapai visi itu, merumuskan rencana secara rinci, menciptakan struktur organisasi yang efisien, dan mengawasi operasi dari hari ke hari.

Kepemimpinan Strategik adalah kemampuan untuk mengantisipasi, memberi inspirasi, mempertahankan fleksibilitas, dan memberdayakan orang lain untuk menciptakan perubahan strategik yang diinginkan (Kuncoro, 2006). Pada intinya kepemimpinan strategik adalah menjadi model teladan, mampu melibatkan seluruh sumber daya manusia dalam organisasi, dan mampu mempengaruhi perilaku seseorang secara efektif dalam lingkungan yang tidak menentu. Kepemimpinan menentukan keberhasilan implementasi strategi perusahaan/organisasi (Wulandari & Mulyanto, 2014).

Kunci meraih keunggulan bersaing dan keuntungan diatas rata-rata adalah kapasitas pemimpin puncak untuk menciptakan arsitektur sosial yang mampu menciptakan modal intelektual (yaitu pengetahuan, keahlian, kekuatan otak, dan ide inovatif). Kepemimpinan strategik adalah syarat bagi kesuksesan strategi. Ciri-ciri kepemimpinan strategik yang efektif adalah:

1. Menentukan arah strategik
2. Memanfaatkan dan mempertahankan kompetensi inti
3. Mengembangkan modal manusia
4. Mempertahankan budaya organisasi yang efektif
5. Menekankan praktik etika
6. Menciptakan keseimbangan kontrol organisasi/kendali perusahaan

Ciri pemimpin yang baik adalah:

1. Jujur (honest)
2. Mamandang ke depan (forward looking)
3. Memberi inspirasi kepada bawahan (inspiring)
4. Mampu menjalankan tugas dan menjadi teladan (competent)

Dalam menghadapi globalisasi dan persaingan, pemimpin ditantang untuk mengarahkan komitmen semua orang di dalam perusahaan dan stakeholder di luar perusahaan untuk meraih perubahan dan mengimplementasikan strategi yang dirumuskan. Pemimpin mengarahkan komitmen untuk mencapai perubahan melalui tiga aktivitas utama yang saling berkaitan yaitu (Kuncoro, 2006):

1. Klarifikasi maksud strategik (strategic intent) : pemimpin membantu pemangku kepentingan (stakeholder) meraih perubahan dengan mempersiapkan visi yang jelas yang diperlukan oleh strategi bisnis untuk menangani perusahaan dalam hal mengembangkan perusahaan dan mengimplementasikan strategi. Strategic intent merupakan proses manajemen yang mengkomunikasikan target yang ingin dicapai, memberi ruang bagi kontribusi individu dan tim, mempertahankan antusiasme dengan memberikan definisi operasional yang baru karena perubahan lingkungan, dan menggunakan maksud strategik secara konsisten untuk mengarahkan alokasi sumber daya perusahaan. Terdapat dua perspektif:
 - 1) Perspektif Strategic Fit : perusahaan menyesuaikan strateginya agar pas/fit dengan kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman yang dihadapinya.
 - 2) Perspektif Leveraging Resources : perusahaan memanfaatkan sumber daya untuk meraih tujuan yang belum tercapai. Perusahaan mencari cara bagaimana meningkatkan dan menggunakan kekuatannya untuk mengatasi kelemahan dan ancaman, serta memanfaatkan peluang.
2. Mengembangkan organisasi : dengan membangun kembali (re-building) dan membuat kembali (re-making) perusahaan untuk disesuaikan dengan perubahan dan kebutuhan akan strategi. Hal-hal yang dibangun kembali adalah:
 - 1) Memastikan pemahaman umum mengenai prioritas organisasi
 - 2) Klarifikasi tanggung jawab di antara para manajer dan unit-unit perusahaan
 - 3) Memberdayakan para manajer yang lebih baru dan mendorong kewenangan yang lebih rendah di perusahaan
 - 4) Menemukan dan mengobati permasalahan dalam hal koordinasi dan komunikasi dalam perusahaan
 - 5) Mencapai komitmen personal untuk berbagai visi dengan para manajer melalui organisasi
 - 6) Selalu berhubungan dekat dengan apa yang sedang terjadi di dalam perusahaan dan dengan para pelanggannya.
3. Membentuk budaya perusahaan : melalui sistem hadiah/rewards, simbol, struktur, tim manajemen, manajer. Budaya, nilai dan kepercayaan. Ideologi yang berkembang di perusahaan akan membentuk kinerja perusahaan.

Seorang pemimpin tidak dapat mencapai tujuannya jika tidak ditunjang dengan tim yang kuat. Pemimpin tidak dapat bekerja dengan baik bila melakukan segala sesuatu sendirian. Tim yang baik terdiri dari (Kotter & Rathgeber, 2017):

1. Pimpinan. ia harus memiliki pengalaman yang cukup sehingga mampu bersikap bijaksana dalam menyikapi berbagai hal yang terjadi. Pemimpin harus sabar, agak konservatif, tidak mudah bingung, dihormati oleh hampir semua anggota organisasi, dan pandai (tetapi bukan intelektual sejati yang berkaliber berat).
2. Penggerak. Ia adalah orang yang mampu membuat sesuatu menjadi nyata. Ia memiliki sifat tidak peduli dengan status dan memperlakukan orang lain sama, tidak dapat diintimidasi, dan pandai (tetapi bukan intelektual sejati yang berkaliber berat).
3. Kreator. Ia adalah orang yang kreatif. Ia memiliki rasa ingin tahu yang sangat besar, memiliki kreatifitas yang mengagumkan, tetapi tidak harus orang yang pandai.
4. Komunikator. Ia merupakan sosok yang bersahabat, disukai semua orang, tidak ambisius, dapat dipercaya, tetapi tidak harus orang yang pandai.
5. Pemikir. Ia adalah orang yang logis, mampu membaca situasi dengan baik, menyukai pertanyaan-pertanyaan yang menarik.

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi. Pemimpin adalah sosok yang menggunakan kata-kata, gagasan, dan kehadiran fisik mereka untuk memerintah bawahan. Para pemimpin dilihat sebagai individu yang menetapkan realitas organisasi melalui artikulasi visi.

Pemimpin adalah pembentuk makna, dimana pimpinan melakukan pembingkai (framing) menggunakan bahasa untuk mengelola makna. Framing merupakan cara pemimpin mempengaruhi bagaimana seharusnya peristiwa dilihat dan dipahami. Framing melibatkan seleksi dan penegasan atas suatu aspek pada topik tertentu sembari meniadakan aspek lain. Ketika pemimpin membingkai sebuah isu, pemimpin memilih aspek atau bagian yang mereka inginkan sebagai pusat perhatian orang lain. Melalui pembingkai tersebut para pemimpin menentukan apa masalah yang diperhatikan, bagaimana mereka memahami dan mengingat masalah, dan bagaimana mereka bertindak terhadap masalah itu. Pembingkai merupakan alat untuk mempengaruhi orang lain dalam melihat dan menginterpretasikan realitas.

Pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan untuk memengaruhi, memotivasi, dan membimbing orang lain dalam mencapai tujuan bersama. Pengertian pemimpin yang dikemukakan oleh beberapa ahli adalah sebagai berikut:

1. Menurut Warren Bennis, pemimpin adalah seseorang yang memiliki visi untuk masa depan, kemampuan untuk merumuskannya, dan kemampuan untuk menginspirasi orang lain untuk mewujudkannya.
2. Menurut John C. Maxwell, pemimpin adalah seseorang yang mempengaruhi orang lain.
3. Menurut Peter Drucker, pemimpin adalah seseorang yang mengarahkan, mengelola, dan mengubah organisasi sesuai dengan kebutuhan dan harapan.
4. Menurut Stephen Covey, pemimpin adalah seseorang yang bertanggung jawab, berorientasi pada prinsip, dan mampu membangun hubungan yang kuat dengan orang lain.
5. Menurut Daniel Goleman, pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan untuk mengelola emosi mereka sendiri dan orang lain.
6. Menurut Mary Parker Follett, pemimpin adalah seseorang yang memandu melalui kerjasama dan partisipasi, bukan dominasi atau otoritas formal.
7. Menurut Fairchild, pemimpin dalam arti terbatas adalah seorang yang membimbing, memimpin dengan bantuan berbagai kualitas persuasifnya dan akseptansi/penerimaan secara sukarela oleh para pengikutnya. Pemimpin dalam arti luas adalah seorang yang memimpin dengan jalan memprakarsai tingkah laku sosial dengan mengatur, mengarahkan, mengorganisasi, dan mengontrol usaha/upaya orang lain melalui proses prestise, kekuasaan atau posisi.

8. Menurut Fielder, pemimpin adalah seseorang yang berada dalam kelompok sebagai pemberi tugas atau pengarah dan mengoordinasikan kegiatan kelompok yang relevan dan merupakan penanggungjawab utama.

Agar kelompok mampu bekerja dengan efektif, maka diperlukan seorang pemimpin yang memiliki fungsi (Sule & Priansa, 2018):

1. Fungsi berorientasi tugas (*task related*) atau penyelesaian masalah (*problem solving function*). Pemimpin memberikan informasi, saran, dan pendapat untuk menyelesaikan masalah. Fungsi berorientasi tugas atau penyelesaian masalah berhubungan dengan sesuatu yang harus dilaksanakan untuk memilih dan mencapai tujuan-tujuan secara rasional.
 - 1) Menciptakan kegiatan: pemimpin menetapkan deskripsi pekerjaan.
 - 2) Mencari informasi: pemimpin mencari informasi dengan cepat, tepat, dan akurat.
 - 3) Memberi informasi: pemimpin mendistribusikan informasi yang diperoleh kepada bawahan sehingga seluruh bawahannya memperoleh informasi yang dibutuhkan.
 - 4) Memberi pendapat: pemimpin memberikan pendapat dan nasihat kepada bawahannya, baik diminta maupun tidak diminta.
 - 5) Menjelaskan: pemimpin menjelaskan kepada bawahannya mengenai tugas, hak dan kewajiban individu, menjelaskan maksud dan tujuan kelompok, membuat sasaran dan rencana yang dapat dilaksanakan dalam kerangka membuat keputusan yang tepat.
 - 6) Mengoordinasikan: pemimpin mengoordinasikan pekerjaan bawahan agar organisasi dapat mencapai tujuannya.
 - 7) Meringkaskan: pemimpin meringkas atau menyimpulkan semua hal yang telah disepakati sehingga bawahan mampu mencapai pemahaman yang sama mengenai sesuatu hal.
 - 8) Menguji kelayakan: pemimpin menguji layak/tidak layak suatu rencana organisasi dan rencana program untuk dilaksanakan. Pemimpin menguji konsekuensi solusi yang diusulkan.
 - 9) Mengevaluasi: pemimpin mengevaluasi atau mengendalikan orang dan kegiatan dengan harapan semua orang/kegiatan dalam organisasi bergerak ke arah tujuan yang telah ditetapkan dalam tahap perencanaan dan dapat segera diatasi jika terjadi penyimpangan. Pemimpin mengevaluasi prestasi kelompok dan membantu kelompok untuk mengevaluasi prestasinya sendiri berdasarkan standar yang ada.
 - 10) Mendiagnosis: pemimpin mendiagnosis gejala terjadinya masalah sebelum persoalan tersebut muncul, sehingga dapat dilakukan tindakan preventif, karena tindakan preventif lebih efisien daripada tindakan kuratif.
2. Fungsi pemeliharaan grup (*group maintenance*) atau fungsi sosial (*social function*). Pemimpin memberikan persetujuan atau melengkapi anggota kelompok yang lain, memperhatikan diskusi kelompok, dan menjembatani kelompok yang sedang berselisih pendapat. Fungsi pemeliharaan grup atau fungsi sosial berhubungan dengan kepuasan emosi yang diperlukan untuk keberadaan organisasi.
 - 1) Mendorong semangat: pemimpin memotivasi bawahan agar selalu bergairah dan bersemangat dalam bekerja sehingga pemimpin bertugas memastikan bahwa bawahannya berkinerja baik.
 - 2) Menetapkan standar: pemimpin menetapkan standar kinerja yang jelas dari awal, sehingga bawahan mengetahui apakah dia sudah bekerja dengan baik atau belum.
 - 3) Mengikuti: pemimpin tidak lepas tangan setelah tugas didistribusikan, tetapi pemimpin harus memantai bawahannya.
 - 4) Mengekspresikan perasaan: pemimpin mengekspresikan perasaan senang atau tidak senang dengan apa yang dilakukan bawahannya, sehingga bawahan mampu menangkap maksud dan keinginan pemimpin dengan baik. Pemimpin

mengungkapkan pengakuan terhadap orang dan kontribusi mereka, menciptakan tim kerja yang solid, dan meredakan ketegangan dengan humor.

- 5) Mengambil konsensus: pemimpin menetapkan konsensus walaupun prosesnya melibatkan banyak orang.
- 6) Menciptakan keharmonisan: pemimpin harus mampu menciptakan keharmonisan yang akan mendukung iklim organisasi yang positif.
- 7) Mengurangi ketegangan: pemimpin mengurangi ketegangan berlebihan yang dapat berdampak negatif terhadap kinerja individu, kelompok, dan organisasi.

Menurut French dan Raven (1959), sumber kepemimpinan dapat berasal dari berbagai hal yaitu (Northouse, 2016):

1. Kekuatan berdasarkan paksaan (*coersive power*) yaitu pemimpin memerintah bawahannya didasarkan pada kekuatan dalam menggunakan ancaman hukuman jika mereka tidak mengikuti perintah.
2. Kekuatan penghargaan (*reward power*) yaitu pemimpin memerintah bawahannya didasarkan pada kekuatan dalam memberikan penghargaan kepada bawahannya yang memiliki prestasi kerja.
3. Kekuatan keahlian (*expert power*) yaitu pemimpin memerintah bawahannya didasarkan pada kekuatan profesionalisme.
4. Kekuatan resmi (*legitimate power*) yaitu pemimpin memerintah bawahannya didasarkan pada kekuatan kekuasaan atas wewenang yang berkaitan dengan posisi pemimpin dalam organisasi yang dipimpinnya.
5. Kekuatan referensi (*reference power*) yaitu pemimpin memerintah bawahannya didasarkan pada kekuatan akumulasi kewibawaan dari beberapa pengaruh yang dimiliki seorang pemimpin, dimana konsep kewibawaan hanya dapat dipahami dalam konteks timbal balik antara pemimpin dan bawahan.

Menurut Tead (1985), metode kepemimpinan yang telah mempengaruhi tindakan pemimpin yang sukses adalah (Sule & Priansa, 2018):

1. Memberikan perintah. Perintah adalah fakta fungsional di dalam organisasi yang berbentuk instruksi, komando, peraturan tata tertib, standar praktik atau perilaku yang harus dipatuhi. Perintah timbul dari situasi formal dan informal. Perintah mencakup tugas, kewajiban, dan tanggung jawab yang harus dilakukan oleh setiap individu anggota kelompok.
2. Memberikan celaan dan pujian. Celaan diberikan dengan objektif (tidak subjektif), tidak disertai emosi negatif (benci, dendam, curiga), menggunakan nada suara yang menyenangkan agar tidak menumbulkan rasa dendam dan sakit hati. Celaan berupa teguran yang sifatnya rahasia (tidak terbuka dihadapan banyak orang), dengan maksud supaya orang yang melanggar atau berbuat kesalahan menyadari kekeliruannya dan bersedia memperbaiki perilakunya. Pujian diberikan kepada orang yang telah melakukan tugas dengan baik dan mampu berprestasi. Pujian dilakukan dengan maksud memberikan semangat, kegairahan kerja, tenaga baru, dan dorongan emosional yang segar.
3. Memupuk tingkah laku pribadi yang benar. Pemimpin harus bersifat objektif, jujur, dan tidak pilih kasih, karena pilih kasih dapat menurunkan moral anggota masyarakat lainnya. Pemimpin harus bertingkah laku benar karena masyarakat melihat dan mengikuti sikap, tingkah laku, dan kebiasaan yang dilakukan maupun yang tidak dilakukan oleh pemimpin.
4. Peka terhadap berbagai saran. Pemimpin harus bersifat luwes, terbuka, dan peka terhadap saran eksternal yang sifatnya positif. Pemimpin harus menghargai pendapat orang lain, kemudian mengombinasikannya dengan ide-ide sendiri, sehingga dapat membangkitkan inisiatif anggota masyarakat untuk memberikan saran-saran yang baik.

5. Memperkuat rasa kesatuan kelompok. Tim kerja adalah kunci kesuksesan kegiatan organisasi. Unit terkecil hingga unit terbesar harus menjadi satu kesatuan dan memiliki satu visi dan misi yang pada akhirnya akan mempermudah pencapaian tujuan yang diinginkan.
6. Mengembangkan rasa tanggung jawab di kalangan masyarakat. Penyampaian kekuasaan yang disertai dengan pertanggungjawaban akan mengembangkan rasa kepercayaan bersama dan rasa hormat diantara pemimpin dan bawahannya.
7. Keputusan yang bernilai dan tepat waktu. Pemimpin harus memiliki kemampuan dalam melakukan ramalan yang cepat pada suatu situasi sampai pada mengambil keputusan yang bernilai. Pemimpin harus dapat berpikir logis pada keadaan yang sangat gawat dan memutuskan dengan cepat suatu tindakan yang diperlukan untuk mengambil kesempatan yang ada saat itu.

Menurut Covey (1997), karakteristik pemimpin adalah sebagai berikut (Sule & Priansa, 2018):

1. Terus belajar. Pemimpin menganggap hidupnya sebagai proses belajar yang tiada henti untuk mengembangkan pengetahuan mereka, tetapi disaat yang sama mereka juga menyadari bahwa ketidaktahuan mereka juga membesar. Oleh karena itu, mereka terus belajar dari pengalaman, mengikuti pelatihan, mendengarkan orang lain, bertanya, ingin tahun, meningkatkan keterampilan dan minat baru.
2. Berorientasi pada pelayanan. Pemimpin melihat kehidupan sebagai misi, bukan sebagai karier. Ukuran keberhasilan mereka adalah dapat menolong dan melayani orang lain. Pemimpin mau memikul beban orang lain, mau menerima tanggung jawab moral, pelayanan dan sumbangsih.
3. Memancarkan energi positif. Pemimpin memiliki wajah yang optimis, positif, bergairah, antusias, penuh harap, bahagia, menyenangkan, dan memiliki kepercayaan diri. Pemimpin memancarkan energi positif yang akan mempengaruhi orang-orang di sekitarnya, sehingga ia akan tampil sebagai jru damai, penengah, siap menghadapi dan membalikkan energi destruktif menjadi energi positif.
4. Mempercayai orang lain. Pemimpin yakin bahwa orang lain memiliki potensi yang tidak tampak, tetapi tidak bereaksi secara berlebihan terhadap berbagai kelemahan manusiawi. Pemimpin tidak merasa hebat saat menemukan kelemahan orang lain. Pemimpin tidak naif.
5. Hidup seimbang. Pemimpin tidak berlebihan, mampu menguasai diri, bijak, tidak gila kerja, tidak fanatik, tidak menjadi budak rencana-rencana, jujur pada diri sendiri, mau mengakui kesalahan dan melihat keberhasilan sebagai hal yang berjalan berdampingan dengan kegagalan. Pemimpin bukan ekstrimis, sehingga ia tidak menerima atau menolak. Pemimpin sadar dan penuh pertimbangan dalam bertindak.
6. Hidup merupakan petualangan. Pemimpin menikmati hidup, menjalani kehidupan yang berkelimpahan, penuh kehendak, inisiatif, kreatif, berani, dinamis, cerdas, tidak mudah dipengaruhi tetapi fleksibel dalam menghadapi berbagai hal. Pemimpin melihat hidup ini sebagai sesuatu yang baru, dan ia siap menghadapinya karena rasa aman dirinya datang dari dalam diri, bukan dari luar.
7. Sinergistik. Pemimpin adalah katalis perubahan, selalu berupaya menjadi lebih baik di segala situasi, selalu produktif dalam berbagai cara baru dan kreatif. Dalam bekerja, pemimpin menawarkan penyelesaian sinergistik, penyelesaian yang memperbaiki dan memperkaya hasil, bukan sekedar kompromi dimana masing-masing pihak hanya memberi dan menerima sedikit.
8. Berlatih memperbarui diri. Pemimpin melatih empat dimensi kepribadian manusia yaitu fisik, mental, emosi, spiritual. Pemimpin memperbarui diri secara bertahap, sehingga dirinya sehat, karakternya kuat, dan memiliki keinginan untuk melayani yang sangat kuat.

Menurut Bennis (1997), karakteristik pemimpin adalah sebagai berikut (Sule & Priansa, 2018):

1. Pengenalan diri. Pemimpin mengenal kelebihan dan kekurangan yang dimilikinya, sehingga ia dapat bergerak maju memperbaiki kekuarangan dan melesat jauh bersama kelebihannya.
2. Terbuka pada umpan balik. Pemimpin mampu mengembangkan berbagai sumber umpan balik yang bervariasi dan berharga mengenai perilaku dan kinerja mereka. Pemimpin memiliki gaya komunikasi yang terbuka, menjadi sangat reflektif terhadap apa yang dikerjakannya walaupun hal tersebut membuat dirinya menjadi terbuka dan rawan terhadap kritik dari orang lain.
3. Pengambil risiko yang selalu ingin tahu. Pemimpin adalah petualang, mampu mengambil risiko sangat besar dan membiasakan dirinya selalu terlibat dalam situasi berbahaya. Pemimpin seringkali harus menghadapi krisis, kemunduran, dan kegagalan dalam hidup mereka.
4. Konsentrasi pada pekerjaan. Pemimpin fokus pada pekerjaan, organisasi, sasaran, dan misi-misi mereka. Pemimpin memiliki tingkat konsentrasi yang tinggi walaupun berkemampuan rendah dalam hubungan antar pribadi.
5. Menyeimbangkan tradisi dan perubahan. Pemimpin memiliki keterkaitan dengan budaya dan dengan kebutuhan akan revisi dan perubahan. Pemimpin waspada dengan tradisi, tetapi tidak terjerah olehnya.
6. Bertindak sebagai model dan mentor. Pemimpin merasakan kemenangan ketika pada akhirnya ia berhasil melahirkan pemimpin-pemimpin baru. Pemimpin menjadikan seluruh periode kehidupan sebagai proses belajar dan memanfaatkan pengalamannya secara didaktik (proses mengajar yang menimbulkan proses belajar).

B. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah pendekatan atau cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mengarahkan, memotivasi, memimpin, mengelola, dan mempengaruhi orang-orang di bawahnya. Berbagai gaya kepemimpinan mencerminkan cara seorang pemimpin memotivasi, mengarahkan, dan berinteraksi dengan anggota tim atau organisasinya.

Ada berbagai gaya kepemimpinan, termasuk kepemimpinan otoriter, demokratis, transaksional, transformasional, dan lainnya. Setiap gaya kepemimpinan memiliki karakteristik unik dan dapat cocok untuk situasi tertentu atau jenis organisasi. Pemimpin sering kali menggabungkan berbagai elemen dari gaya kepemimpinan tersebut sesuai dengan kebutuhan dan konteks spesifik.

Pendekatan gaya kepemimpinan yang efektif dapat bervariasi tergantung pada situasi, tugas, karakteristik anggota tim, lingkungan yang dihadapi oleh seorang pemimpin. Setiap gaya kepemimpinan memiliki kelebihan dan kelemahan tertentu yang dapat cocok dengan situasi tertentu atau jenis organisasi yang berbeda. Keberhasilan seorang pemimpin seringkali tergantung pada kemampuannya untuk menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan situasi yang dihadapinya.

Gaya kepemimpinan yang umum dikenal adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan otoriter (autokratis). Pemimpin otoriter memberikan instruksi secara langsung dan mengambil keputusan tanpa banyak keterlibatan dari anggota tim. Mereka cenderung memegang kendali penuh atas keputusan dan tindakan yang diambil.
2. Kepemimpinan demokratis. Pemimpin demokratis melibatkan anggota tim dalam proses pengambilan keputusan. Mereka menghargai masukan dari anggota tim dan mencoba mencapai konsensus dalam pengambilan keputusan.

3. Kepemimpinan Laissez-Faire. Pemimpin laissez-faire memberikan kebebasan yang besar kepada anggota tim untuk mengambil keputusan dan menyelesaikan tugas tanpa campur tangan yang signifikan. Mereka memberikan panduan dan dukungan minimal.
4. Kepemimpinan transformasional. Pemimpin transformasional menginspirasi dan memotivasi anggota tim untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi dengan mengkomunikasikan visi yang jelas dan memperhatikan kebutuhan individu.
5. Kepemimpinan transaksional. Pemimpin transaksional menggunakan sistem penghargaan dan hukuman untuk memotivasi anggota tim. Transaksi dilakukan berdasarkan kinerja yang diukur dan imbalan yang dijanjikan.
6. Kepemimpinan servant (pelayanan). Pemimpin pelayanan menempatkan kepentingan anggota tim di atas kepentingan pribadi mereka sendiri. Mereka fokus pada pelayanan kepada anggota tim dan membantu mereka dalam mencapai potensi maksimal mereka.
7. Kepemimpinan situasional. Pemimpin situasional menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka berdasarkan situasi dan kebutuhan spesifik dari anggota tim atau proyek yang sedang dihadapi.
8. Kepemimpinan visioner. Pemimpin memiliki visi yang kuat tentang arah dan tujuan organisasi serta berkomitmen untuk mewujudkannya.

C. Tujuan dan Sasaran Kepemimpinan

1. Tujuan Kepemimpinan

Mempelajari dan memahami kepemimpinan bertujuan untuk:

- a. Pengembangan keterampilan. Studi tentang kepemimpinan membantu individu mengembangkan keterampilan dan kemampuan kepemimpinan yang diperlukan untuk mencapai kesuksesan dalam peran kepemimpinan mereka. Ini termasuk keterampilan komunikasi, pengambilan keputusan, manajemen konflik, motivasi tim, dan banyak lagi.
- b. Peningkatan efektivitas. Memahami konsep dan teori-teori kepemimpinan dapat membantu pemimpin memahami cara-cara yang berbeda untuk mempengaruhi, menginspirasi, dan memimpin orang lain dengan lebih efektif. Ini membantu dalam mencapai tujuan organisasi atau kelompok secara lebih efisien.
- c. Pengembangan karir. Pengetahuan tentang kepemimpinan dapat meningkatkan prospek karir seseorang, terutama bagi mereka yang mencari peran kepemimpinan di tempat kerja atau di organisasi. Kemampuan kepemimpinan yang baik seringkali menjadi kriteria penting dalam seleksi dan promosi.
- d. Pengelolaan perubahan. Kepemimpinan yang efektif sangat penting dalam mengelola perubahan organisasi. Memahami prinsip-prinsip dan teknik kepemimpinan membantu pemimpin untuk mengelola transisi, mengatasi resistensi, dan membimbing tim/organisasi melalui perubahan yang sukses.
- e. Peningkatan kinerja tim. Kepemimpinan yang kuat memainkan peran kunci dalam meningkatkan kinerja tim. Memahami kepemimpinan membantu pemimpin dalam memotivasi, mengarahkan, dan mengembangkan anggota tim untuk mencapai hasil yang optimal.
- f. Pemahaman hubungan antarmanusia. Studi tentang kepemimpinan membantu individu memahami dinamika kompleks dalam hubungan antarmanusia, termasuk pengaruh, kekuatan, dan dinamika sosial yang mendasari interaksi dan hubungan kepemimpinan.
- g. Inovasi dan kreativitas. Kepemimpinan yang efektif mendorong inovasi dan kreativitas di tempat kerja. Dengan memahami kepemimpinan, pemimpin dapat menciptakan lingkungan yang mendukung eksplorasi ide-ide baru dan berani untuk mencoba pendekatan-pendekatan inovatif.

- h. Pengembangan organisasi yang berkelanjutan. Pemimpin yang memahami konsep dan prinsip kepemimpinan yang baik dapat membantu menciptakan organisasi yang berkelanjutan, baik dari segi kinerja, budaya, maupun pertumbuhan jangka panjang
2. Sasaran Kepemimpinan
- Mempelajari dan memahami kepemimpinan memiliki sasaran:
- a. Peningkatan keterampilan kepemimpinan. Salah satu sasaran utama mempelajari kepemimpinan adalah untuk mengembangkan dan meningkatkan keterampilan kepemimpinan individu. Ini termasuk keterampilan komunikasi, manajemen waktu, pengambilan keputusan, dan kemampuan lain yang diperlukan untuk menjadi pemimpin yang efektif.
 - b. Pengembangan kesadaran diri. Memahami kepemimpinan juga dapat membantu dalam pengembangan kesadaran diri. Ini mencakup pemahaman tentang kekuatan, kelemahan, nilai-nilai, dan gaya kepemimpinan pribadi, yang semuanya dapat memberikan landasan bagi pemimpin untuk membuat keputusan yang lebih baik.
 - c. Penyempurnaan kepemimpinan organisasi. Bagi pemimpin yang bertanggung jawab atas suatu organisasi, sasaran utama bisa menjadi peningkatan kualitas kepemimpinan di seluruh organisasi. Ini dapat mencakup pelatihan dan pengembangan kepemimpinan untuk anggota tim atau manajemen lainnya.
 - d. Pengelolaan tim dan konflik yang lebih baik. Mempelajari kepemimpinan membantu individu dalam mengelola tim dengan lebih efektif, termasuk pengelolaan konflik. Pemahaman tentang bagaimana memotivasi dan memandu anggota tim dapat membawa dampak positif pada produktivitas dan kesejahteraan tim.
 - e. Inovasi dan perubahan organisasi. Sasaran lain bisa menjadi kemampuan untuk merancang dan mengelola perubahan di dalam organisasi. Pemimpin yang memahami bagaimana memotivasi orang untuk mengadopsi perubahan dan menciptakan budaya inovasi dapat membawa organisasi ke tingkat yang lebih tinggi.
 - f. Meningkatkan kinerja organisasi. Pemahaman yang baik tentang kepemimpinan dapat membantu organisasi meningkatkan kinerjanya secara keseluruhan. Ini melibatkan kemampuan untuk memimpin dengan visi, mengelola sumber daya dengan efisien, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif.
 - g. Pemimpin sebagai model perilaku etis. Mempelajari kepemimpinan juga dapat membantu dalam mengembangkan kepemimpinan etis. Pemimpin yang memahami nilai-nilai etika dapat menjadi model perilaku yang positif, membentuk budaya organisasi yang lebih baik.
 - h. Meningkatkan hubungan dengan bawahan dan rekan kerja. Studi kepemimpinan dapat meningkatkan kemampuan pemimpin untuk memahami dan merespons kebutuhan bawahan dan rekan kerja. Ini dapat memperkuat hubungan interpersonal dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis.

D. Manfaat dan Dampak Kepemimpinan

- 1. Manfaat Kepemimpinan
- Manfaat mempelajari dan memahami kepemimpinan:
- a. Pengembangan keterampilan kepemimpinan. Memahami konsep dan teori kepemimpinan membantu individu mengembangkan keterampilan dan kemampuan kepemimpinan yang diperlukan untuk sukses dalam berbagai peran kepemimpinan.

- b. Peningkatan efektivitas kepemimpinan. Mempelajari kepemimpinan membantu pemimpin meningkatkan efektivitas mereka dalam mempengaruhi, menginspirasi, dan memimpin orang lain dengan lebih baik.
 - c. Peningkatan kinerja organisasi. Kepemimpinan yang efektif memiliki dampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan, termasuk produktivitas, kepuasan karyawan, retensi, inovasi, dan pencapaian tujuan organisasi.
 - d. Pembentukan budaya dan etos organisasi. Pemahaman tentang kepemimpinan membantu pemimpin dalam membentuk budaya dan etos organisasi yang positif, yang memengaruhi perilaku, norma, dan nilai-nilai yang diadopsi oleh anggota organisasi.
 - e. Peningkatan kesejahteraan karyawan. Pemimpin yang memahami kepemimpinan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memotivasi, dan memenuhi kebutuhan karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan karyawan.
 - f. Manajemen konflik dan perubahan yang lebih baik. Mempelajari kepemimpinan membantu pemimpin dalam mengelola konflik dan perubahan organisasi dengan lebih baik, termasuk mengelola resistensi terhadap perubahan dan memfasilitasi proses transformasi organisasi.
 - g. Peningkatan hubungan dan komunikasi. Studi kepemimpinan membantu pemimpin dalam meningkatkan hubungan dan komunikasi antara pemimpin dan pengikut, termasuk pengembangan keterampilan dalam mendengarkan, memberikan umpan balik, dan membangun hubungan saling percaya.
 - h. Pengambilan keputusan yang lebih baik. Memahami konsep kepemimpinan membantu pemimpin dalam mengambil keputusan yang lebih baik dan lebih terinformasi, dengan mempertimbangkan implikasi etis dan sosial dari keputusan kepemimpinan mereka.
 - i. Pembentukan kepemimpinan berkelanjutan. Mempelajari kepemimpinan membantu dalam pengembangan kepemimpinan yang berkelanjutan, baik dalam konteks individu maupun organisasi, dengan membangun kapasitas kepemimpinan yang kuat dan mengembangkan pemimpin masa depan.
2. Dampak Kepemimpinan
- Dampak mempelajari dan memahami kepemimpinan:
- a. Pengembangan pemimpin yang lebih efektif. Studi kepemimpinan membantu individu dalam mengembangkan keterampilan dan pemahaman yang diperlukan untuk menjadi pemimpin yang lebih efektif. Ini termasuk keterampilan komunikasi, manajemen konflik, pengambilan keputusan, dan kemampuan untuk memotivasi dan menginspirasi orang lain.
 - b. Peningkatan kinerja organisasi. Kepemimpinan yang efektif memiliki dampak langsung pada kinerja organisasi. Pemimpin yang memahami konsep-konsep kepemimpinan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memotivasi karyawan, dan membimbing organisasi menuju pencapaian tujuan mereka.
 - c. Pengembangan budaya organisasi yang positif. Pemimpin yang memahami kepemimpinan dapat membentuk budaya organisasi yang positif. Ini melibatkan mempengaruhi nilai-nilai, norma, dan perilaku yang diadopsi oleh anggota organisasi, yang pada gilirannya memengaruhi atmosfer kerja dan kinerja organisasi.
 - d. Peningkatan kepuasan karyawan. Kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kepuasan karyawan. Pemimpin yang memahami kebutuhan dan motivasi karyawan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, yang berkontribusi pada kebahagiaan dan kesejahteraan karyawan.

- e. Manajemen konflik yang lebih baik. Studi kepemimpinan membantu pemimpin dalam mengelola konflik dengan lebih baik. Pemimpin yang memahami sumber konflik dan memiliki keterampilan untuk menangani konflik dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis.
- f. Pengelolaan perubahan yang lebih efektif. Pemimpin yang memahami prinsip-prinsip kepemimpinan juga memiliki kemampuan yang lebih baik dalam mengelola perubahan organisasi. Mereka dapat mengarahkan tim melalui transisi dengan lebih baik dan membantu mengurangi resistensi terhadap perubahan.
- g. Peningkatan kreativitas dan inovasi. Kepemimpinan yang memahami inovasi dan kreativitas dapat menciptakan lingkungan yang mendukung eksplorasi ide-ide baru dan berani untuk mencoba pendekatan-pendekatan inovatif.
- h. Peningkatan hubungan dan komunikasi. Mempelajari kepemimpinan membantu dalam pengembangan keterampilan komunikasi dan membangun hubungan yang efektif antara pemimpin dan anggota tim. Komunikasi yang baik dapat meningkatkan saling pengertian dan kerjasama.
- i. Peningkatan kepercayaan dan komitmen. Kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kepercayaan dan komitmen anggota tim terhadap pemimpin dan visi organisasi. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang lebih stabil dan berkelanjutan.
- j. Peningkatan kemampuan pengambilan keputusan. Studi kepemimpinan membantu pemimpin dalam mengembangkan kemampuan pengambilan keputusan yang lebih baik. Pemimpin yang memahami prinsip-prinsip kepemimpinan dapat membuat keputusan yang lebih baik, yang berdampak pada kinerja dan keberhasilan organisasi..

BAB II. TEORI KEPEMIMPINAN

A. Teori Genetik

Teori genetik menyatakan bahwa pemimpin itu dilahirkan, bukan dibentuk. Seseorang menjadi pemimpin karena dirinya adalah keturunan pemimpin terdahulu, atau ia telah dilahirkan dengan membawa bakat sebagai pemimpin. Teori ini dipahami melalui adanya kalangan bangsawan atau raja-raja, misalnya kepemimpinan dalam kerajaan Inggris. Orang tua menjadi raja, sehingga anak yang lahir dalam keturunan tersebut akan diangkat menjadi raja (Suwatno, 2019).

Teori genetik dalam kepemimpinan mengacu pada gagasan bahwa ada komponen genetik atau bawaan (kecerdasan, kepribadian, komunikasi interpersonal, dan kemampuan sosial) yang mempengaruhi ciri-ciri kepemimpinan, perilaku, dan karakteristik kepemimpinan seseorang (tingkat kepercayaan diri, ambisi, dan kemampuan mengambil risiko). Teori genetik lebih merupakan tambahan, bukan penjelasan utama. Diperlukan pendekatan yang lebih holistik yang mempertimbangkan interaksi antara faktor-faktor genetik dan lingkungan dalam memahami bagaimana kepemimpinan terbentuk dan berkembang.

Penelitian genetik adalah bidang yang masih dalam penelitian dan kontroversial karena kompleksitas interaksi antara genetik, lingkungan, dan pengalaman. Penelitian genetik memberikan wawasan yang menarik tentang dasar biologis dari perilaku kepemimpinan. Penelitian di bidang ini sering kali menggunakan studi kembar untuk membandingkan kesamaan kepemimpinan antara kembar identik (yang memiliki genetika yang sama) dan kembar non-identik (yang memiliki genetika yang berbeda).

B. Teori Sosial

Teori sosial menyatakan bahwa seseorang menjadi pemimpin disebabkan oleh adanya proses pembentukan sebagai pemimpin. Teori ini bertolak belakang dengan teori genetik. Teori sosial berkeyakinan bahwa setiap individu memiliki potensi untuk menjadi pemimpin sehingga faktor situasi, kondisi, dan lingkungan yang ada di sekeliling merupakan faktor pendukung untuk mengoptimalkan potensi individu untuk menjadi seorang pemimpin. Setiap individu dapat diberikan pendidikan, pembelajaran, dan pengalaman untuk menjadi seorang pemimpin.

Teori sosial menekankan peran interaksi sosial, konteks organisasional, dan dinamika kelompok dalam membentuk gaya, perilaku, dan efektivitas seorang pemimpin. Teori sosial menekankan bahwa kepemimpinan bukanlah karakteristik yang melekat pada individu secara eksklusif, tetapi merupakan produk dari hubungan antara pemimpin, pengikut, dan situasi. Pemimpin terdiri dari karakteristik individual, interaksi sosial, konteks organisasional, dan dinamika kelompok. Pemimpin perlu memahami dan mengelola hubungan interpersonal dan dinamika kelompok dengan bijaksana.

Teori sosial menekankan bahwa hubungan antara pemimpin dan anggota kelompok bervariasi berdasarkan kualitas pertukaran interpersonal antar mereka (leader member exchange theory), identitas sosial kelompok dapat memengaruhi perilaku dan persepsi individu (social identity theory), tidak ada gaya kepemimpinan tunggal yang efektif dalam semua situasi (situational theory, contingency theory). Kepemimpinan yang efektif tergantung pada tugas yang dihadapi, struktur organisasi, budaya organisasi, kualitas hubungan antara pemimpin dan anggota kelompok (contingency theory) dan mampu menggunakan berbagai teknik pengaruh sosial, seperti persuasi, legitimasi, dan keteladanan, untuk mempengaruhi perilaku dan pandangan anggota kelompok (social influence theory).

C. Teori Ekologi

Teori ekologi menyatakan bahwa seseorang akan menjadi pemimpin yang baik jika ia dilahirkan sebagai pemimpin dan memperoleh pendidikan, pembelajaran, dan pengalaman untuk menjadi seorang pemimpin. Bakat yang telah dimiliki oleh seseorang secara alamiah akan berkembang seiring dengan proses yang dialaminya dalam pendidikan, pembelajaran, dan pengalaman yang ia peroleh. Teori ekologi kepemimpinan menekankan pentingnya keberlanjutan dan keseimbangan ekologis dalam kepemimpinan jangka panjang. Pemimpin yang efektif harus memperhatikan dampak jangka panjang dari keputusan dan tindakan mereka terhadap lingkungan dan masyarakat secara keseluruhan. Pemimpin harus dapat mengelola sumber daya tenaga kerja, modal, dan informasi dengan efisien dan efektif dalam menghadapi tekanan dari lingkungan eksternal

Teori ekologi menekankan pentingnya memahami hubungan antara pemimpin, pengikut, dan karakteristik lingkungan di mana kepemimpinan terjadi. Teori ekologi menggambarkan kepemimpinan sebagai fenomena yang dipengaruhi oleh faktor-faktor ekologis atau lingkungan, seperti ekosistem organisasi, budaya organisasi, struktur organisasi, dinamika sosial, adaptasi dan evolusi. Organisasi adalah ekosistem yang kompleks, di mana terdapat interaksi antara anggota organisasi, struktur organisasi, dan faktor lingkungan eksternal yang memengaruhi dinamika kepemimpinan. Pemimpin harus memahami budaya organisasi yang terdiri dari nilai-nilai, norma sosial, dan keyakinan dalam organisasi. Pemimpin harus dapat beroperasi di dalam struktur organisasi, hierarki, pembagian kerja, dan sistem komunikasi yang memengaruhi gaya dan efektivitas kepemimpinan, dan memanfaatkan struktur organisasi tersebut untuk mencapai tujuan. Pemimpin perlu memahami dinamika sosial (meliputi hubungan antarindividu, politik organisasi, dan interaksi antara kelompok dalam organisasi) dalam membentuk perilaku kepemimpinan. Pemimpin harus mampu mengelola perubahan dan inovasi.

Organisasi dan kepemimpinan harus dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan eksternal dan internal untuk bertahan dan berkembang. Pemimpin perlu memahami di mana organisasi berada dalam siklus hidupnya dan menyesuaikan pendekatan kepemimpinan mereka sesuai dengan tahap tersebut. Pemimpin dapat mengembangkan pemahaman yang lebih komprehensif tentang bagaimana lingkungan eksternal mereka mempengaruhi dinamika internal organisasi serta bagaimana mereka dapat merespons secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin harus dapat mengidentifikasi peluang, mengelola risiko, dan mengarahkan upaya menuju pencapaian visi jangka panjang. Dengan memahami dinamika ekologi organisasi, pemimpin dapat mengembangkan strategi kepemimpinan yang lebih holistik dan berkelanjutan, yang memperhitungkan faktor-faktor lingkungan yang kompleks dan beragam, sehingga pemimpin mampu bersikap responsif terhadap perubahan serta menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan berdaya.

D. Teori Kelompok

Teori kelompok memiliki dasar perkembangan yang berakar pada psikologi sosial. Teori kelompok menyatakan bahwa agar kelompok mampu mencapai tujuannya, maka perlu adanya suatu proses pertukaran antara pemimpin dan anggotanya. Ketika anggota tidak mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik, maka pemimpin cenderung menekankan pada struktur pengambil inisiatif (perilaku tugas). Ketika anggota mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik, maka pemimpin cenderung menekankan pada pemberian perhatian (perilaku tata hubungan). Anggota dapat mempengaruhi pemimpinnya, dan pemimpin dapat mempengaruhi para anggotanya.

Teori kelompok menyoroti pentingnya pengaruh sosial, pengelompokan dan identitas, peran dan struktur, kohesi kelompok, kerjasama dan konflik, komunikasi dan pengambilan keputusan. Pengaruh sosial dapat membentuk perilaku individu di dalam kelompok, dan

pemimpin merupakan sumber utama pengaruh sosial yang dapat memengaruhi norma, nilai, dan tujuan kelompok. Teori kelompok mempertimbangkan bagaimana pembentukan kelompok dan identitas kelompok dapat memengaruhi dinamika kepemimpinan, sehingga pemimpin harus dapat memahami dinamika tersebut dan memanfaatkannya untuk memotivasi dan memimpin anggota kelompok. Teori kelompok mengakui peran dan struktur yang ada di dalam kelompok dan bagaimana pemimpin dapat mempengaruhi distribusi peran dan dinamika struktural untuk mencapai tujuan kelompok. Teori kelompok menekankan pentingnya kohesi dalam kelompok, yaitu tingkat kekompakan dan persatuan antara anggota kelompok, sehingga pemimpin harus mampu membangun kohesi dalam kelompok untuk mencapai efektivitas kerja yang lebih tinggi. Teori kelompok mempertimbangkan dinamika kerjasama dan konflik di dalam kelompok, sehingga pemimpin harus dapat mengelola konflik secara efektif dan mendorong kerjasama di antara anggota kelompok. Teori kelompok mementingkan komunikasi yang efektif dan pengambilan keputusan partisipatif, sehingga pemimpin harus mampu memfasilitasi komunikasi yang terbuka dan kolaboratif serta mengambil keputusan yang memperhitungkan berbagai perspektif di dalam kelompok.

Dengan memahami dinamika kelompok yang kompleks dalam kepemimpinan, maka pemimpin dapat mengembangkan keterampilan dan strategi yang efektif untuk memimpin kelompok, memotivasi anggota kelompok, melakukan kerja tim dan pengelolaan konflik, menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kolaboratif, serta memberdayakan anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Hal ini melibatkan pengelolaan dinamika interpersonal, pembentukan identitas kelompok yang kuat, dan memfasilitasi kerjasama dan komunikasi yang efektif di antara anggota kelompok. Pemimpin dalam konteks kelompok tidak hanya fokus pada pengelolaan individu, tetapi juga pada pengelolaan dinamika sosial, struktural kelompok, dan mengadopsi pendekatan kepemimpinan yang lebih sesuai dengan konteks kelompok yang mereka pimpin.

E. Teori Ciri Kepribadian

Teori ciri kepribadian kepemimpinan adalah teori yang membahas ciri-ciri dan karakteristik pribadi yang membedakan pemimpin dan bukan pemimpin. Teori ciri kepribadian memiliki asumsi bahwa kepemimpinan pada dasarnya dibawa sejak lahir, dimana ketika dilahirkan memiliki ciri tersebut atau tidak. Terdapat beberapa karakter yang membedakan pemimpin dan bukan pemimpin yaitu :

1. Ambisi dan semangat
2. Hasrat untuk memimpin
3. Kejujuran dan integritas
4. Kepercayaan diri
5. Kecerdasan
6. Pengetahuan yang relevan dengan pekerjaan
7. Mawas diri, luwes dalam menyesuaikan perilaku pimpinan ke dalam situasi yang berbeda-beda.

Pendekatan ciri kepribadian memiliki keterbatasan yaitu:

1. Tidak terdapat ciri-ciri universal yang memperkirakan kepribadian kepemimpinan dalam semua situasi.
2. Ciri-ciri kepribadian kepemimpinan memperkirakan perilaku dalam situasi yang lemah/biasa, bukan perilaku dalam situasi yang kuat/berat.
3. Belum terbukti adanya pemisahan sebab dan akibat, misalnya apakah kepercayaan diri menciptakan kepemimpinan, atau pemimpin yang berhasil akan membangun kepercayaan diri.

4. Ciri-ciri tersebut menunjukkan kemampuan pemimpin melakukan pekerjaan yang lebih baik, tetapi tidak dapat membedakan antara pemimpin yang efektif (mencapai sasaran) dan tidak efektif.

F. Teori Perilaku

Teori perilaku kepemimpinan adalah teori yang mengemukakan bahwa perilaku tertentu dapat membedakan pemimpin dan bukan pemimpin. Teori perilaku memiliki asumsi bahwa kepemimpinan dapat diajarkan sehingga orang-orang dapat dilatih untuk menjadi pemimpin dan dapat dirancang program-program yang menanamkan pola perilaku ini ke dalam diri individu yang berhasrat menjadi pemimpin yang efektif. Terdapat beberapa teori perilaku yang membedakan pemimpin dan bukan pemimpin yaitu:

1. Penelitian Universitas Negeri Ohio menyebutkan bahwa terdapat dua dimensi perilaku kepemimpinan yaitu struktur prakarsa dan pertimbangan.

- 1) Struktur prakarsa yaitu sejauhmana pemimpin menetapkan dan menyusun perannya dan peran bawahannya dalam upaya mencapai sasaran. Struktur prakarsa mencakup perilaku yang berupaya mengorganisasi kerja, hubungan kerja, dan sasaran kerja. Pemimpin yang memiliki struktur prakarsa tinggi adalah seseorang yang menugasi anggota kelompok dengan tugas-tugas tertentu, mengharapkan para bawahan mempertahankan standar kinerja yang pasti, dan menekankan dipenuhinya tenggat waktu. Struktur prakarsa yang tinggi mendorong tingginya tingkat keluhan, keabsenan, dan pengunduran diri karyawan, dan tingkat kepuasan kerja yang lebih rendah pada pekerja yang melakukan tugas rutin.
- 2) Pertimbangan yaitu sejauhmana pemimpin memiliki hubungan pekerjaan yang dicirikan dengan rasa saling percaya, menghargai gagasan bawahan, memperhatikan perasaan bawahan, peduli pada kenyamanan, kesejahteraan, status, dan kepuasan bawahannya. Pemimpin yang memiliki pertimbangan tinggi adalah seseorang yang membantu bawahannya dalam menyelesaikan masalah pribadi, ramah, dapat didekati, memperlakukan semua bawahan dengan adil, gaya kepemimpinannya berorientasi manusia, menekankan pada kerjasama dan pembangunan konsensus. Pertimbangan yang tinggi mendorong penilaian negatif kinerja pemimpin itu oleh atasannya.

Struktur prakarsa tinggi dan pertimbangan tinggi cenderung mencapai kinerja dan kepuasan bawahan yang tinggi, tetapi terdapat beberapa pengecualian yang menunjukkan bahwa faktor situasi perlu dipadukan ke dalam teori tersebut.

2. Penelitian Universitas Michigan mencari karakteristik perilaku pemimpin yang terkait dengan ukuran efektivitas kinerja. Penelitian Universitas Michigan menyebutkan bahwa terdapat dua dimensi perilaku kepemimpinan yaitu berorientasi karyawan dan berorientasi produksi.
 - 1) Berorientasi karyawan yaitu pemimpin yang menekankan pada hubungan antarpribadi, memberikan perhatian pribadi pada kebutuhan bawahan, menerima perbedaan individual diantara anggota. Berorientasi karyawan cenderung dikaitkan dengan peningkatan produktivitas kelompok dan kepuasan kerja.
 - 2) Berorientasi produksi yaitu pemimpin yang menekankan pada aspek teknis/tugas/pekerjaan tertentu, perhatian utama pimpinan pada penyelesaian tugas dan anggota kelompok merupakan alat untuk mencapai hasil akhir. Berorientasi produksi cenderung dikaitkan dengan penurunan produktivitas kelompok dan kepuasan kerja.
3. Kisi-kisi manajerial (kisi-kisi kepemimpinan) adalah penggambaran grafis atas pandangan dua dimensi gaya kepemimpinan yang dikembangkan oleh Robert Blake dan Jane Mouton. Kisi-kisi manajerial menyebutkan bahwa terdapat dua dimensi perilaku kepemimpinan yaitu kepedulian pada orang dan kepedulian pada produksi. Kisi-kisi tersebut mempunyai

9 posisi di sepanjang sumbu kepedulian pada orang dan kepedulian pada produksi sehingga menciptakan 81 posisi berbeda yang di dalamnya pemimpin bisa ditempatkan. Berdasarkan penemuan Blake dan Mouton, para manajer berkinerja paling baik pada gaya 9,9 jika dibandingkan dengan gaya 9,1 (tipe otokratis) dan 1,9 (tipe laissez-faire). lima gaya kepemimpinan dalam manajerial grid, adalah sebagai berikut:

- 1) Grid 1.1 menunjukkan perilaku pimpinan dengan perhatian yang rendah terhadap produksi dan terhadap orang. Pimpinan hanya bertindak sebagai perantara, menyalurkan informasi dari atasan kepada bawahan.
- 2) Grid 9.1 menunjukkan perilaku pimpinan dengan perhatian yang tinggi terhadap produksi dan perhatian yang rendah terhadap orang. Pimpinan lebih mementingkan tingkat produksi dan kurang memperhatikan orang-orang yang membantunya. Pemimpin bersifat otoriter (tipe otokratis).
- 3) Grid 1.9 menunjukkan perilaku pimpinan dengan perhatian yang rendah terhadap produksi dan perhatian yang tinggi terhadap orang. Pimpinan berusaha menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang penuh persahabatan. Pemimpin bersifat demokratis (tipe laissez-faire).
- 4) Grid 9.9 menunjukkan adanya perilaku pimpinan dengan perhatian yang tinggi terhadap produksi dan orang. Gaya kepemimpinan ini paling efektif, karena terdapat perhatian yang seimbang pada orang dan produksi.
- 5) Grid 5.5 menunjukkan adanya perilaku pimpinan dengan perhatian yang medium/ sedang terhadap produksi dan orang. Dari segi produksi, pimpinan tidak mau membuat target yang tinggi yang mungkin sulit untuk dicapai. Menurut Robert Blake dan Mouton, gaya kepemimpinan akan menjadi sangat efektif apabila perhatian pimpinan terhadap produksi dsan orang dalam keadaan seimbang

Penekanan pada Manusia	Tinggi	9	1,9							9,9	
		8	Manajemen Country-Club Perhatian penuh pada kebutuhan pekerja seputar hubungan memuaskan, membawa kenyamanan, atmosfir kerja bersahabat, dan tempo kerja yang nyaman				Manajemen Tim Perampungan pekerjaan didasarkan komitmen pekerja. Kesalingtergantungan berdasar pemahaman bersama akan tujuan organisasi, berakibat hubungan yang dilandasi kepercayaan dan saling menghargai				
		7									
		6	Manajemen Jalan Tengah								
		5	5,5								
		4	Kinerja organisasi yang mencukupi dimungkinkan lewat penyeimbangan perlunya pekerjaan selesai sembari memelihara moral pekerja dalam tingkat yang memuaskan								
		3	Manajemen Lemah Penggunaan upaya yang minimal guna menyelesaikan pekerjaan yang dituntut hanya sekedar agar keanggotaan dalam organisasi tetap ada				Manajemen Taat Otoritas Efisiensi dalam tata kerja merupakan hasil dari perancangan kondisi kerja dimana elemen hanya dilibatkan seminimal mungkin				
		2									
	Rendah	1	1,1								9,1
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	
		Rendah	Penekanan pada Hasil								Tinggi

Gambar 3. Kisi Kepemimpinan Organisasi Blake dan Mouton

4. Penelitian Skandinavia adalah penelitian yang dilakukan peneliti di Finlandia dan Swedia menyebutkan bahwa terdapat tiga dimensi perilaku kepemimpinan yaitu berorientasi karyawan, produksi, pengembangan.

- 1) Berorientasi karyawan yaitu pemimpin yang menekankan pada hubungan antarpribadi.
- 2) Berorientasi produksi yaitu pemimpin yang menekankan pada aspek penyelesaian teknis/tugas/pekerjaan tertentu.
- 3) Berorientasi pengembangan yaitu pemimpin yang menekankan pada eksperimentasi, mencari ide-ide baru, serta menciptakan dan mengimplementasikan perubahan.

G. Teori Kontijensi atau Teori Situasional

Teori kontijensi adalah pendekatan dalam manajemen yang menyatakan bahwa tidak ada metode atau gaya manajemen tunggal yang paling efektif dalam semua situasi. Variabel situasi yang relevan mencakup struktur tugas atas pekerjaan, tingkat stres situasi, tingkat dukungan kelompok, inteligensi dan pengalaman kepemimpinan, karakteristik pengikut seperti kepribadian, pengalaman, kemampuan dan motivasi.

Teori kontijensi menekankan bahwa keberhasilan manajer bergantung pada sejumlah faktor kontekstual, seperti situasi organisasi, tugas yang dihadapi, dan karakteristik karyawan. Dengan demikian, manajer perlu menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka dengan kondisi spesifik yang dihadapi untuk mencapai hasil yang optimal. Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Fred Fiedler pada tahun 1967.

Efektivitas kepemimpinan tergantung pada situasi dan hal-hal lain yang mampu mengisolasi kondisi dan situasi tersebut. Teori kontijensi mempertimbangkan situasi. Pendekatan baru dalam kepemimpinan adalah teori kontinjensi yang meliputi model Fiedler, teori situasional Hersey dan Blanchard, teori pertukaran pemimpin-anggota, teori jalur-sasaran, model partisipasi-pemimpin.

1. Model Fiedler (dikembangkan oleh Fred Fiedler) : teori bahwa kinerja kelompok yang efektif tergantung pada penyesuaian yang tepat antara gaya pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahan dan tingkat dimana situasi tertentu memberikan kendali dan pengaruh ke pemimpin itu. Terdapat tiga dimensi kontinjensi yang mendefinisikan faktor situasi utama yang menentukan efektivitas kepemimpinan yaitu:
 - 1) Hubungan pemimpin-anggota (baik/buruk) : tingkat keyakinan, kepercayaan, hormat bawahan terhadap pemimpin mereka
 - 2) Struktur tugas (tinggi/rendah) : tingkat pemroseduran penugasan pekerjaan (yaitu terstruktur atau tidak terstruktur)
 - 3) Kekuasaan jabatan (kuat/lemah) : tingkat pengaruh yang dimiliki pemimpin terhadap variabel kekuasaan seperti mempekerjakan, memecat, mendisiplinkan, mempromosikan, menaikkan gaji.

Fiedler menyatakan bahwa pemimpin yang berorientasi tugas berkinerja paling baik dalam situasi pengendalian tinggi dan rendah, sedangkan pemimpin yang berorientasi hubungan berkinerja paling baik dalam situasi pengendalian sedang. Perlu dilakukan penyesuaian pemimpin dan situasi, sehingga terdapat dua cara untuk memperbaiki efektivitas pemimpin yaitu:

- 1) Mengganti pimpinan agar dapat menyesuaikan dengan situasi. Jika situasi kelompok berperingkat sangat tidak disukai dan saat ini dipimpin oleh orang yang berorientasi hubungan, maka kinerja kelompok dapat diperbaiki dengan mengganti pimpinan itu dengan seseorang yang berorientasi tugas.
- 2) Mengganti situasi agar cocok dengan pemimpin, yaitu dengan melakukan restrukturisasi tugas atau meningkatkan/menurunkan kekuasaan pemimpin dalam mengendalikan faktor-faktor seperti kenaikan gaji, promosi, dan tindakan pendisiplinan.

Teori sumberdaya kognitif Fiedler dan Garcia menyatakan bahwa stres secara negatif mempengaruhi situasi dan bahwa intelegensi dan pengalaman pemimpin dapat mengikis

pengaruh stres yang dialami pemimpin tersebut. Para pemimpin sulit berpikir secara logis dan analitis ketika mereka berada dalam stres. Tingkatan stres dalam situasi tertentu akan menentukan apakah intelegensi dan pengalaman individu akan berkontribusi pada kinerja kepemimpinan.

- 1) Dalam stres rendah, intelegensi pemimpin yang tinggi berdampak pada kinerja yang tinggi, Dalam stres rendah, pengalaman pemimpin yang tinggi berdampak pada kinerja yang rendah, sehingga individu yang berpengalaman akan berkinerja lebih buruk daripada orang yang kurang berpengalaman.
 - 2) Dalam stres tinggi, intelegensi pemimpin yang tinggi berdampak pada kinerja yang rendah, sehingga individu yang cerdas akan berkinerja lebih buruk dalam peran kepemimpinan dibandingkan mitra mereka yang kurang cerdas. Dalam stres tinggi, pengalaman pemimpin yang tinggi berdampak pada kinerja yang tinggi. Dalam stres tinggi
2. Teori situasi Hersey-Blanchard adalah teori kepemimpinan situasional yang berfokus pada kesiapan pengikut, sejauhmana orang-orang mempunyai kemampuan dan kesediaan untuk menyelesaikan tugas (mulai dari sangat direktif sampai dengan sangat bebas). Teori kepemimpinan situasional mengakui pentingnya pengikut dan dibangun berdasarkan logika bahwa pemimpin dapat mengkompensasikan kemampuan dan batas-batas motivasi pengikut mereka.
- 1) Jika para pengikut tidak mampu dan tidak ingin melakukan tugas, pemimpin perlu memberikan arahan yang khusus dan jelas.
 - 2) Jika para pengikut tidak mampu dan ingin, pemimpin perlu memaparkan orientasi tugas yang tinggi untuk mengkompensasi kekurang-mampuan para pengikut dan orientasi hubungan yang tinggi untuk membuat para pengikut menyesuaikan diri dengan keinginan pemimpin.
 - 3) Jika pengikut mampu dan tidak ingin, maka pemimpin perlu menggunakan gaya yang mendukung dan partisipatif.
 - 4) Jika pengikut mampu dan ingin, maka pemimpin tidak perlu berbuat banyak.
3. Teori pertukaran pemimpin-anggota (leader member exchange, LMX) dibangun berdasarkan logika bahwa pemimpin sering bertindak sangat lain terhadap bawahan yang berbeda, dan pemimpin cenderung memiliki orang-orang favorit yang merupakan kelompok dalamnya. Para pemimpin menciptakan kelompok-dalam dan kelompok-luar. Karakteristik pengikut mendorong keputusan kategori oleh pemimpin, dan pemimpin yang melakukan pemilihan kelompok dalam dan kelompok luar
- 1) Bawahan dengan status kelompok-dalam akan berkinerja lebih tinggi, dipercaya, mendapat perhatian lebih dari pemimpin, berkemungkinan lebih besar mendapatkan hak istimewa, memiliki tingkat pengunduran diri lebih rendah, kepuasan yang lebih besar terhadap atasan, dan tingkat kepuasan keseluruhan yang lebih besar. Karena tekanan waktu, para pemimpin membangun hubungan yang istimewa dengan kelompok kecil bawahan mereka yang memiliki sikap dan karakteristik pribadi yang serupa dengan pemimpin, atau mempunyai tingkat kompetensi lebih tinggi daripada anggota kelompok-luar. Para pemimpin menginvestasikan sumber daya mereka ke orang-orang yang diharapkan berkinerja paling baik.
 - 2) Bawahan dengan status kelompok luar memperoleh sedikit waktu dengan pemimpin, menerima lebih sedikit imbalan yang diinginkan yang dikendalikan oleh pemimpin, dan mendapatkan hubungan atasan-bawahan yang didasarkan pada interaksi otoritas formal.
4. Model jalur-sasaran (part-goal theory) yang dikembangkan oleh Robert House menyatakan bahwa tugas pemimpin adalah mendampingi pengikut dalam meraih sasaran mereka dan memberikan pengarahan dan/atau dukungan yang perlu untuk menjamin sasaran mereka selaras dengan sasaran keseluruhan kelompok atau organisasi. Pemimpin

yang efektif membersihkan jalur untuk membantu pengikut mereka berangkat dari tempat awal mereka berada menuju ke pencapaian sasaran kerja mereka dan membantu melakukan perjalanan sepanjang jalur itu secara lebih mudah dengan mengurangi hambatan dan perangkap. Ada 4 perilaku kepemimpinan yaitu:

- 1) Pemimpin direktif : memberi kesempatan pengikutnya mengetahui apa yang diharapkan dari mereka, menjadwalkan pekerjaan yang akan dilakukan, dan memberikan pedoman yang spesifik mengenai cara penyelesaian tugas. Kepemimpinan direktif cenderung dipersepsikan berlebihan jika bawahan memiliki kemampuan pemahaman yang tinggi atau pengalaman yang banyak. Pemimpin yang menghabiskan waktu untuk menjelaskan tugas-tugas bila tugas itu sudah jelas atau bila karyawan mempunyai kemampuan dan pengalaman untuk menanganinya tanpa gangguan, kemungkinan besar tidak efektif karena karyawan akan melihat perilaku direktif sebagai berlebihan atau bahkan menghina. Pemimpin direktif cocok untuk tugas yang bersifat ambigu dan penuh tekanan.
- 2) Pemimpin suportif : ramah dan menunjukkan perhatian akan kebutuhan para pengikut. Pemimpin suportif cocok untuk tugas yang bersifat terstruktur dan tertata dengan baik.
- 3) Pemimpin partisipatif : berkonsultasi dengan bawahan dan menggunakan saran mereka sebelum mengambil keputusan. Pemimpin partisipatif cocok apabila bawahan memiliki lokus kendali internal, mereka yakin dapat mengendalikan nasibnya sendiri, memiliki pemahaman yang tinggi dan pengalaman yang cukup banyak.
- 4) Pemimpin berorientasi prestasi : menerapkan serangkaian sasaran yang menantang dan mengharapkan bawahan untuk berorientasi pada tingkat tertinggi mereka. Pemimpin berorientasi prestasi cocok untuk tugas yang bersifat ambigu

Pemimpin bersifat luwes dan pemimpin yang sama dapat menampakkan semua perilaku tersebut tergantung pada situasi. Kinerja dan kepuasan karyawan terpengaruh secara positif bila pemimpin mengimbangi hal-hal yang kurang dalam diri karyawan atau dalam situasi kerja.

Teori jalur-sasaran mengemukakan dua variabel situasi/kontinjensi yang melunakkan hubungan perilaku kepemimpinan-hasil yaitu:

- 1) Faktor kontinjensi lingkungan yang berada di luar kendali bawahan, yaitu struktur tugas, sistem otokratis/wewenang formal, dan kelompok kerja. Faktor lingkungan menentukan tipe perilaku pemimpin yang disyaratkan sebagai pelengkap agar keluaran bawahan maksimal.
 - 2) Faktor kontinjensi bawahan yang merupakan karakteristik pribadi bawahan, yaitu lokus kendali, pengalaman, dan kemampuan pemahaman. Faktor karakteristik pribadi bawahan menentukan cara menafsirkan lingkungan dan perilaku pimpinan.
5. Model partisipasi-pemimpin yang dikembangkan oleh Victor Vroom dan Phillip Yetton menyatakan bahwa perilaku kepemimpinan berhubungan dengan partisipasi dalam pengambilan keputusan. Teori kepemimpinan ini memberikan serangkaian aturan untuk menentukan bentuk dan banyaknya pengambilan keputusan partisipatif dalam situasi berbeda. Struktur tugas mempunyai tuntutan yang berubah-ubah untuk kegiatan rutin dan non-rutin, sehingga perilaku kepemimpinan harus menyesuaikan diri agar dapat mencerminkan struktur tugas. Model Vroom dan Arthur Jago mempertahankan lima gaya kepemimpinan mulai dari pemimpin yang mengambil keputusan sendiri sampai dengan pemimpin yang berbagi masalah dengan kelompok dan menyusun keputusan konsensus. Vroom dan Arthur Jago memperluas variabel kontinjensi menjadi 12 yaitu:
- 1) Pentingnya keputusan
 - 2) Pentingnya pencapaian komitmen pengikut terhadap keputusan
 - 3) Apakah pemimpin mempunyai informasi yang cukup sehingga mampu membuat keputusan yang baik.

- 4) Seberapa baik struktur masalah yang ada.
 - 5) Apakah keputusan otokratik akan mendapatkan komitmen pengikut
 - 6) Apakah pengikut mempercayai sasaran organisasi
 - 7) Apakah terdapat kemungkinan konflik diantara para pengikut terhadap alternatif-alternatif solusi.
 - 8) Apakah para pengikut mempunyai informasi yang cukup sehingga mampu membuat keputusan yang baik.
 - 9) Keterbatasan waktu pemimpin yang mungkin membatasi keterlibatan pengikut.
 - 10) Apakah biaya untuk menyatukan para anggota yang secara geografis tersebar itu layak
 - 11) Pentingnya pemimpin meminimalkan waktu yang diperlukan untuk membuat keputusan.
 - 12) Pentingnya penggunaa partisipasi sebagai alar untuk membangun keterampilan keputusan pengikut.
6. Teori Neo-Karismatik, yaitu teori kepemimpinan yang menekankan pada simbolisme, daya tarik emosional, dan komitmen anggota organisasi sebagai pengikut-pemimpin. Teori Neo-Karismatik meliputi (Tisnawati & Priansa, 2018):
- 1) Teori Kepemimpinan Karismatik, menyatakan bahwa pengikut membuat atribusi dari kemampuan kepemimpinan yang heroik atau luar biasa bila mereka mengamati berbagai perilaku yang ditampilkan oleh pemimpin
 - 2) Teori Kepemimpinan Transformasional, menyatakan bahwa pemimpin memberikan pertimbangan dan rangsangan ubtelektual yang diindividualkan dan yang memiliki kharisma tertentu.
 - 3) Teori Kepemimpinan Transaksional, menyatakan bahwa pemimpin memandu dan memotivasi anggota organisasi dalam arah tujuan yang ditegakkan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas tertentu.
 - 4) Teori Kepemimpinan Visioner, menyatakan bahwa pemimpin memiliki kemampuan untuk menciptakan dan mengomunikasikan visi yang realistis, dapat dipercaya, dan menarik mengenai masa depan organisasi yang tumbuh dan berkembang di masa yang akan datang.

H. Pendekatan Krisis

Seorang pemimpin dalam masa krisis harus melakukan konsentasi untuk mengkonsolidasikan seluruh sumber dayanya agar tidak tercerai berai. Hal ini menjadi pelajaran yang baik karena sering terjadi pada saat mengalami krisis, terdapat pemimpin yang justru berlarian ke sana ke mari dan tidak fokus pada konsolidasi sumber daya organisasi.

Pendekatan krisis bersifat saling melengkapi antara teori ciri kepribadian, teori perilaku, dan teori situasional. Seorang pemimpin harus mempunyai kualitas kepemimpinan yang berbasiskan ciri universal seorang pemimpin, mempunyai perilaku pemimpin ketika berada dalam kelompok kerja, menggunakan format kekuasaan pengaruh dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya, dan selalu menekankan perlunya konteks ruang dan waktu dimana kepemimpinan tersebut dilaksanakan. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan berkenaan dengan kualitas, bukan hanya bakat.

Dalam menghadapi krisis yang bersumber dari kegagalan sistem, bencana alam, masalah keuangan, konflik internal, dan masalah eksternal yang tidak terduga, maka pemimpin dihadapkan pada tantangan yang memerlukan pemahaman dan penilaian krisis, tanggapan cepat, komunikasi efektif, pengambilan keputusan yang cepat dan tepat, adaptasi dan pembelajaran, pemulihan dan pembangunan kembali. Pemimpin perlu memahami sumber dan dampak krisis, kemungkinan solusi yang tersedia, evaluasi situasi dengan cepat dan akurat untuk mengidentifikasi risiko dan peluang yang terkait dengan krisis. Pemimpin harus menjadi proaktif dan tanggap terhadap keadaan darurat, memberikan arahan yang jelas, memobilisasi

sumber daya yang diperlukan, dan mengkoordinasikan respons yang efektif dari semua pihak terkait. Pemimpin harus mampu menguasai komunikasi yang efektif, mampu menyampaikan informasi dengan jelas, terbuka, dan jujur kepada semua pemangku kepentingan, serta mendengarkan dengan cermat masukan dan kekhawatiran dari orang lain. Pemimpin harus mampu membuat keputusan yang cepat dan tepat berdasarkan informasi terbaru dan analisis risiko yang cermat, karena kondisi krisis seringkali membuat pemimpin dihadapkan pada keputusan yang sulit dalam waktu yang singkat. Pemimpin harus beradaptasi dan belajar dari pengalaman krisis, mengevaluasi respons mereka, dan melakukan perubahan yang diperlukan untuk meningkatkan kesiapan di masa depan, karena kondisi krisis sering kali memerlukan fleksibilitas dan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan yang cepat. Setelah krisis mereda, pemimpin harus memimpin upaya pemulihan dan pembangunan kembali, yang melibatkan merestrukturisasi, merevitalisasi, mengevaluasi kerusakan, mengidentifikasi pelajaran yang dipelajari, memperkuat organisasi, dan mengembangkan strategi untuk mempercepat pemulihan dan mencegah krisis serupa di masa depan.

Dengan memahami kepemimpinan di masa krisis, pemimpin mampu merespons krisis dengan cepat, adaptif, dan terorganisir sehingga dapat membantu organisasi untuk mengatasi tantangan dan bahkan tumbuh lebih kuat setelahnya. Krisis seringkali dapat merusak reputasi organisasi dan mempengaruhi kepercayaan publik, sehingga pemimpin harus aktif dalam membangun kembali kepercayaan dengan menunjukkan tanggung jawab, transparansi, dan komitmen untuk melakukan perubahan yang diperlukan. Pemimpin harus menunjukkan kestabilan emosional, keberanian, kecerdasan, integritas, dan kepercayaan diri dalam mengatasi tantangan yang dihadapi. Dalam situasi krisis, gaya kepemimpinan yang efektif dapat bervariasi tergantung pada tuntutan situasional, tingkat ketidakpastian, kecepatan perubahan, dan kebutuhan yang mendesak. Pemimpin yang efektif selama krisis seringkali berpegang pada nilai-nilai inti organisasi, seperti integritas, kejujuran, moral, etika, dan tanggung jawab, yang menjadi panduan dalam mengambil keputusan sulit dan menjaga fokus pada kepentingan jangka panjang organisasi

BAB III. GAYA KEPEMIMPINAN

A. Kepemimpinan Genetis

Gaya kepemimpinan genetis menyatakan bahwa beberapa aspek dari kepemimpinan atau perilaku kepemimpinan dapat ditentukan atau dipengaruhi oleh faktor genetis atau keturunan atau warisan genetik individu. Seseorang mungkin memiliki kecenderungan atau predisposisi bawaan untuk mengembangkan gaya kepemimpinan tertentu berdasarkan faktor-faktor genetik mereka. Meskipun genetik dapat memainkan peran dalam menentukan sifat-sifat individu yang mendasari kepemimpinan, tapi faktor lingkungan, pengalaman, karakter, keterampilan, pembelajaran, dan kontrak organisasi juga berperan penting dalam membentuk gaya kepemimpinan seseorang.

Kelebihan dari kepemimpinan genetis adalah:

1. Warisan keterampilan dan bakat, dimana individu yang mewarisi kemampuan kepemimpinan dari keluarga atau garis keturunan tertentu mungkin memiliki kecenderungan alami atau bakat yang membantu mereka menjadi pemimpin yang efektif.
2. Kontinuitas kepemimpinan, yaitu kepemimpinan yang dipertahankan dalam satu keluarga atau garis keturunan dapat membawa kontinuitas dan stabilitas dalam organisasi atau entitas yang dipimpin oleh keluarga tersebut.
3. Pemahaman kultural yang mendalam: Kepemimpinan yang berasal dari latar belakang atau budaya tertentu dapat membawa pemahaman mendalam tentang nilai-nilai, norma, dan harapan kultural, yang dapat berguna dalam memimpin organisasi.
4. Jaringan hubungan yang kuat: Kepemimpinan genetis mungkin memiliki akses ke jaringan hubungan yang kuat dan terjalin erat dengan keluarga atau komunitas mereka, yang dapat menjadi sumber dukungan dan kepercayaan dalam peran kepemimpinan.
5. Dukungan dan loyalitas keluarga: Kepemimpinan yang berbasis genetis mungkin mendapatkan dukungan dan loyalitas yang kuat dari anggota keluarga atau garis keturunan, yang dapat memperkuat legitimasi dan kekuatan kepemimpinan.

Kekurangan dari kepemimpinan genetis adalah:

1. Keterbatasan potensi. Mengasumsikan kepemimpinan terkait dengan faktor genetis dapat mengurangi dorongan untuk pengembangan diri dan pembelajaran. Individu mungkin cenderung percaya bahwa kepemimpinan mereka sudah ditentukan oleh genetika mereka, yang dapat menghambat ambisi untuk memperbaiki keterampilan kepemimpinan.
2. Keragaman terbatas. Jika kepemimpinan dipandang sebagai sifat genetis, maka hal ini dapat menyebabkan penilaian yang kurang inklusif terhadap individu yang memiliki latar belakang genetis yang berbeda. Hal ini dapat menghambat keragaman dalam kepemimpinan dan mempersempit pool potensial pemimpin.
3. Rasa kehilangan kontrol. Menerima bahwa kepemimpinan ditentukan oleh faktor genetis dapat membuat individu merasa kurang memiliki kendali atas peran mereka dalam pengembangan kepemimpinan mereka. Hal ini dapat mengurangi motivasi untuk meningkatkan keterampilan kepemimpinan mereka melalui usaha aktif.
4. Risiko generalisasi berlebihan. Mengaitkan kepemimpinan dengan faktor genetis dapat menyebabkan generalisasi yang berlebihan tentang kemampuan atau karakteristik individu berdasarkan pada keturunan mereka, tanpa memperhitungkan pengaruh lingkungan, pendidikan, keterampilan, sikap, perilaku, dan pengalaman pada perkembangan kepemimpinan.

B. Kepemimpinan Personal

Gaya kepemimpinan personal adalah pendekatan kepemimpinan yang berpusat pada kepribadian, nilai-nilai, dan karakteristik unik dari seorang pemimpin. Gaya ini menekankan pada penggunaan kualitas individu dan pengalaman pribadi pemimpin untuk mempengaruhi dan menginspirasi orang lain. Gaya kepemimpinan personal dapat sangat efektif dalam menciptakan ikatan yang kuat antara pemimpin dan anggota tim, meningkatkan motivasi dan kinerja individu, serta membangun budaya kerja yang positif dan inklusif. Ciri-ciri utama dari gaya kepemimpinan personal meliputi:

1. **Autentisitas.** Pemimpin menggunakan kepribadian dan nilai-nilai pribadinya secara konsisten dalam kepemimpinan mereka. Mereka berkomunikasi secara jujur dan terbuka, dan mempertahankan konsistensi antara kata-kata dan tindakan mereka.
2. **Empati.** Pemimpin personal memiliki kemampuan untuk memahami dan menghubungkan diri dengan orang lain secara emosional. Mereka mendengarkan dengan empati, mengakui perasaan dan perspektif orang lain, dan berusaha memahami kebutuhan dan kekhawatiran mereka.
3. **Kekuatan dalam kepekaan.** Gaya kepemimpinan personal menekankan pada penggunaan kekuatan dalam kepekaan, di mana pemimpin menggali dan memanfaatkan sifat-sifat unik mereka untuk mempengaruhi orang lain. Mereka dapat memanfaatkan kekuatan pribadi mereka untuk memotivasi, menginspirasi, dan memimpin dengan efektif.
4. **Pembelajaran Seumur Hidup.** Pemimpin personal mengadopsi sikap pembelajaran seumur hidup, mereka terus-menerus mencari peluang untuk tumbuh dan berkembang secara pribadi dan profesional. Mereka menerima umpan balik dengan baik dan melihat setiap situasi sebagai kesempatan untuk belajar dan meningkatkan diri.
5. **Keterlibatan Emosional.** Pemimpin personal terlibat secara emosional dengan anggota tim dan membangun hubungan yang kuat dengan mereka. Mereka menunjukkan perhatian yang tulus terhadap kesejahteraan dan perkembangan individu dalam tim mereka.
6. **Fleksibilitas.** Pemimpin personal mampu beradaptasi dengan berbagai situasi dan orang. Mereka menggunakan pendekatan yang fleksibel dan responsif terhadap kebutuhan dan preferensi orang lain, tanpa kehilangan identitas atau integritas pribadi mereka.
7. **Pemberdayaan.** Gaya kepemimpinan personal mendorong pemberdayaan individu dan memberikan ruang bagi kreativitas, inisiatif, dan kepemilikan atas tugas-tugas. Mereka mendorong orang lain untuk mengambil tanggung jawab atas keputusan dan tindakan mereka sendiri.

Kepemimpinan personal dapat menjadi pendekatan yang efektif dalam menciptakan budaya kerja yang inklusif, memotivasi anggota tim, dan mencapai tujuan organisasi secara lebih efektif. Kelebihan dari kepemimpinan personal yaitu:

1. **Autentik.** Pemimpin personal cenderung autentik dan konsisten dalam perilaku serta nilai-nilai mereka. Mereka tidak perlu berpura-pura atau berperan, yang membuat mereka lebih mudah dipercaya dan dihormati oleh orang lain.
2. **Hubungan yang kuat.** Kepemimpinan personal memungkinkan pemimpin untuk membangun hubungan yang kuat dan bermakna dengan anggota tim. Keterlibatan emosional dan kesadaran terhadap kebutuhan individu membantu menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung.
3. **Motivasi yang tinggi.** Pemimpin personal mampu memotivasi anggota tim dengan cara yang lebih personal dan relevan. Mereka memahami kebutuhan dan aspirasi individu, dan mendorong mereka untuk mencapai potensi terbaik mereka.
4. **Kepemimpinan yang inspiratif.** Gaya kepemimpinan personal sering kali menginspirasi orang lain untuk beraksi dan mencapai tujuan bersama. Keteladanan dan keterlibatan emosional pemimpin dapat mengilhami anggota tim untuk melakukan yang terbaik.

5. Fleksibilitas. Pemimpin personal cenderung lebih fleksibel dan responsif terhadap kebutuhan dan preferensi individu dalam tim. Mereka dapat menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka sesuai dengan situasi dan orang yang berbeda.
6. Pemberdayaan individu. Kepemimpinan personal mendorong pemberdayaan individu dengan memberikan ruang bagi kreativitas, inisiatif, dan kepemilikan atas tugas-tugas. Hal ini dapat meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan kinerja anggota tim.
7. Pengembangan hubungan kerja yang kuat. Pemimpin personal membangun hubungan kerja yang kuat dengan anggota tim, yang membantu meningkatkan komunikasi, kolaborasi, dan kepercayaan di antara mereka.
8. Resolusi konflik yang efektif. Kepemimpinan personal memungkinkan pemimpin untuk menangani konflik secara lebih efektif dengan mendengarkan dengan empati, menempatkan diri dalam posisi orang lain, dan mencari solusi yang memuaskan bagi semua pihak.
9. Pembelajaran seumur hidup. Gaya kepemimpinan personal mendorong pemimpin dan anggota tim untuk terus belajar dan berkembang sepanjang hidup mereka. Ini menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan inovasi berkelanjutan.
10. Peningkatan kepuasan dan kesejahteraan. Kepemimpinan personal dapat meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan anggota tim dengan memperhatikan kebutuhan, aspirasi, dan perasaan mereka. Ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan memuaskan bagi semua orang yang terlibat.

Kepemimpinan personal juga memiliki beberapa kekurangan yang perlu dipertimbangkan yaitu:

1. Keterbatasan kapasitas. Gaya kepemimpinan personal dapat menjadi tidak efektif dalam organisasi yang besar atau kompleks, di mana pemimpin perlu mengelola banyak anggota tim atau unit kerja yang berbeda.
2. Subyektivitas. Kepemimpinan personal dapat menjadi subyektif dalam pengambilan keputusan, karena cenderung didasarkan pada nilai-nilai, preferensi, atau pengalaman pribadi pemimpin, daripada pada data atau fakta yang objektif.
3. Kesulitan dalam delegasi. Pemimpin personal mungkin kesulitan untuk melibatkan anggota tim dalam tanggung jawab dan pengambilan keputusan, karena cenderung mempertahankan kendali yang lebih besar atas tugas-tugas dan proyek-proyek.
4. Ketergantungan pada pemimpin. Kepemimpinan personal dapat menciptakan ketergantungan pada pemimpin tunggal, yang dapat menjadi tidak berkelanjutan jika pemimpin tersebut mengalami kesulitan atau meninggalkan organisasi.
5. Kesulitan dalam pengembangan tim. Kepemimpinan personal mungkin kurang efektif dalam mengembangkan tim yang mandiri dan berdaya saing, karena cenderung lebih fokus pada hubungan pribadi dengan anggota tim daripada pada pengembangan keterampilan dan kapasitas mereka.
6. Rentan terhadap bias. Gaya kepemimpinan personal rentan terhadap bias subjektif, karena pengambilan keputusan dan interaksi pemimpin dengan anggota tim dapat dipengaruhi oleh preferensi pribadi, persepsi, atau pendapat yang mungkin tidak objektif.
7. Kesulitan dalam menyampaikan umpan balik kritis. Pemimpin personal mungkin mengalami kesulitan dalam memberikan umpan balik yang kritis atau konstruktif kepada anggota tim, karena cenderung mencoba untuk menjaga hubungan yang harmonis dan positif.
8. Tidak efektif dalam situasi krisis. Gaya kepemimpinan personal mungkin kurang efektif dalam menghadapi situasi krisis atau tekanan tinggi di mana keputusan cepat dan tindakan tegas diperlukan.

9. Tidak efektif dalam situasi konflik. Gaya kepemimpinan personal mungkin tidak efektif dalam menangani konflik atau ketegangan antar anggota tim, karena cenderung menghindari konfrontasi atau konflik yang dapat merusak hubungan personal.
10. Kurang fleksibel dalam adaptasi. Kepemimpinan personal mungkin kurang fleksibel dalam mengadaptasi diri terhadap perubahan lingkungan atau situasi, karena cenderung mempertahankan pola perilaku dan nilai-nilai yang telah mapan.

C. Kepemimpinan Non Personal

Gaya kepemimpinan non-personal, juga dikenal sebagai kepemimpinan impersonal, adalah pendekatan kepemimpinan yang lebih berorientasi pada tugas dan proses daripada pada hubungan interpersonal antara pemimpin dan anggota tim. Dalam gaya ini, pemimpin lebih fokus pada pemenuhan tujuan dan pencapaian hasil daripada pada pengembangan hubungan personal dengan anggota tim. Ciri-ciri utama dari gaya kepemimpinan non-personal meliputi:

1. Orientasi pada tugas. Pemimpin non-personal lebih berfokus pada penyelesaian tugas dan pencapaian tujuan daripada pada pengembangan hubungan personal dengan anggota tim. Mereka menekankan pada penugasan tugas, pengawasan, dan evaluasi kinerja.
2. Transaksional. Gaya kepemimpinan non-personal sering kali transaksional, di mana pemimpin memberikan penghargaan atau hukuman berdasarkan pencapaian atau ketidakberhasilan anggota tim dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.
3. Pemberian arahan yang jelas. Pemimpin non-personal cenderung memberikan arahan yang jelas dan spesifik kepada anggota tim mengenai apa yang diharapkan dari mereka dalam hal tugas dan kinerja.
4. Keterlibatan minim dalam pengembangan hubungan. Pemimpin non-personal tidak terlalu terlibat secara emosional atau personal dengan anggota tim. Mereka lebih cenderung menjaga jarak profesional dan fokus pada penugasan tugas dan pencapaian tujuan.
5. Orientasi pada penghargaan dan hukuman. Gaya kepemimpinan non-personal cenderung menggunakan penghargaan atau hukuman sebagai insentif untuk meningkatkan kinerja anggota tim. Ini dapat mencakup bonus, pengakuan, atau penugasan tugas tambahan sebagai penghargaan, serta teguran atau sanksi sebagai hukuman.
6. Evaluasi kinerja yang berbasis pada hasil. Pemimpin non-personal melakukan evaluasi kinerja berdasarkan pencapaian hasil dan pencapaian tujuan yang ditetapkan, dan memberikan umpan balik berdasarkan kinerja tersebut.
7. Pengambilan keputusan taktis. Pemimpin non-personal cenderung membuat keputusan secara taktis berdasarkan kepentingan organisasi dan pencapaian tujuan, tanpa terlalu mempertimbangkan preferensi atau kebutuhan individu dalam tim.
8. Stabilitas dan prediktabilitas. Gaya kepemimpinan non-personal menciptakan stabilitas dan prediktabilitas dalam hubungan kepemimpinan berikutnya, karena arahan dan harapan yang jelas dari pemimpin.
9. Kepemimpinan berbasis otoritas. Pemimpin non-personal menggunakan otoritas formal mereka untuk mengatur dan mengarahkan anggota tim, tanpa terlalu memperhatikan kebutuhan atau preferensi individual.
10. Kurang menonjolkan emosi atau hubungan personal dalam hubungan kepemimpinan. Fokusnya lebih pada efisiensi tugas dan pencapaian tujuan daripada pada koneksi interpersonal.

Keberhasilan kepemimpinan non-personal dapat bervariasi tergantung pada situasi dan konteks organisasi. Kepemimpinan yang efektif sering kali memerlukan keseimbangan antara aspek tugas dan aspek hubungan interpersonal. Gaya kepemimpinan non-personal memiliki

beberapa kelebihan yang mencakup efisiensi dalam pencapaian tujuan dan pengelolaan tugas, yaitu:

1. Efisiensi dalam penyelesaian tugas. Kepemimpinan non-personal cenderung lebih efisien dalam menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan, karena fokusnya pada arahan yang jelas dan tugas yang ditetapkan.
2. Keteraturan dan prediktabilitas. Gaya kepemimpinan non-personal menciptakan lingkungan yang stabil dan prediktabel, karena anggota tim tahu apa yang diharapkan dari mereka, serta konsekuensi yang mungkin terjadi berdasarkan pencapaian atau ketidakberhasilan mereka.
3. Penghargaan berbasis kinerja. Pemimpin non-personal cenderung menggunakan sistem penghargaan yang berbasis pada kinerja, yang dapat memberikan insentif kepada anggota tim untuk meningkatkan kinerja mereka.
4. Orientasi pada hasil. Gaya kepemimpinan non-personal berorientasi pada pencapaian hasil dan tujuan organisasi. Ini dapat memotivasi anggota tim untuk bekerja menuju tujuan bersama.
5. Efektivitas dalam situasi yang memerlukan keputusan cepat: Pemimpin non-personal lebih efektif dalam mengambil keputusan cepat dalam situasi yang memerlukan tindakan tegas dan taktis.
6. Penyederhanaan pengelolaan. Kepemimpinan non-personal dapat menyederhanakan pengelolaan tim dengan memberikan arahan yang jelas dan tugas-tugas yang spesifik, mengurangi kompleksitas dalam koordinasi dan pengawasan.
7. Otoritas formal yang jelas. Pemimpin non-personal memegang otoritas formal yang jelas, yang dapat memberikan struktur dan ketertiban dalam organisasi atau tim.
8. Berbasis penghargaan dan hukuman. Pemimpin non-personal menggunakan sistem penghargaan dan hukuman secara efektif untuk membentuk perilaku dan motivasi anggota tim.
9. Evaluasi kinerja yang objektif. Pemimpin non-personal cenderung melakukan evaluasi kinerja berdasarkan hasil yang terukur dan objektif, yang dapat memberikan dasar yang jelas untuk memberikan umpan balik dan pengembangan.
10. Pemahaman yang jelas tentang peran dan tanggung jawab. Anggota tim dalam kepemimpinan non-personal memiliki pemahaman yang jelas tentang peran, tanggung jawab, dan harapan mereka dalam mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan non-personal memiliki beberapa kekurangan yang perlu dipertimbangkan, yaitu:

1. Kurangnya koneksi dan hubungan personal. Kepemimpinan non-personal cenderung mengabaikan atau kurang memperhatikan aspek hubungan personal antara pemimpin dan anggota tim. Ini dapat mengurangi motivasi, keterlibatan, dan kepercayaan dalam tim.
2. Keterbatasan dalam pengembangan individu. Gaya kepemimpinan non-personal mungkin kurang efektif dalam pengembangan keterampilan, kemampuan, dan potensi individu dalam tim. Fokus yang terlalu kuat pada tugas dan hasil dapat mengabaikan kebutuhan individu untuk pertumbuhan dan pengembangan pribadi.
3. Kurangnya fleksibilitas dalam pengambilan keputusan. Pemimpin non-personal cenderung mengikuti prosedur yang telah ditetapkan dan kurang fleksibel dalam mengambil keputusan yang melibatkan situasi yang kompleks atau tidak terduga.
4. Kurangnya kreativitas dan inovasi. Kepemimpinan non-personal mungkin menghambat kreativitas dan inovasi dalam tim, karena fokusnya yang terlalu kuat pada pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan dan kurang memberikan ruang bagi eksperimen atau ide baru.
5. Resistensi terhadap perubahan. Kepemimpinan non-personal cenderung mempertahankan status quo dan kurang responsif terhadap perubahan yang mungkin

terjadi dalam lingkungan atau pasar, karena lebih fokus pada kepatuhan terhadap aturan dan prosedur yang ada.

6. Kurangnya motivasi intrinsik. Pemimpin non-personal menggunakan insentif eksternal, seperti penghargaan dan hukuman, untuk memotivasi anggota tim. Ini dapat mengurangi motivasi intrinsik anggota tim, yang merupakan dorongan yang lebih berkelanjutan untuk mencapai tujuan.
7. Berisiko terlalu fokus pada kuantitas daripada kualitas. Gaya kepemimpinan non-personal mungkin memunculkan risiko terlalu fokus pada pencapaian target kuantitatif tanpa memperhatikan kualitas pekerjaan atau dampak jangka panjang.
8. Keterbatasan dalam memotivasi tim. Kepemimpinan non-personal mungkin kurang efektif dalam memotivasi anggota tim untuk mencapai lebih dari yang diharapkan atau untuk melakukan yang terbaik dalam situasi yang menantang.
9. Kesulitan dalam membangun kepercayaan dan keterlibatan. Kurangnya fokus pada hubungan personal dapat menyulitkan pemimpin untuk membangun kepercayaan, keterlibatan, dan komitmen yang kuat dari anggota tim.
10. Berisiko menimbulkan stres dan kepuasan kerja yang rendah. Kepemimpinan non-personal yang terlalu fokus pada hasil dan tugas dapat menyebabkan stres dan kepuasan kerja yang rendah di antara anggota tim, terutama jika mereka merasa tidak diakui atau dihargai atas kontribusi mereka

D. Kepemimpinan Otoriter

Gaya kepemimpinan otoriter, juga dikenal sebagai autokratis, adalah pendekatan kepemimpinan di mana pemimpin mengambil keputusan secara tunggal tanpa melibatkan anggota tim atau bawahan dalam proses pengambilan keputusan. Pemimpin dalam gaya ini memberikan arahan yang jelas, memberlakukan aturan dan prosedur yang ketat, serta menekankan pada ketaatan terhadap otoritas dan hierarki. Ciri-ciri utama dari gaya kepemimpinan otoriter meliputi:

1. Pemimpin sentral. Pemimpin dalam gaya ini memiliki kendali penuh atas pengambilan keputusan dan arah organisasi atau tim. Mereka mengambil keputusan secara tunggal tanpa konsultasi atau partisipasi dari anggota tim.
2. Arahan yang tegas. Pemimpin memberikan arahan yang jelas dan spesifik kepada anggota tim tentang apa yang harus dilakukan, bagaimana melakukannya, dan kapan harus melakukannya. Ini sering kali termasuk pemberian instruksi yang rinci dan aturan yang ketat.
3. Ketidakberdayaan anggota tim. Anggota tim cenderung memiliki sedikit atau tidak ada kebebasan atau tanggung jawab dalam pengambilan keputusan atau pelaksanaan tugas. Semua keputusan dan instruksi berasal dari pemimpin.
4. Penegakan aturan dan disiplin. Pemimpin otoriter menegakkan aturan dan disiplin dengan tegas, sering kali dengan sanksi atau konsekuensi yang jelas bagi mereka yang melanggar atau tidak mematuhi perintah.
5. Konsentrasi pada kinerja dan efisiensi. Gaya kepemimpinan otoriter menekankan pada pencapaian hasil dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas. Pemimpin berfokus pada memastikan bahwa tujuan dan target organisasi atau tim tercapai.
6. Komunikasi satu arah, yaitu dari pemimpin ke anggota tim. Pemimpin memberikan instruksi dan informasi tanpa memberikan ruang bagi umpan balik atau partisipasi dari anggota tim.
7. Rendahnya keterlibatan anggota tim. Anggota tim mungkin merasa kurang termotivasi atau kurang terlibat dalam pekerjaan, karena kurangnya kebebasan dan tanggung jawab dalam pengambilan keputusan atau pelaksanaan tugas.

8. Ketidaknyamanan dengan perubahan. Pemimpin otoriter cenderung tidak nyaman dengan perubahan atau ide-ide baru yang berasal dari bawahan, karena mereka cenderung mempertahankan kendali atas proses dan keputusan.

Gaya kepemimpinan otoriter dapat efektif dalam situasi-situasi tertentu, seperti dalam keadaan krisis atau ketika keputusan cepat diperlukan. Beberapa kelebihan dari kepemimpinan otoriter termasuk:

1. Pengambilan keputusan yang cepat dan efisien karena semua keputusan dibuat oleh pemimpin tanpa perlu berkonsultasi atau melibatkan anggota tim.
2. Ketegasan dalam arahan. Pemimpin otoriter memberikan arahan yang jelas dan tegas kepada anggota tim, yang membantu menghindari kebingungan atau ambiguitas dalam pelaksanaan tugas.
3. Penegakan disiplin. Gaya kepemimpinan otoriter cenderung efektif dalam menegakkan disiplin karena pemimpin memberlakukan aturan dan standar dengan tegas, yang dapat mengurangi peluang untuk pelanggaran atau perilaku yang tidak diinginkan.
4. Konsentrasi pada hasil. Kepemimpinan otoriter cenderung sangat fokus pada pencapaian hasil dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas, yang dapat membantu mencapai tujuan organisasi atau tim dengan cepat.
5. Cocok untuk situasi krisis atau darurat di mana keputusan cepat dan tegas diperlukan, kepemimpinan otoriter dapat memberikan arah dan ketenangan yang diperlukan untuk mengatasi tantangan.
6. Klarifikasi peran dan tanggung jawab. Pemimpin otoriter memberikan arahan yang jelas tentang peran dan tanggung jawab anggota tim, yang membantu menghindari kebingungan atau tumpang tindih dalam tugas dan kewajiban.
7. Ketegasan dalam penegakan standar kualitas. Gaya kepemimpinan ini dapat membantu memastikan bahwa standar kualitas dan kinerja yang tinggi dipertahankan, karena pemimpin menetapkan standar yang tinggi dan menegakkan mereka dengan tegas.
8. Dapat mengatasi ketidakpastian. Dalam situasi di mana anggota tim mungkin tidak yakin tentang apa yang harus dilakukan, kepemimpinan otoriter dapat memberikan arahan yang jelas dan membantu mengatasi ketidakpastian.
9. Pengambilan risiko yang terkendali. Kepemimpinan otoriter dapat membantu mengurangi risiko dalam pengambilan keputusan karena semua keputusan dibuat oleh pemimpin, yang dapat membantu menghindari kegagalan atau kesalahan.

Dalam beberapa kasus, gaya kepemimpinan otoriter dapat menghambat kreativitas, motivasi, dan partisipasi anggota tim. Gaya kepemimpinan otoriter dapat menciptakan lingkungan kerja yang kurang inklusif, kurangnya motivasi dan inovasi, serta kurangnya kepuasan kerja di antara anggota tim. Kepemimpinan otoriter memiliki beberapa kekurangan yang perlu dipertimbangkan, yaitu:

1. Kurangnya motivasi dan keterlibatan. Gaya kepemimpinan otoriter cenderung mengurangi motivasi intrinsik dan keterlibatan anggota tim, karena anggota tim mungkin merasa kurang dihargai atau kurang memiliki kendali atas pekerjaan mereka.
2. Keterbatasan dalam pengembangan karyawan. Kepemimpinan otoriter dapat menghambat pengembangan karyawan karena kurangnya kesempatan untuk belajar, berkembang, atau mengambil inisiatif dalam lingkungan kerja yang terlalu terkendali.
3. Kurangnya inovasi dan kreativitas. Gaya kepemimpinan otoriter dapat menghambat inovasi dan kreativitas karena anggota tim mungkin merasa tidak nyaman untuk menyoroti ide-ide baru atau melakukan eksperimen dalam lingkungan yang sangat terstruktur. Kepemimpinan otoriter sering kali menghasilkan solusi yang kurang kreatif karena keputusan dibuat oleh satu orang tanpa mempertimbangkan berbagai perspektif atau ide dari anggota tim.

4. Ketegangan dalam hubungan kerja. Kepemimpinan otoriter sering kali menciptakan ketegangan dalam hubungan kerja karena anggota tim mungkin merasa tidak dihargai atau tidak memiliki kebebasan untuk menyuarakan pendapat atau memperjuangkan kepentingan mereka.
5. Rendahnya kepuasan kerja. Gaya kepemimpinan otoriter dapat menyebabkan rendahnya kepuasan kerja di antara anggota tim karena kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan, kurangnya otonomi, dan kurangnya penghargaan terhadap kontribusi individu.
6. Kurangnya fleksibilitas. Pemimpin otoriter cenderung kurang fleksibel dalam menghadapi perubahan atau situasi yang tidak terduga karena kurangnya keterlibatan dan partisipasi anggota tim dalam proses pengambilan keputusan.
7. Berisiko dapat menyebabkan pemborosan sumber daya karena keputusan dibuat oleh pemimpin tanpa pertimbangan atau masukan dari anggota tim yang mungkin memiliki pengetahuan atau wawasan yang berharga.
8. Karyawan mungkin menunjukkan resistensi terhadap otoritas dan aturan yang ketat, yang dapat mengurangi efektivitas dan keefektifan dari kepemimpinan otoriter.
9. Kurangnya pengembangan keterampilan kolaboratif atau kepemimpinan di antara anggota tim karena kurangnya kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan atau kerja tim.
10. Kurang memperhatikan kebutuhan dan preferensi individual anggota tim, yang dapat menyebabkan kurangnya perhatian terhadap kebutuhan individu dan kurangnya pengembangan karyawan secara personal.
11. Gaya kepemimpinan otoriter dapat menciptakan ketergantungan pada pemimpin tunggal, yang dapat menjadi tidak berkelanjutan jika pemimpin tersebut mengalami kesulitan atau meninggalkan organisasi.
12. Anggota tim mungkin merasa tidak memiliki otonomi atau kemandirian dalam pelaksanaan tugas karena semua arahan dan keputusan berasal dari pemimpin.

E. Kepemimpinan Direktif

Gaya kepemimpinan direktif adalah pendekatan kepemimpinan di mana pemimpin memberikan arahan yang jelas, tugas-tugas yang spesifik, dan memantau kinerja anggota tim secara ketat. Pemimpin dalam gaya ini menetapkan standar yang tinggi dan menentukan langkah-langkah yang harus diambil untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Karakteristik utama dari gaya kepemimpinan direktif meliputi:

1. Arahan yang jelas. Pemimpin memberikan arahan yang tegas dan spesifik kepada anggota tim tentang apa yang harus dilakukan, bagaimana melakukannya, dan kapan harus melakukannya.
2. Pengawasan yang ketat. Pemimpin memantau kinerja anggota tim secara ketat dan memberikan umpan balik secara teratur untuk memastikan bahwa tugas-tugas dilaksanakan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Pemimpin memiliki kepercayaan yang rendah terhadap bawahannya dalam melaksanakan pekerjaan.
3. Pemimpin memberikan tugas-tugas yang spesifik kepada anggota tim, dengan batas waktu yang jelas, untuk memastikan pencapaian tujuan yang ditetapkan.
4. Menekankan pada ketaatan terhadap prosedur dan aturan yang telah ditetapkan untuk memastikan efisiensi dan konsistensi dalam pelaksanaan tugas.
5. Pemimpin mengambil keputusan tunggal tanpa melibatkan anggota tim dalam proses pengambilan keputusan, terutama dalam hal-hal yang terkait dengan pelaksanaan tugas sehari-hari. Penyelesaian masalah dan pengambilan keputusan merupakan tanggung jawab penuh pemimpin.
6. Konsentrasi pada efisiensi. Pemimpin berfokus pada pencapaian tujuan dengan cara yang efisien, sehingga menghindari pemborosan waktu atau sumber daya.

7. Pemimpin menggunakan sistem penghargaan dan hukuman berbasis kinerja untuk memotivasi anggota tim untuk mencapai target yang ditetapkan.
8. Komunikasi satu arah, yaitu dari pemimpin ke anggota tim. Pemimpin memberikan instruksi dan umpan balik tanpa memberikan ruang bagi partisipasi anggota tim.
9. Ketegasan dalam menegakkan standar yang tinggi dalam kinerja dan perilaku anggota tim, dan menindak tegas pelanggaran atau ketidakpatuhan terhadap standar tersebut.
10. Fokus pada pencapaian hasil dan pencapaian tujuan yang ditetapkan, dengan menekankan pada kinerja dan efisiensi dalam mencapai tujuan tersebut.

Kepemimpinan direktif juga memiliki beberapa kelebihan yang perlu dipertimbangkan yaitu:

1. Pemimpin memberikan arahan jelas, tegas dan spesifik kepada anggota tim, yang membantu menghindari kebingungan atau ambiguitas dalam pelaksanaan tugas.
2. Pemimpin sangat fokus pada efisiensi, pencapaian tujuan dengan cara yang efisien, sehingga menghindari pemborosan waktu atau sumber daya.
3. Pemimpin menetapkan standar yang tinggi dalam kinerja dan perilaku anggota tim, yang dapat memotivasi mereka untuk mencapai hasil terbaik.
4. Ketegasan dalam menegakkan standar yang tinggi dalam kinerja dan perilaku anggota tim, dan menindak tegas pelanggaran atau ketidakpatuhan terhadap standar tersebut.
5. Pemimpin menetapkan tugas-tugas yang jelas dan spesifik kepada anggota tim, sering kali dengan batas waktu yang jelas, untuk memastikan pencapaian tujuan yang ditetapkan.
6. Pemimpin mengambil keputusan secara cepat dan tegas, tanpa perlu berkonsultasi atau melibatkan anggota tim dalam proses pengambilan keputusan.
7. Klarifikasi peran dan tanggung jawab. Pemimpin memberikan arahan yang jelas tentang peran dan tanggung jawab anggota tim, yang membantu menghindari kebingungan atau tumpang tindih dalam tugas dan kewajiban.
8. Pengawasan yang ketat. Pemimpin memantau kinerja anggota tim secara ketat dan memberikan umpan balik secara teratur untuk memastikan bahwa tugas-tugas dilaksanakan sesuai dengan standar yang ditetapkan.
9. Pemimpin menggunakan sistem penghargaan dan hukuman berbasis kinerja untuk memotivasi anggota tim untuk mencapai target yang ditetapkan.
10. Pemimpin menunjukkan ketegasan dalam memberikan arahan kepada anggota tim, yang membantu mengarahkan upaya mereka menuju pencapaian tujuan yang ditetapkan.

Kepemimpinan direktif juga memiliki beberapa kekurangan yang perlu dipertimbangkan yaitu:

1. Ketergantungan pada pemimpin. Kepemimpinan direktif dapat menciptakan ketergantungan pada pemimpin tunggal, yang dapat menjadi tidak berkelanjutan jika pemimpin tersebut mengalami kesulitan atau meninggalkan organisasi.
2. Kurangnya inovasi dan kreativitas. Gaya kepemimpinan direktif menghambat inovasi dan kreativitas karena anggota tim mungkin merasa tidak nyaman atau tidak termotivasi untuk menyuarakan ide-ide baru dalam lingkungan yang terlalu terstruktur.
3. Rendahnya keterlibatan dan motivasi. Anggota tim mungkin merasa kurang termotivasi atau kurang terlibat dalam pekerjaan karena mereka tidak memiliki kebebasan untuk menyuarakan pendapat atau berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.
4. Kurangnya pengembangan karyawan. Kepemimpinan direktif dapat menghambat pengembangan karyawan karena kurangnya kesempatan untuk belajar, berkembang, atau mengambil inisiatif dalam lingkungan kerja yang terlalu terkendali.
5. Kurangnya otonomi dan kemandirian. Anggota tim mungkin merasa tidak memiliki otonomi atau kemandirian dalam pelaksanaan tugas karena semua arahan dan keputusan berasal dari pemimpin.

6. Ketegangan dalam hubungan kerja. Kepemimpinan direktif menciptakan ketegangan dalam hubungan kerja karena anggota tim mungkin merasa tidak dihargai atau tidak memiliki kesempatan untuk menyuarakan pendapat atau memperjuangkan kepentingan mereka.
7. Rendahnya kreativitas solusi. Gaya kepemimpinan direktif dapat menghasilkan solusi yang kurang kreatif karena keputusan dibuat oleh satu orang tanpa mempertimbangkan berbagai perspektif atau ide dari anggota tim.
8. Kurangnya pengembangan keterampilan kepemimpinan. Gaya kepemimpinan direktif tidak mempromosikan pengembangan keterampilan kepemimpinan di antara anggota tim karena kurangnya kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan atau kerja tim.
9. Resistensi terhadap otoritas. Anggota tim mungkin menunjukkan resistensi terhadap otoritas dan aturan yang ketat, yang dapat mengurangi efektivitas dan keefektifan dari kepemimpinan direktif.
10. Ketidakpuasan kerja. Kepemimpinan direktif dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja di antara anggota tim karena kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan, kurangnya otonomi, dan kurangnya penghargaan terhadap kontribusi individu.

F. Kepemimpinan Kharismatik

Gaya kepemimpinan kharismatik adalah pendekatan kepemimpinan di mana seorang pemimpin menarik pengikut dengan daya tarik pribadi dan karakteristik kharismatiknya. Pemimpin kharismatik memiliki kemampuan untuk menginspirasi, memotivasi, dan memengaruhi orang lain dengan karisma dan visi yang kuat. Kepemimpinan Kharismatik adalah jenis kepemimpinan yang dipandang oleh para pengikut sebagai suatu sikap heroik atau gaya kepemimpinan yang luar biasa. Orang yang bekerja bagi pemimpin kharismatik termotivasi untuk mengeluarkan upaya kerja ekstra, dan mengungkapkan kepuasan yang lebih besar karena bawahan menyukai pemimpin mereka. Kepemimpinan kharismatik paling cocok ketika tugas pengikut memiliki komponen ideologis (pemimpin politik, pemimpin agama, pemimpin waktu perang), atau ketika lingkungan memiliki tingkat stres dan ketidakpastian yang tinggi (pemimpin perusahaan bisnis yang memperkenalkan produk yang benar-benar baru, pemimpin perusahaan yang menghadapi krisis yang mengancam kehidupannya, pemimpin perusahaan yang berada di ambang kebangkrutan sehingga membutuhkan pemimpin dengan gagasan yang luar biasa). Karakteristik utama dari gaya kepemimpinan kharismatik meliputi:

1. Kepribadian kharismatik. Pemimpin kharismatik memiliki kepribadian yang menarik dan menonjol, yang menarik perhatian dan memengaruhi orang lain.
2. Visi yang kuat. Pemimpin kharismatik memiliki visi yang jelas dan inspiratif tentang masa depan, yang mereka komunikasikan dengan penuh semangat kepada pengikut mereka. Visi pimpinan ditunjukkan dengan sasaran ideal yang berharap masa depan lebih baik daripada status quo, dan mampu mengklasifikasi pentingnya visi yang dapat dipahami orang lain
3. Kemampuan berbicara yang menarik. Pemimpin kharismatik mampu berbicara dengan cara yang meyakinkan dan memotivasi, dan mereka sering menggunakan bahasa yang kuat dan metafora yang membangkitkan emosi.
4. Empati yang tinggi. Meskipun memiliki kepribadian yang kuat, pemimpin kharismatik juga memiliki tingkat empati yang tinggi dan mampu berhubungan dengan pengikut mereka secara pribadi. Pemimpin kharismatik sangat pengertian terhadap kemampuan orang lain dan responsif terhadap kebutuhan dan perasaan bawahan
5. Kepercayaan yang kuat. Pemimpin kharismatik memancarkan kepercayaan diri yang kuat dan keyakinan dalam visi dan tujuan mereka, yang membantu mendapatkan kepercayaan pengikut.

6. Kemampuan mengatasi rintangan. Pemimpin kharismatik memiliki kemampuan untuk mengatasi rintangan dan tantangan dengan optimisme dan determinasi yang tinggi, yang menginspirasi pengikut mereka untuk melakukan hal yang sama.
7. Kesiapan untuk mengambil risiko. Pemimpin kharismatik sering memiliki kesediaan untuk mengambil risiko dan mencoba hal-hal baru, yang menciptakan atmosfer inovasi dan eksperimen. Pemimpin kharismatik bersedia mengambil risiko pribadi, menanggung biaya besar, dan terlibat ke dalam pengorbanan diri untuk mencapai visi tersebut
8. Penghargaan terhadap pengikut. Pemimpin kharismatik sangat menghargai pengikut mereka dan mengakui kontribusi mereka, yang membantu membangun hubungan yang kuat dan berkelanjutan.
9. Penciptaan iklim yang positif. Pemimpin kharismatik menciptakan iklim yang positif dan membangkitkan semangat di antara pengikut mereka, yang membantu meningkatkan motivasi dan kinerja.
10. Keterlibatan pribadi. Pemimpin kharismatik sering terlibat secara pribadi dengan pengikut mereka, mendengarkan ide-ide dan masukan mereka, dan memberikan dukungan dan bimbingan yang diperlukan.
11. Sensitif/peka terhadap kendala lingkungan, yaitu pemimpin mampu menilai secara realistis kendala lingkungan dan sumber daya yang dibutuhkan untuk membuat perubahan.
12. Memiliki perilaku yang luar biasa (tidak konvensional), pemimpin terlibat dalam perilaku yang dianggap baru dan berlawanan dengan norma.

Pemimpin kharismatik mempengaruhi pengikutnya melalui empat proses yaitu (Robbins, 2006):

1. Pemimpin mengutarakan visi yang menarik dan jelas. Visi tersebut memberikan rasa kesinambungan bagi para pengikut dengan mentautkan masa kini dengan masa depan yang lebih baik bagi organisasi itu.
2. Pemimpin mengkomunikasikan harapan akan kinerja yang tinggi dan mengungkapkan keyakinan bahwa para pengikut dapat mencapai pengharapan itu. Hal tersebut meningkatkan harga diri dan kepercayaan diri para pengikut.
3. Pemimpin menghantarkan lewat kata dan tindakan, seperangkat baru berupa nilai-nilai
4. Pemimpin menunjukkan contoh melalui perilakunya untuk ditiru pada pengikut.
5. Pemimpin melakukan pengorbanan diri dan terlibat dalam perilaku yang luar biasa untuk memperlihatkan keberanian dan keyakinan atas visi itu.

Seseorang dapat belajar menjadi pemimpin kharismatik dengan mengikuti tiga langkah berikut (Robbins, 2006):

1. Mengembangkan aura kharisma dengan memelihara pandangan yang optimis, menggunakan keinginan kuat sebagai katalisator untuk menimbulkan antusiasme, dan berkomunikasi menggunakan seluruh tubuhnya, bukan hanya dengan kata-kata.
 - Pemimpin mengemukakan sasaran yang berjangkauan luas, mengkomunikasikan harapan kerja yang tinggi, menampilkan keyakinan akan kemampuan bawahan untuk memenuhi harapan itu, berempati akan kebutuhan bawahan,
 - Memproyeksikan kehadiran yang penuh daya, mantap dan dinamis,
 - Menggunakan nada suara yang mengajak dan memikat
 - Membangkitkan karakteristik non verbal dengan berjalan mondar mandir lalu duduk di pinggiran meja mereka, mencondongkan tubuh ke depan ke arah bawahan, mempertahankan kontak mata langsung, sikap tubuhnya santai, raut mukanya hidup
2. Menarik masuk orang lain dengan menciptakan ikatan yang mengilhami orang lain untuk mengikuti.
3. Mengaitkan potensi dalam diri para pengikut dengan menyadap emosi mereka

Kepemimpinan kharismatik memiliki beberapa kelebihan yang perlu dipertimbangkan yaitu:

1. Motivasi tinggi. Pemimpin kharismatik memiliki kemampuan untuk memotivasi dan menginspirasi orang lain dengan visi yang kuat dan daya tarik pribadi mereka, sehingga dapat meningkatkan semangat dan dedikasi pengikut.
2. Pengikut yang loyal. Kharisma dan kepribadian yang menarik dari pemimpin kharismatik sering kali menciptakan hubungan yang kuat antara pemimpin dan pengikut, yang menghasilkan pengikut yang setia dan berkomitmen.
3. Kinerja tinggi. Kepemimpinan kharismatik dapat meningkatkan kinerja individu dan kelompok karena pengikut merasa terinspirasi untuk memberikan yang terbaik dan bekerja menuju tujuan bersama.
4. Inovasi dan kreativitas. Pemimpin kharismatik sering kali mendorong inovasi dan kreativitas dalam organisasi atau tim mereka karena mereka memperjuangkan visi yang berbeda dan menciptakan iklim yang mendukung ekspresi ide-ide baru.
5. Ketahanan terhadap tantangan. Pemimpin kharismatik memiliki kemampuan untuk mengatasi rintangan dan tantangan dengan optimisme dan determinasi yang tinggi, yang memotivasi pengikut mereka untuk menghadapi tantangan dengan keyakinan yang sama.
6. Peningkatan kepemimpinan berbasis nilai. Kepemimpinan kharismatik sering kali berbasis pada nilai-nilai yang kuat dan aspirasional, seperti kejujuran, integritas, dan keadilan, yang dapat menjadi contoh bagi pengikut dan mendorong pemimpin yang berbasis nilai.
7. Kohesi tim yang kuat. Kepemimpinan kharismatik dapat membantu membangun hubungan yang kuat di antara anggota tim karena pengikut merasa terhubung dengan visi dan nilai-nilai yang dipromosikan oleh pemimpin.
8. Perubahan budaya organisasi. Pemimpin kharismatik sering memiliki potensi untuk mengubah budaya organisasi dengan membawa energi baru, semangat, dan semangat yang dapat menginspirasi perubahan yang positif.
9. Ketahanan dan stabilitas organisasi. Kepemimpinan kharismatik dapat memberikan ketahanan dan stabilitas pada organisasi dalam menghadapi tantangan eksternal karena pengikut merasa termotivasi dan terhubung dengan visi yang diperjuangkan oleh pemimpin.
10. Pengaruh luas. Pemimpin kharismatik sering memiliki pengaruh yang luas dan dapat memengaruhi secara positif banyak orang di dalam dan di luar organisasi melalui daya tarik dan pengaruh mereka yang kuat.

Kepemimpinan kharismatik memiliki beberapa kekurangan yang perlu dipertimbangkan yaitu:

1. Ketergantungan pada pemimpin. Pengikut dalam kepemimpinan kharismatik sering kali terlalu bergantung pada pemimpin, yang dapat menciptakan masalah jika pemimpin mengalami kesulitan atau meninggalkan organisasi.
2. Ketidakseimbangan keputusan. Pengambilan keputusan dalam kepemimpinan kharismatik sering kali sangat bergantung pada pemimpin tanpa banyak masukan dari anggota tim, yang dapat mengurangi diversitas pandangan dan ide.
3. Kesulitan dalam penggantian. Jika pemimpin kharismatik meninggalkan organisasi atau mengalami kesulitan, penggantian mereka dapat menjadi sulit karena pengikut sering kali terikat secara emosional pada kepribadian dan gaya kepemimpinan mereka.
4. Ketergantungan pada kepribadian. Kepemimpinan kharismatik sering kali bergantung pada kepribadian dan karisma pemimpin, bukan pada keterampilan atau proses yang terstruktur, yang dapat menyebabkan ketidakstabilan jika kepribadian pemimpin berubah atau tidak lagi relevan.

5. Kesulitan dalam mengatasi konflik. Pemimpin kharismatik mungkin menghadapi kesulitan dalam mengatasi konflik atau mengelola perbedaan pendapat karena kehadiran yang kuat dan pengaruh pribadi mereka dapat menghalangi dialog terbuka dan kritis.
6. Kurangnya fokus pada detail. Kadang-kadang, pemimpin kharismatik mungkin kurang fokus pada detail dan proses operasional karena terlalu terpaku pada visi dan inspirasi, yang dapat menghasilkan ketidakcocokan antara visi dan pelaksanaan.
7. Resistensi terhadap kritik. Pengikut dalam kepemimpinan kharismatik mungkin cenderung menghindari memberikan kritik atau umpan balik yang konstruktif kepada pemimpin karena pengaruh dan kekuatan kepribadian mereka, yang dapat menghambat proses pembelajaran dan perbaikan.
8. Risiko manipulasi. Pemimpin kharismatik sering memiliki kemampuan untuk memengaruhi emosi dan pikiran orang lain dengan daya tarik pribadi mereka, yang dapat membuka jalan bagi risiko manipulasi atau eksploitasi.
9. Keterbatasan dalam pengambilan risiko. Kepemimpinan kharismatik mungkin cenderung menghindari pengambilan risiko atau eksperimen yang dianggap berpotensi mengancam visi atau reputasi mereka, yang dapat menghambat inovasi dan perubahan yang diperlukan.
10. Ketidakpastian dalam pengaruh jangka panjang. Pengaruh kepemimpinan kharismatik mungkin cenderung bersifat situasional atau sementara, dan tidak selalu berkelanjutan dalam jangka panjang, terutama jika tidak didukung oleh struktur organisasi yang kokoh atau pemimpin yang kuat yang dapat mengambil alih peran kepemimpinan.

G. Kepemimpinan Transaksional

Gaya kepemimpinan transaksional adalah pendekatan kepemimpinan di mana pemimpin dan pengikut terlibat dalam hubungan yang didasarkan pada pertukaran yang jelas dan spesifik. Dalam kepemimpinan transaksional, pemimpin membimbing, memandu, dan memotivasi para pengikut mereka menuju ke sasaran yang ditetapkan dengan cara memperjelas peran dan tugas mereka. Pemimpin memberikan penghargaan kepada pengikut untuk mencapai tujuan tertentu atau mematuhi peraturan yang telah ditetapkan, sementara pengikut memberikan ketaatan dan kinerja yang diharapkan sebagai imbalan atas penghargaan tersebut. Karakteristik gaya kepemimpinan transaksional adalah:

1. Klarifikasi harapan dan peran. Pemimpin menyampaikan harapan, tugas, dan peran yang spesifik kepada pengikut, serta menyediakan struktur dan arahan yang jelas tentang apa yang diharapkan dari mereka.
2. Penggunaan insentif. Pemimpin menggunakan insentif, seperti penghargaan atau pengakuan, untuk memotivasi pengikut dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan atau mematuhi aturan dan prosedur.
3. Penerapan sanksi. Pemimpin juga menerapkan sanksi atau hukuman terhadap pengikut yang gagal memenuhi kewajiban mereka atau melanggar aturan yang telah ditetapkan.
4. Pertukaran. Hubungan antara pemimpin dan pengikut dalam kepemimpinan transaksional didasarkan pada pertukaran yang jelas, di mana pemimpin memberikan insentif sebagai imbalan atas kinerja atau ketaatan pengikut.
5. Konsentrasi pada tugas. Kepemimpinan transaksional cenderung fokus pada tugas-tugas yang harus diselesaikan dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, daripada memperhatikan kebutuhan psikologis atau pengembangan pribadi pengikut.
6. Orientasi pada efisiensi. Pemimpin dalam gaya ini cenderung mengutamakan efisiensi dan efektivitas dalam mencapai tujuan, dengan menekankan pada penggunaan insentif untuk memotivasi kinerja yang diinginkan.
7. Komunikasi yang jelas. Komunikasi antara pemimpin dan pengikut dalam kepemimpinan transaksional cenderung jelas dan langsung, dengan pemimpin memberikan arahan yang spesifik dan pengikut merespons dengan ketaatan.

8. Kesepakatan bersyarat. Hubungan antara pemimpin dan pengikut dalam kepemimpinan transaksional bersifat bersyarat, di mana pengikut diharapkan untuk memenuhi kewajiban mereka sebagai bagian dari pertukaran dengan pemimpin. Pemimpin menerapkan penghargaan bersyarat (imbalan kontinjensi) yaitu kontrak pertukaran imbalan atas upayanya, menjanjikan imbalan atas kinerja yang baik, mengakui pencapaian bawahan.
9. Ketidakjelasan dalam membangun hubungan. Kepemimpinan transaksional cenderung kurang memperhatikan pengembangan hubungan interpersonal atau dukungan emosional, karena fokus utamanya adalah pada pertukaran antara pemimpin dan pengikut.
10. Ketergantungan pada struktur otoriter. Kepemimpinan transaksional dapat mengandalkan struktur organisasi yang otoriter, dengan pemimpin sebagai pusat kekuatan yang mengendalikan insentif dan sanksi, dan pengikut di bawah kendalinya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
11. Manajemen dengan pengecualian (aktif), yaitu mengamati dan mencari penyimpangan dari aturan dan standar serta melakukan tindakan perbaikan
12. Manajemen dengan pengecualian (pasif), yaitu dilakukan intervensi hanya jika standar tidak tercapai
13. Laissez-faire, yaitu melepaskan tanggung jawab dan menghindari pengambilan keputusan.

Kepemimpinan transaksional memiliki beberapa kelebihan yang perlu dipertimbangkan yaitu:

1. Struktur dan keteraturan. Gaya kepemimpinan transaksional menciptakan struktur dan keteraturan di dalam organisasi karena pemimpin menyampaikan harapan, tugas, dan peran yang jelas kepada pengikut.
2. Penghargaan kinerja. Pemimpin memberikan penghargaan atau insentif kepada pengikut untuk kinerja yang baik atau pencapaian tujuan tertentu, yang dapat meningkatkan motivasi dan kinerja mereka.
3. Keterlibatan aktif pemimpin. Pemimpin terlibat secara aktif dalam memantau dan mengarahkan kinerja pengikut, yang membantu memastikan bahwa tugas-tugas diselesaikan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.
4. Responsif terhadap kinerja. Pemimpin dalam kepemimpinan transaksional responsif terhadap kinerja pengikut, memberikan penghargaan atau pengakuan yang sesuai untuk pencapaian yang baik.
5. Pemenuhan harapan. Pemimpin menyampaikan harapan dan ekspektasi secara jelas kepada pengikut, yang membantu mengarahkan upaya mereka menuju pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.
6. Peningkatan efisiensi. Kepemimpinan transaksional dapat meningkatkan efisiensi organisasi dengan menekankan pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dan penggunaan insentif untuk memotivasi kinerja yang diinginkan.
7. Manajemen kinerja yang efektif. Pemimpin dalam kepemimpinan transaksional efektif dalam memantau kinerja pengikut dan memberikan umpan balik yang sesuai, yang membantu meningkatkan kinerja secara keseluruhan.
8. Kepastian dalam pertukaran. Hubungan antara pemimpin dan pengikut dalam kepemimpinan transaksional didasarkan pada pertukaran yang jelas, di mana pengikut tahu apa yang diharapkan dari mereka dan apa yang mereka dapatkan sebagai imbalannya.
9. Pengambilan keputusan yang cepat. Dalam kepemimpinan transaksional, pemimpin membuat keputusan dengan cepat dan tegas untuk memberikan insentif atau sanksi sesuai dengan kinerja atau perilaku pengikut.
10. Kesesuaian dengan lingkungan kerja yang terstruktur. Gaya kepemimpinan transaksional cocok untuk lingkungan kerja yang terstruktur dan stabil, di mana tujuan-tujuan yang jelas dan insentif yang tepat dapat meningkatkan kinerja individu dan kelompok.

Kepemimpinan transaksional memiliki beberapa kekurangan yang perlu dipertimbangkan yaitu:

1. Ketergantungan pada insentif eksternal. Model kepemimpinan transaksional cenderung bergantung pada insentif eksternal, seperti penghargaan atau pengakuan, untuk memotivasi kinerja pengikut. Hal ini dapat menyebabkan pengikut kurang termotivasi secara intrinsik atau bergantung pada hadiah eksternal untuk kinerja yang baik.
2. Kurangnya inovasi. Gaya kepemimpinan transaksional biasanya berfokus pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dan mematuhi aturan yang ada. Hal ini dapat menghambat inovasi dan kreativitas karena pengikut cenderung lebih fokus pada pemenuhan persyaratan daripada mengeksplorasi solusi baru atau ide-ide yang tidak konvensional.
3. Pengabaian terhadap kebutuhan psikologis. Kepemimpinan transaksional cenderung kurang memperhatikan kebutuhan psikologis pengikut, seperti rasa dihargai, diperhatikan, atau dihargai. Kurangnya perhatian terhadap aspek ini dapat menghasilkan kepuasan kerja yang rendah dan penurunan motivasi jangka panjang.
4. Ketidakmampuan dalam mengatasi perubahan. Kepemimpinan transaksional cenderung kurang adaptif terhadap perubahan lingkungan atau situasional. Ketika situasi berubah, pemimpin mungkin mengalami kesulitan dalam menyesuaikan insentif atau tugas-tugas untuk menghadapi perubahan tersebut.
5. Penghambatan pertumbuhan dan pengembangan. Fokus yang kuat pada tugas dan kinerja yang spesifik dalam kepemimpinan transaksional dapat menghambat pertumbuhan dan pengembangan individu karena kurangnya kesempatan untuk belajar, eksplorasi, atau pengembangan keterampilan.
6. Ketergantungan pada struktur otoriter. Gaya kepemimpinan transaksional cenderung bergantung pada struktur organisasi yang otoriter, dengan pemimpin sebagai pusat kekuatan yang mengontrol insentif dan sanksi. Hal ini dapat menyebabkan kurangnya partisipasi dan inisiatif dari pengikut.
7. Resistensi terhadap perubahan budaya. Kepemimpinan transaksional mungkin kurang efektif dalam mengubah budaya organisasi atau mempromosikan nilai-nilai baru karena fokusnya yang terbatas pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.
8. Ketergantungan pada umpan balik eksternal. Pengikut dalam kepemimpinan transaksional cenderung bergantung pada umpan balik eksternal dari pemimpin, seperti penghargaan atau pengakuan, untuk mengevaluasi kinerja mereka. Hal ini dapat menyebabkan kurangnya refleksi atau penilaian diri yang mendalam.

H. Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional adalah pendekatan kepemimpinan di mana pemimpin mempengaruhi dan menginspirasi pengikutnya dengan memperhatikan kebutuhan psikologis mereka, mengajukan visi yang inspiratif, dan memotivasi mereka untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi di luar harapan. Kepemimpinan transformasional fokus pada menciptakan perubahan yang signifikan di dalam organisasi atau kelompok melalui pengaruh yang positif dan inspiratif. Dalam kepemimpinan transformasional, pemimpin menginspirasi pengikutnya untuk mengesampingkan kepentingan pribadi mereka, memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar biasa, dan memberikan dampak yang mendalam/mencolok kepada para pengikutnya. Kepemimpinan transformasional adalah tambahan atas kepemimpinan transaksional, dan bersifat lebih dari sekedar kharisma. Kepemimpinan transformasional lebih unggul dan lebih efektif daripada kepemimpinan transaksional saja. Karakteristik kepemimpinan transformasional adalah:

1. Visi yang inspiratif. Pemimpin transformasional memiliki visi yang jelas, ambisius, dan inspiratif tentang masa depan yang mereka komunikasikan dengan penuh semangat kepada pengikut. Kepemimpinan transformasional memberikan visi, misi dan rasa,

- menanamkan kebanggaan, penghormatan dan kepercayaan, sehingga kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh ideal
2. Pemantapan hubungan. Pemimpin transformasional memperhatikan hubungan interpersonal dengan pengikut mereka, menunjukkan empati, dukungan, dan penghargaan terhadap kebutuhan dan kontribusi individu.
 3. Pemberian contoh. Pemimpin transformasional memberikan contoh yang kuat melalui perilaku dan tindakan mereka, menjadi model yang diikuti oleh pengikut.
 4. Stimulasi intelektual. Pemimpin transformasional merangsang pemikiran kreatif dan inovatif di antara pengikut dengan mendorong mereka untuk mempertanyakan status quo dan mengeksplorasi solusi baru. Kepemimpinan transformasional meningkatkan kecerdasan (intelegensia), rasionalitas, dan pemecahan masalah yang cermat.
 5. Pemberian inspirasi. Pemimpin transformasional menggunakan komunikasi yang memotivasi dan inspiratif untuk membakar semangat dan motivasi pengikut dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Kepemimpinan transformasional mengkomunikasikan harapan tinggi, menggunakan simbol untuk memfokuskan pada usaha, menggambarkan maksud penting secara sederhana
 6. Pengembangan individu. Pemimpin transformasional berinvestasi dalam pengembangan pribadi dan profesional pengikut, memberikan dukungan, bimbingan, dan kesempatan untuk pertumbuhan dan pengembangan. Kepemimpinan transformasional memberikan perhatian pribadi, memperlakukan bawahan secara pribadi, melatih dan memberikan saran
 7. Delegasi otoritas. Pemimpin transformasional memberikan pengikut otoritas dan tanggung jawab yang lebih besar, memberi mereka ruang untuk berkembang dan berinovasi.
 8. Pemecahan masalah bersama. Pemimpin transformasional mendorong pengikut untuk terlibat dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan secara bersama-sama, memperkuat rasa memiliki dan komitmen mereka.
 9. Kepedulian pada keberhasilan pengikut. Pemimpin transformasional secara aktif mendukung kesuksesan dan kesejahteraan pengikut mereka, membantu mereka meraih potensi tertinggi mereka.
 10. Pendorong perubahan dan pertumbuhan organisasi. Kepemimpinan transformasional mendorong perubahan budaya, inovasi, dan pertumbuhan organisasi melalui pengaruh yang positif dan inspiratif.

Kepemimpinan transformasional memiliki beberapa kelebihan yang perlu dipertimbangkan, yaitu:

1. Motivasi yang tinggi. Pemimpin transformasional mampu menginspirasi dan memotivasi pengikut dengan visi yang inspiratif dan komunikasi yang membangkitkan semangat, sehingga meningkatkan tingkat motivasi dan keterlibatan mereka.
2. Peningkatan kinerja. Gaya kepemimpinan transformasional sering kali dikaitkan dengan peningkatan kinerja individu dan kelompok karena pemimpinnya mendorong pengikut untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi melalui inspirasi dan dukungan yang mereka berikan.
3. Pengembangan kepemimpinan. Pemimpin transformasional cenderung mendukung pengembangan pribadi dan profesional pengikut, memberikan kesempatan bagi mereka untuk belajar, berkembang, dan tumbuh sebagai pemimpin di masa depan.
4. Inovasi dan kreativitas. Kepemimpinan transformasional mendorong inovasi dan kreativitas di antara pengikut dengan merangsang pemikiran kritis, mempertanyakan status quo, dan mendorong eksperimen dan solusi baru.
5. Hubungan yang kuat. Pemimpin transformasional memperhatikan hubungan interpersonal dengan pengikut mereka, menciptakan lingkungan di mana pengikut merasa

didukung, dihargai, dan terlibat, yang memperkuat hubungan antara pemimpin dan pengikut.

6. Pencapaian tujuan yang ambisius. Kepemimpinan transformasional sering kali terkait dengan pencapaian tujuan yang ambisius dan signifikan karena pemimpinnya mendorong pengikut untuk berusaha lebih keras dan mendorong batas-batas kemampuan mereka.
7. Kesesuaian dengan perubahan. Pemimpin transformasional mampu menavigasi dan mengatasi perubahan dengan fleksibilitas dan kreativitas, mengubah tantangan menjadi peluang untuk pertumbuhan dan inovasi.
8. Kepuasan dan kesejahteraan pengikut. Kepemimpinan transformasional cenderung berdampak positif pada kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis pengikut karena pengikut merasa didukung, dihargai, dan diperhatikan oleh pemimpin mereka.
9. Komitmen organisasi yang tinggi. Gaya kepemimpinan transformasional dapat menghasilkan tingkat komitmen organisasi yang tinggi dari pengikut karena mereka merasa terhubung dengan visi dan nilai-nilai yang dipromosikan oleh pemimpin.
10. Penciptaan budaya organisasi yang positif. Kepemimpinan transformasional membentuk budaya organisasi yang positif dengan menekankan pada kolaborasi, inovasi, dan pengembangan individu, yang mendukung pertumbuhan dan keberhasilan jangka panjang organisasi.

Kepemimpinan transformasional memiliki beberapa kekurangan yang perlu dipertimbangkan:

1. Ketergantungan pada pemimpin. Terlalu bergantung pada pemimpin karismatik dalam kepemimpinan transformasional dapat menyebabkan ketergantungan yang berlebihan dari pengikut, yang dapat mengurangi inisiatif dan kreativitas mereka.
2. Kurangnya fokus pada tugas-tugas rutin. Gaya kepemimpinan transformasional cenderung kurang efektif dalam mengelola tugas-tugas rutin dan operasional sehari-hari karena lebih berfokus pada pencapaian tujuan jangka panjang dan visi yang besar.
3. Kurang cocok untuk situasi krisis atau darurat. Dalam situasi krisis atau darurat di mana tindakan cepat dan otoritas yang jelas diperlukan, kepemimpinan transformasional mungkin kurang efektif karena fokusnya pada motivasi dan pengembangan jangka panjang.
4. Resistensi terhadap perubahan. Meskipun pemimpin transformasional memiliki visi yang inspiratif, pengikut dapat mengalami resistensi terhadap perubahan yang diperlukan untuk mencapai visi tersebut, terutama jika perubahan tersebut melibatkan pengorbanan atau ketidakpastian.
5. Kesulitan dalam mengukur keberhasilan. Pengukuran keberhasilan dalam kepemimpinan transformasional seringkali lebih subjektif, sulit untuk diukur, pencapaian tujuan dan insentif yang diberikan belum jelas.
6. Ketergantungan pada kharisma pribadi. Kepemimpinan transformasional seringkali bergantung pada karisma pribadi pemimpin, yang dapat menyebabkan masalah jika pemimpin kehilangan karisma atau tidak lagi mempengaruhi pengikut dengan cara yang sama.
7. Ketidakcocokan dengan budaya organisasi yang berbeda. Gaya kepemimpinan transformasional mungkin tidak selalu cocok dengan budaya organisasi yang konservatif atau hierarkis yang lebih mengutamakan otoritas dan kepatuhan terhadap aturan.
8. Kesulitan dalam implementasi. Menerapkan kepemimpinan transformasional membutuhkan waktu, sumber daya, dan komitmen yang signifikan dari pemimpin dan pengikut, yang dapat sulit dilakukan dalam situasi di mana respon cepat diperlukan atau sumber daya terbatas.

9. Tingkat stres yang tinggi. Pemimpin transformasional sering menghadapi tekanan yang tinggi untuk memenuhi harapan dan mencapai visi yang mereka ajukan, yang dapat menyebabkan tingkat stres yang tinggi dan kelelahan.
10. Membutuhkan komunikasi yang efektif. Kepemimpinan transformasional membutuhkan komunikasi yang kuat dan efektif dari pemimpin untuk menginspirasi dan memotivasi pengikut, dan kekurangannya dalam komunikasi dapat menghambat keberhasilannya.

I. Kepemimpinan Visioner

Gaya kepemimpinan visioner, juga dikenal sebagai kepemimpinan visi atau transformatif, adalah pendekatan kepemimpinan di mana pemimpin memimpin dengan menetapkan visi yang jelas, mengekspresikan ambisi yang besar, dan memotivasi orang-orang di sekitarnya untuk bekerja menuju pencapaian visi tersebut. Pemimpin visioner memiliki kemampuan untuk melihat jauh ke depan, mengidentifikasi peluang, dan mengilhami orang lain dengan visi yang menarik dan menginspirasi.

Kepemimpinan visioner memiliki kemampuan menciptakan dan mengartikulasi visi yang realistis, kredibel, dan menarik mengenai masa depan organisasi atau unit organisasi yang tengah tumbuh dan membaik dibanding saat ini. Kepemimpinan visioner lebih dari sekedar kharisma. Visi memiliki kekuatan besar sehingga bisa mengakibatkan terjadinya lompatan awal ke masa depan dengan membangkitkan keterampilan, bakat, dan sumber daya untuk mewujudkannya. Visi memiliki gambaran yang jelas dan mendorong, memberikan cara yang inovatif untuk memperbaiki, terkait dengan tindakan yang diambil untuk merealisasikan perubahan, menyalurkan emosi, energi, kegairahan, dan komitmen di tempat kerja.

Visi yang berkualitas adalah visi yang memberi inspirasi, berpusat pada nilai, dapat diwujudkan/dicapai, terlihat menantang tapi bisa dilaksanakan, disertai gambaran dan artikulasi yang unggul, dan memiliki imajinasi yang ampuh. Visi mampu menciptakan kemungkinan yang memberi inspirasi, menawarkan tatanan baru yang dapat meningkatkan kualitas organisasi, memberikan pandangan masa depan yang jelas terlihat lebih baik bagi organisasi dan anggotanya. Visi harus cocok dengan waktu dan lingkungan, serta mencerminkan keunikan organisasi. Ciri khas dari kepemimpinan visioner meliputi:

1. Visi yang jelas dan inspiratif. Pemimpin visioner memiliki visi yang jelas tentang masa depan yang diinginkan, dan mereka mampu mengkomunikasikan visi tersebut dengan cara yang inspiratif dan meyakinkan kepada orang-orang di sekitarnya. Pemimpin visioner mampu menjelaskan visi kepada orang lain, yang terlihat dari tindakan dan sasaran yang dituntut melalui komunikasi lisan dan tulisan yang jelas. Pemimpin visioner mampu mengungkapkan visi secara verbal, melalui perilaku kepemimpinan yang menyampaikan dan mendorong visi secara berkesinambungan.
2. Penghargaan atas potensi. Pemimpin visioner melihat potensi yang terpendam dalam orang-orang di sekitarnya dan memberikan dukungan serta kesempatan bagi mereka untuk mengembangkan potensi mereka sesuai dengan visi yang ditetapkan.
3. Inovasi dan kreativitas. Kepemimpinan visioner mendorong inovasi dan kreativitas dengan mendorong orang-orang di sekitarnya untuk berpikir di luar kotak dan mencari solusi baru untuk tantangan yang dihadapi.
4. Mengatasi tantangan besar. Pemimpin visioner tidak takut menghadapi tantangan besar atau mengambil risiko yang diperlukan untuk mencapai visi mereka, dan mereka mendorong orang-orang di sekitarnya untuk melihat tantangan sebagai peluang untuk pertumbuhan dan perubahan.
5. Membangun hubungan yang kuat. Pemimpin visioner membangun hubungan yang kuat dengan orang-orang di sekitarnya, didasarkan pada kepercayaan, penghargaan, dan inspirasi, yang memungkinkan mereka untuk bekerja bersama-sama menuju pencapaian visi yang dibagikan.

6. Komitmen terhadap pengembangan pribadi. Kepemimpinan visioner menghargai pengembangan pribadi dan profesional, baik untuk diri mereka sendiri maupun untuk orang-orang di sekitarnya, sebagai bagian dari upaya untuk mencapai visi yang ditetapkan.
7. Responsif terhadap perubahan. Pemimpin visioner responsif terhadap perubahan dalam lingkungan dan mengubah visi mereka secara fleksibel untuk mencerminkan realitas baru yang muncul.
8. Mendorong pertanggungjawaban. Kepemimpinan visioner mendorong pertanggungjawaban di antara anggota tim/organisasi untuk mencapai tujuan dan visi yang telah ditetapkan, sambil memberikan dukungan dan arahan yang diperlukan.
9. Penciptaan budaya organisasi yang positif. Pemimpin visioner menciptakan budaya organisasi yang positif dengan mengilhami semangat kolaborasi, inovasi, dan pertumbuhan, yang memungkinkan orang-orang di sekitarnya untuk berkembang dan berhasil.
10. Pengaruh yang luas. Kepemimpinan visioner memiliki pengaruh yang luas, karena visi mereka dapat menginspirasi dan memotivasi orang-orang di luar organisasi mereka sendiri, termasuk mitra, pelanggan, dan masyarakat secara keseluruhan. Pemimpin visioner mampu memperluas visi ke dalam berbagai konteks kepemimpinan yang berbeda, mengelola aktivitas supaya visi dapat diterapkan ke dalam berbagai situasi, kondisi, dan lokasi.

Kepemimpinan visioner memiliki beberapa kelebihan yang perlu dipertimbangkan yaitu:

1. Menginspirasi dan memotivasi. Pemimpin visioner memiliki kemampuan menginspirasi dan memotivasi orang-orang di sekitarnya dengan visi yang jelas dan inspiratif tentang masa depan, sehingga meningkatkan tingkat motivasi dan keterlibatan mereka.
2. Pencapaian tujuan yang ambisius. Kepemimpinan visioner sering kali dikaitkan dengan pencapaian tujuan yang ambisius dan berdampak karena pemimpinnya mampu menetapkan visi yang menantang dan memotivasi orang-orang untuk bekerja menuju pencapaian visi tersebut.
3. Inovasi dan kreativitas. Pemimpin visioner mendorong inovasi dan kreativitas di antara anggota tim/organisasi dengan mendorong mereka untuk berpikir di luar kotak dan mencari solusi baru untuk tantangan yang dihadapi.
4. Pengembangan potensi. Kepemimpinan visioner memberikan dukungan dan kesempatan bagi orang-orang di sekitarnya untuk mengembangkan potensi mereka sesuai dengan visi yang ditetapkan, yang memungkinkan pertumbuhan pribadi dan profesional.
5. Komitmen yang tinggi. Gaya kepemimpinan visioner sering kali menghasilkan tingkat komitmen yang tinggi dari anggota tim/organisasi karena orang-orang merasa terhubung dengan visi dan tujuan yang mereka kerjakan.
6. Pengambilan keputusan yang berdasarkan visi. Pemimpin visioner mengambil keputusan yang berdasarkan visi dan tujuan jangka panjang, sehingga membantu menetapkan arah yang konsisten dan berkelanjutan bagi tim/organisasi.
7. Mengatasi tantangan besar. Kepemimpinan visioner memungkinkan organisasi atau tim untuk mengatasi tantangan besar dengan lebih baik karena pemimpinnya menginspirasi orang-orang untuk melihat tantangan sebagai peluang untuk pertumbuhan dan perubahan.
8. Penciptaan budaya organisasi yang positif. Pemimpin visioner menciptakan budaya organisasi yang positif dengan mengilhami semangat kolaborasi, inovasi, dan pertumbuhan, yang memungkinkan orang-orang di sekitarnya untuk berkembang dan berhasil.
9. Pengaruh yang luas. Kepemimpinan visioner memiliki pengaruh yang luas, karena visi mereka dapat menginspirasi dan memotivasi orang-orang di luar organisasi mereka sendiri, termasuk mitra, pelanggan, dan masyarakat secara keseluruhan.

10. Keselarasan dan konsistensi. Pemimpin visioner membantu menciptakan keselarasan dan konsistensi di antara anggota tim/organisasi dengan mengarahkan upaya mereka menuju pencapaian visi yang bersama-sama ditetapkan.

Kepemimpinan visioner juga memiliki beberapa kekurangan yang perlu dipertimbangkan yaitu:

1. Keterbatasan dalam menangani detail operasional. Pemimpin visioner cenderung fokus pada visi jangka panjang dan tujuan besar, yang dapat mengakibatkan kurangnya perhatian terhadap detail operasional dan tugas-tugas rutin yang penting untuk menjalankan organisasi secara efisien.
2. Resiko ketidakrealisasian. Visi yang ambisius dan inspiratif dari pemimpin visioner kadang-kadang dapat tidak tercapai, terutama jika visi tersebut terlalu idealis atau tidak memperhitungkan keterbatasan sumber daya atau hambatan praktis lainnya.
3. Kurangnya fokus pada keseimbangan kehidupan kerja-pribadi. Kepemimpinan visioner yang intens dan terfokus pada pencapaian tujuan besar dapat mengakibatkan kurangnya perhatian terhadap keseimbangan kehidupan kerja-pribadi dari anggota tim/organisasi.
4. Tidak sesuai untuk situasi darurat atau krisis. Gaya kepemimpinan visioner mungkin tidak selalu sesuai untuk situasi darurat atau krisis di mana tindakan cepat dan keputusan yang pragmatis diperlukan untuk menangani masalah yang mendesak.
5. Ketergantungan pada kharisma pribadi. Kepemimpinan visioner seringkali bergantung pada karisma pribadi pemimpin untuk menginspirasi dan memotivasi orang-orang di sekitarnya, yang dapat mengakibatkan masalah jika pemimpin kehilangan karisma atau tidak lagi mempengaruhi pengikut dengan cara yang sama.
6. Resiko tidak diterima oleh seluruh tim/organisasi. Visi yang ditetapkan oleh pemimpin visioner mungkin tidak selalu diterima atau diadopsi oleh seluruh tim/organisasi, terutama jika visi tersebut tidak memperhitungkan perspektif atau kebutuhan yang berbeda dari anggota tim/organisasi.
7. Kesulitan mengukur keberhasilan. Pengukuran keberhasilan dalam kepemimpinan visioner seringkali sulit dilakukan karena visi yang ditetapkan seringkali bersifat subjektif dan sulit untuk diukur dengan metrik yang konkret.
8. Ketidakpastian masa depan. Kepemimpinan visioner dapat menghasilkan ketidakpastian dalam masa depan karena visi yang ditetapkan seringkali mengandalkan prediksi dan proyeksi yang tidak selalu akurat atau dapat diprediksi.

J. Kepemimpinan Bakat

Gaya kepemimpinan bakat atau kepemimpinan berbasis bakat mengacu pada pendekatan kepemimpinan yang menekankan pengembangan dan pemanfaatan bakat alami atau potensi yang dimiliki oleh individu. Gaya ini menganggap bahwa setiap individu memiliki bakat unik yang dapat ditemukan, dikembangkan, dan dimanfaatkan untuk mencapai keberhasilan dalam peran kepemimpinan. Dalam kepemimpinan berbasis bakat, pemimpin bertujuan untuk mengidentifikasi bakat individu dan memadukan kekuatan dan keahlian mereka dengan tugas dan tanggung jawab yang sesuai. Karakteristik kepemimpinan bakat yaitu:

1. Pengenalan bakat. Pemimpin dalam kepemimpinan berbasis bakat berupaya untuk mengenali bakat alami atau potensi yang dimiliki oleh individu dalam tim/organisasi.
2. Pengembangan bakat. Pemimpin bekerja untuk mengembangkan bakat individu dengan memberikan pelatihan, pengalaman, dan kesempatan yang sesuai untuk pertumbuhan dan pengembangan mereka.

3. Pengalokasian peran yang sesuai. Pemimpin memadukan kekuatan dan keahlian individu dengan tugas dan tanggung jawab yang sesuai, memastikan bahwa setiap orang dapat memberikan kontribusi maksimal sesuai dengan bakat mereka.
4. Pendorong kinerja tinggi. Dengan memanfaatkan bakat alami individu, kepemimpinan berbasis bakat mendorong kinerja yang tinggi karena individu merasa diakui dan dihargai atas keahlian yang mereka bawa.
5. Kesempatan pengembangan karir. Pemimpin dalam kepemimpinan berbasis bakat memberikan kesempatan bagi individu untuk mengembangkan karir mereka sesuai dengan minat dan keahlian mereka, sehingga meningkatkan kepuasan kerja dan retensi karyawan.
6. Kolaborasi tim yang efektif. Dengan menggabungkan bakat individu secara efektif, kepemimpinan berbasis bakat mempromosikan kolaborasi tim yang efektif dan kohesif dalam mencapai tujuan bersama.
7. Pengakuan dan penguatan positif. Pemimpin memberikan pengakuan dan penguatan positif terhadap bakat individu, memperkuat motivasi dan komitmen mereka terhadap organisasi.
8. Peningkatan kepemimpinan. Kepemimpinan berbasis bakat membantu mengidentifikasi potensi kepemimpinan pada individu dan memberikan dukungan dan pengembangan yang diperlukan untuk mengembangkan kemampuan kepemimpinan mereka.
9. Fleksibilitas. Pemimpin dalam kepemimpinan berbasis bakat mengadopsi pendekatan yang fleksibel dalam memimpin, mengakui bahwa setiap individu memiliki keunikan dan potensi yang berbeda.
10. Pengakuan keanekaragaman. Kepemimpinan berbasis bakat mengakui keanekaragaman bakat di antara individu dan memanfaatkannya sebagai sumber daya yang berharga untuk mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan berbasis bakat memiliki kelebihan yang perlu dipertimbangkan yaitu:

1. Pemanfaatan potensi penuh. Kepemimpinan bakat memungkinkan organisasi untuk memanfaatkan potensi penuh dari setiap individu, karena fokusnya pada pengembangan dan pemanfaatan bakat alami yang dimiliki oleh masing-masing anggota tim.
2. Motivasi dan kepuasan kerja yang tinggi. Dengan mengakui dan mengembangkan bakat individu, kepemimpinan bakat mampu meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja anggota tim karena mereka merasa diakui dan dihargai atas kontribusi mereka.
3. Kinerja yang lebih tinggi. Kepemimpinan berbasis bakat sering kali menghasilkan kinerja yang lebih tinggi karena individu merasa diarahkan dan diberdayakan untuk bekerja sesuai dengan kekuatan dan keahlian mereka.
4. Kolaborasi yang efektif. Dengan menggabungkan bakat alami individu secara efektif, kepemimpinan bakat mempromosikan kolaborasi tim yang efektif dan kohesif dalam mencapai tujuan bersama.
5. Pengembangan karir yang berkelanjutan. Kepemimpinan bakat memberikan kesempatan bagi individu untuk mengembangkan karir mereka sesuai dengan minat dan keahlian mereka, sehingga meningkatkan retensi karyawan dan mengurangi turnover.
6. Adaptasi yang baik terhadap perubahan. Dengan fokus pada pengembangan bakat alami individu, kepemimpinan bakat memungkinkan organisasi untuk lebih mudah beradaptasi dengan perubahan dalam lingkungan bisnis atau industri.
7. Kepemimpinan yang memotivasi. Pemimpin berbasis bakat yang mampu mengenali, mengembangkan, dan memanfaatkan bakat individu cenderung menjadi pemimpin yang lebih memotivasi dan memperoleh dukungan dari anggota tim.
8. Pengakuan atas keanekaragaman. Kepemimpinan bakat mengakui keanekaragaman bakat di antara individu dan memanfaatkannya sebagai sumber daya yang berharga untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga memperkuat budaya inklusif.

9. Fleksibilitas dalam kepemimpinan. Pemimpin berbasis bakat mengadopsi pendekatan yang fleksibel dalam memimpin, mengakui bahwa setiap individu memiliki keunikan dan potensi yang berbeda.
10. Peningkatan efisiensi dan produktivitas. Dengan mengalokasikan peran dan tanggung jawab sesuai dengan kekuatan dan keahlian individu, kepemimpinan bakat membantu meningkatkan efisiensi dan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Kepemimpinan berbasis bakat memiliki kekurangan yang perlu dipertimbangkan yaitu:

1. Kesulitan dalam identifikasi bakat. Identifikasi bakat alami atau potensi individu dapat menjadi tantangan, terutama jika tidak ada sistem atau alat yang tepat untuk mengukur bakat secara objektif.
2. Keterbatasan pengembangan bakat. Meskipun ada upaya untuk mengembangkan bakat individu, keterbatasan sumber daya atau kurangnya kesempatan pengembangan yang sesuai dapat menghambat kemampuan organisasi untuk benar-benar memanfaatkan potensi penuh dari setiap anggota tim.
3. Kesulitan dalam pengalokasian peran. Pengalokasian peran dan tanggung jawab yang sesuai dengan bakat individu dapat menjadi sulit, terutama jika organisasi memiliki struktur yang kaku atau jika ada kebutuhan mendesak yang harus segera dipenuhi.
4. Resiko kesenjangan bakat. Memfokuskan terlalu banyak perhatian pada pengembangan bakat individu tertentu dapat menyebabkan kesenjangan bakat di antara anggota tim, yang dapat mengganggu kolaborasi dan keseimbangan dalam tim.
5. Kesulitan mengukur kinerja. Karena setiap individu memiliki keunikan dan potensi yang berbeda, mengukur kinerja dan pencapaian tujuan dalam kepemimpinan berbasis bakat dapat menjadi lebih subjektif dan sulit dilakukan.
6. Ketergantungan pada karakteristik pemimpin. Efektivitas kepemimpinan berbasis bakat sering kali bergantung pada kemampuan pemimpin untuk mengenali, mengembangkan, dan memanfaatkan bakat individu, sehingga resiko tergantung pada kemampuan dan pemahaman individu.
7. Tantangan dalam penyesuaian tim. Menggabungkan bakat alami individu secara efektif untuk mencapai tujuan bersama dapat menjadi tantangan, terutama jika ada ketidakcocokan atau konflik antara bakat individu yang berbeda.
8. Keterbatasan peningkatan produktivitas. Meskipun mengalokasikan peran sesuai dengan bakat individu dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, tidak selalu dijamin bahwa hal ini akan meningkatkan produktivitas secara langsung atau menghasilkan peningkatan kinerja organisasi.
9. Resiko muncul kecemburuan. Ketidaksetaraan dalam pengembangan bakat atau pengalokasian peran yang berdasarkan bakat individu dapat menyebabkan kecemburuan atau perasaan tidak adil di antara anggota tim, yang dapat mengganggu kolaborasi dan kerjasama.
10. Kesulitan dalam perubahan organisasi. Kepemimpinan berbasis bakat dapat menuntut perubahan dalam struktur organisasi atau budaya kerja yang sudah ada, yang dapat menghadapi resistensi atau kesulitan dalam diterapkan.

K. Kepemimpinan Paternalistik (Kebapakan)

Gaya kepemimpinan paternalistik adalah sebuah pendekatan kepemimpinan di mana pemimpin bertindak seperti seorang ayah atau figur otoritatif yang peduli terhadap kebutuhan dan kesejahteraan anggota tim atau organisasinya. Dalam kepemimpinan paternalistik, pemimpin memiliki kekuasaan besar dan seringkali mengambil keputusan atas nama anggota tim/organisasi tanpa meminta masukan atau partisipasi mereka secara aktif. Ciri-ciri dari kepemimpinan paternalistik meliputi:

1. Otoritas yang kuat. Pemimpin dalam kepemimpinan paternalistik memiliki otoritas yang kuat dan mengambil keputusan dengan sedikit atau tanpa konsultasi dengan anggota tim/organisasi.
2. Perhatian terhadap kesejahteraan anggota. Pemimpin paternalistik sering menunjukkan perhatian yang tinggi terhadap kebutuhan dan kesejahteraan anggota tim/organisasi, sering kali memperlakukan mereka seperti anak-anak atau anggota keluarga yang perlu dilindungi dan diurus.
3. Pendekatan peduli dan mendukung. Meskipun memiliki kekuasaan yang besar, pemimpin paternalistik cenderung mengadopsi pendekatan yang peduli dan mendukung terhadap anggota tim atau organisasinya, memberikan bimbingan dan dukungan yang diperlukan.
4. Komunikasi yang tidak simetris. Komunikasi dalam kepemimpinan paternalistik sering kali tidak simetris, dengan pemimpin yang memberikan instruksi dan arahan yang jelas tanpa memberikan kesempatan bagi anggota tim/organisasi untuk memberikan masukan atau partisipasi aktif.
5. Keputusan yang diambil secara sentral. Pemimpin paternalistik sering kali mengambil keputusan penting secara sentral, tanpa memberikan kewenangan atau kebebasan kepada anggota tim/organisasi untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan.
6. Hubungan yang personal. Pemimpin dalam kepemimpinan paternalistik sering kali membentuk hubungan personal yang erat dengan anggota tim atau organisasinya, sering kali melampaui hubungan profesional.
7. Kontrol yang ketat. Pemimpin paternalistik cenderung mengendalikan dan mengawasi aktivitas anggota tim/organisasi secara ketat, sering kali dengan tujuan melindungi mereka dari potensi kesalahan atau bahaya.
8. Pendekatan pembinaan. Meskipun terkadang otoriter, pemimpin paternalistik juga dapat menggunakan pendekatan pembinaan, di mana mereka berusaha untuk membentuk dan membimbing anggota tim atau organisasinya menuju kesuksesan.
9. Peningkatan ketergantungan. Kepemimpinan paternalistik sering kali menghasilkan peningkatan ketergantungan anggota tim/organisasi terhadap pemimpin, karena pemimpin memainkan peran yang dominan dalam pengambilan keputusan dan pengawasan.
10. Respon positif atau negatif dari anggota tim. Pendekatan paternalistik dapat menghasilkan respon positif atau negatif dari anggota tim/organisasi, tergantung pada preferensi individu dan situasi spesifik. Beberapa orang mungkin merasa nyaman dengan pendekatan ini karena mereka merasa dilindungi dan terawasi, sementara yang lain mungkin merasa terkekang atau tidak dihargai.

Kepemimpinan paternalistik memiliki kelebihan yang perlu dipertimbangkan yaitu:

1. Pendekatan yang peduli dan mendukung. Pemimpin paternalistik menunjukkan perhatian yang tinggi terhadap kebutuhan dan kesejahteraan anggota tim atau organisasinya, menciptakan lingkungan di mana anggota merasa didukung dan terawasi.
2. Komitmen dan loyalitas yang tinggi. Pendekatan yang peduli dan personal dari pemimpin paternalistik menghasilkan tingkat komitmen dan loyalitas yang tinggi dari anggota tim/organisasi, karena mereka merasa dihargai dan peduli oleh pemimpin mereka.
3. Pendekatan pembinaan. Meskipun otoritatif, pemimpin paternalistik juga dapat menggunakan pendekatan pembinaan, membimbing dan mengembangkan anggota tim/organisasi untuk mencapai potensi mereka yang penuh.
4. Keputusan yang cepat dan tepat. Dengan memiliki otoritas yang kuat, pemimpin paternalistik dapat mengambil keputusan dengan cepat dan tepat, tanpa terhalang oleh proses konsultasi atau demokrasi yang lambat.

5. Keamanan dan perlindungan. Pemimpin paternalistik menciptakan lingkungan di mana anggota tim/organisasi merasa aman dan dilindungi, karena mereka tahu bahwa pemimpin akan mengambil tanggung jawab atas keputusan dan konsekuensinya.
6. Hubungan personal yang kuat. Pemimpin dalam kepemimpinan paternalistik sering membentuk hubungan personal yang kuat dengan anggota tim/organisasi, membangun kepercayaan dan saling pengertian yang mendalam.
7. Peningkatan kesejahteraan psikologis. Pendekatan paternalistik dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis anggota tim/organisasi dengan memberikan dukungan emosional dan moral yang diperlukan.
8. Peningkatan produktivitas. Meskipun kontroversial, beberapa penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan paternalistik dapat meningkatkan produktivitas karena anggota tim/organisasi merasa lebih termotivasi dan terhubung dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi.
9. Kestabilan dan kontinuitas. Kepemimpinan paternalistik dapat menciptakan stabilitas dan kontinuitas dalam pengambilan keputusan dan arah organisasi, karena pemimpin memiliki kekuasaan yang kuat dan keputusan sering kali diambil secara konsisten.
10. Penanganan konflik yang efektif. Dengan memiliki otoritas yang kuat, pemimpin paternalistik dapat menangani konflik dan masalah internal dengan cepat dan efektif, mengurangi kemungkinan eskalasi atau penyebaran konflik yang lebih lanjut.

Kepemimpinan paternalistik memiliki kekurangan yang perlu dipertimbangkan yaitu:

1. Ketergantungan yang tinggi. Pendekatan paternalistik cenderung menciptakan ketergantungan yang tinggi dari anggota tim/organisasi terhadap pemimpin. Hal ini dapat menghambat perkembangan kemandirian dan inisiatif anggota tim/organisasi.
2. Kurangnya kreativitas dan inovasi. Kepemimpinan paternalistik sering kali menghambat kreativitas dan inovasi karena anggota tim/organisasi mungkin merasa tidak didorong atau diizinkan untuk berpikir di luar batas atau mengambil risiko.
3. Kesulitan dalam pengambilan keputusan. Karena keputusan seringkali diambil secara sentral oleh pemimpin, kepemimpinan paternalistik dapat menghambat kemampuan organisasi untuk merespons secara cepat dan fleksibel terhadap perubahan lingkungan atau peluang baru.
4. Kesenjangan generasi. Pendekatan paternalistik sering kali menciptakan kesenjangan generasi di mana anggota tim/organisasi yang lebih muda atau memiliki pengalaman yang lebih sedikit mungkin merasa tidak dihargai atau diperlakukan secara tidak adil oleh pemimpin yang lebih tua atau berpengalaman.
5. Resiko penyalahgunaan kekuasaan. Kepemimpinan paternalistik meningkatkan risiko penyalahgunaan kekuasaan karena pemimpin memiliki otoritas yang kuat dan keputusan sering kali diambil tanpa konsultasi atau transparansi.
6. Rendahnya motivasi intrinsik. Ketergantungan yang tinggi pada pemimpin dalam kepemimpinan paternalistik dapat mengurangi motivasi intrinsik anggota tim/organisasi karena mereka mungkin merasa bahwa keberhasilan atau kegagalan mereka sepenuhnya tergantung pada pemimpin.
7. Ketidakpuasan dan kecemasan. Terlalu banyak intervensi dan pengawasan dari pemimpin dalam kepemimpinan paternalistik dapat menyebabkan ketidakpuasan dan kecemasan di antara anggota tim/organisasi yang merasa terkekang atau tidak memiliki kontrol atas situasi mereka.
8. Kurangnya pengembangan keterampilan. Kepemimpinan paternalistik seringkali menghambat pengembangan keterampilan dan potensi anggota tim/organisasi karena mereka mungkin kurang didorong untuk mengambil tanggung jawab atau inisiatif dalam lingkungan yang terlalu terstruktur.

9. Rendahnya fleksibilitas dan adaptabilitas. Pendekatan paternalistik cenderung kurang fleksibel dan adaptatif terhadap perubahan karena keputusan seringkali diambil secara sentral dan kurangnya partisipasi aktif dari anggota tim/organisasi dalam proses pengambilan keputusan.
10. Kurangnya penghargaan atas kreativitas dan inisiatif. Dalam kepemimpinan paternalistik, penghargaan dan pengakuan seringkali lebih didasarkan pada ketaatan dan kepatuhan daripada kreativitas dan inisiatif individu, yang dapat menghambat motivasi intrinsik.

L. Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis adalah sebuah pendekatan kepemimpinan di mana pemimpin mengadopsi prinsip-prinsip demokrasi dalam pengambilan keputusan dan pengelolaan tim atau organisasi. Dalam kepemimpinan demokratis, pemimpin mendorong partisipasi aktif dari anggota tim atau organisasi dalam proses pengambilan keputusan, memberikan mereka kesempatan untuk berkontribusi dengan ide, masukan, dan pendapat mereka. Ciri-ciri kepemimpinan demokratis meliputi:

1. Partisipasi anggota tim. Pemimpin dalam kepemimpinan demokratis menghargai partisipasi aktif dari anggota tim/organisasi, meminta masukan mereka dalam pengambilan keputusan dan memberikan mereka kesempatan untuk berkontribusi dengan ide-ide mereka.
2. Pengambilan keputusan bersama. Kepemimpinan demokratis melibatkan proses pengambilan keputusan bersama di mana pemimpin dan anggota tim/organisasi bekerja sama untuk mencapai konsensus atau kesepakatan tentang langkah-langkah yang akan diambil.
3. Keterbukaan dan transparansi. Pemimpin dalam kepemimpinan demokratis berkomunikasi secara terbuka dan transparan dengan anggota tim/organisasi, membagikan informasi yang relevan dan memperjelas proses pengambilan keputusan.
4. Pembagian kewenangan. Pemimpin demokratis cenderung membagi kewenangan dan tanggung jawab dengan anggota tim/organisasi, memberikan mereka otonomi yang lebih besar dalam mengeksekusi tugas-tugas mereka.
5. Menghargai keragaman pendapat. Kepemimpinan demokratis menghargai keragaman pendapat dan perspektif dari anggota tim/organisasi, mempromosikan diskusi terbuka dan inklusif untuk mengeksplorasi berbagai ide dan sudut pandang.
6. Menginspirasi dan mendorong partisipasi. Pemimpin demokratis menginspirasi dan mendorong partisipasi aktif dari anggota tim/organisasi dengan memberikan dukungan, dorongan, dan penghargaan atas kontribusi mereka.
7. Fokus pada pembangunan keterampilan. Kepemimpinan demokratis sering mempromosikan pembangunan keterampilan dan pengembangan pribadi dari anggota tim/organisasi dengan memberikan kesempatan untuk terlibat dalam pengambilan keputusan dan mengelola proyek.
8. Peningkatan komunikasi tim. Kepemimpinan demokratis menghasilkan peningkatan komunikasi dan kolaborasi dalam tim/organisasi karena anggota tim merasa didengar dan dihargai oleh pemimpin mereka.
9. Penghargaan terhadap kreativitas dan inovasi. Pemimpin demokratis menghargai kreativitas dan inovasi dari anggota tim/organisasi, mendorong mereka untuk berpikir di luar kotak dan mengusulkan ide-ide baru.
10. Meningkatkan kepuasan dan keterlibatan. Kepemimpinan demokratis sering kali menghasilkan tingkat kepuasan dan keterlibatan yang lebih tinggi dari anggota tim/organisasi karena mereka merasa memiliki kepemilikan dan kontrol atas proses pengambilan keputusan dan arah organisasi.

Kepemimpinan demokratis memiliki kelebihan yang perlu dipertimbangkan yaitu:

1. Partisipasi aktif. Kepemimpinan demokratis mendorong partisipasi aktif dari anggota tim/organisasi dalam proses pengambilan keputusan, sehingga meningkatkan rasa kepemilikan dan keterlibatan.
2. Diversitas pendapat. Melalui diskusi terbuka dan inklusif, kepemimpinan demokratis mempromosikan diversitas pendapat dan ide-ide baru, yang dapat memunculkan solusi yang lebih kreatif dan inovatif.
3. Kreativitas yang ditingkatkan. Kepemimpinan demokratis memfasilitasi kreativitas yang ditingkatkan karena anggota tim merasa dihargai dan diizinkan untuk berkontribusi dengan ide-ide mereka, tanpa takut dikritik atau diabaikan.
4. Kesepakatan yang kuat. Dalam kepemimpinan demokratis, keputusan diambil melalui proses konsensus atau kesepakatan bersama, yang dapat menghasilkan dukungan yang lebih kuat dan komitmen dari anggota tim/organisasi.
5. Pembelajaran dan pengembangan pribadi. Melalui partisipasi aktif dalam proses pengambilan keputusan, anggota tim dapat belajar dan berkembang secara pribadi, meningkatkan keterampilan kepemimpinan dan pengambilan keputusan.
6. Transparansi dan keterbukaan. Kepemimpinan demokratis menghasilkan lingkungan kerja yang lebih transparan dan terbuka karena pemimpin berbagi informasi dan memperjelas proses pengambilan keputusan.
7. Motivasi yang ditingkatkan. Anggota tim cenderung merasa lebih termotivasi dalam lingkungan kepemimpinan demokratis karena mereka merasa diakui, didengar, dan dihargai oleh pemimpin mereka.
8. Fleksibilitas dan adaptabilitas. Kepemimpinan demokratis memungkinkan organisasi untuk menjadi lebih fleksibel dan adaptif terhadap perubahan karena proses pengambilan keputusan yang kolaboratif memungkinkan respons yang cepat dan tepat.
9. Peningkatan kualitas keputusan. Dengan melibatkan berbagai perspektif dan pengetahuan, kepemimpinan demokratis cenderung menghasilkan keputusan yang lebih baik secara kualitas.
10. Kepuasan dan kesejahteraan anggota tim. Kepemimpinan demokratis dapat meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan anggota tim karena mereka merasa dihargai, didengar, dan memiliki kontribusi yang berarti dalam organisasi.

Kepemimpinan demokratis memiliki kekurangan yang perlu dipertimbangkan yaitu:

1. Proses pengambilan keputusan yang lambat. Kepemimpinan demokratis cenderung membutuhkan waktu yang lebih lama dalam pengambilan keputusan karena melibatkan diskusi dan konsultasi yang luas.
2. Tidak efektif dalam situasi krisis. Dalam situasi krisis atau keadaan darurat di mana keputusan cepat dan tindakan langsung diperlukan, kepemimpinan demokratis mungkin tidak efektif karena proses pengambilan keputusan yang kolaboratif bisa terlalu lambat.
3. Tidak efektif dalam tim yang tidak terlatih. Dalam tim yang tidak terlatih atau tidak terbiasa dengan kepemimpinan demokratis, proses pengambilan keputusan yang terbuka dan inklusif dapat menghasilkan konflik atau kebingungan yang lebih besar.
4. Tidak cocok untuk situasi yang memerlukan keputusan cepat. Dalam situasi yang memerlukan keputusan cepat dan tindakan langsung, seperti dalam situasi krisis atau saat ada peluang yang harus segera dimanfaatkan, kepemimpinan demokratis mungkin kurang efektif.
5. Kesulitan mencapai konsensus. Memanggil semua anggota tim untuk mencapai konsensus dalam pengambilan keputusan dapat sulit dan seringkali tidak praktis, terutama jika ada pendapat yang berlawanan atau jika kepentingan individu bertentangan.

6. Resiko pengambilan keputusan yang buruk. Dalam kepemimpinan demokratis, ada resiko bahwa keputusan yang diambil mungkin tidak optimal karena dipengaruhi oleh opini mayoritas yang mungkin tidak selalu mencerminkan solusi terbaik.
7. Resiko manipulasi. Kepemimpinan demokratis dapat menyebabkan resiko manipulasi karena pemimpin atau anggota tim tertentu mungkin mencoba memanipulasi proses pengambilan keputusan untuk kepentingan pribadi mereka.
8. Peningkatan ketergantungan pada pemimpin. Dalam kepemimpinan demokratis, ada resiko peningkatan ketergantungan pada pemimpin untuk mengarahkan proses pengambilan keputusan, yang dapat mengurangi kemandirian dan inisiatif anggota tim.
9. Dominasi oleh pemimpin yang kharismatik. Kepemimpinan demokratis dapat menyebabkan dominasi oleh pemimpin yang kharismatik atau yang memiliki kekuatan persuasif yang kuat, yang dapat mengurangi partisipasi aktif dari anggota tim.
10. Kesulitan menangani konflik. Meskipun kepemimpinan demokratis mempromosikan diskusi terbuka, konflik yang muncul dari pendapat yang berbeda bisa sulit diatasi dan dapat mengganggu produktivitas tim.

M. Kepemimpinan Partisipatif

Gaya kepemimpinan partisipatif adalah sebuah pendekatan di mana pemimpin melibatkan anggota tim atau organisasi secara aktif dalam proses pengambilan keputusan, perencanaan, dan pelaksanaan tugas. Dalam kepemimpinan partisipatif, pemimpin menghargai masukan dan kontribusi dari anggota tim, dan mereka bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan bersama. Ciri-ciri kepemimpinan partisipatif yaitu:

1. Konsultasi dan kolaborasi. Pemimpin dalam kepemimpinan partisipatif mendorong konsultasi dan kolaborasi dengan anggota tim dalam pengambilan keputusan dan perencanaan tugas.
2. Pemberdayaan. Kepemimpinan partisipatif mendorong pemberdayaan anggota tim dengan memberikan mereka kewenangan untuk mengambil keputusan terkait tugas dan proyek tertentu.
3. Pendekatan terbuka dan Inklusif. Pemimpin partisipatif menciptakan lingkungan kerja yang terbuka dan inklusif di mana semua anggota tim merasa didengar dan dihargai.
4. Dukungan dan bimbingan. Meskipun memperbolehkan partisipasi aktif dari anggota tim, pemimpin partisipatif tetap memberikan dukungan dan bimbingan yang diperlukan untuk memastikan pencapaian tujuan yang diinginkan.
5. Kesepakatan bersama. Dalam kepemimpinan partisipatif, keputusan diambil secara bersama-sama oleh pemimpin dan anggota tim setelah diskusi, evaluasi, dan pertimbangan bersama.
6. Pembagian tanggung jawab. Pemimpin partisipatif membagi tanggung jawab dengan anggota tim, memungkinkan mereka untuk mengambil peran yang aktif dalam merencanakan dan melaksanakan tugas.
7. Fasilitasi diskusi terbuka. Pemimpin partisipatif mengadakan diskusi terbuka dan menghargai berbagai perspektif dan pendapat dari anggota tim, memungkinkan untuk ide-ide baru dan solusi kreatif.
8. Peningkatan keterlibatan. Kepemimpinan partisipatif meningkatkan keterlibatan dan motivasi anggota tim karena mereka merasa memiliki kontribusi yang signifikan dalam proses pengambilan keputusan.
9. Peningkatan kualitas keputusan. Dengan melibatkan berbagai perspektif dan pengetahuan dari anggota tim, kepemimpinan partisipatif cenderung menghasilkan keputusan yang lebih baik secara kualitas.
10. Peningkatan pengembangan keterampilan. Anggota tim dalam kepemimpinan partisipatif memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterampilan kepemimpinan, komunikasi,

dan kerja tim mereka melalui partisipasi aktif dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan tugas.

Kepemimpinan partisipatif memiliki kelebihan yang perlu dipertimbangkan yaitu:

1. Keterlibatan dan keterikatan yang tinggi. Dengan melibatkan anggota tim dalam proses pengambilan keputusan, kepemimpinan partisipatif menciptakan tingkat keterlibatan dan keterikatan yang tinggi di antara anggota tim. Mereka merasa memiliki kepemilikan terhadap hasilnya.
2. Peningkatan motivasi. Keterlibatan dalam pengambilan keputusan meningkatkan motivasi anggota tim karena mereka merasa dihargai dan diakui. Mereka cenderung lebih bersemangat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
3. Peningkatan kreativitas dan inovasi. Dengan memperbolehkan kontribusi dari berbagai perspektif, kepemimpinan partisipatif memfasilitasi kreativitas dan inovasi dalam tim. Ide-ide baru dan solusi kreatif lebih mungkin muncul dari diskusi dan kolaborasi.
4. Kualitas keputusan yang lebih baik. Melibatkan anggota tim dalam pengambilan keputusan membawa berbagai pandangan dan pengetahuan ke meja, yang sering menghasilkan keputusan yang lebih baik secara kualitas karena semua aspek dipertimbangkan.
5. Peningkatan kinerja tim. Keterlibatan yang tinggi dan peningkatan motivasi cenderung meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan. Anggota tim merasa bertanggung jawab atas keberhasilan tim dan berusaha untuk mencapai tujuan bersama.
6. Pengembangan keterampilan kepemimpinan. Anggota tim memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterampilan kepemimpinan mereka melalui partisipasi aktif dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan tugas. Mereka belajar bagaimana berkomunikasi, bekerja dalam tim, dan mengelola konflik.
7. Pemberdayaan anggota tim. Kepemimpinan partisipatif memberdayakan anggota tim dengan memberikan mereka kewenangan untuk mengambil keputusan dan mengelola tugas mereka sendiri. Hal ini meningkatkan rasa tanggung jawab dan otonomi.
8. Peningkatan kepuasan dan retensi karyawan. Keterlibatan dalam proses pengambilan keputusan dan pengakuan atas kontribusi mereka cenderung meningkatkan kepuasan dan retensi karyawan. Mereka merasa dihargai dan diakui atas peran mereka dalam tim.
9. fleksibilitas dan adaptabilitas. Kepemimpinan partisipatif memungkinkan tim untuk menjadi lebih fleksibel dan adaptif terhadap perubahan karena semua anggota tim memiliki pengetahuan dan keterlibatan dalam proses pengambilan keputusan.
10. Meningkatkan komunikasi dan kerja tim. Diskusi terbuka dan kolaborasi yang ditingkatkan dalam kepemimpinan partisipatif membantu meningkatkan komunikasi dan kerja tim, yang pada gilirannya meningkatkan efektivitas tim.

Kepemimpinan partisipatif memiliki kekurangan yang perlu dipertimbangkan yaitu:

1. Proses pengambilan keputusan yang lambat. Kepemimpinan partisipatif sering membutuhkan waktu lebih lama dalam pengambilan keputusan karena melibatkan diskusi dan konsultasi yang luas. Hal ini dapat menghambat respons cepat terhadap situasi yang memerlukan keputusan segera.
2. Tidak efektif dalam situasi krisis. Dalam situasi darurat atau krisis di mana keputusan cepat diperlukan, kepemimpinan partisipatif mungkin tidak efektif karena proses pengambilan keputusan yang kolaboratif bisa terlalu lambat.
3. Tidak cocok untuk situasi yang memerlukan otoritas yang jelas. Dalam beberapa situasi di mana otoritas dan ketegasan diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu, kepemimpinan partisipatif mungkin tidak cocok karena cenderung menghasilkan konsensus yang ambigu dan kurangnya arahan yang jelas.
4. Kesulitan mencapai konsensus. Mencapai konsensus dalam kepemimpinan partisipatif dapat menjadi tantangan, terutama jika ada pendapat yang berlawanan atau jika

kepentingan individu bertentangan. Proses pengambilan keputusan bisa terhambat oleh kesulitan mencapai kesepakatan bersama.

5. Resiko pengambilan keputusan yang kurang optimal. Meskipun melibatkan berbagai perspektif, kepemimpinan partisipatif dapat menyebabkan keputusan yang kurang optimal jika kompromi harus dibuat untuk mencapai konsensus. Keputusan akhir mungkin tidak selalu mencerminkan solusi terbaik.
6. Resiko konformitas. Anggota tim mungkin cenderung untuk menyetujui keputusan hanya untuk menghindari konflik atau untuk mencapai konsensus, bahkan jika mereka tidak sepenuhnya yakin dengan keputusan tersebut. Hal ini dapat mengurangi kualitas keputusan dan menghambat inovasi.
7. Peningkatan konflik. Diskusi terbuka dalam kepemimpinan partisipatif dapat menyebabkan konflik antara anggota tim yang memiliki pendapat atau kepentingan yang berbeda. Konflik ini dapat menghambat kerjasama dan kinerja tim.
8. Kesulitan dalam manajemen waktu. Proses konsultasi dan diskusi yang luas dalam kepemimpinan partisipatif dapat menghasilkan pengeluaran waktu yang signifikan, yang dapat mengganggu produktivitas dan efisiensi tim.
9. Dominasi oleh anggota tim yang terdengar. Anggota tim yang lebih vokal atau terampil dalam berbicara mungkin mendominasi diskusi dalam kepemimpinan partisipatif, mengalahkan suara anggota tim yang lebih pendiam atau kurang percaya diri.
10. Memerlukan keterampilan komunikasi yang tinggi. Kepemimpinan partisipatif memerlukan keterampilan komunikasi yang tinggi dari pemimpin dan anggota tim untuk memastikan bahwa semua perspektif dipertimbangkan dengan baik dan diskusi berjalan dengan baik.

N. Kepemimpinan Delegatif

Gaya kepemimpinan delegatif, juga dikenal sebagai kepemimpinan *laissez-faire*, adalah sebuah pendekatan di mana pemimpin memberikan kebebasan yang besar kepada anggota tim atau bawahan untuk mengambil keputusan dan mengelola tugas mereka sendiri. Dalam gaya kepemimpinan ini, pemimpin memberikan sedikit pengawasan atau arahan langsung, dan sebaliknya, mempercayakan tanggung jawab kepada anggota tim untuk melakukan pekerjaan mereka sendiri. Ciri-ciri kepemimpinan delegatif meliputi:

1. Pemberian kewenangan. Pemimpin delegatif memberikan kewenangan dan otonomi yang besar kepada anggota tim untuk mengambil keputusan dan mengelola tugas mereka sendiri.
2. Minimnya pengawasan. Pemimpin dalam gaya kepemimpinan ini memberikan sedikit pengawasan atau arahan langsung kepada anggota tim, mempercayakan mereka untuk bekerja secara mandiri.
3. Pemberian kebebasan. Anggota tim diberi kebebasan untuk menentukan cara mereka sendiri dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka, tanpa banyak campur tangan dari pemimpin.
4. Fokus pada otonomi. Pemimpin delegatif lebih memfokuskan pada memberikan otonomi dan kebebasan kepada anggota tim daripada mengarahkan atau mengontrol mereka.
5. Dukungan dari jarak jauh. Pemimpin delegatif cenderung memberikan dukungan dan bantuan dari jarak jauh, tetapi membiarkan anggota tim mengatur dan mengelola pekerjaan mereka sendiri.
6. Memfasilitasi sumber daya. Pemimpin delegatif memfasilitasi sumber daya dan informasi yang diperlukan oleh anggota tim, tetapi tidak terlibat secara langsung dalam pengambilan keputusan atau pelaksanaan tugas.

7. Mendorong kreativitas dan inisiatif. Kepemimpinan delegatif mendorong kreativitas dan inisiatif dari anggota tim karena mereka diberi kebebasan untuk mengeksplorasi solusi dan pendekatan mereka sendiri.
8. Keterlibatan pemimpin jika dibutuhkan. Meskipun memberikan kebebasan kepada anggota tim, pemimpin delegatif tetap tersedia untuk konsultasi atau bantuan jika dibutuhkan.
9. Pengambilan keputusan kolaboratif jika diperlukan. Pemimpin delegatif mungkin melibatkan anggota tim dalam pengambilan keputusan jika situasi atau keputusan yang dihadapi memerlukan kolaborasi atau persetujuan bersama.
10. Memperkuat rasa tanggung jawab dan kemandirian. Kepemimpinan delegatif dapat memperkuat rasa tanggung jawab dan kemandirian anggota tim karena mereka merasa memiliki kontrol dan memiliki tanggung jawab atas pekerjaan mereka sendiri.

Kepemimpinan delegatif memiliki kelebihan yang perlu dipertimbangkan yaitu:

1. Meningkatkan keterlibatan dan keterikatan. Kepemimpinan delegatif dapat meningkatkan keterlibatan dan keterikatan anggota tim karena mereka merasa memiliki kontrol dan tanggung jawab atas pekerjaan mereka sendiri.
2. Meningkatkan motivasi. Memberikan kewenangan kepada anggota tim untuk mengambil keputusan dan mengelola tugas mereka sendiri dapat meningkatkan motivasi karena mereka merasa dihargai dan diakui.
3. Mendorong kreativitas dan inovasi. Kepemimpinan delegatif mendorong kreativitas dan inovasi karena anggota tim diberi kebebasan untuk mengeksplorasi solusi dan pendekatan mereka sendiri.
4. Mempercepat pengambilan keputusan. Dengan mempercayakan tanggung jawab kepada anggota tim, kepemimpinan delegatif dapat mempercepat pengambilan keputusan karena tidak perlu menunggu arahan langsung dari pemimpin.
5. Peningkatan pembelajaran dan pengembangan pribadi. Anggota tim memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterampilan kepemimpinan, pengambilan keputusan, dan manajemen waktu mereka sendiri melalui tanggung jawab yang diberikan dalam kepemimpinan delegatif.
6. Meningkatkan kreativitas. Dengan memberikan kebebasan kepada anggota tim, kepemimpinan delegatif dapat menghasilkan ide-ide baru dan solusi kreatif yang mungkin tidak terjadi jika ada kontrol yang ketat dari pemimpin.
7. Meningkatkan rasa pemilik. Kepemimpinan delegatif meningkatkan rasa pemilik di antara anggota tim karena mereka merasa memiliki kontrol atas hasil pekerjaan mereka dan merasa memiliki kontribusi yang signifikan.
8. Meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan. Anggota tim cenderung merasa lebih puas dan bermakna dalam pekerjaan mereka karena mereka memiliki otonomi dan kebebasan dalam mengelola tugas mereka sendiri.
9. Memperkuat hubungan tim. Dengan mempercayakan tanggung jawab kepada anggota tim, kepemimpinan delegatif dapat memperkuat hubungan tim karena membangun kepercayaan dan saling ketergantungan antara anggota tim.
10. Peningkatan keseimbangan kehidupan kerja. Dengan memberikan kebebasan kepada anggota tim untuk mengatur dan mengelola tugas mereka sendiri, kepemimpinan delegatif dapat memungkinkan mereka untuk mencapai keseimbangan yang lebih baik antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

Kepemimpinan delegatif memiliki kekurangan yang perlu dipertimbangkan yaitu:

1. Kehilangan pengendalian. Pemimpin dalam kepemimpinan delegatif sering kali kehilangan pengendalian langsung atas proses dan hasil kerja karena memberikan kebebasan yang besar kepada anggota tim.

2. Resiko kegagalan tanggung jawab. Anggota tim mungkin tidak sepenuhnya mengambil tanggung jawab atas pekerjaan mereka atau menghindari tanggung jawab jika tidak ada pengawasan langsung dari pemimpin.
3. Resiko penurunan produktivitas. Kurangnya pengawasan dan arahan langsung dari pemimpin dapat mengakibatkan penurunan produktivitas jika anggota tim tidak memiliki motivasi internal yang cukup.
4. Kurangnya pengawasan dan dukungan. Kepemimpinan delegatif dapat meninggalkan anggota tim tanpa arahan atau dukungan yang cukup, terutama jika mereka membutuhkan bimbingan atau bantuan dari pemimpin.
5. Kesulitan dalam situasi krisis. Dalam situasi darurat atau krisis di mana keputusan cepat diperlukan, kepemimpinan delegatif mungkin tidak efektif karena kurangnya pengawasan dan arahan langsung dari pemimpin.
6. Kesulitan mengatasi konflik. Kepemimpinan delegatif dapat menyulitkan dalam mengatasi konflik karena pemimpin tidak selalu terlibat secara langsung dalam dinamika tim.
7. Kesulitan mengelola kinerja. Tanpa pengawasan dan arahan yang cukup dari pemimpin, manajemen kinerja dan evaluasi kinerja anggota tim bisa menjadi tantangan dalam kepemimpinan delegatif.
8. Kesulitan mengelola proyek besar atau kompleks. Dalam proyek besar atau kompleks, kepemimpinan delegatif mungkin tidak efektif karena kurangnya koordinasi dan pengawasan yang diperlukan.
9. Potensi kurangnya konsistensi. Dengan banyak keputusan yang dibuat secara independen oleh anggota tim, ada potensi kurangnya konsistensi dalam pendekatan dan hasil antara berbagai anggota tim.
10. Potensi ketidakseimbangan antara otonomi dan pengawasan. Kepemimpinan delegatif dapat menghasilkan ketidakseimbangan antara memberikan otonomi kepada anggota tim dan memastikan pengawasan yang cukup untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

O. Kepemimpinan Tim

Gaya kepemimpinan tim adalah pendekatan di mana pemimpin fokus pada membangun, mengelola, dan memotivasi tim untuk mencapai tujuan bersama. Dalam gaya kepemimpinan ini, pemimpin berperan sebagai fasilitator dan penggerak, yang bekerja sama dengan anggota tim untuk mengembangkan visi bersama, mengidentifikasi peran dan tanggung jawab, serta memfasilitasi kerja sama yang efektif. Ciri-ciri kepemimpinan tim adalah:

1. Kerjasama dan kolaborasi. Pemimpin tim mendorong kerjasama dan kolaborasi di antara anggota tim, mempromosikan budaya kerja yang saling mendukung dan inklusif.
2. Membangun visi bersama. Pemimpin tim bekerja bersama anggota tim untuk mengembangkan visi bersama, tujuan, dan nilai-nilai yang memandu kerja tim.
3. Mengelola konflik. Pemimpin tim memfasilitasi penyelesaian konflik dan mempromosikan komunikasi terbuka di antara anggota tim untuk mengatasi perbedaan pendapat atau masalah interpersonal.
4. Pengembangan keterampilan tim. Pemimpin tim memperhatikan pengembangan keterampilan dan kompetensi anggota tim, memastikan bahwa setiap anggota memiliki peran dan tanggung jawab yang sesuai dengan keahlian mereka.
5. Mendorong keterlibatan. Pemimpin tim mendorong keterlibatan aktif dari setiap anggota tim, menghargai kontribusi mereka dan memberikan ruang bagi ide-ide baru dan inisiatif.
6. Memberikan dukungan dan bimbingan. Pemimpin tim memberikan dukungan dan bimbingan kepada anggota tim, membantu mereka mengatasi tantangan dan mencapai potensi penuh mereka.

7. Membuat keputusan kolaboratif. Pemimpin tim mendorong pengambilan keputusan yang kolaboratif, mengajak anggota tim untuk terlibat dalam proses pengambilan keputusan yang penting bagi tim.
8. Mendorong pertumbuhan dan pembelajaran. Pemimpin tim memfasilitasi pertumbuhan dan pembelajaran di antara anggota tim, menciptakan lingkungan di mana anggota tim merasa didukung untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka.
9. Mengakui dan menghargai kontribusi. Pemimpin tim mengakui dan menghargai kontribusi yang signifikan dari anggota tim, membangun budaya penghargaan yang positif di dalam tim.
10. Menjadi contoh dan inspirasi. Pemimpin tim menjadi contoh yang baik bagi anggota tim, menunjukkan integritas, dedikasi, dan semangat tinggi dalam mencapai tujuan bersama.

Kepemimpinan tim memiliki kelebihan yang perlu dipertimbangkan yaitu:

1. Meningkatkan kreativitas dan inovasi. Dengan mendorong kerjasama dan kolaborasi di antara anggota tim, kepemimpinan tim memungkinkan pertukaran ide dan gagasan yang beragam, yang sering menghasilkan solusi kreatif dan inovatif untuk masalah yang kompleks.
2. Meningkatkan kinerja dan produktivitas. Dengan membangun visi bersama, memastikan peran dan tanggung jawab yang jelas, serta mendorong keterlibatan aktif dari setiap anggota tim, kepemimpinan tim dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas tim secara keseluruhan.
3. Meningkatkan keterlibatan dan keterikatan. Dengan memberikan ruang bagi setiap anggota tim untuk berkontribusi dan merasa didengar, kepemimpinan tim dapat meningkatkan keterlibatan dan keterikatan anggota tim terhadap tujuan dan nilai-nilai tim.
4. Pembagian tanggung jawab dan dukungan. Kepemimpinan tim memastikan bahwa setiap anggota tim memiliki peran dan tanggung jawab sesuai dengan keahlian mereka, sambil memberikan dukungan dan bimbingan yang diperlukan untuk mencapai tujuan bersama.
5. Pengambilan keputusan yang lebih baik. Dengan mendorong pengambilan keputusan yang kolaboratif dan melibatkan berbagai perspektif dari anggota tim, kepemimpinan tim cenderung menghasilkan keputusan yang lebih baik secara kualitas.
6. Pengembangan keterampilan dan pertumbuhan. Kepemimpinan tim memfasilitasi pertumbuhan dan pengembangan keterampilan anggota tim melalui kerja tim, membantu mereka mencapai potensi penuh mereka dan meningkatkan keberhasilan karir mereka.
7. Manajemen konflik yang efektif. Dengan mempromosikan komunikasi terbuka dan mengelola konflik dengan bijaksana, kepemimpinan tim dapat mengatasi konflik dengan efektif, memastikan bahwa ketegangan antar anggota tim tidak menghambat kinerja tim.
8. Budaya kerja yang positif. Kepemimpinan tim membangun budaya kerja yang positif di mana saling menghargai, saling mendukung, dan saling memotivasi menjadi norma, menciptakan lingkungan yang menyenangkan dan produktif untuk bekerja.
9. Peningkatan keseimbangan kehidupan kerja. Dengan memberikan dukungan dan fleksibilitas kepada anggota tim, kepemimpinan tim dapat membantu menciptakan keseimbangan yang lebih baik antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi anggota tim.
10. Mengurangi turnover dan meningkatkan retensi. Dengan membangun lingkungan kerja yang positif dan mendukung, kepemimpinan tim dapat membantu mengurangi tingkat turnover karyawan dan meningkatkan tingkat retensi, karena anggota tim merasa dihargai dan didukung.

Kepemimpinan tim memiliki kekurangan yang perlu dipertimbangkan yaitu:

1. Proses pengambilan keputusan yang lambat. Kepemimpinan tim dapat menghasilkan proses pengambilan keputusan yang lambat karena melibatkan kolaborasi dan konsensus di antara anggota tim, yang mungkin memerlukan waktu lebih lama.

2. Resiko konformitas. Dalam upaya untuk mencapai konsensus, anggota tim mungkin cenderung menyetujui keputusan hanya untuk menghindari konflik, tanpa benar-benar mempertimbangkan atau menantang ide-ide yang ada.
3. Kesulitan mengelola konflik. Meskipun kepemimpinan tim mempromosikan komunikasi terbuka, ini juga dapat menghasilkan konflik antara anggota tim, dan pemimpin harus dapat mengelola konflik ini dengan efektif agar tidak menghambat produktivitas tim.
4. Kesulitan menetapkan otoritas dan pengambilan keputusan. Dalam beberapa situasi, kepemimpinan tim dapat menyebabkan kebingungan atau ketidakjelasan tentang siapa yang bertanggung jawab untuk mengambil keputusan tertentu atau mengarahkan tugas-tugas tertentu.
5. Tidak cocok untuk situasi darurat. Dalam situasi darurat atau krisis di mana keputusan cepat diperlukan, kepemimpinan tim mungkin tidak efektif karena proses pengambilan keputusan yang lambat dan kurangnya arahan yang tegas.
6. Ketergantungan pada konsensus. Kepemimpinan tim dapat menyebabkan ketergantungan yang berlebihan pada mencapai konsensus, yang mungkin menghambat kemampuan tim untuk membuat keputusan yang cepat atau mempertimbangkan solusi alternatif.
7. Pembagian tanggung jawab yang tidak jelas. Dalam kepemimpinan tim, pembagian tanggung jawab dan akuntabilitas mungkin tidak selalu jelas, yang dapat menghasilkan kebingungan atau kurangnya tanggung jawab atas hasil pekerjaan.
8. Kesulitan mengelola tim yang besar. Kepemimpinan tim mungkin kurang efektif dalam mengelola tim yang besar karena meningkatnya kompleksitas dalam berkomunikasi, mengkoordinasikan, dan memfasilitasi kerja sama di antara anggota tim yang banyak.
9. Kesulitan menangani anggota tim yang tidak produktif. Dalam kepemimpinan tim, mengidentifikasi dan menangani anggota tim yang tidak produktif atau tidak berkinerja mungkin lebih sulit karena memerlukan pengelolaan yang lebih kolaboratif dan sensitif.
10. Kesulitan menghadapi ketidaksepakatan. Dalam situasi di mana anggota tim memiliki pandangan atau tujuan yang bertentangan, kepemimpinan tim mungkin menghadapi kesulitan dalam mencapai kesepakatan atau mengelola perbedaan pendapat dengan efektif.

P. Kepemimpinan Aliansi

Gaya kepemimpinan aliansi adalah pendekatan di mana seorang pemimpin bekerja sama dengan pihak lain, baik individu atau organisasi, untuk mencapai tujuan bersama atau menangani masalah yang kompleks. Dalam kepemimpinan aliansi, pemimpin berfungsi sebagai fasilitator kolaborasi dan koordinasi antara berbagai pihak yang terlibat. Ciri-ciri kepemimpinan aliansi yaitu:

1. Kemitraan dan kolaborasi. Pemimpin aliansi berfokus pada membangun kemitraan dan kolaborasi dengan berbagai pihak, termasuk individu, organisasi, atau stakeholder lainnya, untuk mencapai tujuan bersama.
2. Membangun jaringan. Pemimpin aliansi aktif dalam membangun dan memelihara jaringan hubungan yang kuat dengan berbagai pihak, termasuk melalui negosiasi, diplomasi, dan kerja sama.
3. Fasilitasi komunikasi. Pemimpin aliansi bertindak sebagai penghubung antara berbagai pihak yang terlibat, memfasilitasi komunikasi terbuka dan efektif untuk memastikan pemahaman yang baik dan koordinasi yang lancar.
4. Negosiasi dan kompromi. Pemimpin aliansi terlibat dalam negosiasi dan mencapai kesepakatan yang menguntungkan semua pihak yang terlibat, sering kali melalui kompromi dan penyelesaian konflik yang konstruktif.
5. Fokus pada solusi bersama. Pemimpin aliansi mengarahkan upaya menuju pencapaian solusi yang menguntungkan semua pihak, dengan memperhitungkan kepentingan dan kebutuhan bersama.

6. Manajemen ketergantungan. Pemimpin aliansi mengelola ketergantungan antara pihak-pihak yang terlibat, memastikan bahwa setiap pihak memberikan kontribusi yang signifikan dan bahwa tidak ada pihak yang mendominasi.
7. Pembagian risiko dan manfaat. Pemimpin aliansi bertanggung jawab untuk mengelola risiko dan manfaat dari kerjasama antara pihak-pihak yang terlibat, memastikan bahwa risiko dan manfaat didistribusikan secara adil.
8. Membangun kepercayaan. Pemimpin aliansi bekerja keras untuk membangun kepercayaan di antara pihak-pihak yang terlibat, melalui integritas, konsistensi, dan transparansi dalam interaksi mereka.
9. Pemecahan masalah kompleks. Pemimpin aliansi terlibat dalam memecahkan masalah yang kompleks dengan melibatkan berbagai perspektif dan sumber daya dari pihak-pihak yang terlibat.
10. Mengelola perubahan. Pemimpin aliansi mengelola perubahan dengan bijaksana, menghadapi dinamika dan kompleksitas yang mungkin timbul selama berjalannya aliansi.

Kepemimpinan aliansi memiliki kelebihan yang perlu dipertimbangkan yaitu:

1. Peningkatan sumber daya. Kepemimpinan aliansi memungkinkan penggabungan sumber daya, keahlian, dan pengalaman dari berbagai pihak yang terlibat, meningkatkan kemampuan untuk mencapai tujuan bersama secara efektif.
2. Peningkatan inovasi. Dengan melibatkan berbagai perspektif dan pengetahuan dari pihak-pihak yang berbeda, kepemimpinan aliansi dapat memperkuat kemampuan untuk menghasilkan solusi inovatif untuk masalah yang kompleks.
3. Pengurangan risiko. Dengan membagi risiko antara pihak-pihak yang terlibat, kepemimpinan aliansi dapat mengurangi risiko yang terkait proyek atau inisiatif tertentu.
4. Meningkatkan akses. Kepemimpinan aliansi memungkinkan akses yang lebih besar ke sumber daya, informasi, dan peluang yang mungkin tidak tersedia jika bekerja sendiri.
5. Peningkatan legitimasi. Dengan melibatkan berbagai pihak yang memiliki kepentingan dan keahlian yang berbeda, kepemimpinan aliansi dapat meningkatkan legitimasi dan dukungan untuk proyek atau inisiatif tertentu.
6. Peningkatan fleksibilitas. Kepemimpinan aliansi memungkinkan fleksibilitas yang lebih besar dalam merespons perubahan lingkungan atau kondisi pasar karena berbagai pihak dapat beradaptasi dan berkolaborasi secara cepat.
7. Peningkatan kemampuan pembelajaran. Dengan melibatkan berbagai pihak yang memiliki pengetahuan dan pengalaman yang berbeda, kepemimpinan aliansi memungkinkan pembelajaran saling, yang dapat meningkatkan kemampuan individu dan organisasi untuk bertumbuh dan berkembang.
8. Peningkatan jaringan. Kepemimpinan aliansi memungkinkan pengembangan jaringan yang luas dengan berbagai pihak, yang dapat membuka pintu untuk peluang baru dan kerjasama di masa depan.
9. Peningkatan keberlanjutan. Dengan membangun kemitraan yang kuat, kepemimpinan aliansi dapat meningkatkan keberlanjutan proyek atau inisiatif tertentu dengan mendukung dan memelihara dukungan dari berbagai pihak.
10. Pencapaian tujuan bersama. Dengan menggabungkan kekuatan dan sumber daya dari berbagai pihak yang terlibat, kepemimpinan aliansi dapat memungkinkan pencapaian tujuan bersama yang mungkin tidak dapat dicapai secara mandiri.

Kepemimpinan aliansi memiliki kekurangan yang perlu dipertimbangkan yaitu:

1. Kesulitan dalam pengambilan keputusan. Kepemimpinan aliansi dapat menghasilkan proses pengambilan keputusan yang lambat karena melibatkan banyak pihak yang harus disepakati, yang dapat menghambat respons cepat terhadap situasi yang berkembang.

2. Kesulitan dalam manajemen konflik. Dalam kepemimpinan aliansi, mungkin sulit untuk mengelola konflik antara berbagai pihak yang memiliki kepentingan dan prioritas yang berbeda, yang dapat menghambat kemajuan dan produktivitas.
3. Ketergantungan pada konsensus. Kepemimpinan aliansi sering kali bertujuan mencapai konsensus di antara berbagai pihak yang terlibat, tetapi ini dapat menyebabkan penundaan atau pengorbanan terhadap solusi terbaik karena harus mempertimbangkan kepentingan semua pihak.
4. Kesulitan dalam pengelolaan peran dan tanggung jawab. Dalam aliansi yang melibatkan banyak pihak, mungkin sulit untuk menetapkan dan memahami peran serta tanggung jawab masing-masing pihak, yang dapat menyebabkan kebingungan dan kurangnya akuntabilitas.
5. Kesulitan dalam menjaga keseimbangan kekuatan. Dalam kepemimpinan aliansi, mungkin sulit untuk menjaga keseimbangan kekuatan antara berbagai pihak yang terlibat, yang dapat mengakibatkan dominasi atau pengaruh yang tidak seimbang.
6. Ketidakpastian dalam komitmen dan dukungan. Kepemimpinan aliansi sering kali bergantung pada komitmen dan dukungan dari berbagai pihak, namun ini dapat menjadi tidak stabil atau tidak konsisten, yang dapat mengganggu kemajuan proyek atau inisiatif.
7. Resiko ketergantungan pada pihak lain. Dalam kepemimpinan aliansi, mungkin ada resiko ketergantungan yang berlebihan pada kontribusi atau sumber daya dari pihak lain, yang dapat membuat organisasi menjadi rentan jika pihak lain menarik diri atau mengubah prioritas mereka.
8. Kesulitan dalam mencapai kesepakatan yang menguntungkan. Meskipun tujuan kepemimpinan aliansi adalah mencapai kesepakatan yang menguntungkan semua pihak yang terlibat, namun mungkin sulit untuk mencapai kesepakatan yang memuaskan semua pihak, terutama jika kepentingan mereka bertentangan.
9. Kesulitan dalam mengelola perubahan. Dalam aliansi yang melibatkan banyak pihak, mungkin sulit untuk mengelola perubahan yang terjadi di antara berbagai pihak yang memiliki kebutuhan dan prioritas yang berbeda.
10. Kesulitan dalam mengelola informasi dan komunikasi. Dalam kepemimpinan aliansi, mungkin sulit untuk mengelola informasi dan komunikasi dengan efektif antara berbagai pihak yang terlibat, yang dapat menyebabkan ketidakjelasan atau ketidaksepakatan.

Q. Kepemimpinan Berorientasi Prestasi

Gaya kepemimpinan berorientasi prestasi adalah gaya kepemimpinan di mana seorang pemimpin menekankan pencapaian tujuan, kinerja yang tinggi, dan standar yang ketat dalam mencapai hasil yang diinginkan. Pemimpin yang berorientasi prestasi biasanya fokus pada peningkatan kinerja individu dan tim dengan memberikan penghargaan atas pencapaian, menetapkan tujuan yang ambisius, dan memberikan umpan balik yang konstruktif. Ciri-ciri kepemimpinan berorientasi prestasi yaitu:

1. Menetapkan tujuan yang menantang. Pemimpin berorientasi prestasi menetapkan tujuan yang ambisius dan menantang bagi diri sendiri dan anggota timnya, mendorong mereka untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi.
2. Memberikan umpan balik yang konstruktif. Pemimpin memberikan umpan balik yang jujur dan konstruktif kepada anggota tim, membantu mereka mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan dan memberikan bimbingan untuk mencapai standar yang diinginkan.
3. Memfasilitasi pengembangan keterampilan. Pemimpin berorientasi prestasi mendukung pengembangan keterampilan dan kemampuan anggota tim, memastikan bahwa mereka memiliki sumber daya dan pelatihan yang diperlukan untuk mencapai tujuan mereka.

4. Menghargai prestasi. Pemimpin memberikan penghargaan dan pengakuan kepada anggota tim yang mencapai atau melampaui target kinerja, menciptakan budaya penghargaan yang memotivasi pencapaian lebih lanjut.
5. Mendorong perbaikan berkelanjutan. Pemimpin berorientasi prestasi mendorong perbaikan berkelanjutan dengan mengevaluasi kinerja secara teratur, mengidentifikasi peluang untuk inovasi dan efisiensi, dan mengimplementasikan perubahan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja.
6. Menyediakan sumber daya yang dibutuhkan. Pemimpin memberikan dukungan dan sumber daya yang dibutuhkan oleh anggota tim untuk mencapai tujuan mereka, termasuk dukungan finansial, teknologi, atau personel.
7. Menetapkan standar yang tinggi. Pemimpin menetapkan standar kinerja yang tinggi bagi diri sendiri dan anggota tim, memotivasi mereka untuk berusaha lebih keras dan mencapai potensi penuh mereka.
8. Menangani tantangan dan hambatan. Pemimpin berorientasi prestasi menangani tantangan dan hambatan dengan sikap yang positif dan fokus pada solusi, menginspirasi anggota tim untuk tetap fokus pada tujuan meskipun menghadapi rintangan.
9. Menghargai hasil. Pemimpin memberikan pengakuan kepada anggota tim yang mencapai hasil yang signifikan, menunjukkan apresiasi terhadap upaya mereka dan memotivasi mereka untuk terus berkinerja dengan baik.
10. Menginspirasi dan memotivasi. Pemimpin berorientasi prestasi menginspirasi dan memotivasi anggota tim untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi, menunjukkan dedikasi, integritas, dan komitmen terhadap keunggulan.

Kepemimpinan berorientasi prestasi memiliki kelebihan yang perlu dipertimbangkan yaitu:

1. Meningkatkan produktivitas. Fokus yang kuat pada pencapaian tujuan dan kinerja tinggi mendorong anggota tim untuk bekerja lebih keras dan lebih efisien, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.
2. Motivasi yang tinggi. Pemimpin yang berorientasi prestasi mendorong dan memotivasi anggota tim untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi melalui pengakuan, penghargaan, dan umpan balik yang konstruktif atas pencapaian mereka.
3. Peningkatan kualitas kerja. Dengan menetapkan standar kinerja yang tinggi, pemimpin berorientasi prestasi mendorong anggota tim untuk meraih keunggulan dalam pekerjaan mereka, yang mengarah pada peningkatan kualitas kinerja dan hasil yang dicapai.
4. Pengembangan keterampilan. Pemimpin berorientasi prestasi mendukung pengembangan keterampilan dan kemampuan anggota tim melalui pelatihan, bimbingan, dan umpan balik, sehingga membantu mereka tumbuh dan berkembang dalam karier mereka.
5. Budaya kerja yang positif. Kepemimpinan berorientasi prestasi menciptakan budaya kerja yang berfokus pada keunggulan dan pencapaian, yang mendorong kolaborasi, inovasi, dan komitmen terhadap keberhasilan bersama.
6. Pencapaian tujuan yang lebih efektif. Dengan menetapkan tujuan yang ambisius dan menantang, serta memberikan dukungan dan sumber daya yang diperlukan, kepemimpinan berorientasi prestasi membantu organisasi mencapai tujuan mereka dengan lebih efektif.
7. Identifikasi rintangan dengan cepat. Pemimpin yang berorientasi prestasi secara aktif mengidentifikasi hambatan atau rintangan yang mungkin menghalangi pencapaian tujuan, dan bekerja sama dengan anggota tim untuk mencari solusi dan mengatasi masalah.
8. Pengambilan keputusan yang lebih baik. Dengan fokus pada hasil dan kinerja yang diukur, pemimpin berorientasi prestasi dapat membuat keputusan yang lebih baik dan lebih terarah, karena keputusan tersebut didasarkan pada tujuan yang jelas dan hasil yang diharapkan.

9. Peningkatan kepuasan anggota tim. Anggota tim cenderung merasa puas ketika mereka meraih kesuksesan dan mendapatkan pengakuan atas pencapaian mereka, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas terhadap organisasi.
10. Keterbukaan terhadap perubahan. Kepemimpinan berorientasi prestasi mendorong adaptabilitas dan fleksibilitas dalam menghadapi perubahan, karena fokus pada hasil memungkinkan organisasi untuk menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan dan kebutuhan pasar.

Kepemimpinan berorientasi prestasi memiliki kekurangan yang perlu dipertimbangkan yaitu:

1. Tekanan yang tinggi. Kepemimpinan berorientasi prestasi sering kali menciptakan tekanan yang tinggi bagi anggota tim untuk mencapai target kinerja yang ambisius, yang dapat menyebabkan stres dan kelelahan yang berlebihan.
2. Ketidakseimbangan antara kuantitas dan kualitas. Fokus yang kuat pada pencapaian target kinerja kadang-kadang dapat mengorbankan kualitas pekerjaan, karena anggota tim mungkin cenderung untuk mengejar hasil secara cepat tanpa memperhatikan kualitas.
3. Potensi untuk peningkatan risiko. Pemimpin yang sangat berorientasi prestasi mungkin cenderung untuk mengambil risiko yang lebih tinggi dalam upaya untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, tanpa memperhatikan konsekuensi potensial yang mungkin terjadi.
4. Ketergantungan pada penghargaan eksternal. Anggota tim dapat menjadi terlalu bergantung pada penghargaan eksternal, seperti bonus atau pengakuan, sebagai motivasi untuk mencapai target kinerja, yang dapat mengurangi motivasi intrinsik mereka.
5. Kurangnya keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Tekanan yang tinggi untuk mencapai target kinerja yang tinggi dapat mengganggu keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi anggota tim, yang dapat mengakibatkan kelelahan dan kelelahan yang berkelanjutan.
6. Ketidakpuasan dan demotivasi. Jika target kinerja terlalu tinggi atau tidak realistis, anggota tim dapat merasa tidak puas dan demotivasi karena mereka merasa tidak mampu mencapainya, yang dapat mengurangi produktivitas dan kinerja secara keseluruhan.
7. Potensi untuk persepsi ketidakadilan. Jika pemimpin tidak mengelola penghargaan dan pengakuan dengan adil dan transparan, anggota tim mungkin merasa tidak adil dan tidak dihargai, yang dapat mengurangi moral dan motivasi mereka.
8. Resiko kelelahan dan burnout. Tekanan yang berkelanjutan untuk mencapai target kinerja yang tinggi dapat menyebabkan kelelahan dan burnout pada anggota tim, yang dapat mengurangi produktivitas dan menyebabkan penurunan kesejahteraan mental dan fisik.
9. Ketergantungan pada pemimpin. Anggota tim dapat menjadi terlalu bergantung pada pemimpin untuk memberikan arahan dan motivasi, tanpa mengembangkan inisiatif atau kemandirian mereka sendiri dalam mencapai tujuan.
10. Kurangnya fokus pada pengembangan jangka panjang. Dalam upaya untuk mencapai target kinerja yang segera, kepemimpinan berorientasi prestasi mungkin kurang memperhatikan pengembangan jangka panjang dan pertumbuhan karier anggota tim.

R. Kepemimpinan Berorientasi Kinerja

Gaya kepemimpinan berorientasi kinerja adalah pendekatan kepemimpinan di mana seorang pemimpin menempatkan fokus utama pada pencapaian tujuan dan standar kinerja yang tinggi dalam mencapai hasil yang diinginkan. Pemimpin yang berorientasi kinerja menekankan pentingnya kinerja individu dan tim dalam mencapai tujuan organisasi, serta memberikan dukungan dan pengembangan yang diperlukan untuk mencapai tingkat kinerja yang optimal. Ciri-ciri gaya kepemimpinan berorientasi kinerja yaitu:

1. Menetapkan tujuan yang jelas. Pemimpin berorientasi kinerja menetapkan tujuan yang jelas dan terukur bagi dirinya sendiri dan anggota timnya, memberikan arah yang jelas untuk mencapai hasil yang diinginkan.
2. Memberikan umpan balik yang terarah. Pemimpin memberikan umpan balik yang terarah dan konstruktif kepada anggota tim, membantu mereka mengidentifikasi kekuatan dan area pengembangan untuk meningkatkan kinerja mereka.
3. Mendorong pencapaian yang tinggi. Pemimpin berorientasi kinerja mendorong anggota tim untuk mencapai kinerja yang tinggi dengan menetapkan standar kinerja yang tinggi dan memberikan dukungan yang diperlukan untuk mencapainya.
4. Mengakui dan mengevaluasi prestasi. Pemimpin mengakui dan memberikan penghargaan kepada anggota tim yang mencapai atau melampaui target kinerja, serta secara teratur mengevaluasi kinerja mereka untuk memastikan bahwa standar yang ditetapkan tercapai.
5. Mengembangkan keterampilan. Pemimpin berorientasi kinerja mendukung pengembangan keterampilan dan kemampuan anggota tim melalui pelatihan, bimbingan, dan pengalaman belajar lainnya.
6. Menangani tantangan dengan segera. Pemimpin mengidentifikasi tantangan atau hambatan yang mungkin menghalangi pencapaian tujuan kinerja, dan bekerja sama dengan anggota tim untuk mencari solusi dan mengatasi masalah tersebut dengan cepat.
7. Menetapkan prioritas yang jelas. Pemimpin memprioritaskan tugas dan tanggung jawab yang mendukung pencapaian tujuan kinerja, memastikan bahwa anggota tim fokus pada aktivitas yang memberikan hasil yang paling signifikan.
8. Memfasilitasi kolaborasi dan tim kerja. Pemimpin berorientasi kinerja memfasilitasi kolaborasi dan kerja tim yang efektif, memastikan bahwa anggota tim bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan yang sama.
9. Bertanggung jawab atas kinerja. Pemimpin bertanggung jawab atas kinerja individu dan tim, serta melakukan langkah-langkah yang diperlukan untuk memastikan bahwa tujuan kinerja tercapai.
10. Menginspirasi dan memotivasi. Pemimpin berorientasi kinerja menginspirasi dan memotivasi anggota tim untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi, menunjukkan komitmen terhadap keunggulan dan memberikan dukungan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

Kepemimpinan berorientasi kinerja memiliki kelebihan yang perlu dipertimbangkan yaitu:

1. Meningkatkan produktivitas. Fokus yang kuat pada pencapaian tujuan kinerja yang tinggi mendorong anggota tim untuk bekerja lebih keras dan lebih efisien, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.
2. Peningkatan kualitas kerja. Dengan menetapkan standar kinerja yang tinggi, pemimpin berorientasi kinerja mendorong anggota tim untuk meraih keunggulan dalam pekerjaan mereka, yang mengarah pada peningkatan kualitas kinerja dan hasil yang dicapai.
3. Mengidentifikasi dan mengatasi hambatan dengan cepat. Pemimpin berorientasi kinerja secara aktif mengidentifikasi hambatan atau rintangan yang mungkin menghalangi pencapaian tujuan, dan bekerja sama dengan anggota tim untuk mencari solusi dan mengatasi masalah tersebut dengan cepat.
4. Mendorong pencapaian yang tinggi. Dengan menetapkan standar kinerja yang tinggi, pemimpin berorientasi kinerja mendorong anggota tim untuk mencapai kinerja yang tinggi dan memberikan dukungan yang diperlukan untuk mencapainya.
5. Mengembangkan keterampilan dan kemampuan. Pemimpin berorientasi kinerja mendukung pengembangan keterampilan dan kemampuan anggota tim melalui pelatihan, bimbingan, dan pengalaman belajar lainnya, yang meningkatkan keterampilan individu dan kontribusi mereka dalam tim.

6. Pengakuan atas prestasi. Pemimpin memberikan penghargaan dan pengakuan kepada anggota tim yang mencapai atau melampaui target kinerja, menciptakan budaya penghargaan yang memotivasi pencapaian lebih lanjut.
7. Fokus pada hasil yang diukur. Pemimpin berorientasi kinerja berfokus pada hasil yang dapat diukur dan terukur, yang memungkinkan evaluasi objektif terhadap kinerja dan kemajuan tim dalam mencapai tujuan.
8. Budaya kerja yang positif. Kepemimpinan berorientasi kinerja menciptakan budaya kerja yang berfokus pada keunggulan dan pencapaian, yang mendorong kolaborasi, inovasi, dan komitmen terhadap keberhasilan bersama.
9. Responsif terhadap perubahan. Dalam upaya untuk mencapai tujuan kinerja yang ditetapkan, pemimpin berorientasi kinerja mendorong adaptabilitas dan fleksibilitas dalam menghadapi perubahan, sehingga memungkinkan organisasi untuk menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan dan kebutuhan pasar.
10. Peningkatan kepuasan anggota tim. Anggota tim cenderung merasa puas ketika mereka meraih kesuksesan dan mendapatkan pengakuan atas pencapaian mereka, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas terhadap organisasi.

Kepemimpinan berorientasi kinerja memiliki kekurangan yang perlu dipertimbangkan yaitu:

1. Tekanan yang tinggi. Fokus yang kuat pada pencapaian tujuan kinerja yang tinggi dapat menciptakan tekanan yang tinggi bagi anggota tim, yang dapat menyebabkan stres dan kelelahan yang berlebihan.
2. Ketidakseimbangan antara kuantitas dan kualitas. Fokus yang kuat pada pencapaian target kinerja yang tinggi dapat mengorbankan kualitas pekerjaan, karena anggota tim mungkin cenderung untuk mengejar hasil secara cepat tanpa memperhatikan kualitas.
3. Potensi peningkatan risiko. Pemimpin yang sangat berorientasi kinerja mungkin cenderung untuk mengambil risiko yang lebih tinggi dalam upaya untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, tanpa memperhatikan konsekuensi potensial yang mungkin terjadi.
4. Ketergantungan pada penghargaan eksternal. Anggota tim dapat menjadi terlalu bergantung pada penghargaan eksternal, seperti bonus atau pengakuan, sebagai motivasi untuk mencapai target kinerja, yang dapat mengurangi motivasi intrinsik mereka.
5. Kurangnya keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Tekanan yang tinggi untuk mencapai target kinerja yang tinggi dapat mengganggu keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi anggota tim, yang dapat mengakibatkan kelelahan dan kelelahan yang berkelanjutan.
6. Ketidakpuasan dan demotivasi. Jika target kinerja terlalu tinggi atau tidak realistis, anggota tim dapat merasa tidak puas dan demotivasi karena mereka merasa tidak mampu mencapainya, yang dapat mengurangi produktivitas dan kinerja secara keseluruhan.
7. Persepsi ketidakadilan. Jika pemimpin tidak mengelola penghargaan dan pengakuan dengan adil dan transparan, anggota tim mungkin merasa tidak adil dan tidak dihargai, yang dapat mengurangi moral dan motivasi mereka.
8. Resiko kelelahan dan burnout. Tekanan yang berkelanjutan untuk mencapai target kinerja yang tinggi dapat menyebabkan kelelahan dan burnout pada anggota tim, yang dapat mengurangi produktivitas dan menyebabkan penurunan kesejahteraan mental dan fisik.
9. Ketergantungan pada pemimpin. Anggota tim dapat menjadi terlalu bergantung pada pemimpin untuk memberikan arahan dan motivasi, tanpa mengembangkan inisiatif atau kemandirian mereka sendiri dalam mencapai tujuan.
10. Kurangnya fokus pada pengembangan jangka panjang. Dalam upaya untuk mencapai target kinerja yang segera, kepemimpinan berorientasi kinerja mungkin kurang memperhatikan pengembangan jangka panjang dan pertumbuhan karier anggota tim.

S. Kepemimpinan Berorientasi Kualitas

Gaya kepemimpinan berorientasi kualitas adalah pendekatan kepemimpinan di mana seorang pemimpin menempatkan fokus utama pada peningkatan kualitas dalam segala aspek aktivitas dan hasil yang dihasilkan oleh organisasi atau tim yang dipimpinnya. Pemimpin yang berorientasi kualitas memprioritaskan aspek-aspek seperti keandalan, ketepatan waktu, kepuasan pelanggan, dan keselamatan, serta memastikan bahwa standar kualitas yang tinggi dipertahankan dalam semua proses dan produk atau layanan yang dihasilkan. Ciri-ciri gaya kepemimpinan berorientasi kualitas yaitu:

1. Pentingnya standar kualitas yang tinggi. Pemimpin berorientasi kualitas menetapkan standar kualitas yang tinggi dan berkomitmen untuk mencapainya dalam semua aspek kegiatan organisasi.
2. Pencapaian keselarasan dengan standar. Pemimpin memastikan bahwa semua proses, produk, dan layanan yang dihasilkan oleh organisasi sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan.
3. Pentingnya keselamatan dan kepuasan pelanggan. Pemimpin berorientasi kualitas mengutamakan keselamatan pelanggan dan memastikan bahwa produk atau layanan yang disediakan memenuhi atau bahkan melebihi harapan pelanggan.
4. Fokus pada peningkatan berkelanjutan. Pemimpin berorientasi kualitas terus-menerus mencari cara untuk meningkatkan proses organisasi dan meningkatkan kualitas produk atau layanan yang ditawarkan.
5. Mengutamakan kualitas. Pemimpin memprioritaskan kualitas di atas kuantitas dalam pengambilan keputusan, dengan memastikan bahwa produk atau layanan yang dihasilkan memiliki kualitas yang tinggi bahkan jika itu berarti pengorbanan dalam hal jumlah atau waktu produksi.
6. Penggunaan metode dan alat kualitas. Pemimpin berorientasi kualitas menggunakan berbagai metode dan alat kualitas, seperti Six Sigma, Total Quality Management (TQM), dan Continuous Improvement (Kaizen), untuk memastikan bahwa standar kualitas terpenuhi dan ditingkatkan.
7. Melibatkan dan memberdayakan anggota tim. Pemimpin melibatkan anggota tim dalam upaya untuk meningkatkan kualitas, mendengarkan masukan mereka, memberikan pelatihan, dan memberikan sumber daya yang diperlukan untuk mencapai standar kualitas yang ditetapkan.
8. Mendorong inovasi untuk kualitas. Pemimpin mendukung inovasi yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas produk atau layanan, menggabungkan ide-ide baru dan teknologi untuk mencapai hasil yang lebih baik.
9. Pengukuran dan evaluasi kualitas. Pemimpin secara teratur mengukur dan mengevaluasi kualitas proses, produk, dan layanan yang dihasilkan oleh organisasi, menggunakan data dan metrik kualitas untuk mengidentifikasi area peningkatan.
10. Budaya organisasi yang berorientasi kualitas. Pemimpin menciptakan budaya organisasi yang berorientasi kualitas, di mana kualitas dianggap sebagai tanggung jawab bersama dan diintegrasikan ke dalam setiap aspek kehidupan organisasi.

Kepemimpinan berorientasi kualitas memiliki kelebihan yang perlu dipertimbangkan yaitu:

1. Peningkatan kualitas produk atau layanan. Fokus utama pada kualitas menyebabkan peningkatan kualitas produk atau layanan yang dihasilkan oleh organisasi, yang dapat meningkatkan kepuasan pelanggan dan reputasi perusahaan.
2. Penurunan biaya. Meskipun fokus pada kualitas mungkin memerlukan investasi awal yang lebih tinggi dalam proses dan teknologi, ini dapat mengurangi biaya jangka panjang dengan menghindari biaya perbaikan dan penggantian produk yang cacat, serta mengurangi biaya garansi dan klaim pelanggan.

3. Peningkatan efisiensi. Kepemimpinan berorientasi kualitas mendorong organisasi untuk memperbaiki proses internal, mengurangi limbah, dan meningkatkan efisiensi operasional secara keseluruhan.
4. Kepuasan dan loyalitas pelanggan. Produk atau layanan yang berkualitas tinggi cenderung memenuhi atau melampaui harapan pelanggan, yang dapat meningkatkan tingkat kepuasan dan loyalitas pelanggan.
5. Peningkatan produktivitas dan kinerja organisasi. Dengan meningkatnya kualitas produk atau layanan, efisiensi operasional yang ditingkatkan, dan peningkatan kepuasan pelanggan, organisasi secara keseluruhan dapat mengalami peningkatan produktivitas dan kinerja yang lebih baik.
6. Reputasi yang lebih baik. Fokus yang konsisten pada kualitas membangun reputasi organisasi sebagai penyedia produk atau layanan yang handal, andal, dan berkualitas tinggi di mata pelanggan dan pemangku kepentingan lainnya.
7. Karyawan yang lebih terlibat dan bersemangat. Karyawan merasa lebih bangga terhadap produk atau layanan yang berkualitas tinggi, yang dapat meningkatkan keterlibatan dan semangat mereka dalam bekerja untuk mencapai standar kualitas yang tinggi.
8. Pemecahan masalah yang lebih efektif. Dengan fokus pada kualitas, organisasi cenderung memiliki pendekatan yang lebih proaktif dalam mengidentifikasi dan memecahkan masalah, serta mencegah kemungkinan masalah kualitas di masa depan.
9. Keunggulan bersaing. Dengan produk atau layanan yang berkualitas tinggi, organisasi dapat mencapai keunggulan kompetitif dalam pasar dengan membedakan diri mereka dari pesaing dan menarik pelanggan dengan nilai yang lebih tinggi.
10. Kepemimpinan yang efektif. Pemimpin yang berorientasi kualitas sering dianggap sebagai pemimpin yang efektif karena mereka mengutamakan kepentingan jangka panjang organisasi dengan memastikan kualitas yang konsisten dan tinggi dalam semua aspek operasionalnya.

Kepemimpinan berorientasi kualitas memiliki kekurangan yang perlu dipertimbangkan yaitu:

1. Biaya tambahan. Implementasi standar kualitas yang tinggi dan pemeliharaan sistem kontrol kualitas dapat memerlukan investasi awal yang signifikan dalam pelatihan karyawan, pengembangan infrastruktur, dan pengadaan teknologi. Hal ini dapat meningkatkan biaya operasional bagi organisasi.
2. Waktu yang diperlukan. Proses untuk mencapai dan mempertahankan standar kualitas yang tinggi mungkin memerlukan waktu yang lebih lama dalam hal pengembangan produk, pengujian kualitas, dan pemantauan proses. Hal ini dapat memperlambat kecepatan pengembangan produk atau layanan.
3. Ketidakpastian terhadap hasil. Meskipun fokus pada kualitas diharapkan dapat meningkatkan kepuasan pelanggan, tidak ada jaminan bahwa produk atau layanan yang dihasilkan akan benar-benar memenuhi atau melampaui harapan pelanggan. Ini dapat meningkatkan risiko ketidakpuasan pelanggan.
4. Tantangan dalam mengukur kualitas. Menilai kualitas secara objektif dan mengukurnya dengan cara yang konsisten dapat menjadi tantangan. Ini karena kualitas seringkali bersifat subjektif dan sulit diukur secara langsung. Hal ini dapat mengakibatkan interpretasi yang berbeda-beda tentang kualitas di antara pemangku kepentingan.
5. Resistensi perubahan. Implementasi standar kualitas yang lebih tinggi dan perubahan proses yang diperlukan untuk mencapainya dapat menyebabkan resistensi di antara karyawan yang telah terbiasa dengan cara kerja yang lama. Ini dapat memperlambat atau menghambat adopsi perubahan.

6. Keterbatasan sumber daya. Organisasi mungkin mengalami keterbatasan sumber daya, baik dalam hal finansial, manusia, maupun teknologi, yang dapat menghambat upaya untuk mencapai dan mempertahankan standar kualitas yang tinggi.
7. Potensi overengineering. Terlalu berfokus pada kualitas dapat mengarah pada overengineering produk atau layanan, di mana fitur atau spesifikasi yang tidak perlu ditambahkan, menyebabkan biaya tambahan yang tidak memberikan nilai tambah bagi pelanggan.
8. Keterbatasan inovasi. Pemfokusan yang berlebihan pada pemenuhan standar kualitas yang sudah ada dapat menghambat inovasi, karena fokus lebih pada konsistensi daripada eksperimen baru atau perubahan yang mungkin mempengaruhi kualitas.
9. Kesulitan beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Organisasi yang sangat terikat pada standar kualitas tertentu mungkin kesulitan beradaptasi dengan perubahan dalam lingkungan bisnis atau pasar, karena proses dan produk yang ada mungkin tidak dapat dengan cepat disesuaikan atau ditingkatkan.
10. Tantangan mengelola ekspektasi. Fokus pada kualitas tinggi dapat meningkatkan ekspektasi pelanggan terhadap produk atau layanan, yang dapat sulit untuk dipertahankan secara konsisten, terutama di lingkungan yang berubah dengan cepat.

T. Kepemimpinan Berorientasi Kecerdasan Emosional

Gaya kepemimpinan berorientasi kecerdasan emosional adalah pendekatan kepemimpinan di mana seorang pemimpin memanfaatkan dan mengintegrasikan kecerdasan emosional (EQ) dalam interaksi dan pengambilan keputusan mereka. Kepemimpinan ini menekankan pengenalan, pemahaman, pengelolaan, dan pemanfaatan emosi, baik dari diri sendiri maupun dari orang lain, dalam konteks situasi kepemimpinan. Ciri-ciri gaya kepemimpinan berorientasi kecerdasan emosional yaitu:

1. Pemahaman diri yang mendalam. Pemimpin memiliki pemahaman yang mendalam tentang emosi mereka sendiri, termasuk kekuatan, kelemahan, dan cara emosi mereka mempengaruhi tindakan dan pengambilan keputusan.
2. Kesadaran emosional terhadap orang lain. Pemimpin memperhatikan dan mengenali emosi orang lain, termasuk anggota tim, rekan kerja, dan pemangku kepentingan lainnya. Mereka mampu membaca ekspresi wajah, bahasa tubuh, dan sinyal emosional lainnya untuk memahami perasaan dan kebutuhan orang lain.
3. Kemampuan empati yang tinggi. Pemimpin memiliki kemampuan empati yang tinggi, yaitu kemampuan untuk merasakan dan memahami perasaan, pandangan, dan perspektif orang lain. Mereka dapat menempatkan diri mereka di posisi orang lain dan memahami situasi dari sudut pandang mereka.
4. Kemampuan mengelola konflik dan stres. Pemimpin mampu mengelola konflik dan stres dengan efektif, baik di antara anggota tim maupun dalam situasi yang menantang. Mereka menggunakan emosi secara konstruktif untuk menyelesaikan konflik dan mengatasi tantangan.
5. Komunikasi emosional yang efektif. Pemimpin menggunakan komunikasi emosional yang efektif untuk memotivasi, menginspirasi, dan memengaruhi orang lain. Mereka mampu menyampaikan pesan dengan penuh empati dan kejujuran, sehingga membangun hubungan yang kuat dan saling menguntungkan.
6. Pengambilan keputusan yang berbasis emosi. Pemimpin mempertimbangkan emosi dalam pengambilan keputusan, mengakui bahwa emosi dapat memengaruhi persepsi dan penilaian. Namun, mereka juga mampu menjaga keseimbangan antara emosi dan logika untuk membuat keputusan yang tepat.

7. Kemampuan memotivasi dan menginspirasi. Pemimpin mampu memotivasi dan menginspirasi anggota tim dengan mengakui dan menghargai emosi mereka, serta memberikan dukungan emosional yang diperlukan untuk mencapai tujuan bersama.
8. Manajemen hubungan yang efektif. Pemimpin membangun hubungan interpersonal yang kuat dan positif dengan anggota tim dan pemangku kepentingan lainnya, dengan memanfaatkan kecerdasan emosional untuk membangun kepercayaan, kerjasama, dan komitmen.
9. Pemimpin yang mampu mengadaptasi. Pemimpin berorientasi kecerdasan emosional mampu menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik individu atau situasi yang mereka hadapi.
10. Pemimpin yang menginspirasi perubahan. Dengan menggunakan kecerdasan emosional, pemimpin mampu menginspirasi perubahan yang positif dalam budaya organisasi, mengatasi hambatan emosional, dan memotivasi orang lain untuk berpartisipasi dalam transformasi.

Kepemimpinan berorientasi kecerdasan emosional memiliki kelebihan yang perlu dipertimbangkan yaitu:

1. Hubungan interpersonal yang kuat. Pemimpin yang berorientasi kecerdasan emosional mampu membangun hubungan interpersonal yang kuat dengan anggota tim dan pemangku kepentingan lainnya. Mereka dapat membaca dan merespons emosi orang lain dengan empati, memperkuat kepercayaan dan koneksi antar individu.
2. Peningkatan komunikasi. Kepemimpinan berorientasi kecerdasan emosional meningkatkan komunikasi yang efektif. Pemimpin memahami pentingnya komunikasi yang jujur, terbuka, dan sensitif terhadap emosi orang lain, sehingga mendorong dialog yang lebih baik dan pemecahan masalah yang lebih efisien.
3. Peningkatan kolaborasi dan kerjasama. Pemimpin yang mampu mengelola emosi mereka sendiri dan orang lain dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi dan kerjasama. Mereka menghargai kontribusi individu dan mempromosikan budaya kerja yang inklusif.
4. Pengambilan keputusan yang lebih baik. Pemimpin mempertimbangkan faktor emosional dalam pengambilan keputusan, sehingga memungkinkan mereka untuk membuat keputusan yang lebih seimbang dan berkelanjutan.
5. Manajemen konflik dengan lebih efektif. Pemimpin dapat mengidentifikasi penyebab konflik, menangani emosi yang terlibat, dan memfasilitasi resolusi yang memuaskan bagi semua pihak terlibat.
6. Peningkatan kinerja tim. Dengan memahami dan mengelola emosi anggota tim, pemimpin berorientasi kecerdasan emosional dapat meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan. Mereka mampu memberikan dukungan, motivasi, dan arahan yang sesuai dengan kebutuhan individu dan situasi.
7. Resiliensi dan adaptabilitas. Pemimpin yang berorientasi kecerdasan emosional cenderung lebih resilient dan adaptif dalam menghadapi tantangan dan perubahan. Mereka mampu mengatasi stres, mengelola ketidakpastian, dan menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah dengan cepat.
8. Meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan karyawan. Dengan memperhatikan dan menghargai emosi karyawan, pemimpin dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis karyawan. Hal ini berkontribusi pada retensi karyawan yang lebih baik dan peningkatan produktivitas.
9. Pembinaan dan pengembangan karyawan yang lebih baik. Pemimpin yang berorientasi kecerdasan emosional mampu memberikan pembinaan yang lebih efektif dan pengembangan karier kepada anggota tim. Mereka dapat mengidentifikasi kebutuhan

individu, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan memotivasi karyawan untuk mencapai potensi maksimal mereka.

10. Pembentukan budaya organisasi yang positif. Kepemimpinan berorientasi kecerdasan emosional membantu dalam membentuk budaya organisasi yang positif, di mana empati, penghargaan, dan penghargaan terhadap emosi dianggap sebagai hal yang penting. Ini menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan dan produktif bagi semua orang.

Kepemimpinan berorientasi kecerdasan emosional memiliki kekurangan yang perlu dipertimbangkan yaitu:

1. Potensi overemphasizing emosi. Terlalu fokus pada kecerdasan emosional dapat menyebabkan pemimpin mengabaikan aspek-aspek penting lainnya dalam pengambilan keputusan, seperti data empiris dan fakta-fakta yang objektif. Hal ini dapat mengarah pada pengambilan keputusan yang tidak sepenuhnya rasional atau berdasarkan bukti.
2. Pengalihan fokus. Terlalu memperhatikan emosi orang lain atau emosi diri sendiri dapat mengalihkan fokus dari tujuan dan strategi bisnis yang lebih luas. Pemimpin mungkin terlalu terpaku pada memperbaiki hubungan interpersonal daripada mencapai tujuan organisasi yang lebih besar.
3. Kesulitan dalam menghadapi konflik. Meskipun kecerdasan emosional membantu dalam mengelola konflik, pemimpin yang terlalu berorientasi pada emosi mungkin menghindari konflik atau menanggapi mereka dengan terlalu hati-hati, yang dapat menghambat inovasi dan perubahan.
4. Ketergantungan pada kemampuan pribadi. Pemimpin yang sangat mengandalkan kecerdasan emosional mereka sendiri akan kesulitan dalam mengembangkan dan memperkuat kemampuan anggota tim. Mereka mungkin cenderung untuk melakukan tugas-tugas kritis sendiri daripada memberdayakan dan mengembangkan orang lain.
5. Kesulitan dalam mengelola emosi sendiri. Pemimpin yang kurang mampu mengelola emosi mereka sendiri mungkin menjadi terlalu terpengaruh oleh tekanan dan stres, yang dapat memengaruhi kemampuan mereka untuk membuat keputusan yang tepat dan menginspirasi orang lain.
6. Potensi terlalu terbuka. Pemimpin yang berorientasi pada kecerdasan emosional mungkin terlalu terbuka tentang emosi mereka sendiri, yang dapat menyebabkan ketidakstabilan atau kebingungan di antara anggota tim yang mencari kestabilan dan arahan dari pemimpin.
7. Ketergantungan pada intuisi. Terlalu mengandalkan intuisi dan "perasaan" tentang situasi atau orang tertentu dapat menyebabkan pemimpin membuat keputusan tanpa pertimbangan yang matang atau bukti yang memadai.
8. Kesulitan dalam memberikan umpan balik kritis. Terlalu memperhatikan emosi orang lain atau kebutuhan untuk memelihara hubungan yang positif dapat menghambat kemampuan pemimpin untuk memberikan umpan balik yang jujur dan kritis kepada anggota tim, yang diperlukan untuk pertumbuhan dan pengembangan.
9. Kesulitan dalam mengelola keragaman. Terlalu terfokus pada empati dan pengenalan emosi individu tertentu dapat membuat pemimpin kesulitan dalam mengelola keragaman dan kebutuhan yang berbeda dari anggota tim yang beragam.
10. Potensi manipulasi emosional. Pemimpin yang terlalu berorientasi pada kecerdasan emosional dapat menggunakan pengetahuan mereka tentang emosi untuk memanipulasi atau mempengaruhi orang lain, daripada mempromosikan kerjasama yang sehat dan produktif.

U. Kepemimpinan Inovatif

Gaya kepemimpinan inovatif adalah pendekatan kepemimpinan di mana seorang pemimpin menonjol dalam merangsang dan mendukung ide-ide baru, konsep, dan pendekatan yang inovatif dalam organisasi atau tim yang dipimpinnya. Pemimpin inovatif menciptakan lingkungan yang mendorong eksperimen, kreativitas, dan penemuan solusi baru untuk tantangan dan peluang yang dihadapi organisasi. Kepemimpinan inovatif bertujuan untuk menciptakan organisasi yang responsif, adaptif, dan berkelanjutan dengan memanfaatkan kekuatan inovasi untuk menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang di lingkungan yang berubah dengan cepat. Ciri-ciri gaya kepemimpinan inovatif yaitu:

1. Pendorong perubahan. Pemimpin inovatif memotivasi anggota tim untuk mengusulkan dan menerima perubahan, serta menciptakan lingkungan yang mendukung eksperimen dan penemuan solusi baru.
2. Mendukung kreativitas. Pemimpin menciptakan budaya yang mendukung kreativitas, memperkenankan anggota tim untuk berpikir di luar kotak dan menghasilkan ide-ide baru yang dapat memperbaiki proses atau produk.
3. Penghargaan terhadap risiko yang terukur. Pemimpin memahami bahwa inovasi sering kali melibatkan risiko, dan mereka mendorong anggota tim untuk mengambil risiko yang terukur dalam upaya untuk mencapai tujuan inovatif.
4. Pendukung pembelajaran dan pengembangan. Pemimpin inovatif mendukung pembelajaran dan pengembangan berkelanjutan di antara anggota tim, mendorong mereka untuk terus meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka dalam bidang inovasi.
5. Berorientasi pada solusi. Pemimpin fokus pada mencari solusi untuk tantangan yang dihadapi organisasi, mendorong tim untuk berpikir kreatif dan menemukan cara baru untuk mengatasi hambatan.
6. Menggalang dukungan untuk ide baru. Pemimpin inovatif mampu menggalang dukungan untuk ide-ide baru dari seluruh organisasi, merangsang kolaborasi lintas fungsi dan departemen.
7. Memimpin dengan contoh. Pemimpin tidak hanya mendorong inovasi, tetapi mereka juga menjadi teladan dalam hal kreativitas, berani mengambil risiko, dan terbuka terhadap gagasan baru.
8. Mendukung fleksibilitas dan kemandirian. Pemimpin memberikan fleksibilitas kepada anggota tim untuk mengeksplorasi ide-ide mereka sendiri, mendorong kemandirian dan inisiatif dalam mengejar inovasi.
9. Mendorong pengembangan produk dan layanan baru. Pemimpin inovatif mendorong pengembangan produk dan layanan baru yang memenuhi kebutuhan pelanggan dengan cara yang baru dan kreatif.
10. Melibatkan pemangku kepentingan. Pemimpin mengidentifikasi dan melibatkan pemangku kepentingan yang relevan, termasuk pelanggan, mitra, dan pesaing, dalam proses inovasi untuk memastikan keberhasilan dan adopsi solusi inovatif.

Kepemimpinan inovatif memiliki kelebihan yang perlu dipertimbangkan yaitu:

1. Meningkatkan kreativitas dan inovasi. Pemimpin inovatif menciptakan lingkungan yang mendorong kreativitas dan inovasi di antara anggota tim, yang dapat menghasilkan ide-ide baru dan solusi-solusi inovatif untuk menyelesaikan masalah dan mencapai tujuan organisasi.
2. Meningkatkan ketangguhan organisasi. Dengan fokus pada inovasi, pemimpin membantu organisasi menjadi lebih tangguh dalam menghadapi perubahan lingkungan, tantangan pasar, dan ketidakpastian dengan menciptakan budaya yang berorientasi pada pemecahan masalah dan penemuan solusi baru.

3. Meningkatkan daya saing. Organisasi yang dipimpin oleh pemimpin inovatif cenderung menjadi lebih kompetitif karena mereka terus mencari cara baru untuk meningkatkan produk, layanan, proses, dan strategi bisnis mereka.
4. Meningkatkan kepuasan dan loyalitas pelanggan. Dengan memperkenalkan produk atau layanan baru yang inovatif, organisasi dapat meningkatkan kepuasan pelanggan dan memperoleh loyalitas pelanggan yang lebih tinggi.
5. Peningkatan efisiensi dan produktivitas. Inovasi dapat membawa perubahan yang meningkatkan efisiensi operasional dan produktivitas, menghasilkan proses yang lebih efisien dan solusi yang lebih baik untuk memenuhi kebutuhan pelanggan.
6. Meningkatkan keterlibatan karyawan. Budaya inovatif mendorong keterlibatan karyawan yang lebih besar karena anggota tim merasa dihargai atas kontribusi ide-ide baru mereka dan memiliki kesempatan untuk berkontribusi pada perubahan dan perbaikan.
7. Mempercepat pemecahan masalah. Pemimpin inovatif mengajarkan anggota tim untuk berpikir secara kreatif dalam menemukan solusi untuk masalah yang kompleks, mempercepat proses pengambilan keputusan dan penyelesaian masalah.
8. Membangun budaya organisasi yang berkelanjutan. Dengan memprioritaskan inovasi, pemimpin membantu membangun budaya organisasi yang berkelanjutan, di mana perubahan dan perbaikan terus didorong untuk menjaga organisasi tetap relevan dan kompetitif.
9. Menarik dan memelihara bakat. Organisasi yang dikenal sebagai tempat yang mempromosikan inovasi cenderung menarik dan mempertahankan bakat-bakat yang berkualitas tinggi karena mereka melihat organisasi sebagai tempat yang memungkinkan mereka untuk berkembang dan berkontribusi secara kreatif.
10. Menciptakan keunggulan bersaing yang berkelanjutan. Dengan terus mendorong inovasi, organisasi dapat menciptakan keunggulan bersaing yang berkelanjutan dengan menghasilkan produk atau layanan yang unggul dan terus-menerus beradaptasi dengan perubahan pasar dan kebutuhan pelanggan.

Kepemimpinan inovatif memiliki kekurangan yang perlu dipertimbangkan yaitu:

1. Risiko gagal. Tidak semua inovasi berhasil. Proyek-proyek inovatif dapat gagal, yang dapat mengakibatkan kerugian finansial, waktu, dan sumber daya organisasi.
2. Perlawanan terhadap perubahan. Tidak semua anggota tim/organisasi siap untuk menerima perubahan yang dihasilkan oleh inovasi. Beberapa orang mungkin merasa tidak nyaman dengan perubahan dan bersikap resisten terhadap ide-ide baru.
3. Biaya tinggi. Proses inovasi sering kali memerlukan investasi yang signifikan dalam hal sumber daya manusia, waktu, dan keuangan. Ini dapat meningkatkan biaya operasional organisasi.
4. Ketergantungan pada inovator utama. Dalam beberapa kasus, organisasi dapat menjadi terlalu bergantung pada satu atau beberapa individu yang memiliki ide-ide inovatif. Ketergantungan semacam itu dapat menciptakan risiko jika individu tersebut meninggalkan organisasi atau kehilangan minat dalam proyek inovatif.
5. Kesulitan menerapkan ide. Memiliki ide-ide inovatif saja tidak cukup; mereka juga harus dapat diterapkan dengan sukses dalam konteks organisasi. Kadang-kadang, organisasi mengalami kesulitan dalam mengimplementasikan ide-ide inovatif dengan cara yang efektif.
6. Keputusan yang buruk. Pemimpin inovatif mungkin cenderung mengambil risiko yang terlalu besar dalam upaya untuk menciptakan perubahan dan inovasi. Ini dapat mengarah pada keputusan yang tidak terencana dengan baik atau keputusan yang kurang dipikirkan.
7. Kehilangan fokus. Terlalu banyak fokus pada inovasi bisa mengaburkan visi dan fokus organisasi. Sementara inovasi penting, organisasi juga harus mempertahankan

keseimbangan dengan mencapai tujuan utama dan memenuhi kebutuhan pelanggan saat ini.

8. Ketidakpastian. Proses inovasi seringkali penuh dengan ketidakpastian. Tidak ada jaminan bahwa ide-ide inovatif akan berhasil, dan ini dapat menciptakan ketidakpastian di antara anggota tim atau pemangku kepentingan lainnya.
9. Resistensi dari stakeholder. Pemimpin inovatif mungkin menghadapi resistensi dari berbagai pemangku kepentingan, termasuk karyawan, pelanggan, atau pemegang saham, yang mungkin tidak siap atau tidak ingin menghadapi perubahan yang ditimbulkan oleh inovasi.
10. Kesulitan mengukur keberhasilan. Kepemimpinan inovatif dapat menghadapi kesulitan dalam mengukur keberhasilan inovasi, karena dampak inovasi seringkali sulit diukur dan memerlukan waktu untuk terlihat secara jelas. Hal ini dapat menyulitkan dalam menilai efektivitas program inovatif dan mengukur ROI (Return on Investment).

V. Kepemimpinan Birokrasi

Gaya kepemimpinan birokrasi adalah pendekatan kepemimpinan yang menekankan pada penerapan aturan, prosedur, hierarki, dan formalitas dalam pengambilan keputusan dan pengelolaan organisasi. Gaya kepemimpinan ini sering ditemukan di lingkungan yang memiliki struktur organisasi yang kuat, formal, dan terstruktur dengan jelas, seperti pemerintahan, militer, atau organisasi besar lainnya. Ciri-ciri gaya kepemimpinan birokrasi meliputi:

1. Penerapan aturan dan prosedur yang ketat. Pemimpin birokrasi menerapkan aturan dan prosedur yang ketat dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan tugas. Segala keputusan dan tindakan didasarkan pada kepatuhan terhadap aturan dan prosedur yang telah ditetapkan.
2. Hierarki yang jelas. Terdapat hierarki yang jelas dalam organisasi, di mana wewenang dan tanggung jawab dipetakan secara detail dari atas ke bawah. Keputusan biasanya dibuat oleh manajemen tingkat atas dan diteruskan ke bawah dalam rantai komando.
3. Ketergantungan pada struktur organisasi. Pemimpin birokrasi cenderung mengandalkan struktur organisasi yang ada untuk mengatur dan mengelola tugas-tugas dan kegiatan-kegiatan. Mereka kurang cenderung untuk berpikir di luar batas struktur yang telah ditetapkan.
4. Penghindaran risiko dan perubahan. Pemimpin birokrasi cenderung menghindari risiko dan perubahan yang tidak terduga. Mereka lebih suka mematuhi prosedur yang ada daripada mengambil risiko untuk mencoba hal-hal baru.
5. Pengambilan keputusan yang lambat. Karena adanya prosedur yang ketat dan hierarki yang jelas, pengambilan keputusan dalam kepemimpinan birokrasi seringkali lambat. Hal ini karena keputusan harus melalui beberapa tingkat manajemen sebelum diimplementasikan.
6. Komunikasi formal. Komunikasi dalam organisasi birokrasi seringkali formal dan resmi. Informasi dan arahan disampaikan melalui saluran komunikasi resmi dan tertulis.
7. Penekanan pada efisiensi dan konsistensi. Pemimpin birokrasi menekankan pada efisiensi dan konsistensi dalam pelaksanaan tugas-tugas dan kegiatan-kegiatan. Mereka berusaha untuk menjaga agar setiap aspek operasional berjalan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.
8. Keterbatasan kreativitas dan inovasi. Gaya kepemimpinan birokrasi cenderung menghambat kreativitas dan inovasi karena fokus pada kepatuhan terhadap aturan dan prosedur yang ada, sehingga mengurangi fleksibilitas dalam mencoba hal-hal baru.
9. Ketergantungan pada otoritas. Pemimpin birokrasi bergantung pada otoritas formal mereka untuk memimpin dan mengarahkan anggota tim atau bawahan mereka. Keputusan dan arahan mereka dianggap mutlak dan harus diikuti.

10. Resistensi terhadap perubahan. Pemimpin birokrasi dan organisasi yang dipimpinnya cenderung resisten terhadap perubahan besar atau revolusioner karena hal itu dapat mengganggu stabilitas dan konsistensi yang ada.

Kepemimpinan birokrasi memiliki kelebihan yang perlu dipertimbangkan yaitu:

1. Ketertiban dan prediktabilitas. Kepemimpinan birokrasi menawarkan lingkungan yang terstruktur dan teratur. Aturan dan prosedur yang ketat memberikan kejelasan tentang apa yang diharapkan dari anggota organisasi, menciptakan prediktabilitas dalam perilaku dan tindakan.
2. Efisiensi operasional. Dengan adanya aturan yang jelas dan prosedur yang terstandarisasi, kepemimpinan birokrasi dapat meningkatkan efisiensi operasional. Setiap tugas dan kegiatan dapat dijalankan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan, mengurangi risiko keputusan yang tidak terencana.
3. Konsistensi dan kualitas. Standarisasi dalam proses dan pelaksanaan tugas dapat membantu dalam menjaga konsistensi dan kualitas hasil kerja. Ini dapat meningkatkan kepercayaan dari pemangku kepentingan terhadap organisasi.
4. Penanganan masalah dengan terukur. Dalam kepemimpinan birokrasi, masalah dapat ditangani dengan terukur berdasarkan aturan dan prosedur yang telah ditetapkan. Ini meminimalkan risiko kesalahan dan meningkatkan akuntabilitas.
5. Keadilan dan kesetaraan. Aturan yang diterapkan secara konsisten dan prosedur yang terstandarisasi dapat memastikan bahwa setiap individu diperlakukan secara adil dan setara. Ini membantu dalam menciptakan lingkungan yang inklusif dan mengurangi risiko diskriminasi.
6. Perlindungan hukum. Kepemimpinan birokrasi sering kali didasarkan pada hukum dan peraturan yang berlaku. Hal ini memberikan perlindungan hukum baik bagi organisasi maupun anggotanya dalam menghadapi situasi yang kompleks atau konflik hukum.
7. Struktur karier yang jelas. Hierarki yang jelas dalam kepemimpinan birokrasi menyediakan jalur karier yang terstruktur dan jelas bagi anggota organisasi. Hal ini dapat meningkatkan motivasi dan dedikasi dalam mencapai tujuan organisasi.
8. Pertanggungjawaban yang jelas. Dalam kepemimpinan birokrasi, tanggung jawab dan kewenangan setiap individu ditetapkan secara jelas dalam struktur organisasi. Ini memudahkan dalam menetapkan dan menegakkan pertanggungjawaban.
9. Keamanan dan stabilitas. Struktur hierarkis dan prosedur yang ketat memberikan tingkat keamanan dan stabilitas bagi organisasi. Hal ini memberikan kepastian bagi pemangku kepentingan terkait dengan operasi organisasi.
10. Meminimalkan korupsi dan penyalahgunaan kekuasaan. Dengan penerapan aturan dan prosedur yang ketat, kepemimpinan birokrasi dapat membantu dalam meminimalkan risiko korupsi dan penyalahgunaan kekuasaan, meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan organisasi..

Kepemimpinan birokrasi memiliki kekurangan yang perlu dipertimbangkan yaitu:

1. Ketidakmampuan menyesuaikan diri dengan perubahan. Kepemimpinan birokrasi kurang responsif terhadap perubahan lingkungan atau pasar. Struktur formal dan aturan yang ketat dapat membuat organisasi sulit beradaptasi dengan perubahan yang cepat.
2. Keterbatasan kreativitas dan inovasi. Fokus pada aturan dan prosedur dapat menghambat kreativitas dan inovasi. Anggota tim mungkin merasa terkekang dalam menciptakan solusi baru atau mencoba pendekatan yang inovatif.
3. Lambat dalam pengambilan keputusan. Kepemimpinan birokrasi seringkali melibatkan proses pengambilan keputusan yang lambat karena setiap keputusan harus melalui beberapa tingkat hierarki. Hal ini dapat menghambat respon cepat terhadap perubahan atau situasi yang mendesak.

4. Birokrasi yang membebani. Terlalu banyak aturan dan prosedur dapat menciptakan birokrasi yang membebani, menghabiskan waktu dan sumber daya organisasi tanpa memberikan nilai tambah yang sebanding.
5. Rendahnya motivasi karyawan. Karyawan mungkin merasa kurang termotivasi karena kurangnya kebebasan dan fleksibilitas dalam melaksanakan tugas mereka. Birokrasi yang ketat dapat menciptakan lingkungan kerja yang kurang memotivasi.
6. Kesenjangan informasi. Informasi dan keputusan seringkali hanya terbatas pada tingkat manajemen atas, menyebabkan kesenjangan informasi antara manajemen dan anggota tim. Hal ini dapat mengurangi keterlibatan karyawan dan menyulitkan komunikasi efektif.
7. Kurangnya responsivitas terhadap pelanggan. Kepemimpinan birokrasi mungkin kurang responsif terhadap kebutuhan dan harapan pelanggan karena fokusnya pada proses internal dan aturan yang telah ditetapkan.
8. Kurangnya fleksibilitas organisasi. Struktur hierarkis yang kaku dapat membuat organisasi sulit menyesuaikan diri dengan perubahan dalam kebutuhan atau preferensi pasar. Fleksibilitas kurang, dan ini dapat membatasi pertumbuhan dan perkembangan organisasi.
9. Polarisasi kekuasaan dan kontrol. Hierarki yang kuat dalam kepemimpinan birokrasi dapat menciptakan polarisasi kekuasaan dan kontrol di antara tingkat manajemen yang berbeda. Hal ini dapat mengurangi rasa kepemilikan dan keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan. Hierarki yang ketat dapat menciptakan pembatasan komunikasi yang efektif antara manajemen dan staf. Informasi mungkin tidak mengalir dengan baik dari tingkat bawah ke atas atau sebaliknya.
10. Pengalaman karyawan yang negatif. Karyawan dalam lingkungan birokratik mungkin merasa terkekang dan kurang dihargai. Hal ini dapat menyebabkan kepuasan kerja yang rendah dan tingkat turnover yang tinggi.

W. Kepemimpinan Autokratis

Gaya kepemimpinan autokratis adalah pendekatan kepemimpinan di mana pemimpin mengambil keputusan secara mandiri tanpa melibatkan anggota tim atau bawahan dalam proses pengambilan keputusan. Dalam gaya kepemimpinan ini, pemimpin memiliki kontrol penuh atas pengambilan keputusan dan memberikan arahan secara langsung kepada anggota tim atau bawahan untuk melaksanakan tugas-tugas yang telah ditetapkan. Gaya kepemimpinan autokratis biasanya cocok dalam situasi di mana kecepatan dan kejelasan dalam pengambilan keputusan sangat penting, misalnya dalam keadaan darurat atau situasi di mana pemimpin memiliki pengetahuan atau keterampilan yang diperlukan untuk membuat keputusan secara cepat dan tepat. Namun, gaya ini sering dikritik karena kurangnya partisipasi dan motivasi yang rendah di antara anggota tim. Ciri-ciri gaya kepemimpinan autokratis meliputi:

1. Kontrol penuh. Pemimpin memiliki kontrol penuh atas semua aspek dalam organisasi atau tim kerja. Mereka mengambil keputusan sendiri tanpa meminta masukan atau partisipasi dari anggota tim.
2. Penyampaian arahan yang jelas. Pemimpin memberikan arahan yang jelas dan spesifik kepada anggota tim tentang apa yang harus dilakukan, bagaimana melakukannya, dan kapan harus dilakukan.
3. Ketergantungan pada kewenangan. Pemimpin autokratis menggunakan kewenangan dan kekuasaan mereka untuk mengendalikan dan mengarahkan anggota tim. Mereka cenderung memerintah dan menegakkan keputusan mereka dengan tegas.
4. Kurangnya partisipasi. Anggota tim atau bawahan tidak dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan. Mereka diharapkan untuk patuh dan menjalankan instruksi yang diberikan oleh pemimpin.

5. Kurangnya kolaborasi. Pemimpin autokratis cenderung tidak mendorong atau memfasilitasi kolaborasi atau diskusi antara anggota tim. Mereka lebih suka menyampaikan instruksi dan meminta pelaksanaan tugas-tugas tanpa adanya masukan dari bawahan.
6. Resistensi terhadap kritik atau perubahan. Pemimpin autokratis cenderung tidak menerima kritik atau masukan konstruktif dari anggota tim. Mereka juga mungkin resisten terhadap perubahan atau inovasi yang diusulkan oleh bawahan.
7. Pemantauan yang ketat. Pemimpin autokratis cenderung melakukan pemantauan yang ketat terhadap pelaksanaan tugas-tugas oleh anggota tim. Mereka memastikan bahwa instruksi mereka dijalankan dengan benar dan sesuai dengan harapan.
8. Penghargaan dan hukuman yang jelas. Pemimpin autokratis memberikan penghargaan atau hukuman secara langsung berdasarkan kinerja anggota tim dalam melaksanakan instruksi mereka.

Kepemimpinan autokratis memiliki kelebihan yang perlu dipertimbangkan yaitu:

1. Keputusan cepat. Kepemimpinan autokratis memungkinkan pengambilan keputusan yang cepat karena semua keputusan diambil oleh pemimpin sendiri tanpa perlu berkonsultasi dengan anggota tim atau bawahan. Ini memungkinkan respons yang cepat terhadap situasi yang mendesak atau perubahan pasar yang cepat.
2. Ketegasan dan klarifikasi peran. Dalam kepemimpinan autokratis, peran dan tanggung jawab setiap individu biasanya ditetapkan dengan jelas oleh pemimpin. Hal ini dapat mengurangi kebingungan atau ketidakpastian dalam organisasi tentang siapa yang bertanggung jawab atas tugas-tugas tertentu.
3. Konsistensi dalam pelaksanaan. Kepemimpinan autokratis dapat membantu menjaga konsistensi dalam pelaksanaan kebijakan dan prosedur organisasi. Setiap keputusan yang diambil oleh pemimpin akan dijalankan dengan konsisten oleh anggota tim.
4. Kepatuhan terhadap aturan dan standar. Dalam kepemimpinan autokratis, anggota tim diharapkan untuk mematuhi aturan dan standar yang telah ditetapkan oleh pemimpin. Hal ini dapat meningkatkan kepatuhan dan disiplin dalam organisasi.
5. Keamanan dan stabilitas. Kepemimpinan autokratis dapat memberikan keamanan dan stabilitas bagi organisasi, terutama dalam situasi-situasi krisis atau ketidakpastian. Pemimpin yang tegas dan otoriter dapat memberikan arahan yang diperlukan untuk mengatasi situasi yang sulit.
6. Penanganan situasi darurat. Dalam situasi darurat atau keadaan mendesak, kepemimpinan autokratis dapat efektif karena pemimpin dapat mengambil keputusan dengan cepat tanpa perlu berkonsultasi dengan orang lain, memungkinkan organisasi untuk bertindak dengan tanggap.
7. Kejelasan visi dan misi. Pemimpin dalam kepemimpinan autokratis seringkali memiliki visi dan misi yang jelas, dan mereka mampu mengarahkan organisasi menuju tujuan tersebut dengan keputusan yang tegas dan langsung.

Kepemimpinan autokratis memiliki kekurangan yang perlu dipertimbangkan yaitu:

1. Kurangnya keterlibatan karyawan. Dalam kepemimpinan autokratis, karyawan cenderung memiliki sedikit atau tidak ada kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Hal ini dapat mengurangi rasa memiliki dan motivasi karyawan, serta menyebabkan kurangnya kreativitas dan inovasi di tempat kerja.
2. Kurangnya pengembangan karyawan. Karena pemimpin memegang kendali penuh atas pengambilan keputusan, karyawan mungkin tidak memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterampilan kepemimpinan mereka sendiri. Ini dapat menghambat pertumbuhan dan perkembangan karyawan dalam jangka panjang.
3. Kesulitan dalam membangun tim yang kuat. Kepemimpinan autokratis cenderung menghambat pembangunan tim yang kuat karena kurangnya kolaborasi dan komunikasi

antara pemimpin dan anggota tim. Ini dapat menyebabkan kurangnya dukungan antar rekan kerja dan mengurangi efektivitas tim secara keseluruhan.

4. Potensi kehilangan bakat. Karyawan yang merasa tidak dihargai atau tidak memiliki keterlibatan dalam proses pengambilan keputusan mungkin mencari peluang di tempat kerja lain yang menawarkan lingkungan yang lebih terbuka dan inklusif. Hal ini dapat menyebabkan kehilangan bakat yang berharga bagi organisasi.
5. Kurangnya inovasi dan kreativitas. Dalam kepemimpinan autokratis, pemimpin sering kali menentukan langkah-langkah yang harus diambil tanpa memperhatikan masukan atau ide kreatif dari anggota tim. Hal ini dapat menghambat inovasi dan kreativitas di tempat kerja.
6. Resistensi terhadap perubahan. Karyawan cenderung merasa tidak memiliki keterlibatan dalam proses pengambilan keputusan dan mungkin merasa tidak nyaman dengan perubahan yang diimpor dari atas. Hal ini dapat menyebabkan resistensi terhadap perubahan dan menghambat kemajuan organisasi.
7. Kurangnya keseimbangan dalam pengambilan keputusan. Dalam kepemimpinan autokratis, pemimpin memegang kendali penuh atas pengambilan keputusan, yang dapat menyebabkan kurangnya keseimbangan dan variasi dalam pendekatan yang diambil.
8. Pemimpin tidak selalu mempunyai jawaban yang tepat. Meskipun pemimpin dalam kepemimpinan autokratis mengambil keputusan secara mandiri, tidak selalu menjamin bahwa keputusan yang diambil adalah yang terbaik atau paling efektif. Pemimpin pun bisa salah dalam pengambilan keputusan.

X. Kepemimpinan Mendukung

Gaya kepemimpinan mendukung, juga dikenal sebagai gaya kepemimpinan partisipatif atau gaya kepemimpinan demokratis, adalah pendekatan kepemimpinan di mana pemimpin berfokus pada mendukung dan memfasilitasi perkembangan anggota tim atau bawahan. Dalam gaya kepemimpinan ini, pemimpin cenderung melibatkan anggota tim dalam pengambilan keputusan, memberikan dukungan moral dan emosional, serta mendorong partisipasi aktif. Gaya kepemimpinan mendukung dianggap efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, memotivasi anggota tim, meningkatkan keterlibatan, dan mencapai hasil yang lebih baik secara keseluruhan. Hal ini karena pemimpin dalam gaya ini memperhatikan kebutuhan dan aspirasi individu, serta memfasilitasi kolaborasi dan partisipasi aktif dari anggota tim. Ciri-ciri gaya kepemimpinan mendukung yaitu:

1. Partisipasi dalam pengambilan keputusan. Pemimpin dalam gaya kepemimpinan mendukung mendorong partisipasi aktif dari anggota tim dalam pengambilan keputusan. Mereka mengakomodasi masukan dan ide dari berbagai anggota tim sebelum membuat keputusan.
2. Fasilitasi dan dukungan. Pemimpin memberikan dukungan moral, emosional, dan logistik kepada anggota tim. Mereka berperan sebagai fasilitator untuk membantu anggota tim mencapai tujuan mereka dengan memberikan sumber daya dan dukungan yang diperlukan.
3. Keterbukaan dan komunikasi. Pemimpin dalam gaya kepemimpinan mendukung bersikap terbuka dan transparan dalam komunikasi dengan anggota tim. Mereka menyediakan saluran komunikasi yang terbuka untuk memfasilitasi diskusi, masukan, dan umpan balik.
4. Pemberdayaan karyawan. Pemimpin memperhatikan kebutuhan, minat, dan keahlian individu dalam tim, dan mendorong pengembangan potensi karyawan. Mereka memberikan otonomi dan tanggung jawab kepada anggota tim untuk mengambil inisiatif dan bertanggung jawab atas tugas-tugas mereka.
5. Kolaborasi dan teamwork. Pemimpin dalam gaya kepemimpinan mendukung mendorong kolaborasi antara anggota tim dan mempromosikan kerja tim yang efektif. Mereka

memfasilitasi kerjasama dan saling dukung antara anggota tim untuk mencapai tujuan bersama.

6. Kesetaraan dan keadilan. Pemimpin dalam gaya kepemimpinan mendukung memperlakukan anggota tim dengan adil dan setara. Mereka menghargai kontribusi dari setiap anggota tim dan mengakui beragam bakat dan keterampilan yang dimiliki oleh anggota tim.
7. Mendorong pembelajaran dan pengembangan. Pemimpin mendorong pembelajaran dan pengembangan kontinu anggota tim dengan memberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan baru. Mereka memberikan umpan balik konstruktif dan mendukung upaya pengembangan pribadi dan profesional.

Kepemimpinan mendukung memiliki kelebihan yang perlu dipertimbangkan yaitu:

1. Keterlibatan dan motivasi karyawan. Gaya kepemimpinan mendukung mendorong keterlibatan aktif dari karyawan dalam proses pengambilan keputusan. Hal ini dapat meningkatkan motivasi karyawan karena mereka merasa dihargai dan memiliki peran penting dalam mencapai tujuan organisasi.
2. Peningkatan kreativitas dan inovasi. Dengan memfasilitasi partisipasi dan diskusi terbuka, pemimpin mendukung memberikan ruang untuk ide kreatif dan inovasi. Karyawan merasa lebih nyaman berbagi ide mereka, yang dapat meningkatkan kemungkinan munculnya solusi kreatif.
3. Kesesuaian dengan tantangan yang berubah. Dalam lingkungan yang terus berubah, kepemimpinan mendukung dapat lebih responsif terhadap perubahan dan tantangan. Keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan memungkinkan adaptasi yang lebih cepat terhadap perubahan lingkungan.
4. Tim yang kuat dan kolaboratif. Kepemimpinan mendukung mendukung pembentukan tim yang kuat dan kolaboratif. Pemimpin berfokus pada membangun hubungan yang positif, mempromosikan saling dukung, dan meningkatkan kerjasama di antara anggota tim.
5. Peningkatan kualitas keputusan. Dengan melibatkan berbagai perspektif dari anggota tim, kepemimpinan mendukung dapat meningkatkan kualitas keputusan. Keterlibatan karyawan dapat membawa informasi tambahan dan sudut pandang yang beragam.
6. Peningkatan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa dihargai dan terlibat dalam proses pengambilan keputusan cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Hal ini dapat meningkatkan retensi karyawan dan memperkuat budaya organisasi yang positif.
7. Pengembangan keterampilan dan potensi karyawan. Dengan memberikan tanggung jawab dan otonomi kepada karyawan, kepemimpinan mendukung dapat membantu dalam pengembangan keterampilan dan potensi individu. Ini dapat memberikan dampak positif pada pertumbuhan karir karyawan.
8. Peningkatan komunikasi dan transparansi. Gaya kepemimpinan ini mendorong komunikasi terbuka dan transparan. Pemimpin yang berkomunikasi secara efektif dapat membangun kepercayaan di antara anggota tim dan mengurangi ketidakpastian.
9. Pengurangan ketegangan dan konflik. Dengan menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa didukung dan dihargai, kepemimpinan mendukung dapat membantu mengurangi ketegangan dan konflik di tempat kerja. Anggota tim merasa lebih aman untuk berbagi pandangan mereka.
10. Peningkatan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Gaya kepemimpinan mendukung dapat menciptakan lingkungan yang memahami kebutuhan karyawan dalam mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Ini dapat berkontribusi pada kesejahteraan karyawan.

Kepemimpinan mendukung memiliki kekurangan yang perlu dipertimbangkan yaitu:

1. Membutuhkan waktu dan sumber daya. Gaya kepemimpinan mendukung sering kali membutuhkan lebih banyak waktu dan sumber daya untuk memfasilitasi partisipasi dan keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan. Proses ini bisa memperlambat keputusan dan menghambat responsivitas organisasi terhadap perubahan.
2. Kesulitan dalam situasi darurat. Dalam situasi darurat atau keadaan yang membutuhkan keputusan cepat, gaya kepemimpinan mendukung mungkin kurang efektif karena memerlukan konsultasi dan diskusi yang lebih lama sebelum keputusan dapat dibuat.
3. Tidak efektif dengan karyawan yang tidak mandiri. Gaya kepemimpinan mendukung membutuhkan karyawan yang mandiri dan proaktif untuk berpartisipasi secara aktif dalam pengambilan keputusan dan mengambil inisiatif. Bagi karyawan yang lebih pasif atau kurang mandiri, pendekatan ini mungkin tidak efektif.
4. Potensi kesulitan dalam pengambilan keputusan. Proses konsultasi dan partisipasi dalam pengambilan keputusan dapat menghasilkan kesulitan mencapai konsensus atau membuat keputusan yang tepat, terutama jika terjadi perbedaan pendapat yang signifikan di antara anggota tim.
5. Resiko over-consensus. Dalam upaya untuk mencapai kesepakatan atau konsensus, ada risiko terjadi "over-consensus" di mana keputusan menjadi terlalu lunak atau tidak efektif karena mencoba memenuhi semua kepentingan dan pandangan yang ada.
6. Ketidakjelasan tanggung jawab. Dalam situasi di mana tanggung jawab dan otoritas tidak jelas, gaya kepemimpinan mendukung dapat menyebabkan ketidakjelasan dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan tugas.
7. Resiko pengambilan keputusan yang tidak efektif. Dalam beberapa kasus, kepemimpinan mendukung dapat memungkinkan keputusan yang diambil terlalu lambat atau tidak tepat karena menunggu kesepakatan atau konsensus yang sulit dicapai.
8. Kesulitan dalam menangani konflik. Terkadang, gaya kepemimpinan mendukung dapat menghasilkan konflik atau ketegangan di antara anggota tim jika tidak ada konsensus yang dicapai atau jika perbedaan pendapat tidak ditangani dengan efektif.
9. Kurangnya fokus pada produktivitas. Dalam upaya untuk mencapai konsensus dan memfasilitasi partisipasi, pemimpin dalam gaya kepemimpinan mendukung mungkin cenderung mengabaikan aspek produktivitas dan efisiensi yang penting untuk mencapai tujuan organisasi.
10. Pengaruh terlalu besar dari pendapat mayoritas. Dalam situasi di mana mayoritas anggota tim mendominasi diskusi, pandangan minoritas atau ide-ide alternatif mungkin terpinggirkan atau diabaikan, mengurangi keberagaman ide dan gagasan yang dapat muncul.

Y. Kepemimpinan Melayani

Gaya kepemimpinan melayani (*servant leadership*) adalah pendekatan kepemimpinan yang menempatkan pelayanan kepada orang lain sebagai fokus utama. Gaya kepemimpinan ini berpusat pada gagasan bahwa seorang pemimpin yang efektif adalah seseorang yang memprioritaskan kebutuhan, kesejahteraan, dan perkembangan anggota tim atau bawahannya. Pemimpin melayani percaya bahwa dengan mengutamakan kebutuhan dan kesejahteraan anggota tim, mereka dapat menciptakan lingkungan kerja yang kuat, produktif, dan berkelanjutan di mana setiap individu dapat berkembang dan berkontribusi secara maksimal. Ciri-ciri gaya kepemimpinan melayani adalah:

1. Pelayanan sebagai prioritas utama. Pemimpin melayani meletakkan pelayanan kepada orang lain sebagai prioritas utama dalam perannya. Mereka berusaha untuk memenuhi kebutuhan anggota tim dan membantu mereka mencapai potensi penuh mereka.

2. Empati dan kepedulian. Pemimpin melayani memiliki kemampuan untuk merasakan dan memahami perasaan, kebutuhan, dan kekhawatiran anggota tim. Mereka memperlakukan anggota tim dengan empati dan kepedulian yang tulus.
3. Pemahaman yang mendalam tentang karyawan. Pemimpin melayani berinvestasi dalam memahami keunikan, keahlian, dan minat individu dalam tim mereka. Mereka mengakui bahwa setiap anggota tim memiliki kebutuhan yang berbeda-beda dan berupaya memfasilitasi pertumbuhan dan pengembangan mereka.
4. Pemberdayaan dan pengembangan karyawan. Gaya kepemimpinan ini mendorong pemberdayaan karyawan dengan memberikan otonomi, tanggung jawab, dan dukungan yang diperlukan untuk mencapai tujuan mereka. Pemimpin melayani berperan sebagai mentor dan pembimbing yang membantu karyawan mengembangkan keterampilan dan potensi mereka.
5. Pengembangan budaya kerja kolaboratif. Pemimpin melayani menciptakan budaya kerja yang kolaboratif dan inklusif di mana setiap anggota tim merasa dihargai dan didukung. Mereka mempromosikan kerjasama, saling dukung, dan komunikasi terbuka di antara anggota tim.
6. Pendekatan yang demokratis. Meskipun pemimpin melayani memegang peran kepemimpinan, mereka sering mengadopsi pendekatan yang demokratis dalam pengambilan keputusan. Mereka memfasilitasi partisipasi dan masukan dari anggota tim sebelum membuat keputusan penting.
7. Keberanian untuk melayani. Pemimpin melayani memiliki keberanian untuk mengambil tindakan yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan anggota tim, bahkan jika itu memerlukan pengorbanan dari diri mereka sendiri. Mereka bersedia melakukan apa pun yang diperlukan untuk membantu anggota tim mencapai kesuksesan.
8. Pengaruh yang berkelanjutan. Gaya kepemimpinan ini tidak hanya berfokus pada pencapaian tujuan jangka pendek, tetapi juga memperhatikan dampak jangka panjang dari tindakan dan keputusan mereka terhadap kesejahteraan dan perkembangan karyawan.

Kepemimpinan melayani memiliki kelebihan yang perlu dipertimbangkan yaitu:

1. Meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan karyawan. Dengan memprioritaskan kebutuhan dan kesejahteraan karyawan, kepemimpinan melayani dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memperbaiki kepuasan kerja serta kesejahteraan psikologis anggota tim.
2. Peningkatan keterlibatan karyawan. Kepemimpinan melayani dapat meningkatkan tingkat keterlibatan karyawan. Pemimpin yang memperhatikan kebutuhan dan aspirasi karyawan cenderung menciptakan hubungan yang lebih kuat dan membangun keterlibatan yang lebih tinggi.
3. Fasilitasi pembelajaran dan pengembangan. Dengan memberdayakan dan mendukung pengembangan karyawan, kepemimpinan melayani membantu dalam membangun kapasitas dan keterampilan individu. Hal ini dapat berkontribusi pada pertumbuhan profesional dan pribadi anggota tim.
4. Peningkatan kinerja tim dan organisasi. Budaya kerja yang kolaboratif dan inklusif yang dihasilkan oleh kepemimpinan melayani dapat meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan. Karyawan yang merasa dihargai dan didukung cenderung lebih bersemangat dan berkontribusi secara positif.
5. Pengurangan tingkat turnover karyawan. Kepemimpinan melayani dapat membantu mengurangi tingkat pergantian karyawan. Karyawan yang merasa terlibat, dihargai, dan didukung cenderung lebih memilih untuk tetap berada di organisasi.
6. Peningkatan inovasi dan kreativitas. Dengan menciptakan lingkungan yang memfasilitasi kolaborasi dan dukungan untuk ide-ide baru, kepemimpinan melayani dapat merangsang inovasi dan kreativitas di antara anggota tim.

7. Peningkatan kualitas keputusan. Kepemimpinan melayani dapat meningkatkan kualitas keputusan dengan melibatkan anggota tim dalam proses pengambilan keputusan. Melibatkan berbagai perspektif dapat membantu dalam menghasilkan solusi yang lebih baik dan beragam.
8. Peningkatan budaya organisasi yang positif. Pemimpin yang melayani menciptakan budaya organisasi yang positif dan inklusif. Ini menciptakan atmosfer di mana setiap anggota tim merasa dihargai dan diperlakukan dengan adil.
9. Peningkatan hubungan dan kolaborasi tim. Kepemimpinan melayani dapat memperkuat hubungan antara anggota tim. Dengan menunjukkan empati dan kepedulian, pemimpin dapat membangun kepercayaan dan memperkuat kolaborasi di antara anggota tim.
10. Pemimpin yang dapat diandalkan dan dikagumi. Gaya kepemimpinan melayani sering kali membuat pemimpin dianggap sebagai sosok yang dapat diandalkan dan dikagumi oleh anggota tim. Pemimpin yang peduli dan mendedikasikan diri untuk kepentingan anggota tim dapat membangun reputasi yang positif..

Kepemimpinan melayani memiliki kekurangan yang perlu dipertimbangkan yaitu:

1. Pengambilan keputusan yang lambat. Memfasilitasi partisipasi aktif dari anggota tim dalam pengambilan keputusan dapat memperlambat proses pengambilan keputusan, terutama jika ada perbedaan pendapat yang signifikan.
2. Kesulitan mencapai konsensus. Proses konsultasi yang terbuka dan partisipatif dapat menghasilkan kesulitan mencapai konsensus di antara anggota tim, terutama jika ada kepentingan atau pandangan yang bertentangan.
3. Ketergantungan pada kepemimpinan yang kuat. Gaya kepemimpinan melayani memerlukan pemimpin yang memiliki keterampilan komunikasi dan empati yang kuat. Tidak semua pemimpin memiliki karakteristik ini, dan mereka yang tidak memiliki kemungkinan menghadapi kesulitan dalam menerapkan gaya kepemimpinan ini.
4. Risiko over-consensus. Dalam upaya untuk mencapai kesepakatan atau konsensus, ada risiko terjadi "over-consensus" di mana keputusan menjadi terlalu lunak atau tidak efektif karena mencoba memenuhi semua kepentingan dan pandangan yang ada.
5. Kesulitan menangani konflik. Pendekatan kepemimpinan melayani dapat menyulitkan penyelesaian konflik, terutama jika pemimpin tidak memiliki keterampilan yang tepat atau jika terdapat perbedaan pendapat yang sulit diatasi.
6. Ketergantungan pada keterampilan komunikasi. Kepemimpinan melayani membutuhkan keterampilan komunikasi yang kuat, termasuk kemampuan mendengarkan, empati, dan diplomasi. Pemimpin yang kurang memiliki keterampilan ini mungkin mengalami kesulitan dalam mengimplementasikan gaya kepemimpinan ini.
7. Kesulitan dalam situasi darurat. Dalam situasi darurat atau keadaan yang membutuhkan keputusan cepat, gaya kepemimpinan melayani mungkin kurang efektif karena memerlukan konsultasi dan diskusi yang lebih lama sebelum keputusan dapat dibuat.
8. Persepsi terhadap kepemimpinan yang lemah. Dalam beberapa kasus, gaya kepemimpinan melayani dapat dianggap sebagai tanda kelemahan atau ketidakmampuan dalam mengambil keputusan yang tegas dan memimpin secara otoritatif.
9. Risiko pengorbanan berlebihan. Pemimpin yang melayani sering kali berusaha untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan anggota tim mereka dengan cara yang melebihi batas kemampuan mereka sendiri. Hal ini dapat menyebabkan pengorbanan berlebihan dari sisi pemimpin, yang pada gilirannya dapat mengganggu keseimbangan antara kebutuhan individu dan kepentingan organisasi.
10. Kurangnya fokus pada produktivitas. Dalam upaya untuk memprioritaskan kesejahteraan individu, kepemimpinan melayani mungkin kurang fokus pada produktivitas dan efisiensi organisasi secara keseluruhan.

Z. Kepemimpinan Bergaya Pelatih (Coaching) atau Pembinaan

Gaya kepemimpinan bergaya pelatih (coaching leadership style), juga dikenal sebagai gaya kepemimpinan pembinaan, adalah pendekatan kepemimpinan di mana pemimpin bertindak sebagai pelatih atau mentor bagi anggota timnya. Gaya kepemimpinan ini difokuskan pada pengembangan individu, memfasilitasi pertumbuhan pribadi dan profesional, serta membantu karyawan/anggota tim mencapai potensi maksimal mereka. Pemimpin bertindak sebagai pelatih (coach) yang membantu anggota tim untuk mengidentifikasi tujuan pribadi dan profesional mereka, serta memberikan dukungan, arahan, dan umpan balik untuk membantu mereka mencapai tujuan tersebut. Ciri-ciri gaya kepemimpinan bergaya pelatih:

1. Pendekatan kolaboratif. Pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinan bergaya pelatih bekerja sama dengan anggota tim dalam mencapai tujuan. Mereka melihat diri mereka sebagai mitra yang membantu dan mendukung pertumbuhan karyawan. Pemimpin menetapkan tujuan bersama dengan anggota tim untuk menetapkan tujuan yang jelas dan terukur yang relevan dengan kebutuhan dan aspirasi mereka. Tujuan ini membantu memberikan arah dan fokus dalam upaya pengembangan individu.
2. Mendorong pengembangan pribadi dan profesional. Pemimpin yang mempraktikkan gaya kepemimpinan bergaya pelatih berfokus pada pengembangan individu. Mereka membantu karyawan mengidentifikasi tujuan pribadi dan profesional mereka, dan memberikan dukungan serta arahan untuk mencapai tujuan tersebut. Pemimpin memfokuskan perhatiannya pada pengembangan individu, yaitu pengembangan keterampilan, kemampuan, dan potensi individu dalam tim. Mereka berusaha untuk memahami kebutuhan, minat, dan tujuan anggota tim, dan memberikan dukungan untuk membantu mereka mencapai potensi terbaik mereka
3. Menyediakan umpan balik yang konstruktif. Pemimpin dalam gaya kepemimpinan bergaya pelatih memberikan umpan balik secara teratur kepada anggota tim mereka. Umpan balik ini diberikan secara konstruktif dengan tujuan membantu karyawan memperbaiki kinerja mereka dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
4. Mendorong kemandirian. Pemimpin sebagai pelatih mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dan menjadi lebih mandiri dalam menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan. Mereka memberikan dukungan dan sumber daya yang diperlukan untuk memungkinkan karyawan mengambil tanggung jawab atas pekerjaan mereka sendiri.
5. Menyediakan dukungan, bimbingan dan umpan balik. Pemimpin sebagai pelatih menyediakan dukungan profesional, dukungan emosional dan bimbingan kepada karyawan mereka. Mereka bersedia mendengarkan, memahami, dan membantu karyawan dalam mengatasi hambatan atau tantangan yang mereka hadapi. Pemimpin juga memberikan umpan balik konstruktif tentang kinerja dan perkembangan mereka. Umpan balik ini disampaikan dengan cara yang konstruktif dan berorientasi pada pembelajaran
6. Mendorong refleksi dan pembelajaran. Pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinan bergaya pelatih mendorong karyawan untuk merenung tentang pengalaman mereka dan mengambil pelajaran dari situasi tersebut. Mereka mengajak karyawan untuk terlibat dalam proses pembelajaran yang berkelanjutan. Pemimpin mendorong anggota tim untuk melakukan refleksi diri dan mengembangkan pemahaman diri yang lebih baik tentang kekuatan, kelemahan, nilai-nilai, dan tujuan mereka sendiri. Ini membantu anggota tim untuk mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki dan memperbaiki kinerja mereka
7. Pendekatan individualis. Gaya kepemimpinan ini mengakui bahwa setiap individu memiliki kebutuhan dan gaya belajar yang berbeda. Pemimpin sebagai pelatih menyediakan pendekatan yang disesuaikan dengan kebutuhan individu untuk memaksimalkan potensi masing-masing.
8. Membangun hubungan yang kuat. Pemimpin sebagai pelatih berinvestasi dalam membangun hubungan yang kuat dan saling percaya dengan anggota tim mereka. Mereka menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa didukung dan diperhatikan. Pemimpin

menyediakan lingkungan yang aman dan mendukung di mana anggota tim merasa nyaman untuk berbagi ide, masalah, dan aspirasi mereka

9. Pendorong kinerja yang tinggi. Meskipun fokus pada pengembangan individu, gaya kepemimpinan bergaya pelatih juga dapat menghasilkan kinerja yang tinggi dalam tim. Dengan memberikan dukungan, arahan, dan umpan balik yang konstruktif, pemimpin membantu karyawan mencapai potensi kinerja mereka yang maksimal.
10. Mengutamakan pertanyaan daripada memberi instruksi. Pemimpin sebagai pelatih lebih cenderung menggunakan pertanyaan untuk membimbing karyawan dalam menemukan solusi mereka sendiri daripada memberikan instruksi langsung. Hal ini mendorong pemikiran kritis dan pengambilan keputusan mandiri.
11. Mendorong pertumbuhan dan pembelajaran berkelanjutan. Pemimpin mendorong anggota tim untuk terus belajar dan berkembang secara terus-menerus. Mereka mendukung partisipasi dalam pelatihan, pengembangan diri, dan kesempatan pembelajaran lainnya.
12. Menggunakan keterampilan komunikasi yang efektif. Pemimpin menggunakan keterampilan komunikasi yang efektif untuk memfasilitasi diskusi terbuka, mendengarkan dengan empati, dan memberikan umpan balik yang konstruktif. Mereka menciptakan lingkungan di mana anggota tim merasa didengar dan dihargai.
13. Mendorong tanggung jawab pribadi. Pemimpin mendorong anggota tim untuk mengambil tanggung jawab pribadi terhadap pengembangan mereka sendiri. Mereka memberikan dukungan dan sumber daya yang diperlukan, namun juga mengharapkan anggota tim untuk aktif terlibat dalam proses pembelajaran.
14. Mengakui dan menghargai prestasi. Pemimpin mengakui dan menghargai prestasi individu anggota tim, serta memberikan penguatan positif untuk menciptakan motivasi yang berkelanjutan.
15. Membangun kepercayaan dan keterlibatan. Pemimpin membangun kepercayaan dan keterlibatan yang tinggi dengan anggota tim melalui pendekatan yang berpusat pada orang. Mereka menciptakan lingkungan di mana anggota tim merasa didukung, dihargai, dan termotivasi untuk mencapai potensi mereka yang sebenarnya.

Kepemimpinan bergaya pelatih memiliki kelebihan yang perlu dipertimbangkan yaitu:

1. Pengembangan karyawan yang lebih baik. Kepemimpinan bergaya pelatih membantu dalam pengembangan karyawan yang lebih baik melalui pendekatan yang berfokus pada pertumbuhan pribadi dan profesional. Pemimpin sebagai pelatih membantu karyawan mengidentifikasi kekuatan dan area pengembangan mereka, serta memberikan dukungan dan arahan untuk memperbaiki keterampilan mereka. Pemimpin membantu individu mencapai potensi maksimal, dengan memberikan dukungan, arahan, dan umpan balik yang sesuai.
2. Peningkatan keterlibatan karyawan. Kepemimpinan bergaya pelatih mempromosikan keterlibatan karyawan yang lebih tinggi. Dengan memberikan perhatian, bimbingan, dan dukungan yang tepat, pemimpin sebagai pelatih dapat membantu karyawan merasa dihargai dan diakui, yang pada gilirannya meningkatkan keterlibatan mereka dalam pekerjaan. Karyawan yang merasa didukung dan diperhatikan oleh pemimpin mereka cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan mereka, yang pada gilirannya meningkatkan retensi karyawan dan produktivitas tim.
3. Peningkatan kinerja tim. Melalui pendekatan yang berorientasi pada pengembangan individu, kepemimpinan bergaya pelatih dapat meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan. Karyawan yang berkembang dengan baik cenderung lebih produktif dan berkontribusi lebih baik terhadap kesuksesan tim dan organisasi. Dengan memberikan bimbingan yang terfokus pada pengembangan keterampilan dan kemampuan individu, kepemimpinan pembinaan dapat membantu meningkatkan kinerja secara signifikan.

4. Peningkatan retensi karyawan. Karyawan yang merasa didukung, dihargai, dan memiliki kesempatan untuk pengembangan karir akan cenderung tetap bertahan di dalam organisasi. Kepemimpinan bergaya pelatih dapat membantu meningkatkan retensi karyawan dengan menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan pengembangan pribadi mereka.
5. Meningkatkan hubungan dan komunikasi. Pemimpin sebagai pelatih cenderung membangun hubungan yang kuat dengan anggota tim mereka melalui komunikasi terbuka, dukungan emosional, dan bimbingan yang berkelanjutan. Hal ini membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif.
6. Pemberdayaan karyawan. Kepemimpinan bergaya pelatih memberdayakan karyawan dengan memberikan otonomi, tanggung jawab, dan kepercayaan untuk mengambil keputusan dan mengelola tugas mereka sendiri. Ini meningkatkan motivasi dan kemandirian karyawan.
7. Peningkatan inovasi dan kreativitas. Pendekatan yang mendorong pertumbuhan pribadi dan profesional juga dapat meningkatkan inovasi dan kreativitas di dalam tim. Karyawan yang merasa didukung dan diberikan ruang untuk mengembangkan kreativitas dan mencoba ide-ide baru cenderung lebih termotivasi untuk berkontribusi pada inovasi organisasi dan dapat meningkatkan kemajuan organisasi secara keseluruhan.
8. Meningkatkan kualitas pemimpin. Kepemimpinan bergaya pelatih membantu menghasilkan pemimpin yang lebih efektif dalam jangka panjang. Dengan mempraktikkan keterampilan seperti mendengarkan aktif, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan memberdayakan karyawan, pemimpin sebagai pelatih dapat menjadi contoh yang baik bagi pemimpin di masa depan. Pemimpin mengembangkan keterampilan kepemimpinan mereka sendiri, termasuk keterampilan komunikasi, keterampilan interpersonal, dan kemampuan untuk memberikan umpan balik yang efektif.
9. Peningkatan pembelajaran organisasi. Kepemimpinan bergaya pelatih mendorong pembelajaran organisasi yang berkelanjutan dengan mendorong refleksi, eksperimen, dan pertumbuhan individu. Hal ini membantu organisasi beradaptasi dan berkembang di tengah perubahan yang terus menerus.
10. Meningkatkan kualitas layanan pelanggan. Dengan memperbaiki keterampilan dan motivasi karyawan, kepemimpinan bergaya pelatih dapat membantu meningkatkan kualitas layanan pelanggan. Karyawan yang merasa didukung dan termotivasi cenderung memberikan layanan yang lebih baik kepada pelanggan.
11. Peningkatan motivasi. Dengan memberikan dukungan dan dorongan yang tepat, kepemimpinan pembinaan dapat meningkatkan motivasi dan kepercayaan diri individu untuk mencapai tujuan mereka.
12. Peningkatan pemecahan masalah. Dengan mendorong refleksi diri dan pemahaman diri, kepemimpinan pembinaan membantu individu mengembangkan kemampuan untuk memecahkan masalah secara efektif dan mengatasi tantangan yang dihadapi.
13. Peningkatan hubungan kerja. Melalui keterlibatan aktif dan dukungan yang diberikan oleh pemimpin, hubungan antara pemimpin dan anggota tim menjadi lebih erat dan saling menguntungkan.
14. Pengembangan lingkungan kerja yang positif. Kepemimpinan pembinaan menciptakan lingkungan kerja yang positif di mana karyawan merasa didukung, dihargai, dan diakui atas kontribusi mereka.

Kepemimpinan bergaya pelatih memiliki kekurangan yang perlu dipertimbangkan yaitu:

1. Waktu dan komitmen yang diperlukan. Pendekatan kepemimpinan bergaya pelatih membutuhkan waktu yang lama, komitmen yang signifikan, dan konsistensi dari pemimpin untuk memberikan bimbingan, arahan, dukungan dan umpan balik kepada karyawan. Hal ini dapat membebani pemimpin, terutama dalam situasi di mana waktu

terbatas dan tugas-tugas kepemimpinan lainnya membutuhkan perhatian, sehingga mengharuskan pemimpin untuk mengalihkan waktu dan sumber daya yang signifikan dari tanggung jawab lainnya.

2. Kesulitan dalam pengambilan keputusan cepat. Gaya kepemimpinan bergaya pelatih cenderung memprioritaskan konsultasi dan pembicaraan yang menyeluruh sebelum pengambilan keputusan. Pendekatan pembinaan mungkin tidak efektif dalam menghadapi situasi krisis, darurat, atau menghadapi masalah mendesak di mana diperlukan keputusan cepat dan tindakan tegas. Dalam situasi tersebut, gaya kepemimpinan yang lebih otoriter atau direktif mungkin lebih sesuai.
3. Kesulitan menangani karyawan yang kurang responsif. Tidak semua karyawan akan merespons dengan baik terhadap pendekatan kepemimpinan bergaya pelatih. Ada karyawan yang mungkin kurang termotivasi atau tidak responsif terhadap bimbingan dan dukungan yang ditawarkan oleh pemimpin. Hal ini bisa menimbulkan frustrasi dan kesulitan bagi pemimpin dalam mengelola karyawan tersebut. Pendekatan pembinaan mungkin tidak cocok atau tidak selalu efektif untuk semua karyawan, terutama bagi individu yang membutuhkan arahan atau dukungan yang lebih langsung dalam menjalankan tugas-tugas mereka.
4. Resiko over-coaching. Terlalu banyak bimbingan atau coaching dari pemimpin dapat mengakibatkan apa yang disebut sebagai "over-coaching", di mana karyawan mungkin merasa terlalu dikontrol atau diperintah, yang pada gilirannya dapat mengurangi motivasi dan inisiatif mereka.
5. Risiko over-bearing atau mikromanajemen. Dalam upaya untuk memberikan dukungan dan arahan yang tepat, pemimpin pembina mungkin berisiko menjadi terlalu campur tangan atau mikromanajemen, yang dapat mengurangi otonomi dan motivasi individu.
6. Kesulitan dalam mengukur kinerja. Gaya kepemimpinan bergaya pelatih mungkin menghadapi kesulitan dalam menilai dan mengukur kinerja individu secara objektif, terutama karena fokus utamanya adalah pada pengembangan individu, bukan pada pencapaian tujuan tertentu. Hal ini dapat menyulitkan pemimpin dalam memberikan umpan balik yang spesifik dan konstruktif tentang kinerja karyawan.
7. Kesulitan dalam memperbaiki masalah kinerja. Pendekatan coaching tidak cukup efektif dalam memperbaiki masalah kinerja yang serius atau kronis. Dalam beberapa kasus, tindakan lebih lanjut mungkin diperlukan untuk mengatasi masalah kinerja yang persisten.
8. Pembatasan pada pengembangan pemimpin masa depan. Gaya kepemimpinan bergaya pelatih mungkin tidak cocok untuk semua pemimpin masa depan, terutama mereka yang membutuhkan pengalaman dalam mengambil keputusan tegas dan memimpin dengan otoritas dalam situasi yang memerlukan hal tersebut.
9. Persepsi terhadap kepemimpinan yang lemah. Di beberapa lingkungan kerja, gaya kepemimpinan bergaya pelatih mungkin dianggap sebagai tanda kelemahan atau ketidakmampuan untuk mengambil tindakan tegas. Hal ini dapat mengurangi legitimasi dan otoritas pemimpin di mata anggota tim atau atasan mereka.
10. Memerlukan keterampilan komunikasi yang kuat. Pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinan pembinaan perlu memiliki keterampilan komunikasi yang kuat untuk memberikan umpan balik yang efektif dan mendukung, serta memfasilitasi pertumbuhan dan pengembangan individu.
11. Tidak selalu memberikan solusi langsung. Pendekatan pembinaan sering kali mendorong individu untuk menemukan solusi mereka sendiri, daripada memberikan jawaban langsung. Ini dapat menjadi tantangan bagi individu yang mencari arahan atau solusi cepat dari pemimpin.
12. Ketergantungan pada kepemimpinan pribadi. Gaya kepemimpinan pembinaan sering kali bergantung pada kemampuan dan ketersediaan pemimpin untuk memberikan bimbingan

dan dukungan kepada individu. Ini dapat menjadi kendala jika pemimpin tidak tersedia atau tidak memiliki keterampilan yang diperlukan.

13. Persepsi terhadap ketidakpastian. Pendekatan pembinaan mungkin dapat menimbulkan ketidakpastian atau kebingungan di antara anggota tim jika mereka tidak terbiasa dengan gaya kepemimpinan ini atau jika harapan mereka tentang peran pemimpin lebih konvensional.
14. Tantangan dalam mengelola konflik. Kepemimpinan pembinaan mungkin menghadapi kesulitan dalam menangani konflik atau ketidaksetujuan antara anggota tim karena fokusnya pada pengembangan individu daripada menyelesaikan masalah antarpersonal.

AA. Kepemimpinan Permisif

Gaya kepemimpinan permisif adalah gaya kepemimpinan di mana pemimpin memberikan tingkat kebebasan dan otonomi yang tinggi kepada anggota tim, dengan sedikit atau tanpa pengawasan langsung. Pemimpin yang mengadopsi gaya ini cenderung bersifat ramah, santai, dan kurang otoriter. Mereka menghindari campur tangan berlebihan dalam tugas-tugas anggota tim, mempercayai kemampuan dan inisiatif mereka untuk mengelola pekerjaan mereka sendiri. Ciri-ciri gaya kepemimpinan permisif termasuk:

1. Tingkat kebebasan yang tinggi. Pemimpin mempercayai anggota tim untuk mengambil keputusan sendiri dan mengelola pekerjaan mereka tanpa campur tangan yang signifikan.
2. Kesetaraan dalam komunikasi. Pemimpin dan anggota tim berinteraksi secara terbuka dan santai, tanpa hierarki yang kaku. Ada sedikit atau tanpa jarak formal antara pemimpin dan anggota tim.
3. Pendekatan ramah dan terbuka. Pemimpin cenderung bersikap ramah, terbuka, dan mudah didekati. Mereka menempatkan perhatian pada kesejahteraan dan kebahagiaan anggota tim.
4. Keterlibatan yang mendukung. Pemimpin memberikan dukungan dan bimbingan ketika diminta, tetapi tidak secara aktif memantau atau mengawasi pekerjaan anggota tim kecuali diperlukan.
5. Kesulitan dalam menetapkan batas. Pemimpin cenderung kesulitan menetapkan batas-batas yang jelas antara otoritas dan kebebasan anggota tim. Hal ini bisa menyebabkan kurangnya struktur dan disiplin dalam tim.
6. Kesulitan dalam memberikan umpan balik kritis. Pemimpin mungkin menghindari memberikan umpan balik kritis atau menghadapi konflik, karena mereka cenderung memprioritaskan hubungan yang harmonis.
7. Pentingnya keseimbangan. Meskipun memberikan kebebasan yang tinggi kepada anggota tim, pemimpin tetap memahami pentingnya keseimbangan antara kebebasan dan tanggung jawab. Mereka mungkin campur tangan jika anggota tim gagal memenuhi tanggung jawab mereka.
8. Peningkatan motivasi intrinsik. Gaya kepemimpinan permisif dapat meningkatkan motivasi intrinsik anggota tim, karena mereka merasa dihargai dan memiliki kepercayaan untuk mengelola pekerjaan mereka sendiri.
9. Kurangnya pengawasan dan kontrol. Salah satu kelemahan dari gaya kepemimpinan ini adalah kurangnya pengawasan dan kontrol langsung, yang dapat menyebabkan kurangnya akuntabilitas dan konsistensi dalam kinerja tim.
10. Kurangnya penyelesaian masalah. Dalam situasi di mana diperlukan pengambilan keputusan cepat atau penyelesaian masalah yang mendesak, gaya kepemimpinan permisif mungkin tidak efektif karena kurangnya pengawasan dan intervensi langsung dari pemimpin.

Kepemimpinan permisif memiliki kelebihan yang perlu dipertimbangkan yaitu:

1. Meningkatkan kreativitas dan inovasi. Dengan memberikan tingkat kebebasan yang tinggi kepada anggota tim, gaya kepemimpinan ini dapat mendorong kreativitas dan inovasi. Anggota tim merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk menciptakan solusi baru dan ide-ide kreatif.
2. Meningkatkan keterlibatan dan kepuasan kerja. Anggota tim cenderung merasa lebih terlibat dan puas dengan pekerjaan mereka karena mereka memiliki otonomi dalam mengelola tugas mereka sendiri. Hal ini dapat meningkatkan motivasi intrinsik dan kepuasan kerja.
3. Meningkatkan pengembangan diri. Dengan memberikan kebebasan kepada anggota tim untuk mengambil inisiatif dan mengelola pekerjaan mereka sendiri, kepemimpinan permisif membantu dalam pengembangan keterampilan dan kemampuan individu.
4. Memotivasi karyawan yang mandiri. Gaya kepemimpinan ini cocok untuk karyawan yang mandiri dan memiliki motivasi intrinsik yang tinggi. Mereka merasa dihargai dan dipercaya untuk mengelola pekerjaan mereka sendiri, yang dapat meningkatkan motivasi dan kemandirian.
5. Mendorong hubungan yang harmonis. Pendekatan yang ramah dan terbuka dalam kepemimpinan permisif dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Anggota tim merasa nyaman berinteraksi dengan pemimpin dan rekan kerja mereka, yang mendukung kerjasama dan kolaborasi yang baik.
6. Meningkatkan loyalitas dan retensi karyawan. Dengan memberikan kebebasan dan dukungan kepada anggota tim, pemimpin dapat membangun hubungan yang kuat dan saling percaya dengan karyawan. Ini dapat meningkatkan loyalitas dan retensi karyawan dalam jangka panjang.
7. Mendorong inisiatif dan tanggung jawab. Dengan memberikan otonomi kepada anggota tim untuk mengelola pekerjaan mereka sendiri, kepemimpinan permisif mendorong inisiatif dan tanggung jawab. Karyawan merasa lebih bertanggung jawab atas keberhasilan dan kegagalan mereka sendiri.
8. Meningkatkan keterlibatan dan kolaborasi. Dengan memberikan kebebasan kepada anggota tim untuk berkontribusi secara mandiri, pemimpin dapat meningkatkan keterlibatan dan kolaborasi di antara anggota tim. Mereka merasa dihargai dan didengar, yang memperkuat hubungan tim.
9. Mengurangi stres dan kecemasan. Dengan atmosfer kerja yang lebih santai dan ramah, gaya kepemimpinan permisif dapat membantu mengurangi tingkat stres dan kecemasan di tempat kerja. Hal ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan dan produktif.
10. Meningkatkan adaptasi terhadap perubahan. Dengan membangun tim yang mandiri dan adaptif, kepemimpinan permisif membantu organisasi dalam menghadapi perubahan dengan lebih fleksibel dan efektif. Anggota tim merasa lebih mampu untuk beradaptasi dengan perubahan dan tantangan yang muncul.

Kepemimpinan permisif memiliki kekurangan yang perlu dipertimbangkan yaitu:

1. Kurangnya struktur dan disiplin. Kepemimpinan permisif cenderung kurang memberikan struktur dan disiplin dalam tim. Kurangnya panduan atau aturan yang jelas dapat menyebabkan kebingungan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab, serta kurangnya akuntabilitas dalam mencapai tujuan.
2. Kurangnya pengawasan dan kontrol. Dengan memberikan tingkat kebebasan yang tinggi kepada anggota tim, pemimpin mungkin mengalami kesulitan dalam memantau dan mengendalikan kinerja tim secara efektif. Hal ini dapat menyebabkan kurangnya pengawasan terhadap tugas-tugas yang dilakukan dan mengurangi konsistensi dalam pencapaian tujuan.

3. Kesulitan dalam penyelesaian konflik. Dalam situasi konflik atau ketidaksetujuan di antara anggota tim, kepemimpinan permisif mungkin menghadapi kesulitan dalam menangani masalah dengan cepat dan efektif. Kurangnya keterlibatan langsung dari pemimpin dalam penyelesaian konflik dapat memperburuk situasi dan memperpanjang proses resolusi.
4. Kurangnya pengambilan keputusan cepat. Dalam situasi di mana pengambilan keputusan cepat diperlukan, kepemimpinan permisif mungkin tidak efektif karena kurangnya pengawasan langsung dan otoritas dalam mengarahkan tindakan yang tepat.
5. Kesulitan dalam menghadapi kinerja yang kurang memuaskan. Gaya kepemimpinan ini mungkin kurang efektif dalam mengatasi masalah kinerja yang kurang memuaskan atau kurang produktif dari anggota tim. Kurangnya pengawasan dan intervensi langsung dari pemimpin dapat membuat sulit untuk mengidentifikasi dan memperbaiki masalah kinerja.
6. Resiko pengembangan karyawan yang tidak optimal. Meskipun memberikan kebebasan kepada anggota tim dapat meningkatkan motivasi intrinsik, namun pemimpin juga harus memastikan bahwa karyawan menerima arahan dan bimbingan yang cukup untuk pengembangan keterampilan dan kemampuan mereka. Kurangnya panduan dan arahan dapat menghambat pertumbuhan profesional anggota tim.
7. Persepsi terhadap kepemimpinan yang lemah. Dalam beberapa kasus, gaya kepemimpinan permisif dapat dianggap sebagai tanda ketidakmampuan atau ketidakpedulian dari pemimpin terhadap kebutuhan tim dan organisasi. Hal ini dapat mengurangi legitimasi dan otoritas pemimpin di mata anggota tim atau atasan mereka.
8. Peningkatan risiko kesalahan. Tanpa pengawasan yang memadai, anggota tim mungkin cenderung membuat kesalahan yang dapat mempengaruhi hasil akhir pekerjaan atau proyek. Kurangnya kontrol dari pemimpin dapat meningkatkan risiko kesalahan dan kegagalan dalam mencapai tujuan.

BB. Kepemimpinan Liberal

Gaya kepemimpinan liberal, juga dikenal sebagai kepemimpinan lalai atau *laissez-faire*, adalah gaya kepemimpinan di mana pemimpin memberikan tingkat kebebasan yang maksimal kepada anggota tim untuk mengambil keputusan dan mengelola pekerjaan mereka sendiri. Dalam gaya kepemimpinan ini, pemimpin cenderung kurang campur tangan dalam tugas-tugas sehari-hari anggota tim dan memberikan sedikit arahan atau pengawasan. Ciri-ciri gaya kepemimpinan liberal termasuk:

1. Kebebasan dan otonomi yang tinggi. Anggota tim diberikan kebebasan dan otonomi penuh untuk mengambil keputusan dan mengelola pekerjaan mereka sendiri tanpa campur tangan yang signifikan dari pemimpin.
2. Tingkat keterlibatan pemimpin yang rendah. Pemimpin cenderung memiliki tingkat keterlibatan yang rendah dalam tugas-tugas sehari-hari anggota tim. Mereka memberikan kepercayaan penuh kepada anggota tim untuk menjalankan tanggung jawab mereka sendiri.
3. Kesetaraan dalam komunikasi. Ada sedikit atau tidak ada hierarki yang jelas antara pemimpin dan anggota tim. Komunikasi cenderung berlangsung secara terbuka dan santai tanpa batasan formal.
4. Keterbatasan dalam pengawasan. Pemimpin memberikan sedikit atau tidak ada pengawasan langsung terhadap tugas-tugas yang dilakukan oleh anggota tim. Mereka tidak memantau atau mengevaluasi kinerja mereka secara teratur.
5. Dorongan untuk inisiatif dan kreativitas. Gaya kepemimpinan ini mendorong anggota tim untuk mengambil inisiatif dan menggunakan kreativitas mereka dalam menjalankan tugas-tugas mereka sendiri. Anggota tim diberi kesempatan untuk mengembangkan ide-ide baru dan mencoba pendekatan yang berbeda.

6. Fokus pada pembelajaran mandiri. Anggota tim diharapkan untuk belajar dan berkembang secara mandiri, tanpa bergantung pada arahan atau bimbingan langsung dari pemimpin.
7. Kesulitan dalam menetapkan batas. Pemimpin mungkin kesulitan menetapkan batas-batas yang jelas antara kebebasan dan tanggung jawab anggota tim. Hal ini dapat menyebabkan kurangnya struktur dan disiplin dalam tim.
8. Tidak efektif dalam situasi krisis atau darurat. Gaya kepemimpinan liberal mungkin tidak efektif dalam menghadapi situasi krisis atau darurat di mana pengambilan keputusan cepat dan tindakan tegas diperlukan.
9. Kurangnya pengembangan dan pembinaan. Dengan memberikan kebebasan yang maksimal kepada anggota tim, pemimpin mungkin kurang aktif dalam pengembangan dan pembinaan individu. Ini dapat menghambat pertumbuhan profesional anggota tim.
10. Risiko kurangnya akuntabilitas. Tanpa pengawasan yang memadai, anggota tim mungkin kurang bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan mereka. Hal ini dapat menyebabkan kurangnya akuntabilitas dan konsistensi dalam pencapaian tujuan.

Kepemimpinan liberal memiliki kelebihan yang perlu dipertimbangkan yaitu:

1. Meningkatkan kreativitas dan inovasi. Dengan memberikan tingkat kebebasan yang tinggi kepada anggota tim, gaya kepemimpinan ini dapat mendorong kreativitas dan inovasi. Anggota tim merasa lebih termotivasi untuk mengembangkan ide-ide baru dan mencoba pendekatan yang berbeda dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka.
2. Meningkatkan keterlibatan dan kepuasan kerja. Anggota tim cenderung merasa lebih terlibat dan puas dengan pekerjaan mereka karena mereka memiliki otonomi dalam mengelola tugas mereka sendiri. Hal ini dapat meningkatkan motivasi intrinsik dan kepuasan kerja.
3. Mendorong inisiatif dan tanggung jawab. Gaya kepemimpinan liberal mendorong anggota tim untuk mengambil inisiatif dan bertanggung jawab atas pekerjaan mereka sendiri. Mereka merasa dihargai dan dipercaya untuk menjalankan tanggung jawab mereka sendiri.
4. Mengurangi stres dan kecemasan. Dengan atmosfer kerja yang lebih santai dan bebas, gaya kepemimpinan ini dapat membantu mengurangi tingkat stres dan kecemasan di tempat kerja. Hal ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan dan produktif.
5. Mendorong pembelajaran mandiri. Dengan memberikan kebebasan kepada anggota tim untuk mengambil keputusan dan mengelola pekerjaan mereka sendiri, kepemimpinan liberal mendorong pembelajaran mandiri. Anggota tim memiliki kesempatan untuk belajar dan berkembang secara independen.
6. Meningkatkan loyalitas dan retensi karyawan. Dengan memberikan kebebasan kepada anggota tim, pemimpin dapat membangun hubungan yang kuat dan saling percaya dengan karyawan. Ini dapat meningkatkan loyalitas dan retensi karyawan dalam jangka panjang.
7. Meningkatkan pengambilan risiko yang sehat. Dengan memberikan kesempatan kepada anggota tim untuk mengambil keputusan dan mencoba pendekatan baru, kepemimpinan liberal dapat mendorong pengambilan risiko yang sehat. Anggota tim merasa lebih percaya diri untuk mencoba hal-hal baru tanpa takut akan hukuman atau kritik.
8. Meningkatkan fleksibilitas dan adaptasi. Kepemimpinan liberal memungkinkan tim untuk menjadi lebih fleksibel dan adaptif terhadap perubahan dan tantangan yang muncul. Mereka memiliki kebebasan untuk menyesuaikan diri dengan situasi baru dan mengembangkan solusi yang sesuai.
9. Mendorong pengembangan keterampilan. Dengan memberikan kebebasan kepada anggota tim untuk mengelola pekerjaan mereka sendiri, kepemimpinan liberal dapat mendorong pengembangan keterampilan dan kemampuan individu. Anggota tim memiliki kesempatan untuk memperluas pengetahuan dan keterampilan mereka dalam lingkungan kerja yang mendukung.

10. Menghargai keragaman dan perspektif. Gaya kepemimpinan liberal menghargai keragaman pendapat dan perspektif dalam tim. Ini menciptakan lingkungan di mana ide-ide dan sudut pandang yang berbeda dihargai dan dipromosikan, yang dapat menghasilkan keputusan yang lebih baik dan solusi yang lebih inovatif.

Kepemimpinan liberal memiliki kekurangan yang perlu dipertimbangkan yaitu:

1. Kurangnya pengawasan dan kontrol. Salah satu kelemahan utama dari kepemimpinan liberal adalah kurangnya pengawasan dan kontrol yang menyebabkan kurangnya akuntabilitas. Tanpa pengawasan yang memadai, anggota tim mungkin cenderung kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka, yang dapat mengurangi kualitas dan konsistensi hasil kerja.
2. Kurangnya struktur dan disiplin. Kepemimpinan liberal cenderung kurang memberikan struktur dan disiplin dalam tim. Kurangnya panduan atau aturan yang jelas dapat menyebabkan kebingungan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab, serta kurangnya konsistensi dalam pencapaian tujuan.
3. Kesulitan dalam situasi krisis atau darurat. Dalam situasi krisis atau darurat di mana pengambilan keputusan cepat dan tindakan tegas diperlukan, kepemimpinan liberal mungkin tidak efektif karena kurangnya pengawasan langsung dan intervensi dari pemimpin. Hal ini dapat mengakibatkan lambannya respon terhadap situasi yang memerlukan tindakan cepat.
4. Risiko kesalahan yang tinggi. Tanpa pengawasan yang memadai, anggota tim mungkin cenderung membuat kesalahan yang dapat mempengaruhi hasil akhir pekerjaan atau proyek. Kurangnya kontrol dari pemimpin dapat meningkatkan risiko kesalahan dan kegagalan dalam mencapai tujuan.
5. Kesulitan dalam menetapkan prioritas. Kepemimpinan liberal mungkin mengalami kesulitan dalam menetapkan prioritas dan mengarahkan energi tim ke arah yang benar. Tanpa arahan atau panduan yang jelas, anggota tim dapat kehilangan fokus dan membuang waktu dan sumber daya pada hal yang kurang penting.
6. Kurangnya pengembangan dan pembinaan. Meskipun memberikan kebebasan kepada anggota tim dapat meningkatkan motivasi intrinsik, namun pemimpin juga harus memastikan bahwa karyawan menerima arahan dan bimbingan yang cukup untuk pengembangan keterampilan dan kemampuan mereka. Kurangnya panduan dan arahan dapat menghambat pertumbuhan profesional anggota tim.
7. Kesulitan dalam menyelesaikan konflik. Tanpa campur tangan yang signifikan dari pemimpin, anggota tim mungkin menghadapi kesulitan dalam menyelesaikan konflik atau ketidaksetujuan di antara mereka sendiri. Kurangnya intervensi dari pemimpin dapat memperpanjang proses resolusi dan memperburuk situasi.
8. Kurangnya pengembangan visi bersama. Kepemimpinan liberal dapat menghambat pengembangan visi bersama dan arah strategis dalam tim. Tanpa arahan atau pengawasan yang memadai, anggota tim mungkin kurang terkoordinasi dalam upaya mereka dan kehilangan visi yang jelas tentang tujuan bersama.
9. Kurangnya koordinasi dan kolaborasi. Tanpa panduan atau arahan yang jelas dari pemimpin, anggota tim mungkin kurang terkoordinasi dalam tugas-tugas mereka dan kurang berkolaborasi dengan rekan kerja mereka. Hal ini dapat menghambat kemajuan tim dan menciptakan ketidakselarasan dalam upaya bersama.
10. Persepsi terhadap kepemimpinan yang lemah. Dalam beberapa kasus, gaya kepemimpinan liberal dapat dianggap sebagai tanda ketidakmampuan atau ketidakpedulian dari pemimpin terhadap kebutuhan tim dan organisasi. Hal ini dapat mengurangi legitimasi dan otoritas pemimpin di mata anggota tim atau atasan mereka.

CC. Kepemimpinan Situasional

Gaya kepemimpinan situasional, juga dikenal sebagai teori kepemimpinan situasional atau model Hersey-Blanchard, adalah pendekatan kepemimpinan yang menekankan bahwa pemimpin harus menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan situasi atau tingkat kesiapan (readiness) anggota tim yang mereka pimpin. Teori ini dikembangkan oleh Paul Hersey dan Kenneth Blanchard pada tahun 1969.

Konsep utama dari gaya kepemimpinan situasional adalah bahwa tidak ada satu gaya kepemimpinan yang cocok untuk semua situasi atau semua anggota tim. Sebaliknya, pemimpin harus mampu memahami tingkat kesiapan individu atau tim yang dipimpinnya dalam menangani tugas atau tanggung jawab tertentu, dan kemudian menyesuaikan gaya kepemimpinannya secara tepat.

Ada empat gaya kepemimpinan situasional utama yang didefinisikan dalam model Hersey-Blanchard, yang dibagi berdasarkan dua dimensi: tingkat bimbingan (task behavior) dan tingkat dukungan (relationship behavior):

1. Tugas (Task): Dimensi ini mengacu pada tingkat dukungan yang diberikan oleh pemimpin terhadap tugas atau tanggung jawab yang dihadapi oleh anggota tim. Ini mencakup memberikan arahan, memperjelas harapan, dan menyediakan bimbingan terkait tugas.
2. Hubungan (Relationship): Dimensi ini mengacu pada tingkat dukungan yang diberikan oleh pemimpin terhadap hubungan interpersonal dengan anggota tim. Ini melibatkan memberikan dukungan emosional, mendengarkan, membangun kepercayaan, dan menghargai kontribusi anggota tim

Gaya kepemimpinan situasional mengklasifikasikan pemimpin ke dalam empat gaya berbeda, yang masing-masing sesuai dengan kombinasi tinggi atau rendahnya tugas dan hubungan:

1. Pemimpin yang Tegas (Telling/Directing). Pemimpin ini memberikan arahan yang jelas dan spesifik kepada anggota tim tentang apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya. Mereka memberikan sedikit dukungan emosional atau bimbingan pribadi.
2. Pemimpin yang Menunjukkan (Selling/Coaching). Pemimpin ini memberikan arahan yang jelas kepada anggota tim, namun juga memberikan dukungan emosional dan bimbingan pribadi yang lebih besar. Mereka mengkomunikasikan alasan di balik keputusan dan mendengarkan masukan dari anggota tim.
3. Pemimpin yang Partisipatif (Participating/Supporting). Pemimpin ini melibatkan anggota tim dalam proses pengambilan keputusan dan memberikan dukungan emosional yang kuat. Mereka mendengarkan ide dan masukan dari anggota tim sebelum membuat keputusan.
4. Pemimpin yang Delekatif (Delegating/Empowering). Pemimpin ini memberikan otonomi penuh kepada anggota tim untuk mengambil keputusan dan menyelesaikan tugas mereka sendiri. Mereka memberikan sedikit arahan atau dukungan langsung.

Dalam teori ini, tingkat kesiapan anggota tim untuk menangani tugas atau tanggung jawab tertentu diukur berdasarkan dua faktor yaitu keterampilan dan kepercayaan (ability and confidence) untuk menyelesaikan tugas tersebut, serta motivasi dan komitmen (willingness and commitment) untuk melakukannya.

Pemimpin yang efektif dalam gaya kepemimpinan situasional adalah mereka yang mampu mengidentifikasi tingkat kesiapan individu atau tim yang mereka pimpin dan menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka sesuai dengan tingkat kesiapan tersebut. Ini memungkinkan pemimpin untuk memberikan dukungan yang tepat dan memberdayakan anggota tim untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Kepemimpinan situasional memiliki kelebihan yang perlu dipertimbangkan yaitu:

1. Fleksibilitas. Kepemimpinan situasional menekankan adaptasi dan fleksibilitas dalam gaya kepemimpinan, sehingga pemimpin dapat menyesuaikan pendekatannya sesuai dengan kebutuhan dan tingkat kesiapan anggota tim.
2. Peningkatan kinerja. Dengan memahami tingkat kesiapan individu atau tim, pemimpin dapat memberikan dukungan dan bimbingan yang sesuai untuk membantu meningkatkan kinerja mereka dalam menangani tugas atau tanggung jawab tertentu.
3. Meningkatkan keterlibatan karyawan. Karyawan merasa dihargai dan didukung saat pemimpin mengambil pendekatan yang memperhitungkan tingkat kesiapan mereka, yang pada gilirannya meningkatkan keterlibatan dan motivasi mereka dalam mencapai tujuan tim.
4. Peningkatan hubungan kerja. Kepemimpinan situasional mempromosikan hubungan yang kuat antara pemimpin dan anggota tim karena pemimpin memperhatikan dan menyesuaikan gaya kepemimpinannya sesuai dengan kebutuhan individu atau tim.
5. Meningkatkan komunikasi. Dengan mendorong pemimpin untuk memahami tingkat kesiapan anggota tim, gaya kepemimpinan situasional mendorong komunikasi yang terbuka dan jelas antara pemimpin dan anggota tim.
6. Mengurangi konflik. Dengan memahami tingkat kesiapan individu atau tim, pemimpin dapat menghindari konflik yang disebabkan oleh ekspektasi yang tidak realistis atau pendekatan yang tidak sesuai.
7. Peningkatan pengembangan karyawan. Kepemimpinan situasional membantu dalam pengembangan karyawan karena pemimpin memberikan dukungan dan bimbingan yang sesuai dengan tingkat kesiapan mereka, membantu mereka tumbuh dan berkembang.
8. Peningkatan retensi karyawan. Karyawan yang mendapatkan dukungan dan bimbingan yang sesuai dengan kebutuhan mereka cenderung tetap berada dalam organisasi lebih lama, yang mengurangi turnover dan meningkatkan stabilitas tim.
9. Peningkatan keberhasilan proyek. Dengan memahami tingkat kesiapan tim, pemimpin dapat menetapkan ekspektasi yang realistis dan memberikan dukungan yang diperlukan untuk memastikan keberhasilan proyek atau inisiatif.
10. Meningkatkan pengambilan keputusan. Kepemimpinan situasional mendorong partisipasi anggota tim dalam proses pengambilan keputusan, yang dapat menghasilkan keputusan yang lebih baik dan lebih berbasis konsensus.

Kepemimpinan situasional memiliki kekurangan yang perlu dipertimbangkan yaitu:

1. Kompleksitas dalam implementasi. Memahami dan menerapkan kepemimpinan situasional memerlukan pemahaman yang mendalam tentang tingkat kesiapan individu atau tim serta kemampuan untuk menyesuaikan gaya kepemimpinan secara efektif, yang dapat menjadi kompleks dan menantang bagi beberapa pemimpin.
2. Memerlukan keterampilan yang tinggi. Pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinan situasional harus memiliki keterampilan komunikasi, empati, dan pemahaman yang tinggi untuk memahami tingkat kesiapan individu atau tim serta menyesuaikan pendekatan kepemimpinannya secara efektif.
3. Rentan terhadap kesalahan penilaian. Menilai tingkat kesiapan individu atau tim dapat menjadi subjektif, dan pemimpin dapat membuat kesalahan dalam menilai atau mengidentifikasi tingkat kesiapan yang tepat, yang dapat mengarah pada pendekatan kepemimpinan yang tidak sesuai.
4. Kesulitan dalam pengambilan keputusan. Kepemimpinan situasional mungkin menghadapi kesulitan dalam pengambilan keputusan karena terlalu banyak variabel yang harus dipertimbangkan dalam menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan tingkat kesiapan individu atau tim.

5. Persepsi inkonsistensi. Jika pemimpin terlalu sering atau tidak konsisten dalam menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan tingkat kesiapan individu atau tim, hal ini dapat menyebabkan persepsi inkonsistensi atau ketidakpastian di antara anggota tim.
6. Ketergantungan pada evaluasi yang akurat. Efektivitas kepemimpinan situasional bergantung pada kemampuan pemimpin untuk secara akurat menilai tingkat kesiapan individu atau tim. Jika penilaian tidak akurat, pendekatan kepemimpinan dapat menjadi tidak efektif.
7. Potensi untuk perasaan tidak diperhatikan. Jika anggota tim merasa bahwa pemimpin tidak memperhatikan atau menyesuaikan pendekatannya dengan tingkat kesiapan mereka, hal ini dapat menyebabkan perasaan tidak dihargai atau tidak didukung.
8. Membutuhkan waktu yang lebih lama. Memperhitungkan dan menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan tingkat kesiapan individu atau tim mungkin memerlukan lebih banyak waktu dan upaya daripada menggunakan gaya kepemimpinan lainnya yang lebih tetap.
9. Tidak cocok untuk situasi krisis. Pendekatan yang menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan tingkat kesiapan individu atau tim mungkin tidak efektif dalam situasi krisis atau darurat di mana keputusan cepat dan tindakan tegas diperlukan.
10. Tidak cocok untuk situasi yang bersifat sementara. Kepemimpinan situasional mungkin tidak cocok untuk situasi yang bersifat sementara atau proyek-proyek yang memiliki jangka waktu yang singkat, karena memerlukan waktu yang lebih lama untuk menilai dan menyesuaikan gaya kepemimpinan.

DD. Kepemimpinan Multikultural

Gaya kepemimpinan multikultural adalah pendekatan kepemimpinan yang memperhitungkan keberagaman budaya, nilai, keyakinan, dan latar belakang individu atau kelompok yang dipimpin. Dalam gaya kepemimpinan ini, seorang pemimpin diharapkan dapat mengakomodasi perbedaan budaya dan mengintegrasikan perspektif multikultural dalam gaya kepemimpinannya.

Kepemimpinan multikultural bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, di mana semua anggota tim merasa dihargai, didengar, dan didukung, terlepas dari latar belakang budaya atau identitas mereka. Pemimpin yang menganut pendekatan ini diharapkan dapat mengenali dan menghargai keberagaman dalam pandangan, komunikasi, gaya kerja, dan cara berpikir. Kepemimpinan multikultural menekankan pentingnya memahami, menghargai, dan mengelola keberagaman dalam lingkungan kerja. Dengan menerapkan pendekatan ini, pemimpin diharapkan dapat menciptakan budaya kerja yang inklusif, meningkatkan kinerja tim, serta mempromosikan inovasi dan pemecahan masalah yang lebih baik melalui penggabungan perspektif yang beragam. Ciri-ciri gaya kepemimpinan multikultural yaitu:

1. Kesadaran dan keterbukaan. Pemimpin multikultural memiliki kesadaran yang tinggi terhadap perbedaan budaya dan keyakinan serta bersikap terbuka terhadap perspektif yang beragam.
2. Empati dan keterlibatan. Pemimpin memperlihatkan empati terhadap pengalaman dan kebutuhan anggota tim dari latar belakang budaya yang berbeda, serta terlibat dalam memahami dan menyelesaikan masalah yang muncul.
3. Komunikasi yang efektif. Pemimpin menggunakan komunikasi yang inklusif dan memperhatikan keberagaman dalam gaya komunikasinya, sehingga semua anggota tim merasa didengar dan dihargai.
4. Kesadaran akan stereotip dan bias. Pemimpin berusaha untuk mengidentifikasi, menghindari, dan mengatasi stereotip serta bias yang mungkin muncul dalam interaksi dan pengambilan keputusan.

5. Kolaborasi dan pemberdayaan. Pemimpin mempromosikan kolaborasi dan pemberdayaan di antara anggota tim dengan latar belakang budaya yang berbeda, serta menghargai kontribusi unik dari setiap individu.
6. Pengakuan kecakapan antarbudaya. Pemimpin menghargai kecakapan antarbudaya sebagai suatu keunggulan yang memperkaya pengalaman tim dan memperluas cakupan kerja.

Kepemimpinan multikultural memiliki kelebihan yang perlu dipertimbangkan yaitu:

1. Kreativitas dan inovasi. Dengan memperkenalkan beragam pandangan dan pengalaman, kepemimpinan multikultural mendorong terciptanya lingkungan yang merangsang kreativitas dan inovasi dalam tim.
2. Keberagaman ide. Kepemimpinan multikultural memungkinkan tim untuk mendapatkan berbagai ide dan pendapat yang berbeda dari anggota yang berasal dari berbagai latar belakang budaya, meningkatkan kemungkinan menemukan solusi yang lebih baik.
3. Keterlibatan karyawan yang meningkat. Dengan memperhatikan keberagaman budaya dan mengakomodasi berbagai kebutuhan individu, kepemimpinan multikultural meningkatkan keterlibatan karyawan dan kepuasan kerja.
4. Peningkatan kinerja tim. Tim yang dipimpin oleh pemimpin multikultural cenderung mencapai kinerja yang lebih tinggi karena memanfaatkan kekuatan dan keahlian dari berbagai latar belakang budaya.
5. Pengembangan karyawan. Pemimpin multikultural mendorong pengembangan karyawan dengan memperhatikan kebutuhan dan potensi individu dari berbagai budaya, yang dapat membantu dalam membangun tim yang beragam dan berbakat.
6. Keputusan yang lebih baik. Dengan mendengarkan berbagai sudut pandang dan mempertimbangkan berbagai alternatif, kepemimpinan multikultural cenderung menghasilkan keputusan yang lebih baik dan lebih berkelanjutan.
7. Kerja tim yang efektif. Kepemimpinan multikultural menghasilkan tim yang lebih efektif dalam berkolaborasi dan berkomunikasi, karena menghargai dan memanfaatkan keahlian dari setiap anggota tim.
8. Keterwakilan yang meningkat. Dengan menerapkan kepemimpinan multikultural, organisasi dapat menciptakan lingkungan yang lebih inklusif dan mendorong keterwakilan yang lebih baik dari berbagai kelompok budaya.
9. Reputasi dan citra yang meningkat. Organisasi yang dipimpin oleh pemimpin multikultural cenderung memiliki reputasi yang lebih baik dalam hal keberagaman dan inklusivitas, yang dapat meningkatkan citra mereka di mata karyawan dan masyarakat umum.
10. Kerja sama global yang efektif. Dengan memahami dan menghargai keberagaman budaya, pemimpin multikultural mampu memfasilitasi kerja sama dan kemitraan global yang lebih efektif, meningkatkan kemungkinan kesuksesan dalam lingkungan bisnis yang semakin terhubung secara global.

Kepemimpinan multikultural memiliki kekurangan yang perlu dipertimbangkan yaitu:

1. Kesulitan dalam pengelolaan konflik. Keberagaman budaya dalam tim dapat menghasilkan perbedaan pendapat yang lebih besar, yang dapat menyulitkan manajemen konflik dan pencapaian kesepakatan.
2. Tingkat komunikasi yang rendah. Bahasa dan norma-norma komunikasi yang berbeda antarbudaya dapat menyebabkan hambatan dalam komunikasi yang efektif, terutama dalam situasi virtual atau lintas budaya.
3. Peningkatan biaya pelatihan. Organisasi harus menginvestasikan lebih banyak sumber daya dalam pelatihan dan pengembangan karyawan untuk mengatasi tantangan budaya, yang dapat meningkatkan biaya operasional.

4. Tingkat kesulitan dalam pengambilan keputusan. Proses pengambilan keputusan dapat menjadi lebih rumit karena berbagai perspektif budaya yang harus dipertimbangkan, yang dapat memperlambat proses dan mengurangi efisiensi.
5. Resistensi terhadap perubahan. Anggota tim dari latar belakang budaya yang berbeda mungkin menghadapi resistensi terhadap perubahan atau penyesuaian yang diperlukan untuk beradaptasi dengan lingkungan multikultural.
6. Keterbatasan dalam memahami konteks budaya. Pemimpin mungkin menghadapi kesulitan dalam memahami konteks budaya yang berbeda dan mengintegrasikan nilai-nilai atau norma-norma budaya dalam strategi kepemimpinan mereka.
7. Kesenjangan budaya. Perbedaan budaya antara pemimpin dan anggota tim dapat menyebabkan kesenjangan budaya yang menghambat kerja sama dan kinerja tim.
8. Kesulitan dalam menerapkan perubahan organisasi. Kepemimpinan multikultural dapat mengalami kesulitan dalam menerapkan perubahan organisasi yang signifikan karena perbedaan dalam pemahaman dan pendekatan budaya.
9. Peningkatan tingkat konflik antarbudaya. Perbedaan budaya yang signifikan dapat memicu konflik antarbudaya, yang memerlukan pemimpin untuk memiliki keterampilan manajemen konflik yang kuat.
10. Tantangan dalam menciptakan identitas organisasi yang bersatu. Mengintegrasikan berbagai budaya dalam lingkungan kerja dapat menimbulkan tantangan dalam menciptakan identitas organisasi yang bersatu dan konsisten.

EE. Kepemimpinan Strategis

Gaya kepemimpinan strategis adalah pendekatan kepemimpinan yang fokus pada pengembangan dan implementasi strategi jangka panjang untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam gaya kepemimpinan ini, seorang pemimpin tidak hanya memimpin tim dalam kegiatan operasional sehari-hari, tetapi juga bertanggung jawab atas pengambilan keputusan strategis yang dapat membentuk arah dan visi keseluruhan organisasi.

Ciri utama dari kepemimpinan strategis adalah kemampuan pemimpin untuk melihat gambaran besar dan berpikir jangka panjang. Mereka mampu mengidentifikasi tren pasar, peluang, ancaman, dan potensi perubahan di lingkungan eksternal dan internal organisasi. Berdasarkan pemahaman ini, pemimpin strategis kemudian mengembangkan rencana strategis yang memungkinkan organisasi untuk mencapai tujuannya dengan efektif.

Pemimpin strategis sering kali bekerja sama dengan tim manajemen tingkat atas untuk merumuskan visi, misi, dan tujuan jangka panjang organisasi. Mereka juga terlibat dalam pengambilan keputusan strategis yang meliputi alokasi sumber daya, identifikasi pasar target, pengembangan produk atau layanan baru, ekspansi pasar, dan lain sebagainya.

Kepemimpinan strategis penting untuk kesuksesan jangka panjang organisasi karena memungkinkan mereka untuk merumuskan visi yang kuat, mengambil keputusan yang tepat, dan mencapai tujuan mereka dengan efektif di tengah perubahan yang dinamis dalam lingkungan bisnis.

Dalam praktiknya, gaya kepemimpinan strategis mencakup beberapa aspek, termasuk:

1. Analisis dan pemahaman lingkungan. Pemimpin strategis memahami secara mendalam lingkungan eksternal dan internal organisasi untuk mengidentifikasi peluang dan ancaman, serta kekuatan dan kelemahan yang dapat memengaruhi kinerja organisasi.
2. Perencanaan strategis. Pemimpin strategis merumuskan rencana strategis yang mencakup visi, misi, tujuan jangka panjang, serta strategi untuk mencapainya.
3. Pengambilan keputusan yang berbasis strategis. Pemimpin strategis mengambil keputusan yang berkaitan dengan arah dan strategi keseluruhan organisasi, yang didasarkan pada pemahaman mendalam tentang visi dan tujuan jangka panjang.

4. Komunikasi visi dan arah. Pemimpin strategis mengkomunikasikan visi dan arah organisasi secara efektif kepada seluruh anggota tim, sehingga mereka memiliki pemahaman yang jelas tentang tujuan dan peran mereka dalam mencapainya.
5. Menginspirasi dan mendorong inovasi. Pemimpin strategis mendorong inovasi dan pengembangan produk atau layanan baru yang relevan dengan visi dan tujuan organisasi.
6. Evaluasi dan penyesuaian. Pemimpin strategis terlibat dalam evaluasi terus-menerus terhadap implementasi strategi dan kinerja organisasi, serta melakukan penyesuaian jika diperlukan untuk mencapai tujuan jangka panjang.

Kepemimpinan strategis memiliki kelebihan yang perlu dipertimbangkan yaitu:

1. Visi yang jelas. Pemimpin strategis membantu merumuskan visi yang jelas untuk organisasi, memberikan arah yang jelas bagi seluruh anggota tim.
2. Pengambilan keputusan yang tepat. Kepemimpinan strategis membantu dalam pengambilan keputusan yang tepat dan berbasis data, berdasarkan analisis mendalam terhadap lingkungan internal dan eksternal organisasi.
3. Inovasi yang didorong. Pemimpin strategis mendorong inovasi dalam organisasi dengan merancang dan mengimplementasikan strategi-strategi baru untuk memenuhi kebutuhan pasar yang berkembang.
4. Fleksibilitas dan adaptasi. Kepemimpinan strategis memungkinkan organisasi untuk tetap fleksibel dan dapat beradaptasi terhadap perubahan lingkungan yang dinamis.
5. Peningkatan efisiensi dan produktivitas. Dengan fokus pada tujuan jangka panjang, kepemimpinan strategis membantu meningkatkan efisiensi dan produktivitas organisasi melalui alokasi sumber daya yang optimal.
6. Keterlibatan karyawan yang tinggi. Pemimpin strategis membantu meningkatkan keterlibatan karyawan dengan memberikan pemahaman yang jelas tentang visi dan tujuan organisasi, serta memberikan peran yang signifikan dalam mencapainya.
7. Komitmen jangka panjang. Kepemimpinan strategis membantu membangun komitmen jangka panjang dari seluruh anggota organisasi terhadap visi dan tujuan yang telah ditetapkan.
8. Peningkatan daya saing. Dengan fokus pada pengembangan strategi untuk mencapai tujuan jangka panjang, kepemimpinan strategis membantu meningkatkan daya saing organisasi di pasar yang kompetitif.
9. Peningkatan keberlanjutan. Pemimpin strategis berfokus pada pengembangan strategi yang berkelanjutan, memungkinkan organisasi untuk bertahan dan berkembang dalam jangka waktu yang panjang.
10. Pengelolaan risiko yang lebih baik. Kepemimpinan strategis membantu mengidentifikasi dan mengelola risiko dengan lebih baik, meminimalkan dampak negatifnya pada organisasi..

Kepemimpinan strategis memiliki kekurangan yang perlu dipertimbangkan yaitu:

1. Kesulitan dalam implementasi. Merumuskan strategi yang baik seringkali lebih mudah daripada mengimplementasikannya. Kepemimpinan strategis mungkin menghadapi kesulitan dalam menerjemahkan strategi menjadi tindakan konkret dan menerapkannya secara efektif di seluruh organisasi.
2. Tantangan dalam komunikasi. Kepemimpinan strategis memerlukan komunikasi yang efektif tentang visi dan tujuan jangka panjang, namun kadang-kadang pemahaman tentang strategi tersebut tidak tersampaikan dengan jelas kepada seluruh anggota tim.
3. Perubahan yang lambat. Proses pengambilan keputusan strategis yang panjang dan kompleks dapat menghambat respons organisasi terhadap perubahan lingkungan yang cepat, menyebabkan organisasi menjadi ketinggalan.

4. Keterbatasan dalam pengambilan risiko. Strategi jangka panjang seringkali melibatkan pengambilan risiko, dan tidak semua organisasi atau pemimpin siap untuk menghadapi risiko tersebut.
5. Kebutuhan akan rencana alternatif. Kepemimpinan strategis memerlukan perencanaan yang matang, namun seringkali tidak ada jaminan bahwa strategi yang dirancang akan berhasil. Oleh karena itu, organisasi harus memiliki rencana alternatif jika strategi utama tidak berhasil.
6. Tingkat ketidakpastian yang tinggi. Lingkungan bisnis yang dinamis dan tidak pasti dapat membuat rencana strategis menjadi tidak relevan atau tidak berlaku dalam jangka waktu yang singkat.
7. Kebutuhan akan keterlibatan tim yang luas. Menerapkan strategi memerlukan keterlibatan seluruh anggota tim, dan kadang-kadang sulit untuk memperoleh dukungan yang luas dari seluruh organisasi.
8. Resistensi terhadap perubahan. Kepemimpinan strategis sering membutuhkan perubahan dalam budaya atau struktur organisasi, namun dapat menghadapi resistensi dari anggota tim atau pihak-pihak lain yang merasa tidak nyaman dengan perubahan tersebut.
9. Kesulitan dalam evaluasi dan penyesuaian. Evaluasi terhadap keberhasilan implementasi strategi seringkali sulit, dan pemimpin strategis mungkin menghadapi kesulitan dalam menilai efektivitas strategi dan melakukan penyesuaian yang diperlukan.
10. Kesulitan dalam memelihara fokus. Pemimpin strategis harus mempertahankan fokus jangka panjang pada tujuan strategis, namun dapat mudah tergoda untuk terlibat dalam tugas-tugas operasional sehari-hari yang mendesak..

FF. Kepemimpinan Orang Hebat (Great Man)

Great man leadership adalah konsep dalam teori kepemimpinan yang menekankan pada pandangan bahwa pemimpin lahir, bukan dibuat. Konsep ini berfokus pada gagasan bahwa pemimpin yang luar biasa memiliki karakteristik bawaan atau fitur khusus yang membedakan mereka dari orang lain dan memungkinkan mereka untuk memimpin dengan sukses.

Teori ini berasumsi bahwa pemimpin yang efektif memiliki sifat-sifat atau karakteristik tertentu yang tidak dapat dipelajari atau dikembangkan melalui pelatihan atau pengalaman. Karakteristik ini sering dikaitkan dengan sifat-sifat seperti keberanian, kecerdasan, karisma, ketabahan, dan visi yang luar biasa.

Istilah "great man" dalam konteks ini sering digunakan untuk merujuk pada pemimpin yang memiliki pengaruh besar dalam sejarah atau dalam suatu organisasi. Contoh-contoh pemimpin seperti Abraham Lincoln, Mahatma Gandhi, atau Nelson Mandela sering dianggap sebagai contoh dari konsep great man leadership.

Namun, teori ini telah dikritik karena bersifat deterministik dan mengabaikan peran lingkungan dan situasi dalam pembentukan kepemimpinan yang efektif. Beberapa ahli kepemimpinan modern lebih cenderung memandang kepemimpinan sebagai fenomena yang kompleks yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk karakteristik individu, konteks organisasi, dan dinamika sosial.

Dengan demikian, sementara konsep great man leadership dapat memberikan wawasan tentang sifat-sifat yang sering dikaitkan dengan pemimpin yang sukses, itu juga penting untuk mempertimbangkan berbagai faktor lain yang mempengaruhi kepemimpinan dalam konteks yang lebih luas..

Kepemimpinan orang hebat memiliki kelebihan yang perlu dipertimbangkan yaitu:

1. Inspirasi dan pengaruh yang besar. Pemimpin yang dianggap sebagai "great man" sering memiliki kemampuan untuk menginspirasi orang lain dan memiliki pengaruh yang besar dalam membentuk visi, nilai, dan arah organisasi atau masyarakat.

2. Pemecah masalah yang efektif. Mereka sering dianggap memiliki kemampuan yang luar biasa dalam mengatasi masalah yang kompleks dan menemukan solusi yang efektif, bahkan dalam situasi yang sulit atau krisis.
3. Visi yang luas. Pemimpin yang dianggap sebagai "great man" sering memiliki visi yang luas dan jangka panjang, yang memungkinkan mereka untuk melihat gambaran besar dan membuat keputusan yang berdampak besar dalam jangka panjang.
4. Kepemimpinan karismatik. Mereka sering memiliki sifat karisma yang kuat, yang membuat mereka menonjol dan dicintai oleh pengikut mereka.
5. Pemecah tantangan besar. Mereka mampu mengatasi tantangan besar dan mengubah arah organisasi atau masyarakat, bahkan dalam situasi yang sulit atau tidak pasti.
6. Legacy yang berdampak. Kepemimpinan mereka sering meninggalkan warisan atau legacy yang berdampak besar, yang dapat berlangsung dalam jangka waktu yang lama bahkan setelah mereka meninggalkan posisi kepemimpinan.
7. Inovasi dan kreativitas. Mereka sering memperkenalkan inovasi dan ide-ide kreatif yang mengubah paradigma atau cara pandang yang sudah ada.
8. Kepemimpinan yang inspiratif. Pemimpin yang dianggap sebagai "great man" sering dapat mengilhami pengikut mereka untuk mencapai hasil yang luar biasa dan mencapai tujuan yang dianggap tidak mungkin.

Kepemimpinan orang hebat memiliki kekurangan yang perlu dipertimbangkan yaitu:

1. Determinisme kepemimpinan. Konsep great man leadership bersifat deterministik karena mengasumsikan bahwa pemimpin lahir, bukan dibuat. Ini mengabaikan peran pengalaman, pendidikan, dan lingkungan dalam pembentukan kepemimpinan yang efektif.
2. Tidak memperhitungkan konteks. Teori ini tidak mempertimbangkan peran konteks dan situasi dalam membentuk kepemimpinan yang efektif. Kondisi lingkungan dan kebutuhan organisasi sering kali mempengaruhi gaya dan strategi kepemimpinan yang diperlukan.
3. Ketidakeimbangan gender. Konsep great man leadership cenderung menekankan pada kepemimpinan oleh individu laki-laki dan mengabaikan kontribusi perempuan dalam kepemimpinan. Ini menciptakan ketidakseimbangan dalam pengakuan dan penilaian kepemimpinan.
4. Kehilangan keberlanjutan. Pemimpin yang dianggap sebagai "great man" sering kali meninggalkan organisasi atau dunia setelah masa kepemimpinannya berakhir, meninggalkan kekosongan kepemimpinan yang sulit untuk diisi dan mempertahankan.
5. Tidak memperhitungkan kesalahan atau kegagalan. Konsep great man leadership cenderung menghormati dan memuja pemimpin yang sukses, tanpa mempertimbangkan kegagalan atau kesalahan yang mungkin mereka buat dalam perjalanan kepemimpinan mereka.
6. Kebutuhan akan pembenahan struktural. Fokus pada pemimpin individual dapat mengabaikan pentingnya perubahan struktural dan sistemik dalam organisasi untuk mendukung kepemimpinan yang efektif.
7. Kebutuhan akan kolaborasi dan tim. Konsep ini mungkin mengabaikan pentingnya kepemimpinan kolaboratif dan berbasis tim, di mana keberhasilan tidak hanya bergantung pada satu individu, tetapi pada kerja sama dan kontribusi bersama.
8. Keterbatasan dalam pengembangan kepemimpinan. Jika kepemimpinan dianggap sebagai sifat bawaan, hal ini dapat menghambat upaya untuk mengembangkan kepemimpinan melalui pelatihan, pembelajaran, dan pengalaman.
9. Memperkuat ketidaksetaraan dan hierarki. Fokus pada individu yang dianggap sebagai "great man" dapat memperkuat hierarki dan ketidaksetaraan dalam organisasi, mengurangi kemungkinan pengembangan pemimpin yang berasal dari berbagai latar belakang dan pengalaman.

10. Pertanggungjawaban yang kurang. Pemimpin yang dianggap sebagai "great man" sering kali dianggap terlalu idealistik atau tidak dapat diubah, yang dapat mengurangi akuntabilitas mereka terhadap pengambilan keputusan atau tindakan yang mungkin memengaruhi orang lain atau organisasi secara negatif.

GG. Kepemimpinan Sifat (Trait)

Trait leadership adalah pendekatan dalam studi kepemimpinan yang berfokus pada identifikasi sifat-sifat atau karakteristik pribadi tertentu yang dimiliki oleh pemimpin yang efektif. Konsep ini berpendapat bahwa ada serangkaian sifat atau karakteristik bawaan yang membedakan pemimpin yang efektif dari non-pemimpin atau pemimpin yang kurang efektif.

Pendekatan ini berasumsi bahwa pemimpin yang efektif memiliki sejumlah sifat-sifat atau karakteristik yang khas, seperti kecerdasan, karisma, keberanian, integritas, motivasi, empati, dan kemampuan komunikasi yang baik. Studi-studi dalam konteks trait leadership bertujuan untuk mengidentifikasi dan mengukur sifat-sifat tersebut dalam upaya untuk memahami apa yang membuat seseorang menjadi pemimpin yang efektif.

Pendekatan trait leadership menjadi salah satu pendekatan dan fokus penelitian sejak awal abad ke-20 yang digunakan dalam studi kepemimpinan untuk memahami peran sifat-sifat individu dalam kepemimpinan yang efektif. Namun, sebagian besar penelitian saat ini lebih cenderung memperhatikan peran faktor situasional, perilaku, dan kontekstual dalam menentukan efektivitas kepemimpinan.

Pendekatan trait leadership, pendekatan ini telah mendapat kritik karena beberapa alasan, antara lain:

1. Kesulitan dalam mengukur dan mengidentifikasi sifat. Identifikasi sifat-sifat kepemimpinan yang khas sering kali sulit dan subjektif, karena sifat-sifat tersebut dapat bervariasi tergantung pada konteks dan situasi.
2. Pentingnya konteks dan situasi. Pendekatan ini sering mengabaikan peran penting konteks dan situasi dalam menentukan efektivitas kepemimpinan. Sifat-sifat yang efektif dalam satu konteks mungkin tidak berlaku dalam konteks yang berbeda.
3. Kurangnya bukti empiris. Meskipun telah banyak penelitian tentang sifat-sifat kepemimpinan, bukti empiris yang konsisten tentang hubungan antara sifat-sifat tertentu dan efektivitas kepemimpinan masih terbatas.
4. Keterbatasan dalam pengembangan kepemimpinan. Jika kepemimpinan dilihat sebagai sesuatu yang terutama didasarkan pada sifat-sifat bawaan, hal ini dapat menghambat upaya untuk mengembangkan kepemimpinan melalui pembelajaran, pengalaman, dan pelatihan.

Kepemimpinan sifat memiliki kelebihan yang perlu dipertimbangkan yaitu:

1. Fokus pada sifat-sifat kepemimpinan. Pendekatan ini memperhatikan karakteristik individu yang mungkin berkontribusi terhadap kepemimpinan yang efektif, memberikan pandangan yang lebih khusus tentang apa yang dibutuhkan untuk menjadi pemimpin yang sukses.
2. Identifikasi pemimpin potensial. Dengan mengetahui sifat-sifat yang sering terkait dengan kepemimpinan yang efektif, organisasi dapat mengidentifikasi individu yang memiliki potensi untuk menjadi pemimpin dan mengembangkan mereka melalui pelatihan dan pengembangan.
3. Pedoman dalam seleksi dan penempatan pemimpin. Pendekatan ini dapat digunakan sebagai panduan dalam proses seleksi dan penempatan pemimpin, membantu organisasi memilih individu yang memiliki sifat-sifat yang sesuai dengan kebutuhan spesifik posisi kepemimpinan.

4. Mengarahkan pengembangan pemimpin. Dengan mengetahui sifat-sifat yang penting untuk kepemimpinan yang efektif, organisasi dapat merancang program pengembangan yang terarah untuk memperkuat atau mengembangkan sifat-sifat tersebut pada calon pemimpin.
5. Memberikan landasan untuk penelitian dan studi kepemimpinan. Pendekatan trait leadership telah menjadi dasar bagi banyak penelitian dan studi kepemimpinan, membantu memahami peran sifat-sifat individu dalam efektivitas kepemimpinan.
6. Memperjelas ekspektasi kepemimpinan. Dengan mengidentifikasi sifat-sifat yang sering dikaitkan dengan kepemimpinan yang efektif, pendekatan ini dapat membantu memperjelas ekspektasi dan standar yang diharapkan dari pemimpin dalam organisasi.

Kepemimpinan sifat memiliki kekurangan yang perlu dipertimbangkan yaitu:

1. Subyektivitas dalam identifikasi sifat kepemimpinan. Proses identifikasi sifat-sifat kepemimpinan yang dianggap penting sering kali subjektif dan dapat dipengaruhi oleh preferensi personal, budaya, dan konteks organisasi tertentu.
2. Kurangnya konsistensi dalam temuan penelitian. Meskipun telah banyak penelitian yang dilakukan untuk mengidentifikasi sifat-sifat kepemimpinan yang efektif, temuan sering kali tidak konsisten antara satu studi dengan studi lainnya, menunjukkan bahwa tidak ada konsensus universal tentang sifat-sifat tersebut.
3. Kesulitan dalam pengukuran sifat kepemimpinan. Mengukur atau menguji sifat-sifat kepemimpinan tertentu secara objektif sering kali sulit, dan alat-alat pengukuran yang ada mungkin tidak selalu dapat menghasilkan hasil yang akurat.
4. Keterbatasan dalam pengembangan kepemimpinan. Jika kepemimpinan dilihat sebagai sesuatu yang terutama didasarkan pada sifat-sifat bawaan, hal ini dapat menghambat upaya untuk mengembangkan kepemimpinan melalui pembelajaran, pengalaman, dan pelatihan.
5. Kurang memperhitungkan konteks dan situasi. Trait leadership sering kali mengabaikan peran penting konteks dan situasi dalam menentukan efektivitas kepemimpinan. Sifat-sifat yang efektif dalam satu konteks mungkin tidak berlaku dalam konteks yang berbeda.
6. Kesulitan menjelaskan perbedaan dalam efektivitas kepemimpinan. Pendekatan ini tidak selalu dapat menjelaskan perbedaan dalam efektivitas kepemimpinan di antara individu yang memiliki sifat-sifat yang sama, atau mengapa individu dengan sifat-sifat tertentu tidak selalu berhasil sebagai pemimpin.
7. Tidak memperhitungkan aspek-aspek kehidupan dan pengalaman lainnya. Trait leadership cenderung mengabaikan peran pengalaman, pendidikan, dan faktor-faktor kehidupan lainnya dalam pembentukan kepemimpinan yang efektif.
8. Kurangnya perhatian terhadap faktor perilaku dan keterampilan. Fokus pada sifat-sifat kepemimpinan mungkin mengabaikan pentingnya perilaku dan keterampilan spesifik yang diperlukan untuk menjadi pemimpin yang efektif dalam situasi tertentu.
9. Kurangnya perhatian pada keterlibatan dan partisipasi anggota tim. Pendekatan ini mungkin tidak sepenuhnya memperhitungkan aspek keterlibatan dan partisipasi anggota tim dalam mencapai efektivitas kepemimpinan. Efektivitas kepemimpinan sering kali juga tergantung pada hubungan yang baik dengan anggota tim dan kemampuan untuk memotivasi dan melibatkan mereka.

HH. Kepemimpinan Perilaku (Behavioral)

Behavioral leadership adalah pendekatan dalam studi kepemimpinan yang menekankan pada perilaku konkret, tindakan dan hasil nyata yang dilakukan oleh seorang pemimpin, bukan hanya pada karakteristik pribadi atau sifat-sifat individu. Pendekatan ini berfokus pada apa yang dilakukan pemimpin, bagaimana mereka bertindak, bagaimana perilaku mereka memengaruhi anggota tim atau organisasi. Pendekatan behavioral leadership melihat kepemimpinan sebagai

serangkaian perilaku yang dapat diamati, diukur, dipelajari, diajarkan, dan ditingkatkan melalui pengalaman, pelatihan, dan umpan balik.

Hal ini berbeda dengan pendekatan trait leadership yang mengasumsikan bahwa kepemimpinan terutama didasarkan pada sifat-sifat bawaan individu. Pendekatan behavioral leadership muncul sebagai reaksi terhadap kritik terhadap pendekatan trait leadership yang kurang mempertimbangkan faktor perilaku dan fokus pada karakteristik individu.

Meskipun trait leadership dan behavioral leadership dapat dipandang sebagai dua pendekatan yang saling melengkapi, banyak penelitian saat ini lebih cenderung memahami kepemimpinan sebagai kombinasi sifat-sifat kepemimpinan dan perilaku yang sesuai dengan situasi tertentu. Studi-studi tentang behavioral leadership bertujuan untuk memahami dampak perilaku kepemimpinan terhadap motivasi, kinerja, dan kepuasan anggota tim. Pendekatan ini menekankan pentingnya adaptasi gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kebutuhan spesifik dari anggota tim dan tugas yang dihadapi. Teori dan model dalam behavioral leadership, yaitu:

1. Teori Gaya Kepemimpinan Blake dan Mouton. Model ini mengklasifikasikan gaya kepemimpinan ke dalam lima gaya berbeda berdasarkan dua dimensi utama yaitu perhatian terhadap tugas (task) dan perhatian terhadap hubungan (relationship).
2. Teori X dan Y McGregor. Douglas McGregor mengembangkan konsep teori X dan Y tentang motivasi dan perilaku manajerial. Teori X mengasumsikan bahwa orang cenderung malas dan perlu diawasi dengan ketat, sementara Teori Y mengasumsikan bahwa orang intrinsiknya termotivasi dan dapat mandiri.
3. Teori Kepemimpinan Situasional Hersey dan Blanchard. Teori ini mengajukan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif tergantung pada situasi tertentu, dan pemimpin harus mampu menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka dengan tingkat kesiapan atau kematangan anggota tim.
4. Model Gaya Kepemimpinan Transactional dan Transformational. Model ini membedakan antara gaya kepemimpinan transaksional, yang berfokus pada pertukaran antara pemimpin dan anggota tim, dan gaya kepemimpinan transformasional, yang berfokus pada memotivasi dan menginspirasi anggota tim untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi.
5. Teori Kepemimpinan Servant (Pelayan). Teori ini menekankan bahwa pemimpin yang efektif adalah mereka yang berorientasi pada melayani dan membantu anggota tim untuk mencapai potensi mereka.
6. Inisiasi Struktur (Initiating Structure). Pemimpin mengambil langkah-langkah untuk menetapkan tugas, memperjelas peran, dan menentukan standar kinerja. Hal ini seringkali terkait dengan kepemimpinan berorientasi tugas atau task-oriented leadership.
7. Kepemimpinan Berorientasi pada Hubungan (Consideration). Pemimpin membina hubungan interpersonal dengan anggota tim, menunjukkan perhatian terhadap kebutuhan mereka, mendengarkan, dan membangun kepercayaan. Ini terkait dengan kepemimpinan berorientasi hubungan atau relationship-oriented leadership.
8. Perilaku Partisipatif (Participative Behavior). Pemimpin mengajak anggota tim untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dan memberikan kesempatan bagi mereka untuk memberikan masukan. Ini terkait dengan kepemimpinan partisipatif atau participative leadership.
9. Orientasi Tugas (Task Orientation). Pemimpin memberikan arahan jelas, menetapkan tujuan, dan berfokus pada pencapaian hasil. Ini mencerminkan fokus pada tugas atau tugas-tugas yang harus diselesaikan.
10. Perilaku Orientasi Hubungan (Relationship-Oriented Behavior). Pemimpin menekankan pada membangun hubungan yang baik, mendukung, dan memperhatikan kebutuhan psikologis dan emosional anggota tim. Mereka berfokus pada komunikasi, dukungan, dan pengembangan hubungan interpersonal yang positif.

11. Perilaku Otoritatif (Authoritative Behavior). Pemimpin menetapkan visi dan arah yang jelas, tetapi juga mendengarkan dan memperhatikan pandangan anggota tim. Mereka mendorong kreativitas dan inovasi sambil tetap memberikan arah dan pengarahan yang kuat.
12. Perilaku Partisipatif (Participative Behavior). Pemimpin melibatkan anggota tim dalam proses pengambilan keputusan dan memberikan mereka kebebasan untuk berkontribusi dan berpartisipasi dalam merancang solusi. Mereka mendengarkan ide dan masukan dari anggota tim sebelum membuat keputusan.
13. Perilaku Delegatif (Delegative Behavior). Pemimpin memberikan tanggung jawab dan kewenangan kepada anggota tim untuk membuat keputusan dan mengelola tugas tertentu. Mereka memberikan kebebasan kepada anggota tim untuk mengatur diri mereka sendiri dan mengambil inisiatif.
14. Perilaku Adil (Fairness). Pemimpin memastikan bahwa keputusan dan distribusi sumber daya dilakukan secara adil dan setiap anggota tim diperlakukan dengan baik.

Kepemimpinan perilaku memiliki kelebihan yang perlu dipertimbangkan yaitu:

1. Dapat dipelajari dan dikembangkan. Pendekatan behavioral leadership menganggap bahwa kepemimpinan dapat dipelajari dan dikembangkan melalui pemahaman dan penerapan perilaku yang efektif. Ini memberikan harapan bahwa siapa pun dapat menjadi pemimpin yang efektif dengan melatih dan mengembangkan keterampilan kepemimpinan yang sesuai.
2. Fokus pada tindakan yang dapat diamati. Dibandingkan dengan pendekatan trait leadership yang berfokus pada sifat-sifat pribadi, behavioral leadership lebih menekankan pada perilaku yang dapat diamati dan dipelajari. Ini membuatnya lebih mudah diidentifikasi, diukur, dan dikembangkan.
3. Kesesuaian dengan berbagai konteks. Pendekatan ini menekankan pentingnya adaptasi gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi dan kebutuhan spesifik dari anggota tim dan tugas yang dihadapi. Ini memungkinkan pemimpin untuk menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka agar lebih efektif dalam berbagai konteks organisasi.
4. Fleksibilitas dalam pendekatan kepemimpinan. Behavioral leadership menawarkan berbagai gaya kepemimpinan yang dapat digunakan dalam berbagai situasi. Pemimpin dapat memilih dan mengadaptasi gaya kepemimpinan yang paling sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik tim mereka.
5. Peningkatan keterlibatan dan motivasi. Pemimpin yang menerapkan perilaku kepemimpinan yang tepat dapat meningkatkan keterlibatan dan motivasi anggota tim. Perilaku yang mendukung, membangun hubungan yang baik, dan memberikan arahan yang jelas dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan anggota tim.
6. Memperhatikan aspek hubungan. Pendekatan ini memberikan perhatian khusus pada hubungan interpersonal antara pemimpin dan anggota tim. Perilaku yang memperhatikan kebutuhan dan perasaan anggota tim dapat memperkuat hubungan dan meningkatkan kepercayaan dan kolaborasi.
7. Kemampuan untuk menyesuaikan gaya kepemimpinan. Pemimpin dapat menggunakan pendekatan ini untuk mengidentifikasi gaya kepemimpinan yang paling sesuai dengan karakteristik tim dan tujuan organisasi. Ini memungkinkan mereka untuk menjadi pemimpin yang lebih efektif dalam menggerakkan dan menginspirasi tim mereka..

Kepemimpinan perilaku memiliki kekurangan yang perlu dipertimbangkan yaitu:

1. Kesulitan dalam pengukuran dan evaluasi. Meskipun perilaku dapat diamati dan diidentifikasi, pengukuran dan evaluasi perilaku kepemimpinan bisa menjadi subjektif dan sulit. Penilaian terhadap perilaku kepemimpinan sering kali bergantung pada persepsi individu atau kelompok yang berbeda.

2. Keterbatasan dalam menjelaskan keseluruhan kepemimpinan. Pendekatan behavioral leadership sering kali tidak mampu menjelaskan secara menyeluruh apa yang membuat seseorang menjadi pemimpin yang efektif. Fokus pada perilaku individual mungkin tidak mencakup aspek-aspek lain dari kepemimpinan yang penting, seperti visi, nilai-nilai, dan keberanian untuk mengambil risiko.
3. Kecenderungan berlebihan dalam fokus pada perilaku tertentu. Beberapa pemimpin mungkin terlalu fokus pada satu jenis perilaku kepemimpinan tertentu, seperti orientasi tugas atau orientasi hubungan, tanpa mempertimbangkan kebutuhan dan situasi yang lebih luas. Hal ini dapat mengakibatkan kurangnya fleksibilitas dan adaptabilitas dalam kepemimpinan.
4. Tidak mempertimbangkan aspek kepribadian yang penting. Pendekatan behavioral leadership cenderung mengabaikan peran penting sifat-sifat kepemimpinan yang mungkin tidak dapat diamati secara langsung, tetapi tetap memiliki dampak yang signifikan, seperti karisma, integritas, dan empati.
5. Kurangnya penekanan pada pengembangan keterampilan kepemimpinan. Meskipun behavioral leadership mengakui bahwa kepemimpinan dapat dipelajari dan dikembangkan, pendekatan ini mungkin kurang memberikan penekanan pada pengembangan keterampilan kepemimpinan secara sistematis. Terlalu banyak fokus pada perilaku konkret mungkin mengurangi perhatian terhadap aspek-aspek yang lebih abstrak atau konseptual dari kepemimpinan.
6. Ketergantungan pada situasi tertentu. Meskipun pendekatan ini menekankan pentingnya adaptasi kepemimpinan sesuai dengan situasi, terlalu banyak penekanan pada situasi tertentu juga dapat mengurangi konsistensi dan kejelasan dalam kepemimpinan. Pemimpin yang terlalu responsif terhadap situasi mungkin mengalami kesulitan dalam mempertahankan identitas dan visi kepemimpinan mereka.
7. Keterbatasan dalam memahami kompleksitas kepemimpinan. Pendekatan behavioral leadership cenderung menyederhanakan kompleksitas kepemimpinan dengan mengkategorikan perilaku menjadi jenis-jenis tertentu. Hal ini mungkin tidak mampu menangkap keunikan dan kompleksitas kepemimpinan yang sesungguhnya dalam konteks organisasi yang beragam..

II. Kepemimpinan Kekuasaan (Power Leadership)

Gaya kepemimpinan kekuasaan, juga dikenal sebagai autokratis atau otoriter, adalah pendekatan di mana pemimpin mengambil keputusan tanpa melibatkan anggota tim atau memperhitungkan opini mereka. Dalam gaya kepemimpinan ini, pemimpin memiliki kekuasaan penuh dan kontrol atas tim atau organisasi yang dipimpinnya, dan biasanya memberikan arahan yang jelas kepada anggota tim tentang apa yang harus dilakukan. Gaya kepemimpinan kekuasaan biasanya efektif dalam situasi-situasi di mana keputusan cepat diperlukan atau di mana anggota tim memiliki tingkat pengalaman atau pengetahuan yang terbatas. Namun, gaya ini juga dapat menyebabkan kurangnya motivasi, partisipasi rendah, dan keengganan untuk mengambil risiko di antara anggota tim. Ciri-ciri gaya kepemimpinan kekuasaan adalah:

1. Kontrol penuh. Pemimpin mengambil keputusan sendiri tanpa meminta masukan dari anggota tim atau mempertimbangkan pendapat mereka. Mereka memiliki kekuasaan penuh untuk membuat keputusan dan menentukan arah.
2. Komunikasi top-down. Komunikasi dalam gaya kepemimpinan kekuasaan bersifat top-down, di mana arahan dan instruksi diberikan oleh pemimpin kepada anggota tim tanpa ada ruang untuk diskusi atau pertukaran ide.

3. Kedisiplinan yang ketat. Pemimpin memegang kendali yang ketat terhadap anggota tim dan menegakkan kedisiplinan dengan tegas. Mereka mungkin menggunakan sanksi atau hukuman untuk memastikan bahwa anggota tim mengikuti perintah dan mematuhi aturan.
4. Tanggung jawab tunggal. Pemimpin bertanggung jawab atas semua keputusan dan tindakan yang diambil dalam tim/organisasi. Mereka tidak membagi tanggung jawab dengan anggota tim atau memperbolehkan anggota tim untuk mengambil inisiatif sendiri.
5. Kontrol atas informasi. Pemimpin mungkin memegang kendali atas aliran informasi dalam tim/organisasi, memilih untuk memberikan informasi secara selektif kepada anggota tim atau menyembunyikan informasi tertentu.
6. Ketidakfleksibelan dalam pengambilan keputusan. Pemimpin biasanya tidak terbuka terhadap perubahan atau saran dari anggota tim. Mereka cenderung mempertahankan cara mereka sendiri dalam mengambil keputusan dan menolak untuk mengakomodasi perubahan atau pendapat alternatif.

Kepemimpinan kekuasaan memiliki kelebihan yang perlu dipertimbangkan yaitu:

1. Kecepatan dalam pengambilan keputusan. Dengan pemimpin yang memiliki otoritas penuh, keputusan dapat diambil dengan cepat tanpa menunggu persetujuan dari anggota tim.
2. Kepemimpinan yang jelas dan tegas. Gaya kepemimpinan kekuasaan sering kali menghasilkan arahan yang jelas dan tegas, yang dapat membantu dalam situasi darurat atau saat keputusan harus diambil dengan cepat.
3. Efisiensi dalam pelaksanaan tugas. Dengan kontrol penuh atas tim/organisasi, pemimpin dapat memastikan bahwa tugas dan tujuan dijalankan sesuai dengan harapan tanpa terlalu banyak diskusi atau perdebatan.
4. Ketegasan dalam penegakan kedisiplinan. Pemimpin yang menggunakan gaya kekuasaan cenderung menerapkan kedisiplinan dengan ketegasan, yang dapat membantu dalam mempertahankan aturan dan standar yang telah ditetapkan.
5. Konsistensi dalam pengambilan keputusan. Dengan pemimpin yang memiliki kontrol penuh, keputusan biasanya lebih konsisten karena tidak dipengaruhi oleh berbagai pendapat atau kepentingan.
6. Klarifikasi peran dan tanggung jawab. Gaya kepemimpinan kekuasaan dapat membantu dalam menetapkan peran dan tanggung jawab dengan jelas, meminimalkan kebingungan di antara anggota tim.
7. Ketertiban dalam struktur organisasi. Dengan pemimpin yang memiliki otoritas penuh, struktur organisasi cenderung lebih terorganisir dan terstruktur.
8. Mengatasi konflik atau ketidaksepakatan. Dalam beberapa situasi, keputusan yang tegas dan otoritas yang kuat dari pemimpin dapat membantu mengatasi konflik atau ketidaksepakatan di antara anggota tim.
9. Kesesuaian dengan situasi darurat. Dalam situasi-situasi darurat atau krisis, gaya kepemimpinan kekuasaan dapat efektif dalam memberikan arahan yang cepat dan meminimalkan kebingungan atau kekacauan.
10. Kejelasan dalam target dan sasaran. Dengan arahan yang jelas dan tegas dari pemimpin, anggota tim cenderung memiliki pemahaman yang lebih baik tentang target dan sasaran yang harus dicapai.

Kepemimpinan kekuasaan memiliki kekurangan yang perlu dipertimbangkan yaitu:

1. Kurangnya kreativitas dan inovasi. Dengan pemimpin yang mengontrol semua keputusan, anggota tim mungkin merasa tidak memiliki kebebasan untuk berkontribusi dengan ide-ide kreatif atau inovatif.

2. Kurangnya motivasi dan keterlibatan. Keterlibatan anggota tim cenderung rendah karena mereka tidak memiliki kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan atau merasa memiliki kontribusi yang signifikan.
3. Persepsi rendah terhadap pemimpin. Anggota tim mungkin merasa kurang dihargai atau didengarkan oleh pemimpin, yang dapat mengakibatkan ketidakpercayaan dan ketidakpuasan terhadap kepemimpinan.
4. Potensi untuk menciptakan lingkungan kerja yang tidak Sehat. Gaya kepemimpinan kekuasaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang otoriter dan menekan, di mana anggota tim merasa takut untuk mengemukakan pendapat atau melakukan kesalahan.
5. Resistensi terhadap perubahan. Karena keputusan diambil secara unilateral oleh pemimpin, anggota tim mungkin merasa tidak memiliki keterlibatan dalam perubahan yang diperlukan, yang dapat menyebabkan resistensi dan ketidakpatuhan.
6. Kurangnya pengembangan keterampilan dan pengalaman. Karena pemimpin memegang kendali penuh, anggota tim mungkin tidak memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterampilan kepemimpinan atau pengalaman dalam pengambilan keputusan.
7. Kesulitan dalam membangun hubungan kerja yang baik. Gaya kepemimpinan kekuasaan cenderung kurang memperhatikan aspek hubungan interpersonal, yang dapat menghambat kemampuan pemimpin untuk membangun hubungan yang baik dengan anggota tim.
8. Risiko kesalahan dan kegagalan yang tinggi. Dengan satu orang yang membuat semua keputusan, risiko kesalahan atau kegagalan menjadi lebih tinggi karena tidak ada mekanisme untuk memeriksa atau memvalidasi keputusan tersebut.
9. Kesulitan dalam pemeliharaan dan peningkatan kinerja. Tanpa keterlibatan dan dukungan dari anggota tim, pemeliharaan kinerja yang tinggi dan peningkatan kinerja jangka panjang mungkin sulit dicapai.
10. Kurangnya rasa memiliki. Anggota tim mungkin merasa kurang memiliki tanggung jawab terhadap hasil kerja karena mereka tidak terlibat dalam pengambilan keputusan atau perencanaan strategis.

JJ. Kepemimpinan Lingkungan (Ecological Leadership)

Gaya kepemimpinan lingkungan (ecological leadership) adalah pendekatan kepemimpinan yang menempatkan fokus utama pada keberlanjutan lingkungan dan dampak ekologis dari keputusan dan tindakan yang diambil oleh pemimpin. Gaya ini memandang lingkungan sebagai faktor kunci dalam konteks organisasi, mempromosikan tanggung jawab sosial serta kesadaran terhadap ekosistem. Ciri-ciri gaya kepemimpinan lingkungan yaitu:

1. Kesadaran lingkungan. Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan lingkungan memiliki kesadaran yang tinggi terhadap isu-isu lingkungan dan dampaknya terhadap planet kita.
2. Pemikiran jangka panjang. Mereka cenderung membuat keputusan yang berorientasi pada jangka panjang untuk menjaga keberlanjutan lingkungan dan mempertimbangkan konsekuensi masa depan dari tindakan mereka.
3. Inovasi berkelanjutan. Gaya kepemimpinan ini mendorong inovasi yang berkelanjutan, baik dalam produk dan layanan yang dihasilkan oleh organisasi maupun dalam proses bisnis yang digunakan.
4. Keterlibatan dengan pihak-pihak terkait. Pemimpin lingkungan sering berkolaborasi dengan pihak-pihak terkait, termasuk komunitas lokal, LSM lingkungan, dan pemerintah, untuk menciptakan solusi yang berkelanjutan.
5. Transparansi dan akuntabilitas. Mereka mempromosikan transparansi dalam tindakan organisasi terkait dengan lingkungan dan bertanggung jawab atas dampak ekologis dari keputusan dan tindakan mereka.

6. Pendidikan dan kesadaran. Pemimpin lingkungan memprioritaskan pendidikan dan kesadaran lingkungan di antara anggota tim dan pemangku kepentingan lainnya untuk meningkatkan pemahaman tentang pentingnya keberlanjutan.
7. Penerapan kebijakan lingkungan. Gaya kepemimpinan ini mengadvokasi dan menerapkan kebijakan organisasi yang ramah lingkungan, seperti penggunaan energi terbarukan, pengelolaan limbah yang bertanggung jawab, dan pengurangan emisi karbon.
8. Penghargaan terhadap inisiatif berkelanjutan. Mereka memberikan penghargaan dan pengakuan terhadap inisiatif dan prestasi yang berkelanjutan dan ramah lingkungan dalam organisasi.
9. Pemantauan dan evaluasi. Pemimpin lingkungan secara teratur memantau dan mengevaluasi dampak ekologis dari kegiatan organisasi serta mencari cara untuk terus meningkatkan kinerja lingkungan.
10. Kesenjangan antara aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan. Gaya kepemimpinan ini memperjuangkan keseimbangan yang seimbang antara kepentingan ekonomi, sosial, dan lingkungan dalam pengambilan keputusan organisasi.

Kepemimpinan lingkungan memiliki kelebihan yang perlu dipertimbangkan yaitu:

1. Pembangunan organisasi berkelanjutan. Pemimpin lingkungan cenderung memprioritaskan keberlanjutan lingkungan dalam pengambilan keputusan, yang berkontribusi pada pembangunan organisasi yang berkelanjutan secara ekologis, sosial, dan ekonomis.
2. Reputasi dan merek yang positif. Organisasi yang dipimpin oleh pemimpin lingkungan memiliki reputasi yang lebih baik di mata publik dan pelanggan karena kesadaran dan komitmen mereka terhadap tanggung jawab sosial dan lingkungan.
3. Inovasi berkelanjutan. Gaya kepemimpinan ini mendorong inovasi berkelanjutan dalam produk, layanan, dan proses bisnis, membantu organisasi untuk tetap relevan dan kompetitif di pasar yang terus berubah.
4. Kesempatan untuk pembiayaan dan investasi. Organisasi yang menunjukkan komitmen yang kuat terhadap keberlanjutan lingkungan cenderung lebih menarik bagi investor dan pemberi pinjaman yang peduli dengan isu-isu lingkungan, memberikan kesempatan untuk pembiayaan dan investasi tambahan.
5. Efisiensi energi dan pengurangan biaya. Pemimpin lingkungan biasanya mendorong penggunaan sumber daya yang lebih efisien dan praktik-praktik yang mengurangi limbah, mengarah pada pengurangan biaya operasional jangka panjang.
6. Komitmen karyawan yang tinggi. Anggota tim cenderung merasa lebih termotivasi dan terlibat ketika bekerja untuk organisasi yang memiliki nilai-nilai lingkungan yang kuat dan komitmen terhadap keberlanjutan.
7. Hubungan yang lebih baik dengan pihak-pihak terkait. Pemimpin lingkungan yang aktif dalam inisiatif lingkungan sering kali membangun hubungan yang lebih baik dengan pihak-pihak terkait seperti komunitas lokal, pemerintah, dan LSM lingkungan.
8. Peningkatan inovasi dan kreativitas. Fokus pada keberlanjutan lingkungan mendorong organisasi untuk berpikir secara kreatif dan menciptakan solusi-solusi inovatif untuk tantangan lingkungan yang kompleks.
9. Peningkatan kepuasan pelanggan. Organisasi yang memperhatikan keberlanjutan lingkungan sering kali dihargai oleh pelanggan yang memiliki preferensi terhadap produk dan layanan yang ramah lingkungan, meningkatkan kepuasan pelanggan secara keseluruhan.
10. Kesempatan untuk memimpin perubahan positif. Pemimpin lingkungan memiliki kesempatan untuk memimpin perubahan positif dalam industri mereka, menjadi teladan bagi organisasi lain dan mendorong adopsi praktik-praktik berkelanjutan di seluruh sektor.

Kepemimpinan lingkungan memiliki kekurangan yang perlu dipertimbangkan yaitu:

1. Kesulitan dalam mengukur dampak. Kadang-kadang sulit untuk mengukur secara tepat dampak dari tindakan atau keputusan yang diambil oleh pemimpin lingkungan terhadap lingkungan, sehingga sulit untuk mengevaluasi efektivitas dari strategi-strategi yang diterapkan.
2. Biaya implementasi. Implementasi praktik-praktik berkelanjutan seringkali memerlukan investasi awal yang besar, baik dalam hal sumber daya manusia maupun finansial, yang dapat menjadi hambatan bagi organisasi yang ingin mengadopsi gaya kepemimpinan lingkungan.
3. Tingkat kompleksitas yang tinggi. Tanggung jawab untuk menjaga keberlanjutan lingkungan seringkali melibatkan banyak faktor dan aspek yang kompleks, seperti regulasi pemerintah, teknologi yang berkembang, dan dinamika pasar, sehingga membutuhkan pemahaman yang mendalam dan penanganan yang hati-hati.
4. Resistensi dari pihak-pihak terkait. Tidak semua pihak terkait, termasuk karyawan, pemasok, atau konsumen, mungkin sepenuhnya mendukung atau memahami pentingnya praktik-praktik berkelanjutan, yang dapat menghasilkan resistensi atau ketidakpatuhan terhadap inisiatif yang diusulkan.
5. Keterbatasan sumber daya. Terkadang, organisasi mungkin mengalami keterbatasan sumber daya, baik dalam hal keuangan maupun infrastruktur, yang dapat membatasi kemampuan mereka untuk mengimplementasikan praktik-praktik berkelanjutan.
6. Perubahan budaya organisasi yang sulit. Mengubah budaya organisasi untuk memprioritaskan keberlanjutan lingkungan membutuhkan waktu dan upaya yang signifikan, dan dapat menghadapi hambatan dari kebiasaan lama dan resistensi terhadap perubahan.
7. Resiko Reputasi. Jika praktik-praktik berkelanjutan tidak dikelola dengan baik atau terjadi kegagalan, organisasi dapat mengalami risiko reputasi yang serius, terutama jika publik percaya bahwa mereka tidak konsisten dengan nilai-nilai lingkungan yang mereka klaim.
8. Ketergantungan pada teknologi. Beberapa praktik berkelanjutan mungkin bergantung pada teknologi tertentu yang mungkin belum matang atau dapat diandalkan sepenuhnya, meningkatkan risiko kegagalan atau ketidakpastian dalam implementasinya.
9. Ketidakpastian regulasi. Perubahan dalam regulasi lingkungan atau kebijakan pemerintah dapat menyebabkan ketidakpastian bagi organisasi yang berupaya mematuhi standar lingkungan, dan memerlukan adaptasi terhadap lingkungan peraturan yang berubah-ubah.
10. Tantangan dalam koordinasi dengan pihak eksternal. Organisasi mungkin menghadapi tantangan dalam berkoordinasi dengan pihak eksternal seperti pemerintah, LSM, dan komunitas lokal untuk mencapai tujuan lingkungan bersama, karena perbedaan kepentingan dan prioritas.

KK. Kepemimpinan Inklusif

Gaya kepemimpinan inklusif adalah pendekatan kepemimpinan yang menempatkan fokus pada pemberdayaan dan penghormatan terhadap keragaman dan keberagaman dalam organisasi. Gaya ini bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif di mana semua anggota tim merasa dihargai, didengar, dan didorong untuk berkontribusi secara maksimal. Pemimpin inklusif tidak hanya mengakui perbedaan individual, tetapi juga menghargai dan memanfaatkannya untuk mencapai tujuan bersama. Ciri-ciri gaya kepemimpinan inklusif yaitu:

1. Penerimaan terhadap keragaman. Pemimpin inklusif menerima dan menghormati keragaman dalam tim, termasuk perbedaan dalam latar belakang, kepercayaan, budaya, dan perspektif.

2. Pemberdayaan dan keterlibatan. Mereka mendorong pemberdayaan dan keterlibatan aktif dari semua anggota tim, memberikan mereka kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dan memberikan kontribusi yang berarti.
3. Komunikasi terbuka dan mendengarkan aktif. Pemimpin inklusif mempraktikkan komunikasi terbuka dan mendengarkan aktif terhadap anggota tim, memastikan bahwa semua suara didengar dan dipertimbangkan dalam proses pengambilan keputusan.
4. Kolaborasi dan kerja tim. Mereka mempromosikan kolaborasi dan kerja tim yang efektif, memungkinkan semua anggota tim untuk saling mendukung dan menghargai kontribusi satu sama lain.
5. Pemecahan masalah dan pengambilan keputusan yang kolaboratif. Pemimpin inklusif mendorong pemecahan masalah dan pengambilan keputusan yang melibatkan semua anggota tim, memastikan bahwa keputusan yang diambil mencerminkan beragam perspektif.
6. Peningkatan kesadaran dan pendidikan. Mereka terlibat dalam meningkatkan kesadaran tentang pentingnya inklusi dan keragaman, serta memberikan pendidikan dan pelatihan kepada anggota tim untuk memperkuat budaya inklusif.
7. Keadilan dan kesetaraan. Pemimpin inklusif menekankan pentingnya keadilan dan kesetaraan dalam kesempatan, penghargaan, dan perlakuan di dalam organisasi.
8. Mendukung pengembangan karir. Mereka mendukung pengembangan karir dan pertumbuhan profesional dari semua anggota tim, tanpa memandang latar belakang atau identitas mereka.
9. Mengatasi bias dan diskriminasi. Pemimpin inklusif berupaya mengatasi bias dan diskriminasi dalam organisasi, menciptakan lingkungan di mana semua orang merasa aman dan dihargai.
10. Pencapaian tujuan bersama. Melalui praktik-praktik inklusif, pemimpin ini memungkinkan tim untuk mencapai tujuan bersama secara lebih efektif, memanfaatkan kekuatan dan potensi penuh dari semua anggota tim.

Kepemimpinan inklusif memiliki kelebihan yang perlu dipertimbangkan yaitu:

1. Peningkatan kreativitas dan inovasi. Dengan menghargai keragaman dan mengaktifkan suara semua anggota tim, kepemimpinan inklusif mendorong kolaborasi yang lebih kuat dan ide-ide baru, meningkatkan kreativitas dan inovasi dalam organisasi.
2. Peningkatan kinerja tim. Anggota tim yang merasa diakui, dihargai, dan didukung cenderung bekerja lebih keras dan lebih produktif, yang mengarah pada peningkatan kinerja tim secara keseluruhan.
3. Peningkatan retensi dan keterlibatan karyawan. Lingkungan kerja yang inklusif memberikan rasa kepercayaan dan keterlibatan yang lebih besar kepada karyawan, yang dapat meningkatkan tingkat retensi dan mengurangi turnover.
4. Pengambilan keputusan yang lebih baik. Dengan melibatkan beragam perspektif dalam pengambilan keputusan, kepemimpinan inklusif memungkinkan organisasi untuk membuat keputusan yang lebih baik dan lebih terinformasi.
5. Penyesuaian yang lebih baik dengan perubahan. Kepemimpinan inklusif menciptakan lingkungan yang adaptif dan responsif, karena anggota tim merasa lebih nyaman untuk berbagi pandangan dan mencari solusi bersama.
6. Peningkatan kepuasan pelanggan. Dengan mendorong kolaborasi dan inklusi, organisasi dapat memberikan layanan yang lebih baik kepada pelanggan, meningkatkan kepuasan pelanggan, dan membangun hubungan yang lebih kuat dengan mereka.
7. Pengelolaan konflik yang lebih efektif. Kepemimpinan inklusif mengurangi potensi konflik antar anggota tim dengan menciptakan lingkungan di mana semua suara didengar dan dihargai, memfasilitasi penyelesaian konflik yang lebih efektif.

8. Peningkatan kepercayaan dan hubungan antarmanusia. Pemimpin inklusif membangun hubungan yang didasarkan pada kepercayaan dan saling menghormati antara anggota tim, yang memperkuat koneksi interpersonal dan kolaborasi.
9. Meningkatkan citra dan reputasi organisasi. Organisasi yang dikenal karena budaya inklusif dan penghormatan terhadap keragaman cenderung memiliki citra dan reputasi yang lebih baik di mata publik, pelanggan, dan pemangku kepentingan lainnya.
10. Peningkatan inisiatif dan keterlibatan masyarakat. Kepemimpinan inklusif memungkinkan organisasi untuk lebih aktif terlibat dalam inisiatif dan program yang mendukung keberagaman, inklusi, dan kesetaraan di masyarakat secara luas.

Kepemimpinan inklusif memiliki kekurangan yang perlu dipertimbangkan yaitu:

1. Membutuhkan waktu dan upaya yang lebih banyak. Memperhatikan dan menghormati keragaman serta melibatkan semua anggota tim dalam proses pengambilan keputusan membutuhkan waktu dan upaya yang lebih banyak dari pemimpin dan anggota tim.
2. Tantangan dalam koordinasi. Dengan melibatkan berbagai perspektif dan kebutuhan, kepemimpinan inklusif dapat menyulitkan koordinasi dan konsensus dalam tim, terutama ketika ada perbedaan yang signifikan dalam pendapat atau kepentingan.
3. Potensi konflik. Dalam lingkungan yang inklusif, konflik antar anggota tim atau kelompok kepentingan mungkin lebih mungkin terjadi karena perbedaan pendapat atau prioritas.
4. Penundaan dalam pengambilan keputusan. Proses pengambilan keputusan yang inklusif mungkin memerlukan waktu yang lebih lama karena melibatkan diskusi dan negosiasi yang lebih mendalam untuk mencapai konsensus.
5. Tantangan dalam menjalankan pertanggungjawaban. Dengan memberikan lebih banyak keterlibatan kepada anggota tim, pemimpin mungkin menghadapi tantangan dalam menetapkan dan menegakkan standar kinerja dan pertanggungjawaban yang konsisten.
6. Resistensi terhadap perubahan. Beberapa anggota tim mungkin resisten terhadap perubahan yang diusulkan atau praktik-praktik baru yang diimplementasikan dalam upaya untuk menciptakan lingkungan yang lebih inklusif.
7. Ketidakjelasan dalam pengambilan keputusan. Terlalu banyak melibatkan anggota tim dalam proses pengambilan keputusan dapat menghasilkan ketidakjelasan dalam tanggung jawab dan otoritas dalam organisasi.
8. Tantangan dalam mengelola konflik kepentingan. Dengan melibatkan berbagai kepentingan dalam proses pengambilan keputusan, pemimpin mungkin menghadapi tantangan dalam mengelola konflik antara kepentingan individu, kelompok, atau departemen.
9. Penundaan dalam implementasi tindakan. Diskusi yang panjang dan melibatkan semua pihak terkadang dapat menyebabkan penundaan dalam mengimplementasikan tindakan atau keputusan yang telah diputuskan.
10. Kesulitan dalam evaluasi kinerja. Evaluasi kinerja anggota tim mungkin lebih rumit dalam lingkungan yang inklusif karena berbagai perspektif dan kriteria yang harus dipertimbangkan.

BAB IV. KEPEMIMPINAN YANG SUKSES

A. Kepercayaan : Fondasi Kepemimpinan

Pemimpin yang sukses mendapatkan kepercayaan dari pengikutnya karena kepercayaan adalah landasan kepemimpinan. Jika para pengikut tidak percaya terhadap pemimpin mereka, maka mereka tidak akan responsif terhadap upaya pemimpin untuk mempengaruhi pengikut. Tidak mungkin memimpin orang yang tidak percaya kepada pemimpinnya, sehingga kepercayaan merupakan atribut primer yang terkait dengan kepemimpinan. Jika kepercayaan ini rusak, maka kerusakan itu dapat menimbulkan dampak yang tidak diinginkan ada kinerja kelompok.

Kepercayaan adalah pengharapan positif bahwa orang lain tidak akan bertindak oportunistik. Terdapat dua komponen dalam pengertian tersebut yaitu (Robbins, 2006):

1. Pengharapan positif artinya adanya pengetahuan dan keakraban dengan pihak lain yang terbentuk berdasarkan pengalaman dari waktu ke waktu, yang berakumulasi dan dibangun sedikit demi sedikit. Kita merasa sulit mempercayai seseorang secara langsung jika kita tidak mengetahui apapun tentang mereka. Bila memang sama sekali tidak tau, kita dapat berspekulasi tetapi kita tidak dapat percaya. Tetapi ketika kita mengenal seseorang dan hubungan tersebut matang, kita memiliki kepercayaan terhadap orang tersebut, sehingga kita mampu membuat pengharapan yang positif.
2. Bertindak oportunistik artinya adanya risiko dan kerentanan dalam setiap hubungan. Kepercayaan membuat seseorang rentan seperti kita menyingkapkan informasi rahasia atau bergantung pada janji-janji. Karena sifat ini juga, kepercayaan memberikan peluang bagi kekecewaan atau pengambilan manfaat dari kepercayaan itu. Namun kepercayaan itu merupakan kesediaan untuk mengambil risiko. Bila kita percaya kepada seseorang, kita berharap bahwa dia tidak akan memanfaatkan atau mencurangi kita. Keinginan untuk menanggung risiko itu lazim pada semua situasi kepercayaan.

Dimensi kunci yang melandasi konsep kepercayaan adalah (Robbins, 2006):

1. Integritas, yaitu kejujuran, kebenaran, dapat dipercaya oleh pihak lain, dan karakter moral.
2. Kompetensi yaitu pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan teknis dan interpersonal, dimana seorang pemimpin mengetahui apa yang sedang ia bicarakan, orang lain menghormati kemampuan pemimpin tersebut, dan orang lain percaya bahwa pemimpin mempunyai keterampilan dan kemampuan untuk menjalankan/melakukan apa yang dikatakannya.
3. Konsistensi, yaitu kehandalan, prediktabilitas, dan pertimbangan positif dalam menangani situasi. Kata-kata dan tindakan yang tidak sesuai akan mengikis kepercayaan. Terdapat kesesuaian antara apa yang dikatakan para eksekutif (pimpinan) dan apa yang diharapkan oleh para bawahan/mitra tentang apa yang harus mereka lakukan.
4. Loyalitas, yaitu keinginan untuk melindungi dan menyelamatkan wajah untuk orang lain. Kepercayaan adalah kita dapat bergantung pada pimpinan untuk tidak berperilaku oportunistik.
5. Keterbukaan, yaitu kita dapat mengandalkan pimpinan untuk memberikan kebenaran yang senyatanya kepada kita.

Tugas seorang pemimpin adalah bekerja dengan orang lain untuk menemukan dan menyelesaikan masalah. Pemimpin mendapatkan akses ke pengetahuan dan pemikiran kreatif yang mereka butuhkan untuk menyelesaikan masalah tergantung pada seberapa banyak orang yang mempercayai pemimpin tersebut. Kepercayaan dan sifat dapat dipercaya berdampak pada akses pemimpin ke pengetahuan dan kerjasama. Ketika para pengikut mempercayai pemimpin, pengikut akan sensitif terhadap tindakan sang pemimpin, dan pengikut percaya bahwa hak dan

kepentingannya tidak disalahgunakan. Orang akan mengikuti pemimpin yang mereka anggap jujur, dapat dipercaya, dan tidak mencurangi mereka.

Efektivitas manajerial dan kepemimpinan tergantung pada kemampuan untuk mendapatkan kepercayaan dari para pengikut. Pada masa yang tidak stabil dan selalu berubah, seseorang akan beralih ke hubungan pribadi sebagai pedoman, dan mutu hubungan tersebut ditentukan oleh tingkat kepercayaan. Penggunaan dan pemberdayaan tim kerja menuntut efektivitas kepercayaan. Penambahan jumlah karyawan tidak tetap dapat merusak kepercayaan seseorang terhadap pemimpinnya.

Terdapat tiga jenis kepercayaan dalam hubungan organisasi yaitu kepercayaan berbasis ketakutan, pengetahuan, identifikasi (Robbins, 2006).

1. Kepercayaan berbasis ketakutan yaitu kepercayaan berdasarkan ketakutan terhadap tindakan balasan apabila kepercayaan itu dilanggar. Kepercayaan berdasarkan ketakutan akan berfungsi hanya jika memungkinkan adanya hukuman, konsekuensinya jelas, dan hukuman sesungguhnya-sungguh dijatuhkan jika kepercayaan dilanggar. Contoh kepercayaan berbasis ketakutan adalah hubungan pimpinan dan karyawan baru biasanya berbasis ketakutan, dimana ikatan yang menciptakan kepercayaan terletak pada wewenang bos yang dapat menjatuhkan hukuman jika karyawan baru gagal memenuhi kewajiban. Pelanggaran atau inkonsistensi dapat menghancurkan hubungan, sehingga potensi kerugian dari interaksi masa depan dengan pihak lain harus seimbang dengan potensi keuntungan dari melanggar pengharapan.
2. Kepercayaan berbasis pengetahuan yaitu kepercayaan berdasarkan prediktabilitas perilaku yang berasal dari riwayat interaksi. Kepercayaan berbasis pengetahuan mengandalkan informasi, pengetahuan tentang pihak lain, dan prediktabilitas tentang perilakunya. Kepercayaan itu ada bila pimpinan memiliki informasi yang memadai tentang karyawan, sehingga pimpinan cukup mampu memperkirakan perilaku karyawannya. Pengetahuan ini berkembang dari waktu ke waktu sebagai fungsi dari pengalaman yang membangun kepercayaan terhadap sifat dipercaya dan prediktabilitas. Semakin banyak melakukan komunikasi dan interaksi reguler dengan seseorang, semakin dapat membentuk kepercayaan. Contoh kepercayaan berbasis pengetahuan adalah hubungan pimpinan dan karyawan baru biasanya berbasis ketakutan, dimana ikatan yang menciptakan kepercayaan terletak pada wewenang bos yang dapat menjatuhkan hukuman jika karyawan baru gagal memenuhi kewajiban. Kepercayaan berbasis pengetahuan tidak mudah dirusak oleh pelanggaran tunggal dan perilaku yang tidak konsisten. Riwayat panjang atas interaksi yang terbuka dan jujur, serta pengalaman bekerja sama akan menyebabkan mereka mengetahui apa yang diharapkan.
3. Kepercayaan berbasis identifikasi yaitu kepercayaan berdasarkan rasa saling memahami atas maksud masing-masing, serta menghargai keinginan dan hasrat orang lain. Tingkat kepercayaan paling tinggi dicapai bila terdapat hubungan emosional antara kedua belah pihak, sehingga memungkinkan satu pihak bertindak sebagai agen bagi pihak lain dan menggantikan orang itu dalam transaksi interpersonal. Saling pengertian ini sampai ke titik dimana masing-masing pihak dapat bertindak secara efektif bagi yang lain. Terdapat tingkat kendali minimal, yaitu tidak perlu memantau pihak lain karena terdapat totalitas yang tidak perlu dipertanyakan. Pimpinan dan karyawan saling mempelajari apa yang penting dan mengantisipasi tindakan pihak lain tanpa harus meminta, ibarat kepercayaan antara suami istri. Peningkatan identifikasi memungkinkan masing-masing pihak berpikir seperti yang lain, merasa seperti yang lain, menanggapi seperti yang lain, dan saling mengenal luar dalam. Contoh kepercayaan berbasis identifikasi adalah hubungan pimpinan dan bawahan yang saling percaya satu sama lain sehingga mereka dapat saling mengantisipasi dan leluasa bertindak bila pihak lain tidak hadir. Kerusakan pada kepercayaan berbasis identifikasi disebabkan janji yang diingkari sehingga menyebabkan

kerusakan atas ikatan kesetiaan yang yang tidak dipertanyakan. Hal ini menyebabkan kepercayaan berbasis identifikasi tergantikan dengan kepercayaan berbasis pengetahuan.

B. Kepemimpinan yang Efektif

Pemimpin yang sukses memiliki perilaku-perilaku kepemimpinan yang efektif yaitu (Robbins, 2006; Hanggraeni, 2011):

1. Perilaku berorientasi pada produksi/tugas (task-oriented) : menekankan pada aspek teknis/tugas tertentu. Perhatian utama mereka adalah pada penyelesaian tugas kelompok mereka, dan anggota-anggota kelompok merupakan alat untuk mencapai hasil akhir itu. Pemimpin berkonsentrasi pada fungsi-fungsi yang berorientasi tugas seperti perencanaan dan merencanakan pekerjaan.
2. Perilaku berorientasi pada karyawan/ hubungan (relations-oriented) : menekankan pada hubungan antar pribadi, mereka secara pribadi berminat pada kebutuhan bawahan mereka dan menerima perbedaan individual diantara anggota-anggota. Pemimpin sangat mendukung dan menolong bawahan.
3. Perilaku berorientasi pada pengembangan : pemimpin yang menghargai eksperimentasi, mencari ide/gagasan baru, serta menciptakan dan mengimplementasikan perubahan. Pemimpin mendorong cara-cara baru untuk menyelesaikan sesuatu, menciptakan pendekatan baru terhadap masalah, mendorong anggota untuk memulai kegiatan baru.
4. Participative leadership : pimpinan lebih banyak menggunakan supervisi kelompok daripada mengawasi tiap bawahan secara terpisah. Rapat-rapat kelompok memfasilitasi partisipasi bawahan dalam pengambilan keputusan, meningkatkan komunikasi, mendorong kerja sama dan memfasilitasi resolusi konflik. Peran pimpinan dalam rapat kelompok utamanya harus membimbing diskusi dan menjaganya tetap sportif, konstruktif, dan terarah kepada pemecahan masalah. Namun pimpinan tetap bertanggung jawab akan semua keputusan dan hasilnya.

Untuk menciptakan pemimpin yang efektif dalam dilakukan dengan cara:

1. Seleksi berdasarkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan secara efektif. Perlu dilakukan analisis situasi untuk menemukan calon pemimpin yang cocok melalui:
 - a. Tes kepribadian dapat digunakan untuk mencari sifat-sifat yang terkait dengan kepemimpinan yaitu ambisi, energi, keinginan memimpin, kejujuran, integritas, percaya diri, intelegensia, dan pengetahuan yang relevan dengan jabatan.
 - b. Kecerdasan emosi dapat digunakan untuk mengetahui keterampilan sosial, efektivitas manajerial, dan kemampuan mengatasi situasi yang menuntut kepemimpinan transformasional.
 - c. Wawancara dapat digunakan untuk mengevaluasi kecocokan antara pengalaman calon pimpinan sesuai dengan situasi yang akan diisi. Situasi merupakan faktor penting bagi kesuksesan pemimpin, jika situasi menuntut pemimpin berfokus pada perubahan maka perlu dicari pemimpin yang memiliki ciri-ciri transformasional. Jika situasi menafikan kepemimpinan (pemimpin tidak penting) maka pemimpin tersebut pada hakikatnya menampilkan peran boneka atau simbolik sehingga memilih orang yang tepat itu tidak mendesak.
2. Pelatihan dan pengembangan kepemimpinan untuk mengajarkan keterampilan implementasi, keterampilan yang membangun kepercayaan, mentoring, latihan permodelan, melatih pengembangan pemahaman tentang semua muatan yang penting bagi visi yang efektif, diajarkan keterampilan analisis situasi. Mereka dapat belajar cara mengevaluasi situasi, cara memodifikasi situasi supaya bisa lebih cocok dengan gaya kepemimpinan sang pemimpin, dan bagaimana menilai perilaku kepemimpinan yang

paling efektif dalam situasi tertentu. Orang yang memiliki potensi kepemimpinan dapat meningkatkan keterampilan mereka melalui kursus formal, lokakarya, rotasi tanggung jawab pekerja, pelatihan, dan mentoring.

C. Kecerdasan Emosional

Pemimpin yang sukses memiliki kecerdasan emosional (emotional quotient, EQ) yang merupakan indikator terbaik bagi pemimpin. EQ terdiri dari lima komponen yaitu (Robbins, 2006):

1. Kesadaran diri: diperlihatkan dengan kepercayaan diri, penilaian diri yang realistis, dan rasa humor yang mencela diri sendiri.
2. Manajemen diri: diperlihatkan dengan sifat layak dipercaya dan integritas, nyaman menghadapi ambiguitas, dan keterbukaan terhadap perubahan.
3. Motivasi diri: diperlihatkan dengan dorongan yang kuat untuk mencapai prestasi, optimisme, dan komitmen organisasi yang tinggi.
4. Empati: diperlihatkan dengan keahlian membangun dan mempertahankan bakat, kepekaan lintas budaya, dan layanan terhadap klien dan pelanggan.
5. Keterampilan sosial: diperlihatkan dengan kemampuan memimpin upaya perubahan, pembujukan, dan keahlian membangun dan memimpin tim.

D. Kepemimpinan Tim dan Mentoring

Pemimpin yang sukses memiliki kepemimpinan tim, dimana pemimpin berperan dalam memandu anggota tim. Pemimpin tim harus mampu mengubah gaya dominasi untuk kebaikan tim. Kepemimpinan tim tidak datang secara alamiah, tetapi harus dipelajari. Keterampilan yang diperlukan untuk menjadi pemimpin tim yaitu:

1. Mengelola batas eksternal tim
2. Memudahkan proses tim
3. Kesabaran membagi informasi
4. Percaya pada orang lain
5. Menghentikan otoritas (karena peran pemimpin tim berbeda dengan kepemimpinan tradisional)
6. Memahami kapan harus melakukan intervensi, menguasai tindakan penyeimbangan, mengetahui kapan meninggalkan tim mereka sendiri (ketika anggota tim memerlukan lebih banyak otonomi), dan kapan mereka ikut serta lagi (ketika anggota tim membutuhkan dukungan dan bantuan).
7. Bertanggung jawab terhadap pendampingan, pemberian kemudahan, penanganan masalah disiplin, peninjauan kinerja individu/tim, pelatihan, dan komunikasi.

Peran pemimpin tim adalah:

1. Penghubung para konstituen eksternal. Konstituen meliputi manajemen tingkat atas, tim internal lain, pelanggan, dan pemasok. Pemimpin mewakili tim dihadapan konstituen lain, mengamankan sumber daya yang dibutuhkan, menjelaskan harapan orang lain terhadap tim, mengumpulkan informasi dari luar, dan berbagi informasi ini dengan anggota tim.
2. Pemecah masalah. Ketika tim menghadapi masalah dan meminta bantuan, pemimpin tim mengadakan pertemuan dan berusaha membantu memecahkan masalah. Peran pemecah masalah jarang berhubungan dengan masalah teknis atau operasional karena anggota tim mengetahui lebih banyak tentang tugas-tugas operasional. Pemimpin tim perlu mengajukan pertanyaan terobosan, membantu tim membicarakan keseluruhan masalah, dan mendapatkan sumber daya yang dibutuhkan dari konstituen eksternal.

3. Manajer konflik. Pemimpin tim membantu mengolah konflik ketika terjadi ketidaksepakatan. Pemimpin tim meminimalkan aspek yang merusak dari konflik di dalam tim. Pemimpin tim perlu mengajukan pertanyaan mengenai sumber konflik, siapa yang terlibat, apa saja masalahnya, pilihan resolusi apa yang tersedia, apa keuntungan dan kerugian dari setiap pilihan resolusi.
4. Pelatih. Pemimpin tim menjelaskan harapan dan peran, mengajar, menawarkan dukungan, menciptakan suasana kegembiraan, melakukan apa saja yang dibutuhkan untuk membantu anggota tim memperbaiki kinerja mereka.

Pemimpin menciptakan hubungan mentoring. Mentor adalah karyawan senior yang melatih, melakukan konseling, mensponsori dan mendukung karyawan yang kurang berpengalaman (anak didik). Sebagai pelatih, mentor membantu mengembangkan keterampilan anak didiknya. Sebagai konselor, mentor memberikan dukungan dan membantu memperkuat kepercayaan diri anak didik. Sebagai sponsor, mentor secara aktif campur tangan atas nama anak didiknya, melakukan lobi untuk mendapatkan tugas yang tepat bagi anak didiknya, berpolitik untuk mendapatkan imbalan, promosi, dan kenaikan gaji bagi anak didiknya.

Mentor adalah guru. Mereka dapat menyajikan gagasan dengan jelas, mendengar dengan baik, dan berempati dengan masalah anak didiknya. Mereka berbagi pengalaman dengan anak didik, bertindak/berperan sebagai model, berbagi kontak, dan memberikan panduan untuk melalui liku-liku politik di dalam organisasi. Mereka memberikan nasihat dan panduan tentang cara bertahan dan maju di dalam organisasi, bertindak sebagai penghubung gagasan-gagasan yang tidak ingin disampaikan anak didik ke atasan langsungnya. Mentor menjamin anak didiknya, mewakili dalam lingkaran tertinggi di dalam organisasi, melakukan pengenalan yang tepat.

Terdapat mentoring formal yang ditugaskan secara resmi oleh organisasi, dan ada mentoring informal dimana mentor secara pribadi menyeleksi karyawan yang dijadikan anak didiknya. Hubungan mentoring sebaiknya diluar pembatas hubungan bawahan-atasan, supaya tidak ada konflik kepentingan dan ketegangan yang disebabkan evaluasi atasan terhadap bawahannya yang membatasi keterbukaan dan komunikasi.

Manfaat mentoring bagi mentor adalah memberikan akses pada sikap dan perasaan karyawan yang lebih rendah, anak didik dapat menjadi sumber daya yang unggul atas masalah potensial dengan memberikan sinyal peringatan dini sebelum masalah tersebut diketahui secara umum oleh orang lain di manajemen tingkat atas, karyawan dapat memberikan informasi kepada pimpinan yang lebih tinggi sehingga dapat memotong jalur formal, dalam jangka panjang pimpinan dapat menjadi panutan yang sangat dihargai karena pengalaman dan penilaian yang dibangun selama bertahun-tahun. Manfaat mentoring bagi organisasi adalah adanya sistem dukungan bagi karyawan yang berpotensi tinggi, anak didik lebih termotivasi, lebih mantap secara politis, anak didik lebih sering mendapatkan promosi, lebih menyenangkan, dibayar lebih banyak, berkemungkinan kecil mengundurkan diri, memiliki tingkat komitmen lebih besar terhadap organisasi, mendapatkan keberhasilan karir yang lebih besar.

E. Kepemimpinan Diri

Pemimpin yang sukses memiliki kepemimpinan diri, yaitu serangkaian proses yang digunakan individu untuk mengendalikan perilaku mereka sendiri. Asumsi kepemimpinan diri adalah orang bertanggung jawab, dapat, dan mampu membuat inisiatif tanpa paksaan eksternal dari bos, hukum, atau aturan. Dengan adanya dukungan yang tepat, individu dapat memantau dan mengendalikan perilaku mereka sendiri. Kerja tim membutuhkan individu-individu yang

bisa mengarahkan diri sendiri. Pelatihan kepemimpinan membantu karyawan untuk melakukan peralihan dari ketergantungan menjadi otonomi.

Pemimpin membantu pengikut mereka memimpin diri mereka sendiri, dengan mengembangkan kapasitas kepemimpinan dalam diri orang lain dan mengasuh pengikut mereka sehingga mereka tidak tergantung pada pemimpin formal untuk pengarahan dan motivasi. Cara-cara pemimpin menciptakan pemimpin diri adalah:

1. Bentuklah kepemimpinan diri. Lakukan observasi diri yang menetapkan sasaran pribadi, pengarahan diri, dan pengukuran diri yang menantang. Tunjukkan perilaku tersebut dan doronglah orang lain untuk berlatih dan kemudian menciptakannya.
2. Doronglah karyawan menciptakan sasaran kuantitatif yang diciptakan sendiri.
3. Doronglah penggunaan imbalan diri untuk memperkuat dan menignaktakn perilaku yang diinginkan. Penghukuman diri dibatasi hanya ketika karyawan tidak jujur atau merusak.
4. Ciptakan pola pikir yang positif. Karyawan didorong menggunakan perumpamaan dan pembicaraan kepada diri sendiri untuk semakin merangsang motivasi diri.
5. Ciptakan iklim kepemimpinan diri. Rancang ulang pekerjaan untuk meningkatkan imbalan alamiah atas pekerjaan dan fokuskan ciri-ciri imbalan alamiah kerja ini agar mampu meningkatkan motivasi.
6. Doronglah kritik diri, menjadi kritis terhadap kinerja mereka sendiri.

F. Kepemimpinan Moral

Pemimpin yang sukses memiliki kepemimpinan moral yang mempertimbangkan implikasi etis dari kepemimpinannya. Pemimpin transformasional dan pemimpin kharismatik memiliki otoritas untuk mendorong moral yang baik ketika mereka berupaya mengubah sikap dan perilaku para pengikut. Pemimpin yang etis menggunakan kharisma mereka secara sosial konstruktis untuk melayani orang lain. Pemimpin yang etis mendapatkan kepercayaan dari pengikutnya karena pimpinan tersebut jujur dan memiliki keterpaduan antara perkataan dan perbuatan.

Pemimpin yang tidak etis kemungkinan besar menggunakan kharisma mereka untuk menambah kekuasaan terhadap para pengikutnya dan menyalahgunakan kekuasaan yang dimilikinya dengan tujuan untuk melayani diri pemimpin itu sendiri, misalnya pimpinan mendapatkan gaji dan bonus besar kepada dirinya sendiri tetapi berusaha memotong biaya dengan memberhentikan karyawan yang sudah lama bekerja di perusahaan. Kepemimpinan tidak bebas dari nilai. Sebelum kita menilai pemimpin seperti apa yang efektif, kita hendaknya memperhatikan upaya-upaya yang digunakan pemimpin tersebut untuk mencapai sasarnya dengan cara yang bermoral.

G. Kepemimpinan Online

Pemimpin yang sukses memiliki kepemimpinan online yaitu bagaimana memimpin orang-orang yang secara fisik terpisah dan yang interaksinya dilakukan dengan komunikasi online/digital/virtual melalui email, whatsapp, telegram, zoom. Mereka dihubungkan oleh jaringan untuk melakukan komunikasi jarak jauh (*telecommuting*), dan bukan oleh kedekatan geografis. Pimpinan menginspirasi dan memotivasi karyawan yang terpencar-pencar.

Dalam komunikasi tatap muka terdapat aksi verbal dan non-verbal, dimana kata-kata keras dapat dilembutkan oleh aksi non-verbal. Komunikasi non-verbal adalah komunikasi yang tidak menggunakan kata untuk menyampaikan pesan tertentu, tetapi melalui simbol, ekspresi wajah/mimik seperti tersenyum ketika senang dan mengerut ketika marah, gesture/gerak tubuh seperti mengacungkan jempol dan tepuk tangan, sentuhan seperti bersalaman dan berpelukan, dan penampilan seperti baju formal dalam acara seremonial dan baju santai dalam acara informal.

Dalam komunikasi online, tidak ada aksi non verbal, sehingga kata-kata keras diungkapkan dengan penggunaan huruf besar semua yang artinya sama seperti berteriak, penggunaan emoticon yang dapat menunjukkan emosi senang, marah, peduli, tertawa, bingung, setuju, hormat, dan lain sebagainya. Oleh karena itu, pemimpin harus meningkatkan keterampilan membaca dan menyampaikan pesan yang tersirat, harus memiliki kemampuan menulis dan membaca pesan di balik komunikasi tertulis, harus dapat menilai emosi orang lain, harus dapat menyampaikan komponen pesan yang emosional, harus dapat memilih kata-kata, struktur, nada suara, dan gaya komunikasi digital menggunakan emoticon, singkatan, jargon, dan sebagainya. Pimpinan harus dapat menyesuaikan diri dengan komunikasi digital/online menggunakan komputer untuk menyampaikan pesan kepada bawahan dan pimpinan yang lebih tinggi. Pesan harus dapat menyampaikan lebih dari sekedar informasi diatas permukaan. Pesan tertulis dalam komunikasi digital melalui email, whatsapp, dan telegram harus dapat menyampaikan visi, kepercayaan, kharisma, status, arah tugas, kehangatan emosional, struktur tugas, perilaku suportif, dan sebagainya. Oleh karena itu, pemimpin perlu meningkatkan keterampilan antar pribadi, keterampilan tertulis, dan komunikasi non-verbal.

H. Tantangan Kepemimpinan

Pimpinan harus mengantisipasi teori atribusi dalam kepemimpinan yang menyatakan bahwa kepemimpinan hanya merupakan atribusi yang dibuat orang tentang individu lain. Kepemimpinan itu berhubungan dengan penampilan, bukan realitas, sehingga pemimpin tidak harus efektif sepanjang masa. Ketika sesuatu terjadi, kita ingin menghubungkannya dengan sesuatu yang menjadi penyebabnya, sehingga ketika perusahaan berhasil maka yang diberikan pujian adalah pemimpin, ketika perusahaan gagal maka yang disalahkan adalah pemimpin. Padahal keberhasilan atau kegagalan perusahaan disebabkan oleh banyak faktor yang berada di luar pengaruh kepemimpinan, keberhasilan dan kegagalan hanyalah soal berada di tempat yang tepat dan pada saat yang tepat. Sama halnya pemimpin yang tinggi pada dimensi tugas dan tinggi pada dimensi orang dan dianggap sebagai gaya kepemimpinan yang terbaik, tetapi orang mencirikan kepemimpinan sebagai memiliki ciri intelegensia, kepribadian yang terbuka, keterampilan verbal yang kuat, agresif, memahami, dan tekun.

Teori atribusi juga mempengaruhi kondisi di dalam organisasi, dimana orang menggunakan kepemimpinan untuk menjelaskan hasil organisasi. Ketika organisasi memiliki kinerja positif maupun negatif, orang bangga membuat atribusi kepemimpinan untuk menjelaskan kinerja. Hal ini menimbulkan kerapuhan pada pimpinan ketika organisasi menderita kegagalan, terlepas kenyataan bahwa pimpinan sudah banyak bekerja dan berkontribusi untuk organisasi.

Dalam teori atribusi, pemimpin yang efektif adalah proyeksi penampilan, bukan prestasi aktual. Oleh karena itu, calon pemimpin dapat membentuk persepsi bahwa mereka cerdas, mahir berbicara, agresif, kerja keras, dan konsisten sehingga semakin besar kemungkinan para bos, rekan kerja dan bawahan akan memandangnya sebagai pemimpin yang efektif.

Kepemimpinan tidak selalu penting, sehingga tindakan apapun yang dilakukan pemimpin adalah tidak relevan dan tidak berdampak pada hasil pengikutnya, tetapi variabel organisasi, pekerjaan, dan individu tertentu dapat menggantikan/menetralkan dampak pemimpin. Hal ini memustahilkan dan menafikan perilaku pemimpin dalam membuat keberhasilan para pengikutnya, sehingga pengaruh pemimpin menjadi tidak penting dan tidak perlu. Misalnya pengalaman dan pelatihan dapat menggantikan kebutuhan akan dukungan dan kemampuan pemimpin dalam menciptakan keberhasilan bawahan, pekerjaan yang sifatnya rutin dan secara intrinsik memuaskan bisa saja tidak terlalu menuntut variabel kepemimpinan, karakteristik organisasi yang memiliki sasaran formal, aturan dan prosedur yang kaku, tim kerja yang kohesif dapat menggantikan kepemimpinan formal. Oleh karena itu, pemimpin harus menyadari bahwa kepemimpinan hanyalah salah satu variabel bebas dalam keseluruhan model

perilaku organisasi. Pada suatu situasi pemimpin dapat berkontribusi tinggi pada kinerja organisasi, tetapi pada situasi lainnya pemimpin mungkin sedikit menyumbang pada pencapaian kinerja organisasi.

Peran kepemimpinan tidak pernah statis dan selalu beradaptasi dengan perubahan dinamis dalam lingkungan bisnis, sosial, ekonomi, teknologi, politik, dan lingkungan global. Para pemimpin yang efektif harus memiliki keterampilan adaptasi, kreativitas, inovasi, kepemimpinan yang inklusif, kepemimpinan transformasional, mengelola dinamika yang kompleks dalam lingkungan kerja yang terus berkembang, serta kemampuan untuk mengatasi tantangan-tantangan ini dengan bijaksana dan strategis. Tantangan dan solusi kepemimpinan yang dihadapi saat ini adalah sebagai berikut:

1. Perubahan cepat dan disruptif. Perubahan teknologi, demografi, politik, ekonomi, dan lingkungan secara cepat telah menciptakan tantangan baru bagi para pemimpin untuk beradaptasi dan mengelola perubahan ini dengan efektif. Pesatnya kemajuan teknologi memerlukan kepemimpinan yang mampu mengintegrasikan teknologi baru, memastikan keamanannya, dan memanfaatkannya untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas (Muh.Arif, 2024).

Solusinya adalah pemimpin perlu mengembangkan keterampilan adaptasi dan fleksibilitas. Mereka juga harus membangun organisasi yang mampu berubah dengan cepat dan mengambil inisiatif dalam menghadapi perubahan.

2. Globalisasi dan inovasi. Di tengah persaingan global yang semakin intensif, organisasi membutuhkan inovasi yang berkelanjutan untuk tetap relevan. Pemimpin harus dapat menciptakan budaya yang mendukung inovasi dan mengambil risiko yang terukur. Perkembangan globalisasi membawa tantangan terkait manajemen hubungan internasional, keberlanjutan rantai pasok global, dan persaingan di tingkat global.

Solusinya adalah mendorong budaya inovasi, mendukung eksperimen, dan mengintegrasikan teknologi secara strategis. Kepemimpinan perlu melibatkan tim dalam proses inovasi dan memotivasi karyawan untuk menciptakan solusi kreatif.

3. Krisis kesehatan dan keamanan. Pandemi COVID-19 telah menimbulkan tantangan besar dalam mengelola krisis bagi pemimpin di semua sektor, termasuk dalam mengelola kesehatan dan keamanan anggota tim, menavigasi ketidakpastian, merencanakan pemulihan dan adaptasi jangka panjang, serta mengatasi dampaknya terhadap pendidikan, bisnis, dan kehidupan sehari-hari.

Solusinya adalah membangun rencana krisis yang efektif, komunikasi yang transparan, dan respons yang cepat. Kepemimpinan harus memprioritaskan kesejahteraan anggota tim, memberikan dukungan psikologis, dan menciptakan solusi adaptif untuk situasi yang tidak pasti.

4. Teknologi dan transformasi digital. Transformasi digital telah mengubah lanskap bisnis dan organisasi secara fundamental. Pemimpin harus dapat memimpin transformasi digital, mengelola risiko dan peluang yang terkait, serta memastikan bahwa organisasi tetap relevan di era digital.

Solusinya adalah membangun keahlian dalam pengelolaan tim jarak jauh, memanfaatkan teknologi kolaboratif, dan memastikan keterlibatan dan komunikasi yang efektif. Kepemimpinan perlu mendukung karyawan dalam mencapai produktivitas maksimal dalam lingkungan kerja yang fleksibel.

5. Krisis lingkungan dan keberlanjutan. Tantangan lingkungan seperti perubahan iklim, polusi, dan keberlanjutan sumber daya alam membutuhkan pemimpin yang mampu mengambil tindakan proaktif dan berkelanjutan untuk melindungi lingkungan dan masyarakat, mengurangi dampak lingkungan, mempromosikan tanggung jawab sosial, dan berkontribusi pada pembangunan berkelanjutan.

Solusinya adalah pemimpin harus memimpin perusahaan menuju praktik bisnis yang berkelanjutan, termasuk penggunaan sumber daya alam yang efisien, pengurangan limbah,

peningkatan efisiensi energi, investasi dalam energi terbarukan dan teknologi bersih sebagai bagian dari strategi bisnis jangka panjang. Hal ini melibatkan penerapan teknologi hijau, strategi daur ulang, inovasi yang ramah lingkungan, serta pemanfaatan energi matahari, angin, air, dan biomassa untuk mengurangi ketergantungan pada bahan bakar fosil.

6. Keseimbangan kerja dan kehidupan. Para pemimpin sering dihadapkan pada tekanan untuk mencapai kesuksesan dalam pekerjaan mereka, namun juga perlu mempertahankan keseimbangan dengan kehidupan pribadi dan keluarga. Kesehatan mental, kesejahteraan karyawan, memberikan dukungan yang diperlukan, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung menjadi perhatian serius, terutama karena beban kerja yang meningkat dan ketidakpastian yang diakibatkan oleh perubahan ekonomi dan lingkungan kerja. Solusinya adalah membangun kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi. Kepemimpinan harus memberikan contoh dengan menunjukkan pentingnya keseimbangan tersebut dan memotivasi staf untuk mengelola beban kerja dengan bijaksana
7. Diversitas dan inklusi. Menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, membangun budaya organisasi yang adil, mendorong keberagaman, dan mengembangkan strategi rekrutmen dan retensi yang efektif merupakan tantangan penting bagi para pemimpin saat ini. Perubahan demografi seperti penuaan populasi, migrasi, dan keragaman budaya juga mengubah profil tenaga kerja dan kebutuhan organisasi. Pemimpin harus dapat memahami, menghargai, dan memanfaatkan keberagaman untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan anggota tim. Solusinya adalah memahami dan merespons keberagaman dengan membangun lingkungan yang inklusif. Kepemimpinan perlu mempromosikan keadilan, memberikan peluang yang setara, dan memastikan bahwa semua suara didengar dan dihargai.
8. Kekurangan keterampilan dan tenaga kerja. Dalam beberapa sektor, kekurangan keterampilan dan tenaga kerja yang sesuai dengan tuntutan pasar merupakan tantangan utama bagi pemimpin. Mereka harus mencari cara untuk mengatasi kekurangan ini melalui pelatihan, pengembangan, atau strategi rekrutmen yang inovatif. Merekrut, mengembangkan, dan mempertahankan bakat yang baik merupakan tantangan terus-menerus, terutama di tengah persaingan global untuk sumber daya manusia yang berkualitas. Solusinya adalah mengembangkan strategi pengembangan keterampilan, menawarkan pelatihan, dan berkolaborasi dengan institusi pendidikan. Kepemimpinan harus fokus pada pengembangan keterampilan internal dan eksternal untuk memenuhi kebutuhan organisasi.
9. Krisis ekonomi dan ketidakpastian keuangan memberikan tantangan bagi para pemimpin dalam menjaga keberlanjutan keuangan organisasi, mengelola risiko, dan membuat keputusan strategis yang tepat untuk meningkatkan ketahanan ekonomi. Lingkungan ekonomi yang tidak stabil, terutama setelah krisis global, fluktuasi pasar, dan resesi, menambah tingkat ketidakpastian dan memerlukan kebijakan dan strategi kepemimpinan yang adaptif. Solusinya adalah mengelola keuangan secara bijaksana, mengevaluasi model bisnis, dan mencari peluang baru. Pemimpin harus memiliki pemahaman yang mendalam tentang kondisi ekonomi dan merencanakan langkah-langkah yang tepat untuk menjaga stabilitas
10. Tantangan etis dan moral. Pemimpin sering dihadapkan pada situasi di mana mereka harus membuat keputusan etis dan moral yang sulit. Mereka harus mempertimbangkan dampak keputusan mereka pada semua pemangku kepentingan dan memastikan bahwa tindakan mereka sesuai dengan nilai-nilai organisasi dan norma etis yang diharapkan.

Solusinya adalah membangun budaya etika dan mempromosikan nilai-nilai organisasi. Kepemimpinan harus menetapkan standar etika tinggi, memberikan contoh, dan memberikan umpan balik ketika nilai-nilai tersebut dilanggar.

11. Perubahan Perilaku Konsumen dan Pelanggan: Perubahan preferensi konsumen, pergeseran perilaku pembelian, dan peningkatan harapan pelanggan memerlukan adaptasi dan inovasi dari pemimpin dalam bisnis dan layanan konsumen.

Solusinya adalah pemimpin harus melakukan analisis pasar secara teratur untuk memahami perubahan tren, preferensi, dan perilaku konsumen. Hal ini melibatkan penggunaan data analitik dan riset pasar untuk mengidentifikasi pola dan tren yang baru muncul. Berdasarkan analisis pasar, pemimpin harus dapat menyesuaikan penawaran produk dan layanan, desain produk, kisaran harga, atau fitur tambahan yang ditawarkan agar sesuai dengan preferensi konsumen yang berubah. Pemimpin harus mendorong inovasi dalam pengembangan produk dan layanan, meningkatkan pengalaman pelanggan yang positif dan memuaskan, meningkatkan komunikasi dan keterlibatan dengan pelanggan, mampu melakukan adaptasi organisasi, membangun keterampilan tim, menjalin kemitraan dan kolaborasi dengan berbagai pihak untuk menanggapi perubahan perilaku konsumen

12. Peningkatan Kompleksitas Regulasi: Perubahan regulasi di berbagai sektor, termasuk kebijakan pemerintah, peraturan industri, dan norma keamanan, dapat menciptakan tantangan bagi pemimpin dalam menjaga kepatuhan, menyesuaikan operasi, mengelola risiko dan peluang yang terkait.

Solusinya adalah memahami dan memantau perubahan regulasi dan lingkungan politik. Kepemimpinan perlu bersiap untuk mengadaptasi strategi dan operasi organisasi sesuai dengan perkembangan politik dan regulasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Hanggraeni, D. (2011). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Kotter, J., & Rathgeber, H. (2017). *Our Iceberg Is Melting : Changing and Succeeding Under Any Condition*. New York: St. Martin's Press.
- Kuncoro, M. (2006). *Strategi: Bagaimana Meraih Keunggulan Kompetitif*. Jakarta: Erlangga.
- Muh.Arif, S. W. (2024). *Gaya Kepemimpinan*. Batam, Indonesia: CV. Rey Media Grafika.
- Northouse, P. G. (2016). *Kepemimpinan: Teori dan Praktik*. Jakarta: Penerbit Indeks.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi (terjemahan) Edisi ke sembilan*. Jakarta: Indeks.
- Sule, E. T., & Priansa, D. J. (2018). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi : Membangun Organisasi Unggul di Era Perubahan*. Bandung, Jawa Barat: PT. Refika Aditama.
- Suwatno. (2019). *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tisnawati, E., & Priansa, D. J. (2018). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi (Membangun Organisasi Unggul di Era Perubahan)*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Wulandari, A., & Mulyanto, H. (2014). *Manajemen Strategik*. Semarang: CV. Agung.

Biografi Penulis



Anna Wulandari, Lahir di Semarang, 13 Maret 1979. Menyelesaikan studi dari SD sampai SMA di SDN. Sompok 2, SMPN 3 Semarang, SMU 3 Semarang. Melanjutkan pendidikan Sarjana Ekonomi jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia (FEUI), S2 Magister Manajemen di STIE IPWI Jakarta, S3 Program Doktor Ilmu Manajemen di Institut Bisnis dan Informatika Indonesia (Kwik Kian Gie School of Business). Saat ini aktif sebagai Ketua Program Studi S2 (Magister) Manajemen di Universitas Pelita Bangsa, Cikarang, Kabupaten Bekasi.



Heru Mulyanto., Lahir di Purworejo, 1 Maret 1973. Menyelesaikan studi dari SD sampai SMA di Purworejo. Melanjutkan pendidikan Sarjana Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang (UNISSULA), S2 Magister Manajemen di STIE IPWI Jakarta, S3 Program Doktor Ilmu Manajemen di Universitas Pasundan. Saat ini aktif sebagai Wakil Rektor Bidang Inovasi dan Pengembangan di Universitas IPWIJA, Jakarta.



ALUNGCIPTA

KEPEMIMPINAN



Anna Wulandari, Lahir di Semarang, 13 Maret 1979. Menyelesaikan studi dari SD sampai SMA di SDN. Sompok 2, SMPN 3 Semarang, SMU 3 Semarang. Melanjutkan pendidikan Sarjana Ekonomi jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi

Universitas Indonesia (FEUI), S2 Magister Manajemen di STIE IPWI Jakarta, S3 Program Doktor Ilmu Manajemen di Institut Bisnis dan Informatika Indonesia (Kwik Kian Gie School of Business). Saat ini aktif sebagai Ketua Program Studi S2 (Magister) Manajemen di Universitas Pelita Bangsa, Cikarang, Kabupaten Bekasi.



Heru Mulyanto., Lahir di Purworejo, 1 Maret 1973. Menyelesaikan studi dari SD sampai SMA di Purworejo. Melanjutkan pendidikan Sarjana Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang (UNISSULA),

S2 Magister Manajemen di STIE IPWI Jakarta, S3 Program Doktor Ilmu Manajemen di Universitas Pasundan. Saat ini aktif sebagai Wakil Rektor Bidang Inovasi dan Pengembangan di Universitas IPWIJA, Jakarta.



PT KIMSHAFI ALUNG CIPTA
Jl. Ciliwung 1 No 1 Lippo Cikarang
Kabupaten Bekasi - Jawa Barat
Email : publisher@alungcipta.com
Website : publisher.alungcipta.com



Google
Scholar



Google Play
Books



ISBN 978-623-89003-9-8 (PDF)



9 786238 900398