

LEADERSHIP STYLES

Rahma Afwina, S.Psi., M.Psi.

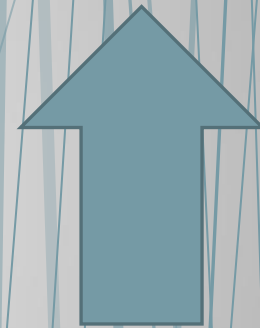
rahmaafwina@staff.uma.ac.id

Kelas: A1, B2 & C1

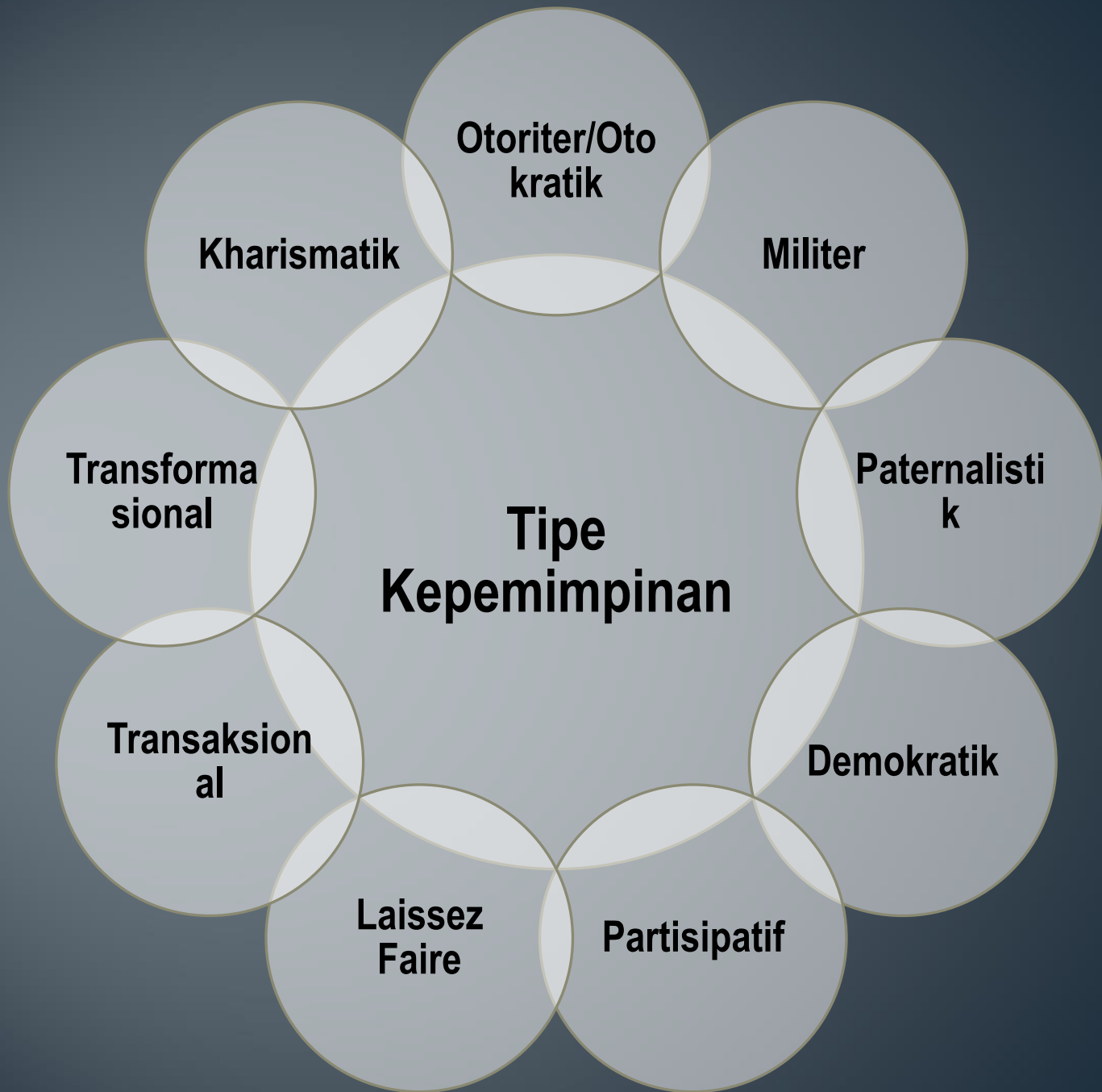
Mata kuliah: Psikologi Kepemimpinan

Pertemuan 9

Gaya kepemimpinan adalah cara dan pendekatan untuk memberikan arahan, mengimplementasikan rencana, dan memotivasi orang



Apa itu gaya kepemimpinan??



Kepemimpinan Otoriter (*Authoritarian leadership*). Merupakan gaya kepemimpinan yang menuntut adanya kepatuhan penuh dari bawahannya tanpa adanya pembangkangan.

Kepemimpinan Militeristik (*Militeristic leadership*). Gaya kepemimpinan yang memusatkan segala keputusan & kebijakan yg diambil dari dirinya sendiri secara penuh. Pembagian tugas dipegang oleh pemimpin.

Kepemimpinan Paternalistik (*Paternalistic leadership*). Gaya kepemimpinan yang memiliki sifat kebabakan, terlalu melindungi bawahan, dan menganggap bawahan tidak mandiri

Otoriter/Otokratik	Militer	Paternalistik
Menganggap organisasi/perusahaan adalah milik pribadi	Lebih sering menggunakan perintah	Subordinate is immature
Mengidentikkan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi/perusahaan	Menggemari upacara-upacara untuk berbagai keadaan	Over protective
Menganggap bawahan sebagai alat semata-mata	Senang pada formalitas yang berlebih-lebihan	Jarang memberi kesempatan kepada bawahan untuk ikut mengambil keputusan
Anti kritik, saran, dan pendapat	Sulit menerima kritik	Jarang memberi kesempatan kepada bawahan untuk ikut mengambil inisiatif
Terlalu tergantung kepada kekuasaan formilnya	Senang bergantung pada pangkat dan jabatan	Jarang memberi kesempatan kepada bawahan untuk ikut mengembangkan kreativitas
Punishment	Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku	Sering bersikap maha tahu

Kepemimpinan Demokratis (*Democratic leadership*). Gaya kepemimpinan yang menghargai potensi setiap individu, mau mendengarkan nasihat dan sugesti dari bawahan.

Kepemimpinan Partisipatif (*Partisipative leadership*). Merupakan gabungan antara otoriter dan demokratis, yaitu pemimpin yang menyampaikan hasil analisis masalah dan kemudian mengusulkan tindakan tersebut pada bawahannya.

Kepemimpinan Laizess Faire. Gaya kepemimpinan yang melepaskan tanggung jawabnya, meninggalkan bawahan tanpa arah, supervisi atau koordinasi sehingga terpaksa mereka merencanakan, melakukan dan menilai pekerjaan yang menurut mereka tepat.

Bawahan dimintai saran dan kritiknya serta mempertimbangkan respon staf terhadap usulannya, dan keputusan akhir ada pada kelompok.

Demokratik	Partisipatif	Laissez Faire
No body's perfect	Bawahan harus berpartisipasi memberikan, saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan	Pemimpin melimpahkan wewenang sepenuhnya kepada bawahan
Memberikan tanggungjawab dan menetapkan target yang tinggi namun tetap realistis	Keputusan tetap dilakukan pimpinan dengan mempertimbangkan saran atau ide yang diberikan bawahannya	Keputusan lebih banyak dibuat oleh bawahan
Membantu musyawarah tanpa mengganggu solusi	Keputusan tetap dilakukan pimpinan dengan mempertimbangkan saran atau ide yang diberikan bawahannya	Kebijaksanaan lebih banyak dibuat oleh bawahan
Terima saran, pendapat, dan kritik, selalu mengembangkan kapasitas diri sebagai pemimpin	Pengawasan terhadap sikap, tingkah laku, perbuatan, atau kegiatan para bawahan dilakukan secara wajar	Pimpinan hanya berkomunikasi apabila diperlukan oleh bawahan
Memprioritaskan kerja sama dan kerja tim dalam mencapai tujuan		Hampir tiada pengawasan terhadap tingkah laku
		Kepentingan pribadi lebih penting dari kepentingan kelompok Tanggung jawab keberhasilan organisasi dipikul oleh perseorangan

Prosedur Pengambilan Keputusan Pada Kepemimpinan Partisipatif

Keputusan otokratis.

- Pemimpin membuat keputusan sendiri tanpa menanyakan pendapat atau saran karyawan, dan karyawan tidak memiliki pengaruh langsung pada keputusan, atau dengan kata lain tidak ada partisipasi dari karyawan.
- Pemimpin hanya semata-mata mengumumkan keputusan autokratis (gaya “memberitahu”)
- Pemimpin menggunakan taktik pengaruh seperti persuasi rasional (gaya ‘menjual’)

Konsultasi

- Pemimpin menanyakan ide, gagasan atau pendapat pada karyawan, kemudian membuat keputusan sendiri setelah dengan serius mempertimbangkan saran dan perhatian karyawan.
- Pemimpin menunjukkan sebuah keputusan yang telah dibuat sebelumnya tanpa konsultasi sebelumnya, tetapi bersedia melakukan modifikasi, jika ada keberatan atau saran yang bagus.
- Pemimpin menunjukkan proposal sementara dan secara aktif mendorong karyawan untuk memberikan saran demi perbaikan proposal tersebut.
- Pemimpin menyajikan sebuah masalah dan meminta karyawan untuk berpartisipasi dalam mendiagnosanya dan mengembangkan penyelesaiannya, tetapi membuat keputusan akhir sendiri

Keputusan bersama.

- Pemimpin bertemu dengan karyawan untuk mendiskusikan masalah yang dihadapi dan membuat keputusan bersama. Di sini partisipasi pemimpin dan karyawan dapat dikatakan sama, dalam pengambilan keputusan akhir.

Pendelegasian.

- Pemimpin memberikan otoritas dan tanggung jawab untuk membuat keputusan pada seseorang atau kelompok karyawan. Pemimpin biasanya hanya menentukan batas pembuatan keputusan final, dan persetujuan awal tidak selalu diperlukan sebelum keputusan diimplementasikan.

Kepemimpinan transaksional (*Transactional Leadership*). Gaya kepemimpinan yang berfokus pada perilaku yang berorientasi pada tugas, menetapkan tujuan, memantau kinerja, dan memberikan konsekuensi terhadap kesuksesan atau kegagalan

Kepemimpinan transformasional (*Transformational Leadership*). Gaya kepemimpinan yang berfokus pada perubahan atau transformasi tujuan, nilai, etika, standard, dan kinerja orang lain

Kepemimpinan kharismatik (*Charismatic leadership*). Keadaan atau bakat yang dihubungkan dengan kemampuan yang *luar biasa* dalam hal kepemimpinan seseorang untuk membangkitkan pemujaan dan rasa kagum dari masyarakat terhadap dirinya atau atribut kepemimpinan yang didasarkan atas kualitas kepribadian individu.

Transactional Leadership

Transformational Leadership

Memperjelas persyaratan kontrak

Idealized influence → Perilaku yg memberi wawasan serta kesadaran akan misi, membangkitkan kebanggaan, serta menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan pada para bawahannya

Menegakkan kepatuhan terhadap peraturan dan standar

Intellectual stimulation → Perilaku yang meningkatkan intelegensia, rasionalitas, dan pemecahan masalah secara seksama) seperti memperlihatkan kreativitas dan ide-ide baru.

Mengatur perjanjian kontrak

Individual consideration → Bertindak dengan keaslian & kejujuran. Seperti memberikan perhatian, membina, membimbing, dan melatih setiap orang secara khusus dan pribadi.

Mengawasi bawahan untuk memastikan pekerjaan dilakukan secara efektif: Manajemen aktif dengan pengecualian; manajemen pasif dengan pengecualian

Inspirational motivation → Perilaku pemimpin transformasional yang menginspirasi, memotivasi dan memodifikasi perilaku para komponen organisasi untuk mencapai kemungkinan tak terbayangkan, mengajak komponen organisasi memandang ancaman sebagai kesempatan untuk belajar dan berprestasi.

Pekerjaan yang terisolasi dari lingkungan yang berubah

Menggunakan imbalan tak terduga untuk memengaruhi motivasi

memastikan keadilan reward

Charismatic Leadership

Memiliki visi yang amat kuat atau kesadaran tujuan yang jelas

Mengkomunikasikan visi itu secara efektif

Mendemonstrasikan konsistensi dan fokus

Mengetahui kekuatan-kekuatan sendiri dan memanfaatkannya

Mempunyai daya tarik yang sangat besar, karena itu umumnya mempunyai pengikut yang jumlahnya juga besar

Pengikutnya tidak dapat menjelaskan, mengapa mereka tertarik mengikuti dan menaati pemimpin tersebut

Karisma yang dimiliki tidak bergantung pada umur, kekayaan, kesehatan, ataupun ketampanan si pemimpin

TeŖekkŪr Ederim