

NATURE & LEADER BEHAVIOR

RAHMA
AFWINA, M.Psi

- Istilah sifat mengacu pada berbagai atribut individu seperti aspek kepribadian, tempramen, kebutuhan, motif (dorongan), dan nilai-nilai. Aspek kepribadian meliputi percaya diri, ekstrovert, kematangan emosional, dan energi.
- Kebutuhan merupakan stimulus atau pengalaman tertentu. Psikolog membedakan antara kebutuhan psikologis (seperti lapar dan haus) dan kebutuhan sosial seperti prestasi, harga diri, afiliasi, kekuasaan, dan independensi.
- Kebutuhan dan motif adalah hal yang penting penting karena dapat mempengaruhi perhatian dan informasi peristiwa, mengarahkan, memberi energi, dan mempertahankan perilaku.

- Nilai merupakan internalisasi dari sikap mengenai apa yang benar dan apa yang salah, etis dan tidak etis, moral dan imoral. Misalnya kelayakan/kewajaran, keadilan, kejujuran, kebebasan, kesetaraan, kemanusiaan, loyalitas, patriotisme, perkembangan, *self-fulfillment* (pemenuhan diri), kesempurnaan, pragmatisme, rasa hormat, kesopanan, dan kooperatif.
- Nilai dapat mempengaruhi preferensi seseorang, persepsi terhadap masalah, dan pilihan perilaku.
- Beberapa sifat (seperti nilai, kebutuhan sosial) lebih dipengaruhi oleh pembelajaran daripada hal-hal yang lain (seperti tempramen, kebutuhan fisik).

ENERGY LEVEL AND STRESS TOLERANCE

- Energi dan derajat stress dapat membantu pemimpin mengatasi kesibukan dan tuntutan sebagian besar pekerjaan. Ketahanan fisik dan emosional memudahkan untuk mengatasi situasi interpersonal yang penuh stress, seperti bawahan yang bermasalah, sejawat yang tidak kooperatif, atau relasi yang bermusuhan.
- Pemimpin sering memiliki tingkat stres yang tinggi disebabkan oleh tekanan pada saat akan mengambil keputusan tanpa informasi yang memadai dan harus menyelesaikan konflik peran dan memenuhi tuntutan yang tidak sesuai dari berbagai pihak.

ENERGY LEVEL AND STRESS TOLERANCE

- Derajat stress sangat penting bagi pemimpin yang harus menghadapi situasi genting dimana reputasi dan karir pemimpin, atau semangat dan pekerjaan bawahan dapat bertahan.
- Pada saat akan mengambil keputusan, seorang pemimpin yang memiliki derajat stres yang tinggi lebih mungkin untuk tetap tenang dan memberikan keyakinan, mengarahkan bawahan dalam situasi genting.

SELF-CONFIDENCE

- *Self-confidence* terkait dengan pendekatan berorientasi pada tindakan pemecahan masalah.
- Pemimpin yang percaya diri cenderung mencoba tugas-tugas yang sulit dan tujuan yang menantang.
- Pemimpin yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi lebih berinisiatif untuk memecahkan masalah dan melakukan perubahan.
- Pemimpin yang memiliki ekspektasi diri yang tinggi juga cenderung memiliki ekspektasi yang tinggi terhadap bawahannya, gigih dalam mengejar tujuan yang sulit, meskipun sedang mengalami masalah.

SELF-CONFIDENCE

- Seorang pemimpin dengan *self-confidence* yang sangat tinggi cenderung arogan, otokratis, dan intoleran terhadap perbedaan pendapat, terutama jika pemimpin tersebut tidak matang secara emosional.
- Dalam situasi di mana pemimpin tidak memiliki keahlian yang jauh lebih unggul daripada bawahan, tingkat *self-confidence* yang cukup tinggi mungkin lebih baik daripada *self-confidence* yang sangat tinggi atau rendah.

INTERNAL LOCUS OF CONTROL

Internal → Orang yang memiliki *internal locus of control* meyakini bahwa terjadinya sebuah peristiwa disebabkan oleh faktor internal (diri sendiri), sehingga dapat mengubah takdirnya sendiri.

Eksternal → Orang yang memiliki *external locus of control* meyakini bahwa terjadinya sebuah peristiwa disebabkan oleh faktor eksternal (di luar diri).

INTERNAL LOCUS OF CONTROL

- Pemimpin yang memiliki *Internal LoC* bertanggungjawab terhadap pekerjaan dan perusahaan, memiliki pandangan jauh ke depan, cenderung proaktif menyusun rencana pencapaian tujuan, memiliki inisiatif dalam menemukan solusi dan pemecahan masalah, lebih percaya diri pada kemampuan untuk mempengaruhi bawahan dan cenderung lebih persuasif, lebih fleksibel, adaptif, dan inovatif saat merespons sebuah masalah.
- Ketika mengalami kemunduran atau kegagalan, mereka cenderung belajar dari kesalahan daripada mengabaikan dan menganggapnya sebagai ketidakberuntungan.

EMOTIONAL STABILITY AND MATURITY

- Pemimpin dengan kematangan emosi yang tinggi membangun hubungan yang kooperatif dengan bawahan.
- Seseorang yang matang secara emosional adalah orang yang penyesuaiannya baik dan tidak mengalami gangguan psikologis, memiliki kesadaran yang lebih akurat mengenai kekuatan dan kelemahannya, dan mereka berorientasi pada perbaikan diri daripada menyangkal kelemahan dan mencita-citakan kesuksesan, peduli terhadap orang lain, memiliki kontrol diri, emosi lebih stabil, lebih menerima kritik dan mau belajar dari kesalahan.

SOCIALIZED POWER MOTIVATION

- Pemimpin yang berorientasi pada sosial menggunakan kekuasaannya agar dapat menguntungkan orang lain, berpandangan jauh ke depan, dan lebih bersedia menerima nasihat dari orang-orang dengan keahlian yang relevan.
- Menggunakan kekuasaannya digunakan untuk membangun dan mensukseskan organisasi. Pemimpin seperti ini cenderung berpartisipasi dan membimbing dan tidak otoriter.

PERSONAL INTEGRITY

Beberapa hal terkait integritas:

- 1.Kejujuran
- 2.Menepati janji
- 3.Menjaga kepercayaan bawahan. Bawahan akan kehilangan kepercayaannya jika pemimpin memanfaatkan bawahan hanya untuk kepentingan pribadi
- 4.Konsisten dengan nilai-nilai yang dijalankan
- 5.Bertanggungjawab

ACHIEVEMENT ORIENTATION

- Pemimpin yang berorientasi kepada pencapaian cenderung berfokus pada tujuan tugas, bersedia memikul tanggungjawab untuk memecahkan masalah terkait tugas, cenderung berinisiatif dalam menemukan masalah dan menyelesaikannya, dan lebih suka menggunakan solusi yang melibatkan tingkat risiko sedang daripada solusi yang sangat berisiko.
- Pemimpin cenderung terlibat dalam menetapkan tujuan dan tenggat waktu yang menantang tetapi realistis, mengembangkan rencana tindakan spesifik, menentukan cara untuk mengatasi hambatan, mengatur pekerjaan secara efisien, dan menekankan kinerja ketika berbicara dengan orang lain

LOW NEED FOR AFFILIATION

- Pemimpin yang memiliki tingkat kebutuhan afiliasi yang tinggi cenderung kurang dapat mengarahkan. Hal ini dikarenakan pemimpin berfokus hanya pada hubungan interpersonal, tetapi tidak pada tugas, menghindari konflik, memberi dispensasi karena memiliki hubungan interpersonal. Hal-hal tsb dapat menyebabkan lemahnya bawahan, kurang bertanggungjawab tanpa merasa melakukan kesalahan.

LOW NEED FOR AFFILIATION

- Akan tetapi, seorang pemimpin memiliki tingkat kebutuhan untuk berafiliasi yang sangat rendah dapat mengakibatkan konsekuensi dan cenderung menjadi penyendiri, tidak suka bersosialisasi, terkecuali dengan keluarga terdekat. Pemimpin seperti ini kurang tertarik untuk terlibat dalam aktivitas sosial dan hubungan masyarakat, juga membangun hubungan interpersonal yang efektif dengan bawahan.

OHIO STATE LEADERSHIP STUDIES

Consideration

- Berfokus pada manusia (bawahan) dan hubungan interpersonal.
- Bersikap ramah serta menunjukkan kepedulian terhadap kebutuhan dan perasaan bawahan. Misalnya memberikan bantuan, mendengarkan bawahan yang memiliki masalah, membela bawahan, berkonsultasi (meminta pendapat) dengan bawahan mengenai hal-hal yang penting, bersedia menerima saran dari bawahan, dan menyetarakan bawahan.

Initiating Structure

- Berfokus pada penyelesaian tugas.
- Pemimpin menjelaskan dan menyusun perannya sendiri dan peran bawahan untuk mencapai tujuan tugas. Misalnya menetapkan tugas, mempertahankan standard kinerja, meminta/menghimbau bawahan untuk mengikuti standar prosedur, menekankan pentingnya memenuhi deadline, mengkritik pekerjaan yang buruk, dan mengkoordinasi aktifitas bawahan yang berbeda.

MICHIGAN LEADERSHIP STUDIES

- Berfokus pada indentifikasi hubungan antar perilaku pemimpin, proses grup/kelompok, dan pengukuran kinerja grup/kelompok.
- Merupakan penelitian awal yang merupakan serangkaian penelitian lapangan terhadap berbagai pemimpin, seperti manager bagian pada perusahaan asuransi, supervisor pada perusahaan besar manufaktur, dan supervisor kereta api. Informasi mengenai perilaku managerial didapatkan melalui wawancara dan kuesioner.
- Tujuan pengukuran produktivitas grup/kelompok digunakan untuk mengklasifikasi manager sebagai manager yang efektif dan tidak efektif.

TASK-ORIENTED BEHAVIOR

- Lebih berfokus pada fungsi orientasi tugas seperti perencanaan dan penjadwalan pekerjaan, mengkoordinasi aktivitas bawahan, dan menyediakan persediaan yang dibutuhkan, peralatan, serta asisten teknis.
- Mengendalikan bawahan dalam menetapkan sasaran kinerja yang tinggi namun tetap realistis.

RELATIONS-ORIENTED BEHAVIOR

- Menunjukkan kepercayaan diri, bersikap ramah dan peka, mencoba untuk memahami masalah bawahan, membantu untuk meningkatkan karir bawahan, memberi informasi kepada bawahan, menunjukkan apresiasi kepada ide/gagasan bawahan, memungkinkan otonomi dalam hal cara bawahan melakukan pekerjaan, dan memberikan pengakuan atas kontribusi bawahan.

PARTICIPATIVE LEADERSHIP

- Lebih banyak mengawasi grup/kelompok daripada mengawasi setiap bawahan secara individual.
- Pertemuan grup/kelompok memfasilitasi partisipasi bawahan pada pengambilan keputusan, meningkatkan komunikasi, mendorong untuk kooperatif, dan memfasilitasi solusi konflik.
- Pertemuan manager pada pertemuan grup/kelompok harus menjadi pedoman yang utama dalam diskusi dan tetap mendukung/menjaga suportif, konstruktif dan berorientasi pada *problem solving*.

PEER LEADERSHIP

Bowers and Seashore

- Sebagian besar fungsi kepemimpinan dapat dilakukan oleh seseorang yang ditunjuk dari grup/kelompok. Pemimpin meminta bawahan untuk membagi fungsi kepemimpinan, dan bawahan juga dapat melakukan fungsi kepemimpinan atas inisiatif.
- Efektivitas grup/kelompok tergantung pada kualitas keseluruhan dalam unit kerja daripada anggota yang benar-benar menjalankan fungsinya.

→ Pada ulasan hasil penelitian di 21 organisasi, Bowers menemukan perilaku kepemimpinan (oleh pemimpin dan peers) terkait kepuasan bawahan/karyawan dan proses grup/kelompok, tapi pola hasilnya bervariasi, tergantung pada tipe industri dan level/tingkat otoritas.

TEŐEKKŐR EDERİM