



(Leader and Leadership)

Kepemimpinan dan Manajemen (Leadership and Management)

DR. REFI ARIOEN, STP., MTA

MATERI II

- Kepemimpinan dan Manajemen
 - *(Leadership and Management)*
- 1. Landasan Teori Kepemimpinan dan Manajemen
- 2. *Human Resources Management*
- 3. Perbedaan Karakteristik Kepemimpinan dan Manajemen
- 4. Hubungan Peran Pemimpin
- 5. Teori Kepemimpinan Menurut Ahli

Landasan Teori Kepemimpinan dan Manajemen

Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai proses mempengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi individu atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Dalam konteks ini, seorang pemimpin menggunakan kekuatannya untuk memengaruhi perilaku dan sikap anggota kelompok sehingga mereka dapat bekerja secara efektif menuju pencapaian tujuan yang telah ditetapkan bersama. Proses ini melibatkan kemampuan untuk mengambil keputusan, memberikan arahan, serta menciptakan lingkungan yang mendukung kolaborasi dan partisipasi aktif dari semua anggota.

Unsur-unsur kunci dalam kepemimpinan meliputi:

1. **Pengaruh:** Pemimpin mampu memengaruhi tindakan, perilaku, dan sikap orang lain.
2. **Tujuan Bersama:** Kepemimpinan difokuskan pada pencapaian tujuan yang diinginkan oleh kelompok atau organisasi.
3. **Arah:** Pemimpin memberikan panduan atau arahan kepada anggota kelompok dalam mencapai tujuan tersebut.
4. **Komunikasi:** Kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif adalah elemen penting dalam kepemimpinan, baik dalam memberikan instruksi maupun dalam memotivasi.

Komponen Utama Filosofi Kepemimpinan

1. **Tujuan Kepemimpinan:** Mencapai hasil, mengembangkan orang, atau keduanya.
2. **Sumber Otoritas:** Posisi, keahlian, karisma, atau kombinasi.
3. **Pendekatan Pengambilan Keputusan:** Otokratis, demokratis, atau partisipatif.
4. **Pengembangan Tim:** Fokus pada individu atau kelompok.
5. **Manajemen Perubahan:** Proaktif atau reaktif terhadap perubahan.

DEFINISI MANAJEMEN

- Proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian
 - Efisiensi dan efektivitas dalam mencapai tujuan organisasi
 - Pentingnya keduanya dalam organisasi
-

Manajemen dapat didefinisikan sebagai proses yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan dengan cara yang efisien dan efektif. Tujuan utama dari manajemen adalah untuk memastikan bahwa setiap aktivitas dalam organisasi berjalan sesuai rencana dan sumber daya yang ada digunakan secara optimal.

- **Unsur-unsur penting dalam manajemen:**

1. **Perencanaan:** Menentukan tujuan organisasi dan menyusun strategi untuk mencapainya.
2. **Pengorganisasian:** Menata sumber daya dan tugas-tugas untuk mendukung pencapaian tujuan.
3. **Pengarahan:** Memimpin, memotivasi, dan mengarahkan karyawan atau anggota organisasi.
4. **Pengendalian:** Memantau dan mengevaluasi kemajuan, serta membuat penyesuaian bila diperlukan.

Manajemen berfokus pada efisiensi (melakukan sesuatu dengan cara yang benar) dan efektivitas (melakukan hal yang benar), sehingga organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan meminimalkan pemborosan sumber daya dan waktu.



PENTINGNYA KEPEMIMPINAN DAN MANAJEMEN DALAM ORGANISASI

Kepemimpinan:

- **Memotivasi dan Menginspirasi:** Kepemimpinan efektif memberikan inspirasi dan semangat bagi anggota organisasi untuk bekerja lebih keras dan lebih kreatif.
- **Mengambil Keputusan:** Pemimpin yang kuat membantu organisasi melalui pengambilan keputusan yang cepat dan tepat.
- **Menciptakan Visi Bersama:** Pemimpin yang baik membantu menciptakan visi yang jelas dan menarik bagi anggota organisasi untuk bekerja ke arah tujuan yang sama.

Manajemen:

- **Efisiensi dan Pengendalian:** Manajemen memastikan bahwa setiap aktivitas berjalan dengan cara yang paling efisien dan bahwa sumber daya digunakan secara tepat.
- **Koordinasi dan Sinkronisasi:** Melalui pengorganisasian dan pengarahan, manajemen memastikan bahwa semua bagian dari organisasi bekerja secara terkoordinasi.
- **Pemecahan Masalah dan Pengendalian:** Manajemen bertanggung jawab untuk memonitor kinerja dan melakukan penyesuaian apabila terjadi masalah atau penyimpangan dari rencana.

Hubungan dan Pentingnya Keduanya

Kepemimpinan dan manajemen saling melengkapi dalam mencapai kesuksesan organisasi. Kepemimpinan yang kuat mampu menginspirasi dan menggerakkan orang untuk bekerja dengan semangat, sedangkan manajemen yang efektif memastikan bahwa pekerjaan dilakukan dengan cara yang paling efisien dan terorganisasi. Tanpa kepemimpinan, organisasi mungkin kehilangan arah dan motivasi; sementara tanpa manajemen, organisasi mungkin menjadi tidak efisien dan tidak terstruktur. Kombinasi yang tepat dari keduanya diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal.

Human Resources Management (HRM)

- Definisi HRM
- Fungsi-fungsi utama HRM:
- Perencanaan SDM
- Rekrutmen dan seleksi
- Pelatihan dan pengembangan
- Manajemen kinerja
- Kompensasi dan benefit
- Peran HRM dalam mendukung kepemimpinan dan manajemen

Manajemen Sumber Daya Manusia (HRM) adalah proses yang berfokus pada pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi, mulai dari perencanaan kebutuhan tenaga kerja, hingga pengelolaan kinerja dan pengembangan karyawan. Tujuan utama HRM adalah untuk memastikan bahwa organisasi memiliki orang yang tepat, dengan keterampilan yang tepat, yang termotivasi untuk bekerja secara efektif dalam mencapai tujuan organisasi.

Fungsi-Fungsi Utama HRM:

1. Perencanaan SDM:

1. HRM bertanggung jawab dalam mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja saat ini dan di masa depan. Ini mencakup analisis tentang keterampilan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi dan merencanakan jumlah dan jenis karyawan yang diperlukan.

2. Rekrutmen dan Seleksi:

Proses rekrutmen melibatkan pencarian kandidat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, sementara seleksi melibatkan pemilihan karyawan terbaik dari kandidat yang tersedia. Proses ini harus dilakukan dengan cermat untuk mendapatkan individu yang sesuai dengan visi dan budaya organisasi.

3. Pelatihan dan Pengembangan:

HRM menyediakan program pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi karyawan agar dapat memenuhi kebutuhan pekerjaan saat ini dan masa depan. Ini mencakup pelatihan teknis, soft skills, serta pengembangan karier.

4. Manajemen Kinerja:

Melalui evaluasi kinerja, HRM menilai kontribusi karyawan terhadap tujuan organisasi dan memberikan umpan balik yang konstruktif. Hal ini juga berfungsi untuk membantu karyawan mengembangkan diri dan meningkatkan kinerja mereka.

5. Kompensasi dan Benefit:

HRM mengelola sistem gaji dan manfaat yang adil dan kompetitif untuk memotivasi karyawan. Ini meliputi gaji, bonus, tunjangan kesehatan, pensiun, dan insentif lain yang bertujuan untuk menjaga kesejahteraan karyawan.

Peran HRM dalam Mendukung Kepemimpinan dan Manajemen:

1. Memperkuat Kepemimpinan:

HRM mendukung kepemimpinan dengan menyediakan pelatihan dan pengembangan kepemimpinan yang memungkinkan para pemimpin organisasi untuk menjadi lebih efektif dalam memotivasi dan mengarahkan tim. Program pengembangan kepemimpinan juga membantu memastikan adanya suksesi yang baik di masa depan.

2. Menjamin Ketersediaan Tenaga Kerja Berkualitas:

HRM memastikan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja yang berkualitas dan termotivasi melalui proses rekrutmen dan seleksi yang baik. Dengan demikian, para pemimpin dapat bekerja dengan tim yang kompeten dan siap mendukung pencapaian tujuan organisasi.

3. Mendukung Pengambilan Keputusan Manajemen:

HRM menyediakan data dan analisis terkait kinerja karyawan, tren pasar tenaga kerja, serta kebutuhan pelatihan yang membantu manajemen dalam pengambilan keputusan strategis terkait SDM.

4. Menciptakan Lingkungan Kerja yang Positif:

HRM memainkan peran penting dalam membangun budaya organisasi yang positif dan mendukung. Ini termasuk kebijakan kesejahteraan karyawan, penyelesaian konflik, serta memastikan kepatuhan terhadap peraturan ketenagakerjaan. Lingkungan kerja yang baik membantu pemimpin dalam menjaga motivasi tim dan meningkatkan produktivitas.

5. Mengelola Kinerja dan Pengembangan Karyawan:

Manajemen kinerja yang dilakukan HRM membantu memastikan bahwa setiap karyawan memberikan kontribusi terbaiknya. Umpan balik yang diberikan melalui evaluasi kinerja memungkinkan pemimpin untuk memahami area kekuatan dan perbaikan anggota tim mereka, serta menyediakan kesempatan pengembangan yang sesuai.

Perbedaan Karakteristik Kepemimpinan dan Manajemen



Kepemimpinan:

- a) Fokus pada visi dan inspirasi
- b) Membangun hubungan
- c) Mendorong perubahan dan inovasi

Manajemen:

- a) Fokus pada perencanaan dan control
- b) Mengatur sistem dan proses
- c) Memastikan stabilitas dan konsistensi

Perbedaan Karakteristik Kepemimpinan dan Manajemen

Aspek	Kepemimpinan	Manajemen
Fokus Utama	Visi dan inspirasi	Perencanaan dan kontrol
Tujuan	Mendorong perubahan dan inovasi	Memastikan stabilitas dan konsistensi
Pendekatan	Berfokus pada orang, membangun hubungan	Berfokus pada tugas, mengelola sistem dan proses
Orientasi Waktu	Jangka panjang, berorientasi pada masa depan	Jangka pendek hingga menengah, berorientasi pada saat ini
Gaya Komunikasi	Memotivasi, menginspirasi, dan melibatkan	Instruktif, informatif, dan direktif
Pengambilan Keputusan	Berbasis nilai dan visi	Berbasis aturan, prosedur, dan kebijakan
Sikap Terhadap Risiko	Cenderung mengambil risiko	Cenderung menghindari risiko
Cara Mempengaruhi	Melalui karisma, visi, dan pengaruh pribadi	Melalui kekuasaan formal, aturan, dan wewenang
Tujuan Pekerjaan	Mengarahkan perubahan dan mengatasi tantangan baru	Mengontrol dan mengelola proses yang ada
Kreativitas	Mendorong kreativitas dan inovasi	Fokus pada efisiensi dan pengulangan
Hubungan dengan Tim	Membangun kepercayaan, empati, dan inspirasi	Mengatur pekerjaan, mengarahkan, dan memberikan instruksi
Pengukuran Sukses	Berdasarkan visi dan hasil jangka panjang	Berdasarkan pencapaian target dan standar yang telah ditetapkan

- **Kepemimpinan** berfokus pada mempengaruhi orang untuk menginspirasi perubahan, membangun hubungan, dan menciptakan visi jangka panjang.

- **Manajemen** berfokus pada pengendalian proses, merencanakan kegiatan, serta memastikan efisiensi dan stabilitas dalam operasional sehari-hari.

Kedua peran ini sama-sama penting dan saling melengkapi dalam mendukung kesuksesan organisasi.

HUBUNGAN PERAN PEMIMPIN

- Pemimpin sebagai visioner
- Pemimpin sebagai motivator
- Pemimpin sebagai pengambil keputusan
- Pemimpin sebagai agen perubahan

Hubungan pemimpin dengan:

- Bawahan
- Rekan kerja
- Atasan
- Stakeholders eksternal

Pemimpin sebagai Visioner

Penjelasan: Sebagai visioner, pemimpin menciptakan dan mengartikulasikan visi jangka panjang yang menggambarkan arah masa depan organisasi. Pemimpin visioner memiliki kemampuan untuk melihat peluang, merumuskan tujuan strategis, dan menginspirasi orang lain untuk bekerja menuju visi tersebut.

Hubungan dengan Bawahan: Pemimpin mengomunikasikan visi dengan jelas kepada bawahan dan mengarahkan mereka untuk menyelaraskan pekerjaan mereka dengan tujuan jangka panjang organisasi. Hal ini menginspirasi bawahan untuk berkontribusi secara maksimal dalam mewujudkan visi tersebut.

Hubungan dengan Rekan Kerja: Pemimpin membangun kolaborasi dengan rekan kerja, memastikan bahwa visi diintegrasikan ke dalam berbagai aspek operasional organisasi.



Hubungan dengan Atasan: Pemimpin melaporkan perkembangan visi kepada atasan dan bekerja sama untuk mendapatkan dukungan strategis dan sumber daya yang diperlukan untuk mewujudkan visi tersebut.

Hubungan dengan Stakeholders Eksternal: Pemimpin juga menjalin hubungan dengan pihak eksternal seperti mitra bisnis dan investor untuk mendukung visi jangka panjang dan memperoleh dukungan eksternal yang diperlukan.

Pemimpin sebagai Motivator

Penjelasan: Pemimpin berperan sebagai motivator yang menginspirasi dan mendorong semangat kerja karyawan. Pemimpin yang baik mampu memahami kebutuhan emosional dan profesional timnya, memberikan dorongan melalui pengakuan, penghargaan, dan umpan balik positif.

Hubungan dengan Bawahan: Pemimpin motivator mengembangkan hubungan positif dengan bawahan melalui komunikasi terbuka, mendengarkan masalah, dan memberikan penghargaan terhadap pencapaian. Ini menciptakan rasa percaya diri dan komitmen di antara bawahan.

Hubungan dengan Rekan Kerja: Pemimpin memberikan dorongan kepada rekan kerja melalui kolaborasi yang saling mendukung, menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

Hubungan dengan Atasan: Pemimpin motivator juga berperan dalam memotivasi atasan melalui hasil yang nyata dan pencapaian tim, yang menunjukkan bahwa kepemimpinan mereka efektif dalam mencapai tujuan organisasi.

Hubungan dengan Stakeholders Eksternal: Pemimpin berinteraksi dengan stakeholders eksternal dengan memotivasi mereka untuk mendukung inisiatif dan program organisasi, menunjukkan bagaimana kolaborasi mereka dapat menciptakan dampak positif.

Pemimpin sebagai Pengambil Keputusan

Penjelasan: Pemimpin berperan sebagai pengambil keputusan yang bertanggung jawab atas keputusan strategis dan operasional organisasi. Keputusan yang diambil harus berdasarkan analisis situasi, informasi yang relevan, dan pertimbangan konsekuensi jangka panjang.

Hubungan dengan Bawahan: Pemimpin mendengarkan masukan dari bawahan untuk membuat keputusan yang lebih inklusif dan didasarkan pada informasi dari berbagai sudut pandang. Pemimpin juga bertanggung jawab untuk mengomunikasikan keputusan dengan jelas kepada tim.

Hubungan dengan Rekan Kerja: Pemimpin berkolaborasi dengan rekan kerja dalam proses pengambilan keputusan untuk mendapatkan sudut pandang yang lebih luas dan mempertimbangkan berbagai aspek operasional.

Lanjutan

Hubungan dengan Atasan: Pemimpin memastikan bahwa keputusan yang mereka ambil sesuai dengan strategi organisasi yang lebih luas dan sejalan dengan ekspektasi atasan.

Hubungan dengan Stakeholders Eksternal: Dalam hubungan dengan pihak eksternal, pemimpin membuat keputusan yang dapat memengaruhi kerja sama, investasi, atau dukungan mereka terhadap organisasi. Keputusan yang bijaksana memperkuat hubungan eksternal.

Pemimpin sebagai Agen Perubahan

Penjelasan: Sebagai agen perubahan, pemimpin berperan dalam mengidentifikasi kebutuhan untuk perubahan, merancang strategi untuk melakukan perubahan, dan memimpin proses implementasinya. Pemimpin perubahan mampu menghadapi resistensi dengan cara yang efektif dan mendorong adaptasi yang cepat terhadap kondisi baru.

Hubungan dengan Bawahan: Pemimpin membantu bawahan dalam memahami dan mengadopsi perubahan, serta memberikan dukungan yang diperlukan untuk beradaptasi dengan perubahan tersebut. Ini bisa mencakup pelatihan, komunikasi yang jelas, dan pemantauan implementasi.

Hubungan dengan Rekan Kerja: Pemimpin agen perubahan bekerja sama dengan rekan kerja untuk memastikan bahwa perubahan diterapkan di semua level organisasi secara konsisten dan selaras dengan visi keseluruhan.

Lanjutan

Hubungan dengan Atasan: Pemimpin harus mendapatkan persetujuan dan dukungan dari atasan untuk melaksanakan perubahan. Mereka juga melaporkan kemajuan dan hasil dari perubahan yang diinisiasi.

Hubungan dengan Stakeholders Eksternal: Pemimpin menjalin komunikasi dengan stakeholders eksternal untuk memastikan bahwa perubahan yang terjadi dalam organisasi dipahami oleh mereka dan, bila perlu, mendapatkan dukungan dari pihak luar seperti mitra bisnis, pelanggan, atau komunitas.

Hubungan pemimpin dengan bawahan, rekan kerja, atasan, dan stakeholders eksternal dipengaruhi oleh berbagai peran yang dimainkan oleh pemimpin dalam organisasi. Sebagai visioner, motivator, pengambil keputusan, dan agen perubahan, pemimpin membangun hubungan yang berbeda dengan masing-masing pihak untuk mencapai tujuan bersama. Semua hubungan ini penting untuk mendukung efektivitas kepemimpinan dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

TEORI KEPEMIMPINAN MENURUT AHLI

- Teori Sifat (Trait Theory) Contoh: Teori Great Man
- Teori Perilaku (Behavioral Theory) Contoh: Teori X dan Y oleh McGregor
- Teori Situasional (Situational Theory) Contoh: Model Kepemimpinan Situasional Hersey-Blanchard
- Teori Transformasional Contoh: Teori Kepemimpinan Transformasional oleh Bass

EMPAT TEORI UTAMA TERKAIT KEPEMIMPINAN, YAITU:

Teori Sifat (Trait Theory):

Contoh: **Teori Great Man**. Teori ini menyatakan bahwa kepemimpinan adalah sifat bawaan, di mana pemimpin hebat dilahirkan dengan karakteristik tertentu yang menjadikannya pemimpin. Sifat-sifat seperti karisma, kecerdasan, dan keberanian dianggap menentukan kemampuan seseorang menjadi pemimpin.

Teori Perilaku (Behavioral Theory):

- Contoh: **Teori X dan Y oleh McGregor**. Teori ini berfokus pada perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin. McGregor membagi perilaku pemimpin menjadi dua kategori, yaitu: **Teori X**: Pemimpin yang percaya bahwa karyawan pada dasarnya malas dan perlu diawasi secara ketat.
- **Teori Y**: Pemimpin yang percaya bahwa karyawan dapat termotivasi secara intrinsik dan memiliki kemampuan untuk bertanggung jawab.

LANJUTAN

Teori Situasional (Situational Theory):

Contoh: **Model Kepemimpinan Situasional Hersey-Blanchard**. Teori ini berpendapat bahwa tidak ada satu gaya kepemimpinan yang cocok untuk semua situasi. Pemimpin yang efektif harus menyesuaikan gaya kepemimpinannya berdasarkan situasi dan tingkat kematangan atau kesiapan timnya.

Teori Transformasional:

Contoh: **Teori Kepemimpinan Transformasional oleh Bass**. Teori ini menggambarkan pemimpin yang mampu menginspirasi dan memotivasi tim mereka untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi, mendorong perubahan positif di dalam organisasi dengan membangkitkan semangat, komitmen, dan inovasi dari para pengikutnya.



SEKIAN DAN

TERIMA KASIH