



LEADERSHIP & CHARACTER BUILDING



**UNIVERSITAS
INABA**

Modul 11
LEADERSHIP STYLE
Ridlwan Muttaqin, S.Pd., M.M.

TIM DOSEN LEADERSHIP & CHARACTER BUILDING
Ezra Karamang, S.E., M.M.



Pertemuan-11

Deskripsi Mata Kuliah *Leadership & Character Building*:

Mata Kuliah *Leadership & Character Building* membahas mengenai cara untuk mengetahui *Learning Style*, *How to get to know yourself*, *The 7 Habits of Highly Effective People*, Memahami *Communication Skills and Teamwork*, *Decision Making & Problem Solving*, *Basic Leadership*, *Leader vs Boss*, *Servant Leadership*, Konsep *E-Leadership* dan *Gibbs Reflective Cycle*.

Kemampuan Akhir Pertemuan-11:

Setelah menyelesaikan pokok bahasan ini mahasiswa mampu menjelaskan *Leadership Style*.

I. LEADERSHIP STYLE (GAYA KEPEMIMPINAN)

1.1 PENGERTIAN LEADERSHIP STYLE (GAYA KEPEMIMPINAN)

Leadership style atau gaya kepemimpinan adalah suatu cara, pola dan kemampuan tertentu yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam bersikap, berkomunikasi dan berinteraksi untuk mempengaruhi, mengarahkan, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan agar bisa melakukan suatu pekerjaan sehingga mencapai suatu tujuan.

Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda antara satu pemimpin dengan pemimpin yang lainnya, dan bukan suatu keharusan bahwa suatu gaya kepemimpinan lebih baik atau lebih buruk dibanding gaya kepemimpinan lainnya.

Gaya kepemimpinan menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung, mengenai keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah,

keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin saat mencoba untuk memengaruhi kinerja bawahannya.

Berikut definisi dan pengertian kepemimpinan menurut para ahli dari beberapa sumber buku:

1. Menurut Kartono (2008), gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain.
2. Menurut Supardo (2006), gaya kepemimpinan adalah suatu cara dan proses kompleks dimana seseorang mempengaruhi orang-orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas atau suatu sasaran dan mengarahkan organisasi dengan cara yang lebih masuk akal.
3. Menurut Rivai (2014), gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.
4. Menurut Hasibuan (2013), gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.
5. Menurut Thoha (2010), gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan.

1.2 TEORI GAYA KEPEMIMPINAN

Menurut Istijanto (2006), gaya kepemimpinan seseorang umumnya berdasarkan dua pertimbangan, yaitu:

1. Kepemimpinan atas dasar struktur. Kepemimpinan yang menekankan struktur tugas dan tanggung jawab yang harus dijalankan dimana meliputi tugas pokok, fungsi, tanggung jawab, prestasi kerja dan ide (gagasan).

2. Kepemimpinan berdasarkan pertimbangan. Kepemimpinan yang menekankan gaya kepemimpinan yang memberikan perhatian atas dukungan terhadap bawahan dimana meliputi peraturan, hubungan kerja dan etika.

Sedangkan menurut Purnomo dan Wijayanti (2013), gaya kepemimpinan bersumber dari beberapa teori, yaitu:

1. Teori Bakat (*traits*). Teori yang mencari karakter atau kepribadian, sosial, fisik, atau intelektual yang membedakan pemimpin dari bukan pemimpin. Bakat (*traits*) di-definisikan sebagai kecenderungan yang dapat diduga, yang mengarahkan perilaku individu berbuat dengan cara yang konsisten dan khas.
2. Teori Perilaku. Teori perilaku kepemimpinan, yaitu teori-teori yang mengemukakan bahwa perilaku spesifik membedakan pemimpin dari bukan pemimpin. Kebanyakan perilaku kepemimpinan yang digambarkan oleh bawahan sebagai struktur prakarsa (*initiating structure*) dan pertimbangan (*consideration*), yaitu mempertimbangkan perasaan dan kesejahteraan para bawahan.
3. Teori Situasional. Gaya situasional yang dikaitkan dengan tugas dan hubungan. Yang dimaksud dengan gaya situasional dikaitkan dengan tugas dan hubungan, yaitu bahwa seorang manajer atau pemimpin akan menggunakan gaya tertentu, tergantung pada apa yang menonjol: tugas atau hubungan.

1.3 INDIKATOR GAYA KEPEMIMPINAN

Menurut Kartono (2008), gaya kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut:

1. Kemampuan Mengambil Keputusan. Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

2. Kemampuan Memotivasi. Kemampuan Memotivasi adalah Daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.
3. Kemampuan Komunikasi. Kemampuan Komunikasi Adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.
4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan. Seorang Pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk di dalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.
5. Tanggung Jawab. Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.
6. Kemampuan Mengendalikan Emosional. Kemampuan Mengendalikan Emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

1.4 JENIS-JENIS GAYA KEPEMIMPINAN

Menurut Hasibuan (2014), terdapat beberapa macam gaya kepemimpinan, yaitu sebagai berikut:

1) Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan Otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

2) Kepemimpinan Partisipasi

Kepemimpinan Partisipasi adalah apabila dalam kepemimpinan-nya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan. Bawahan harus berpartisipasi memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

3) Kepemimpinan Delegasi

Kepemimpinan Delegasi apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenangnya kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan.

Sedangkan menurut Sutikno (2014), gaya kepemimpinan terbagi menjadi beberapa tipe, yaitu:

a. Tipe Otokratik

Tipe kepemimpinan menganggap bahwa kepemimpinan adalah hak pribadinya (pemimpin), sehingga ia tidak perlu berkonsultasi dengan orang lain dan tidak boleh ada orang lain yang turut campur. Seorang pemimpin otokratik akan menunjukkan sikap yang menonjolkan keakuannya, dan selalu mengabaikan peranan bawahan dalam proses pengambilan keputusan, tidak mau menerima saran dan pandangan bawahannya.

b. Tipe Kendali Bebas atau Masa Bodo (*Laissez Faire*)

Tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otokratik. Dalam kepemimpinan tipe ini sang pemimpin biasanya menunjukkan perilaku yang pasif dan seringkali menghindar diri dari tanggung jawab. Seorang pemimpin yang kendali bebas cenderung memilih peran yang pasif dan membiarkan organisasi berjalan menurut temponya sendiri. Disini seorang pemimpin mempunyai keyakinan bebas dengan memberikan kebebasan yang seluas-luasnya terhadap bawahan maka semua usahanya akan cepat berhasil.

c. Tipe Paternalistik

Persepsi seorang pemimpin yang paternalistik tentang peranannya dalam kehidupan organisasi dapat dikatakan diwarnai oleh harapan bawahan kepadanya. Harapan bawahan berwujud keinginan agar pemimpin mampu berperan sebagai bapak yang bersifat melindungi dan layak dijadikan sebagai tempat bertanya dan untuk memperoleh petunjuk, memberikan perhatian terhadap kepentingan dan kesejahteraan bawahannya.

d. Tipe Kharismatik

Seorang pemimpin yang kharismatik memiliki karakteristik khusus yaitu daya tariknya yang sangat memikat sehingga mampu memperoleh pengikut yang sangat besar dan para pengikutnya tidak selalu dapat menjelaskan secara konkrit mengapa orang tersebut itu dikagumi.

e. Tipe Militeristik

Pemimpin yang bertipe militeristik ialah pemimpin dalam menggerakkan bawahannya lebih sering mempergunakan sistem perintah, senang bergantung kepada pangkat dan jabatannya, dan senang kepada formalitas yang berlebihan. Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahannya, dan sukar menerima kritikan dari bawahannya.

f. Tipe Pseudo-demokratik

Tipe ini disebut juga kepemimpinan manipulatif atau semi demokratik. Pemimpin seperti ini menjadikan demokrasi sebagai selubung untuk memperoleh kemenangan tertentu. Pemimpin yang bertipe pseudo-demokratik hanya

tampaknya saja bersikap demokratis padahal sebenarnya dia bersikap otoriter. Pemimpin ini menganut demokrasi semu dan lebih mengarah kepada kegiatan pemimpin yang otoriter dalam bentuk yang halus dan samar-samar.

g. Tipe Demokratik

Tipe demokratik adalah tipe pemimpin yang demokratis, dan bukan karena dipilihnya si pemimpin secara demokratis. Tipe kepemimpinan dimana pemimpin selalu bersedia menerima dan menghargai saran-saran, pendapat, dan nasihat dari staf dan bawahan, melalui forum musyawarah untuk mencapai kata sepakat. Kepemimpinan demokratik adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis, dan terarah. Kegiatan-kegiatan pengendalian dilaksanakan secara tertib dan bertanggung jawab.

2. LIMA GAYA KEPEMIMPINAN PARA BOS TEKNOLOGI

Dibalik kesuksesan beberapa perusahaan raksasa teknologi, para pemimpinnya ternyata mempunyai tipe gaya kepemimpinan yang berbeda namun menarik. Tipikal perusahaan teknologi yang selalu berkembang cepat dan memiliki pegawai muda kreatif, membuat pemimpinnya dituntut untuk lebih fleksibel.

Menjadi seorang pemimpin bukan berarti hanya sekadar menduduki jabatan tertentu dan memerintah. Namun setidaknya bisa memberikan banyak pengaruh pada orang-orang di sekitarnya.

Cara mereka menjalankan perusahaan kebanyakan berbeda dengan gaya kepemimpinan seorang bos dari perusahaan lainnya. Apalagi dalam lingkungan bisnis. Tipikal perusahaan teknologi yang selalu berkembang dengan cepat, dan berisi tenaga-tenaga muda yang kreatif dan inovatif, membuat para pemimpinnya didorong untuk lebih cerdas.

Beberapa dari mereka secara tidak langsung juga mengakui, menjalankan perusahaan teknologi tentunya tidak bisa dengan menggunakan gaya kepemimpinan *militeristis* yang cenderung menggunakan sistem perintah untuk menggerakkan bawahan.

Bahkan lebih fatal lagi apabila tidak mau menerima kritik hingga selalu bergantung pada pangkat dan jabatan untuk menggerakkan staf dalam perusahaan.

Berikut adalah sosok kepemimpinan yang patut dicontoh dari mereka yang dianggap sukses memiliki perusahaan teknologi terbesar di dunia:

1. Bill Gates pendiri Microsoft dengan kepemimpinan partisipatif

Microsoft adalah salah satu perusahaan teknologi yang bisa dikatakan sukses hingga saat ini. Salah satu pendorongnya adalah kehadiran Bill Gates. Pendiri sekaligus orang yang pernah menjabat langsung sebagai CEO Microsoft.

Bill Gates dilihat dan dinilai memiliki gaya kepemimpinan yang partisipatif. Bill disebut sering mendengarkan usulan-usulan dari para pekerja, karyawan yang memiliki status sebagai bawahannya untuk mengembangkan perusahaan yang dipimpinnya.



GAMBAR 1. BILL GATES (CEO MICROSOFT)

Hal ini terjadi karena Bill Gates mengerti untuk memajukan bisnis perusahaan teknologinya diperlukan berbagai macam adaptasi yang disebabkan oleh berbagai macam faktor perubahan-perubahan di lingkungan sebelu melangkah menuju sukses.

Melalui gaya kepemimpinan seperti ini Bill Gates mampu membawa Microsoft mengembangkan perusahaan serta memaksimalkan kemampuan dari para anggota

perusahaannya dengan maksimal agar tujuan bisnis perusahaan dapat berjalan dengan sukses.

2. Steve Jobs, Pendiri Apple dengan gaya kepemimpinan otokrasi

Sosok berikutnya yang memiliki pengaruh besar dalam mensukseskan perusahaan dengan gaya kepemimpinannya adalah Steve Jobs.

Bertipe keras, sulit untuk menerima saran dari orang lain, menerapkan tujuan pribadi untuk kepentingan perusahaan, dan menganggap perusahaan adalah milik diri sendiri merupakan gambaran dari gaya kepemimpinan Steve Jobs.

Tipe kepemimpinan otokratis, begitulah gaya seorang Steve Jobs saat masih memimpin Apple sebagai CEO. Steve Jobs cenderung memiliki gaya yang memainkan peran untuk memutuskan segala hal yang terkait dengan perusahaannya.

Gaya kepemimpinannya Steve Jobs ini terlihat ketika keputusan dalam pembuatan produk-produk Apple. Steve sangat jarang mendengar saran-saran dari orang lain atau stafnya.



GAMBAR 2. STEVE JOBS (CEO APPLE)

Namun, Steve Jobs selalu melibatkan dirinya sendiri dan satu orang yang sangat dipercayanya yaitu Jonathan Paul Ive, atau yang dikenal dengan Jony Ive, seorang desainer yang bekerja di perusahaan Apple saat ini.

Meskipun melibatkan Ive untuk menerapkan ide-idenya, keputusan akhir kerap ditentukan oleh Steve Jobs sendiri.

Gaya kepemimpinan ini memang terlihat keras dan terlihat tidak cocok untuk sebuah perusahaan teknologi yang menuntut untuk menyediakan ide-ide baru untuk menggapai sebuah kesuksesan.

Namun, dengan gaya kepemimpinan seperti ini Steve Jobs mampu mengenalkan Apple sebagai sebuah perusahaan teknologi yang eksklusif.

Dibalik gaya kepemimpinan yang cenderung otokrasi, Steve Jobs berani mengambil berbagai macam risiko, termasuk ketika dirinya mengalami kegagalan dalam mengenalkan sebuah produk.

Belajar dari kekurangan dan kesalahannya, warisan Steve Jobs kini tetap lekat pada Apple, sehingga perusahaan ini tetap berkembang dan selalu mencari cara untuk meraih kesuksesan.

3. Mark Zuckerberg dan Jack Ma yang bergaya kharismatis

Mark Zuckerberg dari Facebook dan Jack Ma pendiri sekaligus CEO AliBaba adalah pemimpin masa kini yang sering dijadikan sebagai contoh untuk perkembangan sebuah perusahaan teknologi.

Gaya kepemimpinan dari dua orang dengan perusahaan yang menampilkan produk berbeda ini disebut memiliki gaya yang kharismatik.

Gaya kepemimpinan ini menuntut dan mengajak siapa pun yang terlibat di dalam perusahaan termasuk karyawan atau staf untuk memberikan ide-ide baru terhadap perkembangan teknologi yang sangat cepat, sehingga mampu menghasilkan daya saing dan inovasi yang berkelanjutan.

Media sosial Facebook yang didirikan oleh Mark Zuckerberg misalnya, selalu berinovasi dalam menerapkan berbagai macam fitur baru agar dapat dinikmati oleh masyarakat di seluruh dunia.



GAMBAR 3. MARK ZUCKERBERG (PENDIRI FACEBOOK)

Dari hanya sebuah situs pertemanan, Facebook kini bisa bertransformasi menjadi salah satu alat untuk meraih keuntungan dalam menggerakkan sebuah bisnis.

Hal yang sama juga terjadi pada Jack Ma. Gaya kharismatikanya membuat AliBaba menjadi salah satu perusahaan teknologi yang terbiang sukses di era modern saat ini.



GAMBAR 4. JACK MA (PENDIRI ALIBABA)

Berawal dari sebuah hal kecil, Jack mengembangkan Alibaba menjadi produk-produk teknologi yang bervariasi. Mulai dari *e-commerce*, hingga *content aggregator* adalah beberapa diantaranya.

Hasil yang diperoleh Facebook dan Alibaba hingga kini tidak terlepas dari gaya kepemimpinan Mark dan Jack yang menerapkan pentingnya kelompok karyawan, untuk meningkatkan daya saing saat berhadapan dengan gejolak teknologi yang berkembang cepat, sehingga mampu menciptakan peluang-peluang bisnis yang baru dan meningkatkan pertumbuhan perusahaan.

Bahkan, gaya kepemimpinan seperti ini mampu memberikan inspirasi terhadap orang lain di luar perusahaan sehingga memicu terjadinya persaingan-persaingan dalam menciptakan sebuah inovasi dalam teknologi.

4. Paul S. Otellini mantan CEO Intel yang bergaya demokratis

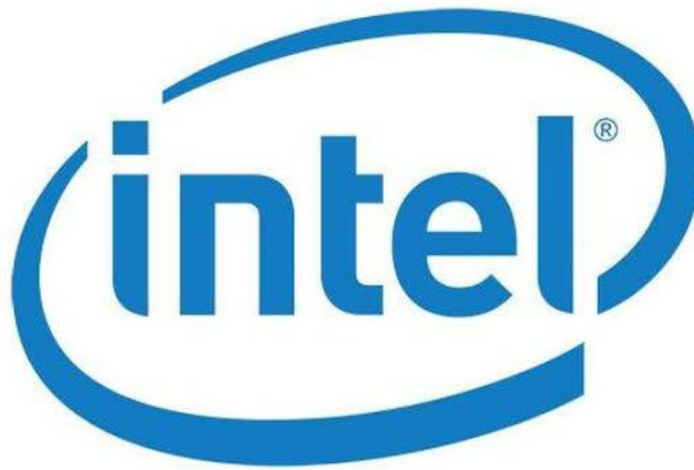
Tipe-tipe kepemimpinan dengan gaya Demokratis tidak hanya milik presiden yang sedang memimpin sebuah negara. Setidaknya hal ini yang terlihat pada perusahaan teknologi Intel saat dipimpin oleh Paul S. Otellini.



GAMBAR 5. PAUL S. OTELLINI (CEO INTEL)

Salah satu ciri khas dari Paul saat memimpin Intel sebagai CEO adalah dirinya menerapkan sistem manajemen yang selalu bersaha mendengarkan karyawan. Bahkan untuk hal-hal yang tidak terkait dengan pekerjaan sekalipun.

Pada masa ini, Paul menganggap bahwa jika karyawan adalah salah satu aset yang penting dalam memajukan perusahaan untuk meningkatkan daya saing kompetisi bisnis yang dijalankan Intel.



GAMBAR 6. LOGO INTEL

Cara ini memang terbukti ampuh dalam mengenalkan siapa Intel hingga inovasi-inovasi yang dilakukan untuk membuat lebih banyak masyarakat menggunakan produk-produk dari Intel.

Hasilnya, Intel adalah perusahaan raksasa prosesor komputer yang paling banyak digunakan oleh mitra-mitra bisnis seperti Microsoft, Asus, Dell hingga Intel pernah terlibat dalam menciptakan prosesor untuk perangkat *mobile* beberapa tahun yang lalu.

Hingga kini, warisan Paul terhadap Intel terus berkembang. Intel tidak lagi hanya berbicara tentang prosesor untuk perangkat komputer atau *mobile*. Namun, teknologi yang dikembangkan Intel bergerak maju, mulai dari penggunaan teknologi untuk *Drone* hingga menjadi salah satu komponen penting untuk menciptakan perkembangan *Smart City* di beberapa negara maju.

Inovasi-inovasi ini yang setidaknya membuat Intel kini tetap kokoh sebagai salah satu perusahaan pengembangan prosesor yang sukses di dunia.



**UNIVERSITAS
INABA**



DAFTAR PUSTAKA

Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Istijanto. 2006. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Kartono, Kartini. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Purnomo, F.X. Setio Edy dan Wijayanti, Ratna. 2013. *Analisis Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Instruktif, Konsultatif, Partisipatif dan Delegatif terhadap Kinerja Karyawan*. Semarang: Universitas Semarang.

Rivai, Z., Veithzal, dkk. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Robbins, S.P dan Judge T.A. 2017. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat

Salsabiela. 2020. *Art of Leadership (Memimpin itu Ada Seninya)*. Yogyakarta: C-Klik Media.

Supardo, Susilo. 2006. *Kepemimpinan, Dasar-dasar dan Pengembangannya*. Yogyakarta: Andi offset.

Thoha, Miftah. 2010. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.

INTERNET:

<https://www.cekaja.com/info/tipe-kepemimpinan-teknologi-sukses/>