**BAB II**

**DIFINISI, TEORI DAN PRINSIP KEPEMIMPINAN**

**2.1 Definisi Pemimpin dan Kepemimpinan**

Definisi pemimpin adalah orang yang ada di depan dan memimpin suatu perkumpulan. Sedangkan definisi dari kepemimpinan ada banyak definisi berbeda dari kepemimpinan. Ini dikarenakan kepemimpinan dibutuhkan di berbagai bidang. Untuk memahami kepemimpinan perlu dikupas dari sisi etimologis dan definitif. Aspek etimologis lebih mengedepankan permasalahn dan tinjauan bahasa, sedangkan aspek definitif berpijak pada seperangkan pengertian yang diajukan oleh para ahli.

1. Secara etimologis

Kepemimpinan diadopsi dari bahasi inggris yaitu *leadership. Leadership* berasal dari akar kata to lead yaitu berupa kata kerja yang berarti memimpin.

Bertolak dari pengertian secara etimologis tersebut maka memimpin merupakan pekerjaan seseorang tentag bagaimana cara – cara untuk mengarahan orang lain.

1. Secara definitif

Tercatat oleh pakar kepemimpinanWarren Bennis dan rekannya Burt Nanus laporan bahwa mereka telah menemukan lebih dari 300 definisi

1. Kepemimpinan adalah kemampuan moral dan intelektual untuk memvisualisasikan dan bekerja untuk yang terbaik bagi perusahaan dan karyawannya. *“Leadership is the moral and intellectual ability to visualize and work for what is the best for company and its employees.”* (Mullins 2001)
2. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang agar mau mengikuti arahan dan keputusan seseorang*.“Leadership is the ability to influence people to willingly follow one’s guidance or adhere to one’s decisions.”* (Leslie dan Lloyd 1995)
3. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk membujuk orang lain untuk mencari tujuan yang jelas secara antusias “*Leadership is the ability to persuade others to seek defined objectives enthusiastically*” (John et al. 1987)
4. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan yang diinginkan “*Leadership is the ability to influence, motivate, and direct others in order to attain desired objectives*” (Don dan John 1992)
5. Kepemimpinan adalah mempengaruhi, tidak kurang dan tidak lebih. “*Leadership is influence, nothing more and nothing less*” (John C. Maxwell)

Perbedaan pemimpin dan kepemimpinan

Secara definisi pemimpin adalah orang yang memimpin sedangkan kepemimpinan adalah sifat atau gaya yang melekat pada seseorang yang memimpin

Peran pemimpin

1. Pengambil keputusan
2. Sebagai negosiator
3. Sebagai penghubung

Peran kepemimpinan

Sebagai sarana untuk mempengaruhi orang agar mau mengikuti arahan dan keputusan yang ditujukan untuk mencapai tujuan.

**2.2 Teori Kepemimpinan**

**2.2.1** *Trait Theory* ( Teori Sifat )

Teori ini dari “ *Great Man* “ yang mengidentifikasi kesuksesan pemimpin dari beberapa karakter yang dimiliki. dimana ketika seseorang dilahirkan,ia akan membawa atau tidak membawa sifat-sifat yang ditakdirkan menjadi seorang pemimpin, ia memiliki karakteristik khusus yang tidak dimiliki oleh orang lain, yang bukan digariskan menjadi pemimpin.

Teori sifat ini beracu terhadap pandangan sifat-sifat, watak-watak dan karakter yang dimilik oleh seorangindividu. Sifat merupakan bawaan yang mempengaruhi segala tingkah laku, perbuatan serta tindakan dalam mengambil suatu keputusan. Dengan demikian penganut teori sifat ini memandang pentingnya sifat manusia dalam kepemimpinan.

Bennis & Nanus (1990) menjelaskan bahwa teori ini berasumsi pemimpin dilahirkan bukan diciptakan.

*Traits*

- Adaptable to situations : dapat beradaptasi dengan situasi

- Alert to social environment : waspada terhadap lingkungan sosial

- Ambitious and achievement-orientated : ambisisus dan berorientasi prestasi

- Assertive : tegas

- Cooperative : kerjasama

- Decisive : pengambil keputusan

- Dependable : dapat dipercaya

- Dominant (desire to influence others) : berkuasa ( keinginan untuk mempengaruhi orang lain )

- Energetic (high activity level) : giat

- Persistent : gigih

- Self-confident : percaya diri

- Tolerant of stress : tidak mudah tertekan

- Willing to assume responsibility : bersedia memikul tanggung jawab

Implementasi Teori John D. Millet. Teori sifat Milet ini menilai kepemimpinan sesuai dengan kemampuan pemimpin. Menurut Millet kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin yaitu:

1. *the ability to see an enterprise as a whole* (kemampuan untuk melihat perusahaan secara keseluruhan)
2. *the ability to make decisions* (kemampuan membuat keputusan)
3. *the ability to delegete autority* (kemampuan mendelegasikan wewenang)
4. *the ability to delegete loyality* (kemampuan memberi komando kesetiaan)

Dari hasil penelitian Charles dan David disimpulkan bahwa, ada Lima sifat yang dapat menyebabkan keberhasilan kepemimpinan, yaitu :

a. Intelegensia : Para pemimpin pada umumnya relatif harus lebih cerdas dari orang-orang yang dipimpinya.

c. Percaya Diri : Pemimpin harus memiliki kepercayaan diri dan keyakinan terhadap diri sendiri yang didukung oleh kemampuan untuk menganalisis potensi, kekuatan, kelemahan dan yang dimiliki sehingga dapat memaksimalkan potensi dalam dirinya dan mengantisipasi kekurangan yang dimiliki

d. Motivasi : Pemimpin memiliki dorongan semangat yang sangat kuat dari dalam dirinya untuk senantiasa tampil sebagai solusi dari setiap permasalahan yang ada, dan memiliki konsep problem solving yang jelas terhadap suatu masalah yang dihadapi

e. Komunikatif : Pemimpin harus memiliki kemampuan melakukan hubungan dan komunikasi dengan setiap orang dengan tipe apapun. Hal yang harus dipahami bahwa untuk mencapai suatu tujuan harus didukung oleh orang lain sehingga seorang pemimpin harus memiliki kemampuan memahami individu yang dipimpinnya.

f. Visioner : Pemimpin harus memiliki kematangag dan keluasan pandangan sosial. Secara emosional para pemimpin harus mampu melihat suatu masalah secara utuh dan memiliki control yang baik dalam mengendalikan kondisi yang kritis.

Masalah dengan pendekatan teori sifat menempatkan bahwa hampir semua fakta dari beberapa sifat dipelajari ini tidak dapat diidentifikasi. Setelah beberapa tahun penelitian, terlihat tidak konsistennya sifat yang dimiliki untuk bisa diidentifikasi.

Tidak selalu ada relevansi antara sifat-sifat yang dianggap unggul dengan efektivitas kepemimpinan.Situasi dan kondisi tertentu yang ternyata memerlukan sifat tertentu pula berbeda dari yang lain.

Dari teori teori menurut para ahli diatas terlihat ketidak seragaman pendapat

tersebut yang menjadikan Traith Theory ini sulit untuk dikembangkan dalam kajian kepemimpinan. Selain itu kelemahan yang terjadi antara lain :

1. tidak ada kesepakatan dari para pendukung teori sifat tentang sifat-sifat mana yang diunggulkan.

2. teori sifat hanya bersifat deskriptis, tanpa analisis tentang bagaimana kaitan teori sifat sesuai dengan keberhasilan seorang pemimpin.

3. tidak selalu relevan antara sifat-sifat yang dipandang unggul dengan efektifitas kepemimpinan

* + 1. Behavior Theory

Teori kepribadian pertama kali muncul pada tahun 1950 dijadikan penelitian karena tumbuhnya keputusasaan dengan teori sifat. Disini keberhasilan seorang pemimpin sangat tergantung pada perilakunya dalam melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan.

Setelah adanya publikasi dari Douglas McGregor’s dengan bukunya The Human Side of Enterprise pada tahun 1960, yang lebih memperhatikan kepada ‘behavioural theories’.

McGregor’s Theory X & Theory Y Managers

Asumsi teori X :

1. Manusia pada dasarnya adalah makhluk malas, mereka bekerja sesedikit mungkin jika mereka tidak ditangani dengan tegas.
2. Manusia cenderung tidak bertanggungjawab
3. Manusia tidak mementingkan prestasi kerja.
4. Manusia perlu diatur karena mereka sulit mengatur diri sendiri.
5. Manusia lebih senang dipimpin daripada dipimpin.
6. Manusia segan membuat keputusan
7. Manusia sulit dipercaya
8. Manusia perlu dimotivasi oleh uang atau fasilitas.
   1. Manusia setelah dewasa sulit merubah diri lagi dan sulit untuk belajar
9. Manusia hanya mementingkan dirinya sendiri, bukan kepentingan bersama atau kepentingan organisasi.
10. Manusia harus diawasi dengan ketat agar tetap berjalan lurus.

Asumsi teori Y :

* + - * 1. Manusia suka bekerja dan memiliki komitmen terhadap tujuan yang telah mereka lakukan.
        2. Jika manusia telah mempunyai komitmen, mereka akan bertanggungjawab dalam rangka melaksanakan komitmennya.
        3. Manusia meiliki kemauan berprestasi
        4. Manusia mampu mengatur dirinya sendiri tanpa tekanan dari luar.
        5. Manusia mampu menunjang kepentingan orang lain atau kepentingan organisasi.
        6. Manusia cenderung mewujudkan diri jika diberi kesempatan dan mereka mampu memutuskan sendiri berbagai hal.
        7. Jika dipercaya manusia akan bertanggungjawab.
        8. Manusia memerlukan dukungan moral, bukan teguran.
        9. Manusia termotivasi oleh tantangan dan oleh pekerjaan yang menarik baginya.
        10. Manusia walaupun sudah tua/ dewasa masih mampu belajar dan berkembang.

Bisa kita lihat bahwa teori X lebih mengarah kepada gaya autocratic,dimana teori Y lebih mengarah kepada gaya partisipasive. Pada intinya dari kedua teori di atas pemimpin harus mengetahui perilaku bawahannya termasuk dalam kategori teori X atau Y. Dapat menentukan gaya yang cocok bagi bawahannya dengan mencocokkan bawahan termasuk dalam X atau Y.

* + 1. Skill Theory ( Teori Keahlian )

Salah satu dari dasar teori kepemimpinan, yang mana mengusulkan bahwa pemimpin yang bagus sudah punya keahlian yang diatur dan dikembangkan dari waktu ke waktu.

Beberapa contoh dari keahlian :

Skills

- Clever (intelligent) : pintar

- Conceptually skilled : keahlian secara terkonsep

- Creative : kreatif

- Diplomatic and tactful : diplomatik dan bijaksana

- Fluent in speaking : lancar berbahasa inggris

- Knowledgeable about group task :berpengetahuan luas mengenai tugas kelompok

- Organised (administrative ability) :terorganisir (kemampuan dalam administratif)

- Persuasive : persuasif

Salah satu keuntungan utama dari teori keahlian adalah mengetahui bahwa setiap orang bisa menjadi seorang pemimpin. Seseorang hanya butuh kerja keras untuk mengembangkan keahlian dari pemimpin yang baik menjadi efektif. Teori ini mendorong bagi orang yang tertarik menjadi pemimpin namun tidak mempunyai sifat atau kemampuan dari dalam diri seperti yang ditunjukkan pada teori lain. Dasar dari teori keahlian juga memudahkan untuk memilih pemimpin dengan menemukan potensi masing-masing yang dimiliki pemimpin dalam lingkup yang penting.

* + 1. Situational Theory or Contingency Theory

Teori ini merupakan pengembangan dari teori situasional. *Contingency theory* dikemukan oleh Fiedler (1967) . Menurut model ini, maka the performance of the group is contingen upon both the motivasional system of the leader and the degree to which the leader has control and influence in a particular situation, the situational favorableness (Fiedler, 1974:73).

Efektivitas pimpinan yang berorientasi pada tugas (task oriented) atau berorientasi pada relai (relation oriented) akan bergantung pada corak tuntunan situasi (Fiedler).

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada peengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Keefektifan ditentukan oleh paling tidak 3 variabel yaitu: gaya kepemimpinan, keadaan pengikut, dan situasi dimana kepemimpinan diterapkan.

Teori ini juga mengeklaim bahwa tidak ada cara terbaik untuk merancang struktur organisasi. Cara terbaik untuk mengatur misalnya perusahaan, bergantung pada situasi internal dan eksternal perusahaan tersebut. Intinya adalah untuk merancang struktur organisasi yang dapat menangani ketidakpastian dalam lingkungan efektif dan efisien dibutuhkan *organizational design tailors.* Oelh karena itu, tidak ada satu desain organisasi yang optimal bagi setiap perusahaan, karena tidak ada perusahaan yang serupa dan karena setiap peruahaan menghadapi suatu keadaan kontijensi lingkungan yang unik yang menghasilkan berbagai tingkat ketidakpastian lingkungan. Beberapa kontinjensi penting bagi perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Technology
2. Suppliers and distributors
3. Consumer interest groups
4. Customers and competitors
5. Government
6. Unions
   * 1. Path Goal Theory

Secara pokok teori path-goal berusaha untuk menjelaskan pengaruh perilaku pemimpin terhadap motivasi, kepuasan, dan pelaksanaan pekerjaan bawahnya.

Teori path-goal versi House, memasukkan empat tipe atau gaya utama kepemimpinan yang dijelaskan sebagai berikut :

Kepemimpinan direktif ( *directive leadership* )

Bawahan tau dengan pasti apa yang diharapkan darinya dan pengarahan yang khusus diberikan oleh pemimpin. Dalam model ini tidak ada partisipasi dari bawahan.

Kepemimpinan yang mendukung ( *supportive leadership* )

Kepemimpinan model ini mempunyai kesediaan untuk menjelaskan sendiri, bersahabat, mudah didekati, dan mempunyai perhatian kemanusiaan yang murni terhadap para bawahannya.

Kepemimpinan partisipatif ( *partisipasive leadership* )

Pemimpin berusaha meminta dan menggunakan saran-saran dari para bawahannya. Namun pengambilan keputusan tetap berada padanya.

Kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi.(*achievement-oriented leader*)

Menetapkan serangkaian tujuan yang menantang para bawahannya untuk berpartisipasi. Pemimpin juga memberikan keyakinan kepada mereka bahwa mereka mampu melaksanakan tugas pekerjaan mencapai tujuan sacara baik.

Dengan kata lain, dengan cara-cara seperti yang diuraikan di atas, pemimpin berusaha membuat jalan kecil ( path ) untuk pencapaian tujuan-tujuan ( goals ) para bawahannya sebaik mungkin. Tetapi untuk mewujudkan fasilitas path-goal ini, pemimpin harus menggunakan gaya yang paling sesuai terhadap variabel-variabel yang ada.

* + 1. *Charismatic Theory* ( Teori Kharismatik )

*Charismatic leader* memang terbukti memberikan pengaruh positif pada peningkatan kinerja organisasional (House, Woycke & Fodor, 1988).

Conger dan Kanungo menguraikan karakteristik utama dari pemimpin karismatik, yaitu:

1. Percaya diri, pemimpin tersebut benar-benar percaya akan penilaian dan kemampuan yang dimilikinya.

2. Satu visi, merupakan tujuan ideal yang mengajukan suatu masa depan yang lebih baik.

3. Kemampuan untuk mengungkapkan visi dengan gamblang. Pemimpin mampu memperjelas dan menyatukan visi dalam kata-kata yang dapat dipahami oleh orang lain. Artilkulasi ini menunjukkan suatu pemahaman akan kebutuhan para pengikut dan oleh karena itu akan bertindak sebagai suau kekuatan motivasi.

4. Keyakinan kuat mengenai visi tersebut. Pemimpin karismatik memiliki komitmen yang kuat dan bersedia mengambil risiko pribadi yang tinggi, mengelarkan biaya tinggi, dan melibatkan diri dalam pengorbanan untuk mencapai visi tersebut.

5. Perilaku yang diluar aturan. Pemimpin karismatik ikut serta dalam perilaku yang dipahami sebagai sesuatu yang baru, tidak konvensional, dan berlawanan dengan norma-norma. Bila berhasil, perilaku ini menimbulkan kejutan dan kekaguman para pengikut.

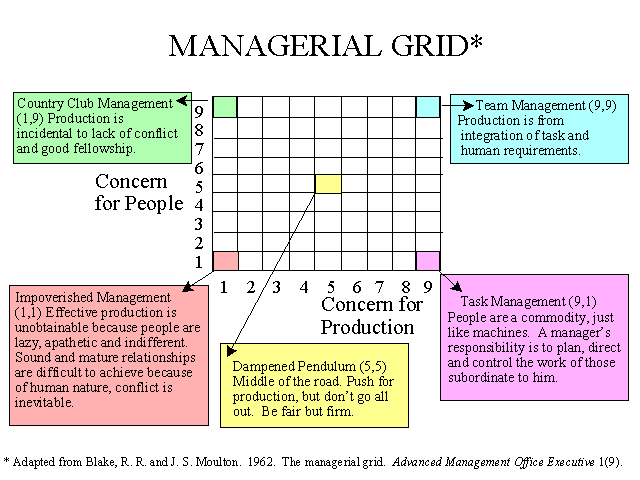
6. Dipahami sebagai sebagai seorang agen perubahan. Pemimpin karismatik dipahami sebagai agen perubahan yang radikal.

7. Kepekaan lingkungan. Pemimpin ini mmpu membuat penilaian yang realistis terhadap kendala lingkungan dan sumber daya yang diperlukan untuk menghasilkan perubahan.

* + 1. Managerial Grid

Pendukung teori ini adalah Robert Blake dan Jane Mouton dalam Thoha (2001:53). Dalam teori ini dikemukan bahwa seorang pemimpin dapat menggunakan gaya kepemimpinan 2 sekaligus. Dalam pendekatan managerial grid ini, manajer berhubungan dengan 2 hal yakni produksi di satu pihak dan orang-orang di pihak lain. Managerial Grid menekankan bagaimana manajer memikirkan produksi dan hubungan manajer serta memikirkan produksi dan hubungan kerja dengan manusianya. Bukannya ditekankan pada berapa banyak produksi harus dihasilkan, dan berapa banyak ia harus berhubungan dengan bawahan.

Kisi Manajemen (Manajemen Grid) dari Robert Blake dan Jane Mouton adalah salah satu skema gaya yang paling luas dikenal diantara para manajer bisnis. Jika bagan arus proses pengambilan keputusan diberi nama kembali dengan mempergunakan “perhatian terhadap manusia” untuk orientasi hubungan dan “perhatian terhadap keluaran” untuk orientasi tugas, maka kita dapat memberi nomor masing-masing dari 1 sampai 9. Karena itu kisinya adalah suatu papan berpetak-petak (checkboard) 9×9 dan angka (skor)1 menunjukkan perhatian yang rendah dan angka 9 menunjukkan perhatian yang tinggi. Atas dasar ini, lima gaya pokok sebagai berikut telah ditemukan:



Gambar 1 : Managerial Grid

Manajemen 1.1 : Impoverished Management

Dalam hal ini pemimpin sedikit sekali melaksanakan usaha untuk memikirkan orang-orang yang bekerja denganya, dan produksi yang seharusnya dihasilkan. Produksiyang efektif adalahyang tidak dapat diperolehkarena orangmalas,apatis danacuh tak acuh.Hubungan yang sehatdan matangsulitdicapai karenasifat manusia, konflik tidak bisa dihindari. Dan keadan ini tidak akan bertahan lama di dalam suatu organisasi.

Manajemen 1.9 : Country Club Management

Perhatian pemimpin dalam hal produksi masih sangat minim sekali, tetapi perhatian akan para pekerja sangat tinggi. Pemimpin memberikan perhatian yang tinggi tanpa memperdulikan tentang produktivitas kerja organisasi tersebut.

Manajemen 5.5 : Middle of road Management

Merupakan jalan tengah, mendorong produktivitas, tetapi tidak pergi keluar atau hanya stak pada kondisi tersebut. Namun pemimpin di posisi ini bersikap adil tapi tetap tegas. Namun suatu organisasi yang berada pada posisi ini berada dalam *status quo* karena hubungan interpersonal dan produktivitasnya tidak berkembang.

Management 9.1 : Task Management/Authority-Compliance Management

Perhatian pemimpin terhadap produktivitas sangat tinggi namun tidak terhadap para pekerja. Perhatian yang yang diberikan sangat rendah sekali. Para pekerja dianggap seperti mesin untuk meningkatkan produktivitas suatu organisasi tersebut.

Manajemen 9.9 : Team Management

Pada posisi kisi manajemen ini memadukan orientasi yang tinggi baik kepada pekerja maupun terhadap produktivitas organisasi tersebut. Para pekerja diarahkan untuk bekerja secara tim untuk mencapai hasilyang optimal bagi organisasi tersebut melalui partisipasi, keterlibatan dan komitmen bawahan secara penuh.

* 1. **Prinsip kepemimpinan**

Prinsip Kepemimpinan :

1. Visioner : Memiliki visi dan tujuan serta mengembangkannya.
2. Inspirasional : memberikan gambaran bagaimana cara mencapai tujuan.
3. Memahami kemampuannya, dan menjadikan kemampuan itu sebagai kekuatan bagi dirinya.
4. Dapat dipercaya
5. Membuat kesepakatan bersama (konsensus) antara pemimpin dan bawahannya yang disetujui, dilaksanakan dan dipatuhi bersama baik aturan maupun konsekuensinya.
6. Percaya diri dan mempunyai keyakinan yang kuat

KESIMPULAN

Dari beberapa definisi dari kepemimpinan diatas, menurut kelompok kami kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain agar mau mengikuti arahan dengan sukarela untuk mencapai tujuan bersama.

Dari beberapa teori yang telah dijelaskan di atas, ada beberapa teori dimana jika ingin menerapkan teori tersebut seorang pemimpin harus melihat kondisi/situasi yang ada di sekitarnya. Namun ada juga beberapa teori yang dimana pemimpin dalam penerapan kepemimpinan tersebut harus memiliki sikap positif pada peningkatan kinerja organisasinya. Dari toeori-teori tersebut juga ada yang bisa dipelajari dan tidak bisa dipelajari. Selain itu juga kepengaruhan seorang pemimpin dalam memimpin sangat berpengaruh dalam produktivitas dan keefektifan perusahaan. Teori-teori tersebut memiliki kelemahan dan kelebihan masing-masing, namun kelemahan tersebut bukan berarti teori menjadi salah. Teori-teori tersebut memiliki kapasitasnya masing-masing dalam kepimpinan.

**BAB III**

**RELENVASI KONSEP KEPEMIMPINAN DENGAN PEMBANGUNAN KESEHATAN**

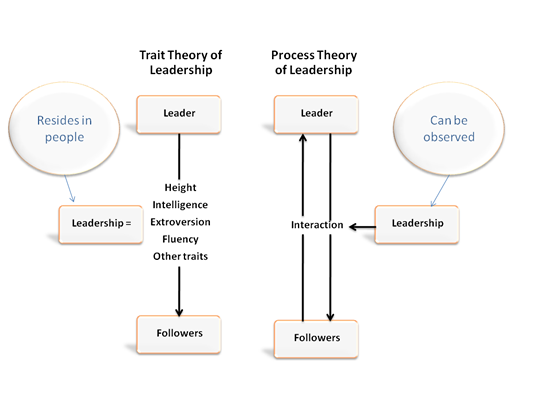
**3.1 Konsep Kepemimpinan**

Pemimpin yang baik berkembang melalui sebuah proses, tidak pernah belajar sendiri melainkan berasal dari suatu pendidikan, pelatihan, dan pengalaman. Sifat ini tidak datang secara alami, tetapi diperoleh melalui kerja terus-menerus dan belajar. Para pemimpin yang baik terus bekerja dan belajar untuk meningkatkan keterampilan kepemimpinan mereka, mereka tidak lantas beristirahat pada keberhasilan yang dicapai saat ini.

*Leadership is a process where by an individual influences a group of individuals to achieve a common goal*. *Leaders carry out this process by applying their leadership* [knowledge](http://www.nwlink.com/%7Edonclark/knowledge/knowledge.html) and [skills](http://www.nwlink.com/%7Edonclark/performance/skills.html). *This is called* Process Leadership*. However, we know that we have traits that can influence our actions. This is called* Trait Leadership *(Jago, 1982).*

Kepemimpinan adalah proses dimana seorang individu mempengaruhi sekelompok individu untuk mencapai tujuan bersama. Pemimpin melakukan proses ini dengan menerapkan pengetahuan dan keterampilan kepemimpinan mereka. Ini disebut Proses Kepemimpin. Namun, kita tahu bahwa kita memiliki sifat yang dapat mempengaruhi tindakan kita. Hal ini disebut Kepemimpinan Sifat (Jago, 1982)

Dari pernyataan Jago di atas, menurut Northouse ada dua jenis kepemimpinan, yang ditunjukkan pada bagan di bawah ini :



Gambar 2 : dua jenis kepemimpinan menurut Northouse

Yang pertama adalah Teori Kepemimpinan Sifat. Dalam teori ini, seorang pemimpin memberikan stimulus berupa kecerdasan, keterbukaan, keramahan, kesigapan dan atau sifat lainnya kepada follower atau pengikut untuk mencapai tujuan bersama. Teori kedua adalah Teori Proses Kepemimpinan*.* Dalam teori ini, antara pemimpin dengan pengikut terjadi proses interaksi. Interaksi ini berlangsung secara dua arah dan berkesinambungan sehingga diharapkan dalam proses interaksi ini antara pemimpin dengan kelompok orang yang dipimpinnya itu terjadi hubungan yang intensif dan terarah.

Ada empat faktor utama yang ada dalam kepemimpinan, (US Army, 1983), yaitu:

1. *Leader* (Pemimpin)

Pemimpin harus memiliki kejujuran dalam memahami siapa sebenarnya dirinya, apa yang dia ketahui, dan apa yang dapat dia lakukan. Juga, perhatikan pula orang yang dipimpin. Jika mereka tidak percaya atau kurang percaya diri terhadap pemimpin mereka, maka mereka tidak akan bersemangat dalam melaksanakan tugas untuk menuju suatu tujuan organisasi. Untuk menjadi pemimpin yang sukses, Seorang pemimpin harus meyakinkan pengikutnya bahwa dia layak diikuti.

1. *Follower* (Pengikut)

Orang yang berbeda memerlukan gaya kepemimpinan yang berbeda. Sebagai contoh, seorang karyawan baru membutuhkan pengawasan lebih dari seorang karyawan yang berpengalaman. Seseorang yang tidak memiliki motivasi membutuhkan pendekatan yang berbeda dari seseorang yang telah memiliki motivasi tinggi. Seorang pemimpin harus tahu orang-orangnya. Titik awal yang mendasar adalah memiliki pemahaman yang baik tentang sifat manusia, seperti kebutuhan, emosi, dan motivasi. Pemimpin harus mengetahui dan memahami karyawan atau orang yang dipimpin.

1. Komunikasi  
    Dalam memimpin, pemimpin harus melakukan komunikasi dua arah. Sebagian besar itu adalah nonverbal. Misalnya, ketika pemimpin tersebut "memberi contoh," menyiratkan kepada orang-orangnya bahwa dia tidak akan meminta mereka untuk melakukan apapun yang tidak akan pemimpin lakukan. Apa dan bagaimana pemimpin berkomunikasi akan berpengaruh pada apakah komunikasi tersebut membangun atau merusak hubungan antara pemimpin dan karyawannya atau orang yang dipimpinnya..
2. Situasi  
    Suatu situasi dapat berbeda dan berubah kapan pun dan di mana pun itu. Apa yang pemimpin lakukan dalam satu situasi tidak akan selalu bekerja di negara lain. Seorang pemimpin harus menggunakan penilaiannya untuk menentukan tindakan yang terbaik dan gaya kepemimpinan yang diperlukan untuk setiap situasi. Misalnya, dia mungkin harus menghadapi seorang karyawan untuk perilaku yang tidak pantas, tetapi jika konfrontasi terlalu terlambat atau terlalu dini, terlalu keras atau terlalu lemah, maka hasilnya akan buruk.Sebagai catatan bahwa situasi biasanya memiliki efek lebih besar pada tindakan seorang pemimpin terhadap sifat-sifatnya. Hal ini karena sementara sifat mungkin memiliki stabilitas yang mengesankan selama periode waktu, mereka memiliki konsistensi sedikit menemukan situasi (Mischel, 1968). Inilah mengapa sejumlah ahli kepemimpinan berpikir Teori Proses Kepemimpinan lebih akurat daripada Teori Sifat Kepemimpinan.

**3.2 Relevansi Konsep Kepemimpinan dalam Pembangunan Kesehatan**

Relevansi merupakan suatu keterkaitan dan saling berkesinambungan. Keterkaitan konsep kepemimpinan sangat erat dengan eksistensi suatu kelompok karena suatu kelompok akan kesulitan dalam menjalankan kegiatan kelompoknya tanpa adanya seorang yang memiliki sifat kepemimpinan dalam kelompok tersebut karena di dalam suatu kelompok terdapat banyak orang yang terkadang memiliki pemikiran dan kinerja yang berbeda. Disinilah diperlukan seorang pemimpin untuk dapat mempengaruhi anggotanya agar tetap fokus pada tujuan kelompok tersebut dan dapat menciptakan keadaan yang kondusif di dalam kelompok.

Hal itu juga berlaku untuk suatu kelompok atau individu yang bergerak di bidang kesehatan yang memiliki masalah yang kompleks karena berkaitan erat dengan kehidupan masyarakat sehari-hari. Namun pada dasarnya semua bidang yang ada juga memerlukan konsep kepemimpinan dalam upaya pencapaian tujuan kelompok tersebut baik kelompok formal maupun non formal. Dengan konsep kepemimpinan, akan terlahir seorang pemimpin yang akan menjadi panutan dan merupakan orang yang disegani bawahan sehingga akan tercipta suatu sistem yang paling baik untuk komunitas tersebut dan akan tercipta pula suatu keadaan yang harmonis antara atasan dan bawahan yang dapat berakibat meningkatkan tujuan pembangunan kesehatan.

Dengan kemampuan kepemimpinan yang dimiliki, seorang pemimpin dapat mengenal keadaan kelompoknya sehingga ia dapat mengerti sistem apa yang paling baik untuk diterapkan dalam kelompok tersebut dan sistem tersebut dapat diikuti oleh anggota kelompoknya secara sukarela sehingga upaya pembagunan kesehatan dapat berjalan maksimal. Misalnya dalam suatu puskesmas yang terdiri dari berbagai profesi (dokter, bidan, perawat dan sebagainya) pasti memiliki sudut pandang yang berbeda dalam menghadapi suatu permasalahan kesehatan sehingga diperlukan sosok yang memiliki pemimpin yang baik untuk dapat menyelesaikan perbedaan pendapat tanpa menimbulkan kecemburuan sosial antar anggota. Karena pada dasarnya mereka adalah satu tim dan memiliki visi yang sama, hal ini dapat dilakukan dengan cara pendekatan personal dengan anggota kelompok sehingga para anggota dapat bekerja secara maksimal. Hal ini selain berakibat pada tercapainya pembangunan kesehatan ke arah yang lebih baik juga akan membuat identitas kelompok menjadi baik pula.

Seseorang yang dalam kelompoknya dianggap menjadi seorang pemimpin akan memproteksi diri untuk berbuat sesuatu yang bertolak belakang dengan tujuan kelompoknya karena ia adalah panutan dan merupakan orang yang dapat mempengaruhi anggota kelompoknya . Contohnya pada kebiasaan gosok gigi malam yang dilakukan seorang ayah yang menjadi pimpinan sekaligus pemimpin dalam rumah. Anggota keluarga akan lebih segan dan cenderung menuruti apa yang diperintahkan oleh ayah. Selain itu, kebiasaan ayah yang rajin menggosok gigi malam akan merupakan contoh yang baik dan patut ditiru oleh anggota keluarga. Ayah juga berfungsi sebagai motivator saat ada anggota keluarga yang tidak melakukan hal tersebut, motivasi yang dimaksud dapat dilakukan dengan pendekatan personal sehingga apa yang diinginkannya dapat terpenuhi dan hal itu dapat meningkatkan status kesehatan anggota keluarga.

KESIMPULAN

Kepemimpinan mutlak diperlukan di berbagai bidang begitu pula di bidang kesehatan karena dengan kepemimpinan, seorang pemimpin kesehatan dapat menciptakan sistem terbaik dalam kelompok sehingga program-program kesehatan yang telah dirancang dapat berjalan maksimal. Selain itu, sosok pemimpin juga merupakan hal sentral untuk kesuksesan tujuan kesehatan karena ia merupakan panutan yang akan mempengaruhi perilaku pengikutnya sehingga ia harus menunjukkan perilaku yang dapat menunjang kesehatan bukan sebaliknya.

**BAB IV**

**BEDA MANAJER DENGAN PEMIMPIN**

**4.1. Pengatar manajer dan pemimpin**

Pada dasarnya apabila mengulas hal yang menyangkut perbedaan antara manajer dengan pemimpin sangat luas dan kompleks. Seorang Pemimpin adalah seseorang yang “*does the right thing”,*sedangkan seorang Manajer adalah seseorang yang *“does the thing right”.* Dari definisi tersebut dapat diartikan bahwa seorang Pemimpin itu melakukan hal yang benar, sedangkan seorang Manajer itu melakukan tindakan agar menjadi hal yang benar.

**4.2. Perbedaan manajer dengan pemimpin**

### Manajer adalah orang yang bertanggung jawab untuk merencanakan dan mengarahkan kerja sekelompok orang, sebagai pemantau kerja bawahannya dan melakukan perbaikan bila diperlukan. Manajer adalah seseorang yang melaksanakan semua lima fungsi manajemen. Perhatian utama seorang manajer adalah tujuan dari organisasi. Dan hal yang utama adalah seorang manajer pasti seorang pemimpin.

### Pemimpin adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi individu dan/atau sekelompok orang lain untuk bekerja sama mencapai tujuan yang telah ditentukan. Seorang pemipin dapat dijadikan panutan dan contoh bagi yang menjadi pengikutnya. Seorang pemimpin tidak hanya memikirkan tentang tujuan organisasi, tetapi juga memikirkan tentang kepuasan anggota organisasi. Kepemimpinan bersifat sementara dan bisa diganti.

### 

### **4.3. Manajer vs Leader**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Basis** | **Manager** | **Leader** |
| *Origin*  (Asal) | Seseorang menjadi manajer berdasarkan pengangkatan (Surat keputusan (SK) | Seseorang menjadi pemimpin atas dasar kualitas pribadinya |
| *Formal Rights*  (Hak Formal) | Manajer telah mempunyai hak formal dalam sebuah organisasi karena statusnya dan Para pengikutnya menurut karena takut | Pemimpin tidak mempunyai hak formal. Pengikutnya menurut karena segan terhadap Pemimpinnya. |
| *Followers*  (Pengikut) | Para bawahan adalah pengikut manajer.  Orang-orang mengikuti manajer berdasarkan deskripsi pekerjaan. | Pengikut pemimpin tidak hanya bawahan, tetapi orang-orang yang mengikuti mereka secara sukarela. |
| Necessity  (Kebutuhan) | Membawa tim bekerja dalam sistem.  Mengarahkan tim untuk mentaati peraturan. | Pemimpin menciptakan sistem yang akan digunakan oleh pengikutnya. |
| *Stability*  (Stabilitas) | Tidak stabil. | Lebih stabil. |
| *Accountability*  (akuntabilitas) | Manajer bertanggung jawab untuk perilaku dan kinerja bagi diri sendiri dan bawahan | Pemimpin tidak memiliki standar penilaian secara baku |
| *Concern*  (Perhatian) | Perhatian seorang manajer adalah tujuan organisasi. | Perhatian seorang pemimpin adalah tujuan kelompok dan kepuasan anggota. |
| *Role continuation*  (Kelanjutan peran) | Seorang manajer dapat terus mempertahankan posisi jika melakukan tugasnya dengan baik dan masih memegang jabatan. | Seorang pemimpin dapat mempertahankan posisinya hanya melalui hari ke hari keinginan pengikut. |
| *Sanctions*  (Sanksi) | Manager memiliki perintah di atas alokasi dan distribusi sanksi. | Seorang pemimpin memiliki perintah di atas sanksi yang berbeda dan catatan tugas terkait. Sanksi-sanksi ini pada dasarnya alam informal. |

Tabel 1.1 : Manager vs Leader

Dari tabel perbedaan diatas dapat disimpulkan bahwa seorang Manajer hanya fokus bagaimana tujuan utama dari suatu organisasi dapat tercapai dengan arahan yang dia berikan kepada bawahannya, sedangkan pemipin tidak hanya memikirkan tujuan yang harus tercapai, akan tetapi dia juga memikirkan kepuasaan dari anggota organisasi yang menjadi pengikutnya.

Manajer pasti seorang pemimpin, sedangkan pemimpin tidak pasti seorang manaajer. Dan pemimpin hanya bersifat sementara

KESIMPULAN

Dari perbedaan yang telah disampaikan diatas, ada beberapa hal utama yang menjadi pembeda antara seorang manajer dan pemimpin. Antara lain, seorang manajer pasti seorang pemipin, kepemimpinan hanya bersifat sementara serta fokus utama seorang manajer hanya tujuan organasisai sedangkan seorang pemipin tujuan orgnisasi serta kepuasaan anggota organisasi yang dia pimpin.

**BAB V**

**TIPE DAN GAYA KEPEMIMPINAN**

**5.1 Tipe Kepemimpinan**

Tipe kepemimpinan adalah sebuah ciri khas dari sebuah kepemimpinan yang didasarkan pada gaya kepemimpinan yang diterapkan.Tipe kepemimpinan sangat identik dengan gaya kepemimpinan yang dianut, karena Tipe kepemimpinan sangat berkaitan dengan gaya kepemimpinan.

Macam – macam Tipe Kepemimpinan, yaitu :

1. Tipe Kepemimpinan Kharismatis

Tipe kepemimpinan karismatis memiliki kekuatan energi, daya tarik dan pembawaan yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain, sehingga ia mempunyai pengikut yang sangat besar jumlahnya dan pengawal-pengawal yang bisa dipercaya.

Kepemimpinan kharismatik dianggap memiliki kekuatan ghaib (*supernatural power*) dan kemampuan-kemampuan yang superhuman, yang diperolehnya sebagai karunia Yang Maha Kuasa. Kepemimpinan yang kharismatik memiliki inspirasi, keberanian, dan berkeyakinan teguh pada pendirian sendiri. Totalitas kepemimpinan kharismatik memancarkan pengaruh dan daya tarik yang amat besar

2. Tipe Kepemimpinan Paternalistis/Maternalistik

[Kepemimpinan](http://belajarpsikologi.com/pengertian-kepemimpinan-menurut-para-ahli/) paternalistik lebih diidentikkan dengan kepemimpinan yang kebapakan dengan sifat-sifat sebagai berikut: (1) mereka menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak/belum dewasa, atau anak sendiri yang perlu dikembangkan, (2) mereka bersikap terlalu melindungi, (3) mereka jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil keputusan sendiri, (4) mereka hampir tidak pernah memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berinisiatif, (5) mereka memberikan atau hampir tidak pernah memberikan kesempatan pada pengikut atau bawahan untuk mengembangkan imajinasi dan daya kreativitas mereka sendiri, (6) selalu bersikap maha tahu dan maha benar.

Sedangkan tipe kepemimpinan maternalistik tidak jauh beda dengan tipe kepemimpinan paternalistik, yang membedakan adalah dalam kepemimpinan maternalistik terdapat sikap *over-protective* atau terlalu melindungi yang sangat menonjol disertai kasih sayang yang berlebih lebihan.

3. Tipe Kepemimpinan Militeristik

Tipe [kepemimpinan](http://belajarpsikologi.com/pengertian-kepemimpinan-menurut-para-ahli/) militeristik ini sangat mirip dengan tipe kepemimpinan otoriter. Adapun sifat-sifat dari tipe kepemimpinan militeristik adalah: (1) lebih banyak menggunakan sistem perintah/komando, keras dan sangat otoriter, kaku dan seringkali kurang bijaksana, (2) menghendaki kepatuhan mutlak dari bawahan, (3) sangat menyenangi formalitas, upacara-upacara ritual dan tanda-tanda kebesaran yang berlebihan, (4) menuntut adanya disiplin yang keras dan kaku dari bawahannya, (5) tidak menghendaki saran, usul, sugesti, dan kritikan-kritikan dari bawahannya, (6) komunikasi hanya berlangsung searah.

4. Tipe Kepemimpinan Otokratis (Outhoritative, Dominator)

[Kepemimpinan](http://belajarpsikologi.com/pengertian-kepemimpinan-menurut-para-ahli/) otokratis memiliki ciri-ciri antara lain: (1) mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan mutlak yang harus dipatuhi, (2) pemimpinnya selalu berperan sebagai pemain tunggal, (3) berambisi untuk merajai situasi, (4) setiap perintah dan kebijakan selalu ditetapkan sendiri, (5) bawahan tidak pernah diberi informasi yang mendetail tentang rencana dan tindakan yang akan dilakukan, (6) semua pujian dan kritik terhadap segenap anak buah diberikan atas pertimbangan pribadi, (7) adanya sikap eksklusivisme, (8) selalu ingin berkuasa secara absolut, (9) sikap dan prinsipnya sangat konservatif, kuno, ketat dan kaku, (10) pemimpin ini akan bersikap baik pada bawahan apabila mereka patuh.

5. Tipe Kepemimpinan Laissez Faire

Pada tipe kepemimpinan ini praktis pemimpin tidak memimpin, dia membiarkan kelompoknya dan setiap orang berbuat semaunya sendiri. Pemimpin tidak berpartisipasi sedikit pun dalam kegiatan kelompoknya. Semua pekerjaan dan tanggung jawab harus dilakukan oleh bawahannya sendiri. Pemimpin hanya berfungsi sebagai simbol, tidak memiliki keterampilan teknis, tidak mempunyai wibawa, tidak bisa mengontrol anak buah, tidak mampu melaksanakan koordinasi kerja, tidak mampu menciptakan suasana kerja yang kooperatif. Kedudukan sebagai pemimpin biasanya diperoleh dengan cara penyogokan, suapan atau karena sistem nepotisme. Oleh karena itu organisasi yang dipimpinnya biasanya morat marit dan kacau balau.

6. Tipe Kepemimpinan Populistis

Kepemimpinan populis berpegang teguh pada nilai-nilai masyarakat yang tradisonal, tidak mempercayai dukungan kekuatan serta bantuan hutang luar negeri. Kepemimpinan jenis ini mengutamakan penghidupan kembali sikap nasionalisme.

7. Tipe Kepemimpinan Administratif/Eksekutif

Kepemimpinan tipe administratif ialah kepemimpinan yang mampu menyelenggarakan tugas-tugas administrasi secara efektif. Pemimpinnya biasanya terdiri dari teknokrat-teknokrat dan administratur-administratur yang mampu menggerakkan dinamika modernisasi dan pembangunan. Oleh karena itu dapat tercipta sistem administrasi dan birokrasi yang efisien dalam pemerintahan. Pada tipe kepemimpinan ini diharapkan adanya perkembangan teknis yaitu teknologi, indutri, manajemen modern dan perkembangan sosial ditengah masyarakat.

8. Tipe Kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan demokratis berorientasi pada manusia dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya. Terdapat koordinasi pekerjaan pada semua bawahan, dengan penekanan pada rasa tanggung jawab internal (pada diri sendiri) dan kerjasama yang baik. kekuatan kepemimpinan demokratis tidak terletak pada pemimpinnya akan tetapi terletak pada partisipasi aktif dari setiap warga kelompok.

Kepemimpinan demokratis menghargai potensi setiap individu, mau mendengarkan nasehat dan sugesti bawahan. Bersedia mengakui keahlian para spesialis dengan bidangnya masing-masing. Mampu memanfaatkan kapasitas setiap anggota seefektif mungkin pada saat-saat dan kondisi yang tepat.

**5.2 Gaya Kepemimpinan**

Suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu.

Gaya kepemimpinan dibagi menjadi tiga macam yaitu :

1. Gaya otokratik
2. Gaya Laissez Faire
3. Gaya demokratik

Masing-masing gaya pemimpin tersebut di atas memiliki karakteristik tertentu yang membedakan satu gaya dari gaya yang lain. Banyak pendekatan yang dapat digunakan untuk menganalisis gaya-gaya kepemimpinan tersebut.

Adapun kategorisasi untuk menganalisis karakter yang dimiliki tiap gaya kepemimpinan tersebut berdasarkan:

1. Persepsi seorang pimpinan tentang peranannya selaku pimpinan.

Adalah suatu proses penataan dan penerjemahan kesan-kesan seseorang tentang lingkungan dimana ia berada. Dinyatakan dengan cara yang sederhana, persepsi merupakan cara pandang seseorang terhadap lingkungannya. Persepsi seseorang merupakan cara pandang yang bersifat subjektif dalam melihat peranannya selaku pimpinan baik yang menyangkut fungsi-fungsinya, hubungannya dengan para bawahannya dan bentuk, sifat serta intensitas keterlibatan para bawahannya dalam proses pengambilan keputusan.

1. Nilai-nilai yang dianut

Nilai-nilai ialah keyakinan dasar yang terdapat dalam diri seseorang tentang hal-hal yang sangat mempengaruhi cara bertindak dan perilaku orang yang bersangkutan. Nilai berkaitan dengan pandangan seseorang tentang yang “baik” dan “buruk”, yang “benar” dan “salah” yang diperoleh seseorang dari pengetahuan dan pengalamannya sejak kecil. Ada beraneka ragam nilai, semisal nilai teoritikal, ekonomi, estetika dan lain-lain.

1. Sikap

Suatu bentuk pernyataan evaluative oleh seseorang yang dapat menyangkut suatu objek, seorang atau sekelompok orang atau suatu peristiwa. Sikap dapat bersifat positif dan negatif.

Menurut penelitian para ahli, sikap seseorang sudah terbentuk di masa kecilnya sebagai pengaruh dari orang tua, guru dan teman-temannya. Artinya sikap seseorang terbentuk karena ia meniru sikap orang-orang tertentu yang dihormati, dikagumi atau bahkan mungkin ditakutinya. Sikap akan menampakkan diri dalam berbagai fungsi kepemimpinan.

1. Perilaku

Cara seseorang berinteraksi dengan orang lain, khususnya dalam kehidupan organisasional. Perilaku seseorang sesungguhnya tidak timbul secara acak, artinya seseorang berperilaku sesuai dengan karakteristiknya.

1. Gaya kepemimpinan

Berbicara mengenai gaya sesungguhnya berbicara mengenai “modalitas” dalam kepemimpinan. Modalitas berarti mendalami cara-cara yang disenangi dan digunakan oleh seseorang sebagai wahana untuk menjalankan kepemimpinannya.

Gaya kepemimpinan seseorang akan identik dengan gaya kepemimpinan orang yang bersangkutan

* + - 1. Gaya otokratik

*“Autocratic leadership style tends to describe a leader who concentrated power to himself, dictating how the task should be completed, to make decisions unilaterally, and minimize employee participation.”*(Robins dan Coultuer).

Gaya kepemimpinan autokratis mendeskripsikan pemimpin yang cenderung memusatkan kekuasaan kepada dirinya sendiri, mendikte bagaimana tugas harus diselesaikan, membuat keputusan secara sepihak, dan meminimalisasi partisipasi karyawan

Pemahaman tentang literatur yang membahas gaya kepemimpinan segera menunjukkan bahwa semua ilmuwan yang berusaha mendalami berbagai segi kepemimpinan mengatakan bahwa seorang pemimpin yang tergolong sebagai pemimpin yang otokratik memiliki serangkaian karakteristik yang negatif. Analisis yang rasional memang membenarkan pandangan yang demikian.

Dilihat dari segi persepsinya, seorang pemimpin yang otokratik adalah seseorang yang sangat egois. Egoismenya yang sangat besar akan mendorongnya memutarbalikkan kenyataan yang sebenarnya sehingga sesuai dengan apa yang secara subjektif diinterpretasikannya sebagai kenyataan. Semisal, dalam menginterpretasikan disiplin para bawahan dalam organisasi. Seorang pemimpin yang otokratik akan menerjemahkan disiplin kerja yang tinggi yang ditunjukkan oleh para bawahannya sebagai perwujudan kesetiaan para bawahan itu kepadanya, pada hal sesungguhnya disiplin kerja itu didasarkan pada ketakutan, bukan kesetiaan. Egonya yang sangat besar menumbuhkan dan mengembangkan persepsinya bahwa tujuan organisasi identik dengan tujuan pribadinya dan oleh karenanya organisasi diperlakukannya sebagai alat untuk mencapai tujuan pribadi tersebut.

Dengan egoisme yang besar demikian, seorang pemimpin yang otokratik melihat peranannya sebagai sumber segala sesuatu dalam kehidupan organisasional seperti kekuasaan yang tidak perlu dibagi dengan orang lain dalam organisasi, ketergantungan total, para anggota organisasi mengenai nasib masing-masing dan lain sebagainya.

Berangkat dari persepsi yang demikian, seorang pemimpin yang otokratik cenderung menganut nilai organisasional yang berkisar pada pembenaran segala cara yang ditempuh untuk pencapaian tujuannya. Sesuatu tindakan akan dinilainya benar apabila tindakan itu mempermudah tercapainya tujuan dan semua tindakan yang menjadi penghalang akan dipandangnya sebagai sesuatu yang tidak baik dan dengan demikian akan disingkirkannya, bila perlu dengan tindakan kekerasan.

Berdasarkan nilai-nilai demikian, seorang pemimpin yang otoriter akan menunjukkan berbagai sikap yang menonjolkan dirinya antara lain dalam bentuk:

1. Kecenderungan memperlakukan para bawahan sama dengan alat-alat lain dalam organisasi, seperti mesin, dan dengan demikian kurang menghargai harkat dan martabat mereka
2. Pengutamaan orientasi terhadap pelaksanaan dan penyelesaian tugas tanpa mengkaitkan pelaksanaan tugas itu dengan kepentingan dan kebutuhan para bawahan
3. Pengabaian peranan para bawahan dalam proses pengambilan keputusan dengan cara memberitahukan kepada para bawahan tersebut bahwa ia telah mengambil keputusan tertentu dan para bawahan itu diharapkan dan bahkan dituntut untuk melaksanakannya saja.

Sikap memimpin demikian akan menampakkan diri pada perilaku memimpin yang bersangkutan dalam berinteraksi dengan pihak lain, terutama dengan para bawahannya dalam organisasi. Seperti telah disinggung di awal, karena baginya tujuan organisasi identik dengan tujuan pribadinya, maka perilakunya yang seperti itu sehingga orang lain akan memperoleh kesan bahwa pemimpin tersebut memandang organisasi sebagai milik pribadi yang dapat diperlakukannya sesuai keinginannya. Dengan begitu ia tidak akan mau menerima saran, kritik dan pandangan dari para bawahannya. Perilaku yang menonjolkan kekuasaan formal menjadi salah satu karakteristik utama dari seorang pemimpin yang otokratik.

Dengan persepsi, nilai-nilai, sikap dan perilaku seorang pemimpin otokratik dalam praktek akan menggunakan gaya kepemimpinan yang:

1. Menuntut ketaaatan penuh dari para bawahannya
2. Dalam menegakkan disiplin menunjukkan kekakuan
3. Bernada keras dalam pemberian perintah/ instruksi
4. Menggunakan pendekatan punitif jika terjadi penyimpangan oleh bawahan.

Harus diakui bila hanya efektivitas semata-mata yang diharapkan dari seorang pemimpin dalam mengemudikan jalannya organisasi, gaya otokratik mungkin saja mampu menyelenggarakan berbagai fungsi kepemimpinannya, dengan “baik”. “Baik” hanya dalam arti tercapainya tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditentukan oleh pimpinan yang bersangkutan sebelumnya.Yang menjadi masalah utama ialah bahwa keberhasilan mencapai tujuan dan berbagai sasaran itu semata-mata karena takutnya para bawahan terhadap pimpinannya dan bukan berdasarkan keyakinan bahwa tujuan yang telah ditentukan itu wajar dan layak untuk dicapai dan disiplin kerja yang terwujud pun hanya karena para bawahan selalu dibayang-bayangi ancaman seperti pengenaan tindakan disiplin yang keras, penurunan pangkat, dan pemecatan tanpa memperoleh kesempatan membela diri.

Artinya efektivitas kepemimpinan yang otokratik dikaitkan dengan kekuasaan untuk mengambil tindakan yang punitif tersebut. Biasanya, bila kekuasaan mengambil tindakan yang punitif tidak lagi dimilikinya, ketaatan para bawahan segera mengendor dan disiplin kerja segera merosot.

1. Gaya Laissez Faire

*“Free rein leadership style describes the overall leader or group to give employees the freedom in making decisions and completing the work according to the way that best fits their employees”* (Robbins dan Coulter)

Gaya kepemimpinan kendali bebas mendeskripsikan pemimpin yang secara keseluruhan memberikan karyawannya atau kelompok kebebasan dalam pembuatan keputusan dan menyelesaikan pekerjaan menurut cara yang menurut karyawannya paling sesuai.

Persepsi seorang pemimpin Laissez Faire tentang peranannya sebagai seorang pemimpin berkisar pada pandangannya bahwa umumnya organisasi akan berjalan lancar dengan sendirinya karena para anggota organisasi terdiri dari orang-orang yang sudah dewasa yang mengetahui apa yang menjadi tujuan organisasi, sasaran-sasaran apa yang ingin dicapai, tugas apa yang harus dilaksanakan oleh masing-masing anggota dan seorang pimpinan tidak perlu terlalu sering melakukan intervensi dalam kehidupan organisasional. Singkatnya seorang pemimpin Laissez Faire melihat peranannya sebagai “polisi lalu lintas”. Dengan anggapan bahwa para anggota organisasi sudah mengetahui dan cukup dewasa untuk taat kepada peraturan permainan yang berlaku, seorang pemimpin Laissez Faire cenderung memilih peranan yang pasif dan membiarkan organisasi berjalan menurut temponya sendiri tanpa banyak mencampuri bagaimana organisasi harus dijalankan dan digerakkan.

Nilai-nilai yang dianut oleh pemimpin Laissez Faire dalam menyelenggarakan fungsi-fungsi kepemimpinannya biasanya bertolak dari filsafat hidup bahwa manusia pada dasarnya memiliki rasa solidaritas dalam kehidupan bersama, mempunyai kesetiaan kepada sesama dan kepada organisasi, taat kepada norma-norma dan peraturan yang telah disepakati bersama, mempunyai rasa tanggung jawab yang besar terhadap tugas yang harus dilaksanakan. Dengan sikap organisasional tersebut, tidak ada alasan kuat untuk memperlakukan para bawahan sebagai orang-orang yang tidak dewasa, tidak bertanggung jawab, tidak setia dan sebagainya. Hubungan atasan-bawahan pada kepemimpinan Laissez Faire adalah rasa saling mempercayai yang tinggi.

Sikap seorang pemimpin Laissez Faire dalam memimpin organisasi dan para bawahannya adalah sikap yang permisif, dalam arti bahwa anggota organisasi boleh saja bertindak sesuai dengan keyakinan dan bisikan hati nuraninya asalkan kepentingan bersama tetap terjaga dan tujuan organisasi tetap tercapai. Dengan sikap yang permisif, pemimpin Laissez Faire cenderung memperlakukan bawahan sebagai rekan sekerja, hanya kehadirannya sebagai pimpinan dipelukan sebagai akibat dari adanya struktur dan hirarki organisasi. Kepentingan dan kebutuhan para bawahan mendapatkan perhatian besar karena dengan terpeliharanya kepentingan dan terpuaskannya berbagai kebutuhan para bawahan itu, mereka akan dengan sendirinya berperilaku positif dalam kehidupan organisasionalnya.

Ditinjau dari kriteria persepsi, nilai, sikap dan perilakunya, gaya kepemimpinan yang digunakan adalah:

1. Pendelegasian wewenang terjadi secara ekstensif
2. Pengambilan keputusan diserahkan kepada para pejabat pimpinan yang lebih rendah dan kepada para petugas operasional, kecuali dalam hal-hal tertentu yang nyata menuntut keterlibatannya secara langsung.
3. Penumbuhan dan pengembangan kemampuan berpikir dan bertindak yang inovatif dan kreatif diserahkan kepada para anggota organisasi.
4. Sepanjang dan selama para anggota organisasi menunjukkan perilaku dan prestasi kerja yang memadai, intervensi pimpinan dalam perjalanan organisasi berada pada tingkat yang minimum.
5. Gaya demokratik

*“In Democratic leadership style, leaders tend to involve employees in decision making, delegate authority, encourage employee participation in determining how the working methods and objectives, and look at feedback as an opportunity to train employees.”*(Robbins dan Coulter)

Gaya kepemimpinan demokratis mendeskripsikan pemimpin yang cenderung mengikutsertakan karyawan dalam pengambilan keputusan, mendelegasikan kekuasaan, mendorong partisipasi karyawan dalam menentukan bagaimana metode kerja dan tujuan yang ingin dicapai, dan memandang umpan balik sebagai suatu kesempatan untuk melatih karyawan.

Baik di kalangan ilmuwan maupun di kalangan praktisi terdapat kesepakatan bahwa gaya pemimpin yang paling ideal adalah pemimpin demokratik. Memang umum diakui bahwa pemimpin yang demokratik tidak selalu merupakan pemimpin yang paling efektif dalam kehidupan organisasional karena ada kalanya, dalam hal bertindak dan mengambil keputusan, bisa terjadi keterlambatan sebagai konsekuensi keterlibatan para bawahan dalam proses pengambilan keputusan tersebut. Kepemimpinan demokratik dianggap paling ideal karena kelebihan-kelebihannya mengalahkan kekurangan-kekurangannya.

Ditinjau dari segi persepsinya tentang keberadaan dan peranannya selaku pemimpin. Pemimpin demokratik biasanya memandang peranannya selaku koordinator dan integrator dari berbagai unsur dan komponen organisasi sehingga bergerak sebagai suatu totalitas. Karena itu pendekatannya dalam menjalankan fungsi-fungsi kepemimpinannya adalah pendekatan yang holistik dan integralistik. Pemimpin demokratik mengetahui bahwa perbedaan tugas dan kegiatan, yang sering bersifat spesialistik itu, tidak boleh dibiarkan menimbulkan cara berpikir dan cara bertindak yang berkotak-kotak. Singkatnya, seorang pemimpin demokratik melihat bahwa dalam perbedaan-perbedaan yang merupakan kenyataan hidup, harus terjamin kebersamaan.

Keseluruhan nilai-nilai yang dianut berangkat dari filsafat hidup yang menjunjung tinggi harkat dan martabat manusia. Pemimpin demokratik memperlakukan manusia dengan cara yang manusiawi. Satu rumus yang nampaknya sangat sederhana, tetapi sesungguhnya merupakan sumber dari semua persepsi, sikap, perilaku dan gaya kepemimpinan seseorang. Nilai ini tidak dimiliki oleh pemimpin otokratik. Tidak selalu dimiliki oleh pemimpin paternalistik. Sama halnya dengan pemimpin kharismatik. Kemungkinan gaya Laissez Faire memilikinya hanya saja nilai-nilai tersebut tidak selalu dibarengi oleh tindakan yang senada.

Terdapat kebutuhan manusia yang bersifat politik, sosial budaya, dan kebutuhan untuk mengembangkan potensi terpendam yang terdapat dalam dirinya. Dengan kata lain, terdapat, kebutuhan mental, sosial, spiritual. Pemuasan berbagai jenis kebutuhan itu akan menuntut perlakuan manusia sebagai makhluk individu dengan jati diri yang khas. Dengan nilai-nilai tersebut, berarti pemimpin demokratik memperlakukan organisasi sebagai wahana untuk mencapai tujuan bersama. Organisasi yang tersusun rapi dengan misi yang jelas, fungsi utama yang dirumuskan secara rapi kegiatan yang beraneka ragam serta sarana dan prasarana yang tersedia yang merupakan alat untuk mencapai tujuan manusia secara bersama hidup dalam naungan organisasi dengan arahan petunjuk dari seorang pimpinan.

Nilai-nilai organisasional tersebut tercermin pada sikap seorang pemimpin demokratik dalam hubungannya dengan para bawahannya, baik mereka yang menduduki jabatan pimpinan lebih rendah maupun mereka yang menjadi anggota biasa dalam organisasi, yang tanggung jawabnya terbatas pada penyelenggaraan tugas yang operasional. Semisal dalam proses pengambilan keputusan, sejauh mungkin para bawahan diajak berperan serta. Ajakan itu tidak bersifat basa-basi saja, tetapi didasarkan pada keyakinan yang mendalam bahwa keikutsertaan para bawahan dalam proses pengambilan keputusan akan lebih menjamin, bahwa para bawahan memberikan pertimbangan bagi pemimpin dalam mengambil keputusan. Pengambilan keputusan akan efektif bila memenuhi lima persyaratan, yaitu:

1. Kualitatif, yaitu mutu keputusan yang diambil
2. Ketepatan model pengambilan keputusan yang dipilih sesuai dengan situasi dan kondisi yang dihadapi
3. Ketepatan teknik pengambilan keputusan yang digunakan sesuai dengan permasalahan yang ingin dipecahkan atau sasaran yang ingin dicapai
4. Penerimaan para pelaksanaan keputusan tanpa adanya persepsi dan interpretasi yang subyektif dari para pelaksana
5. Terbukti mendekatkan organisasi kepada tujuan yang telah ditetapkan untuk dicapai.

KESIMPULAN

Dari tiga gaya kepemimpinan tersebut memiliki kelebihan dan kekurangannya masing-masing, namun esensi dari seorang pemimpin adalah kemampuan mengambil keputusan. Bahwa seluruh fungsi-fungsi kepemimpinan akan dimulai dari dan berakhir di satu titik sentral, yaitu pengambilan keputusan yang notabene merupakan criteria utama dalam menilai efektivitas kepemimpinan seseorang.

**BAB VI**

**EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN**

**6.1. Tolok ukur efektivitas kepemimpinan**

Mayoritas orang berpendapat bahwa seorang pemimpin yang efektif memiliki kualitas dan karakter pribadi yang baik, misalnya berpandangan jauh ke depan, berwawasan luas dan berpengaruh dalam masyarakat. Seseorang yang secara resmi diangkat menjadi kepala suatu *group* atau kelompok bisa saja dia berfungsi secara baik atau tidak sebagai pemimpin. Seorang pemimpin berfungsi untuk memastikan seluruh tugas dan kewajiban dilaksanakan serta mampu bekerja secara efektif maupun efisien di dalam suatu organisasi. Efisien memiliki arti kemampuan untuk memanfatkan sumber daya yang ada secara benar, efektif adalah kemampuan untuk menentukan tujuan yang tepat dan benar.

Tolok ukur efektivitas kepemimpinan dapat dilihat dari perilaku bawahan yang dipimpin karena pemimpin merupakan suri tauladan yang baik bagi mereka. Apabila pemimpin mampu mempengaruhi perilaku bawahannya kearah yang positif, maka kinerja dari seorang pemimpin tersebut bisa dikatakan efektif. Seorang pemimpin yang efektif harus mempunyai keberanian untuk mengambil keputusan dan memikul tanggung jawab atas akibat atau resiko daripada keputusan yang diambilnya.

Efektivitas kepemimpinan merupakan hasil bersama antara pemimpin dan anggota yang dipimpinnya. Pemimpin tidak akan mampu berbuat banyak tanpa partisipasi anggota yang dipimpinnya. Sebaliknya, anggota yang dipimpin tidak akan efektif menjalankan tugas dan kewajibannya tanpa pengarahan, pengendalian dan kerjasama dengan pemimpin. Semakin aktif partisipasi dari anggota yang dipimpinnya, maka akan dinamis kehidupan organisasi tersebut.

**6. 2. Faktor yang mempengaruhi efektivitas kepemimpinan**

Beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitas kepemimpinan saling berhubungan satu dengan yang lainnya. Berikut adalah faktor yang mempengaruhi efektivitas kepemimpinan.

Kepribadian, latar belakang, dan harapan pemimpin

Tipe pekerjaan

Iklim dan kebijakan organisasi

Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan

Harapan dan perilaku teman kerja

Gambar 3. faktor yang mempengaruhi efektivitas kepemimpinan

1. Kepribadian, latar belakang dan harapan pemimpin

Sistem nilai pribadi, latar belakang dan harapan seorang pemimpin akan mempengaruhi tipe kepemimpinannya. Seorang pemimpin yang sangat menghargai kebutuhan pemenuhan diri bawahannya, mungkin akan memilih tipe kepemimpinan yang berorientasi pada karyawan. Seorang pemimpin yang tidak mempercayai bawahan mungkin memilih tipe kepemimpinan yang otoriter. Pada umumnya, seorang pemimpin memilih tipe kepemimpinan yang paling menyenangkan bagi dirinya sendiri.

Kenyataan bahwa kepribadian dan latar belakang seorang pemimpin membentuk tipe kepemimpinannya tidak berarti bahwa tipe tersebut tidak dapat diubah. Pemimpin belajar bahwa tipe tertentu memberikan hasil lebih baik bagi mereka dari pada tipe yang lainnya. Bila suatu tipe kepemimpinan ternyata tidak cocok, mereka dapat mengubahnya. Perlu dingat bahwa pemimpin yang memilih tipe yang tidak sesuai dengan kepribadian dasarnya sangat mustahil menggunakan tipe tersebut secara efektif.

Harapan seorang pemimpin mengenai tipe apa yang diperlukan agar bawahannya bekerja secara efektif mempengaruhi tipe kepemimpinannya. Fakta memperlihatkan bahwa situasi cenderung berkembang ke arah yang kita inginkan karena berbagai alasan. Sesungguhnya pemimpin baru yang mengetahui bahwa prestasi bawahannya rendah akan mengelola bawahan dengan cara yang lebih otoritatif daripada pemimpin baru yang mengetahui bahwa prestasi bawahannya tinggi.

1. Harapan dan perilaku teman kerja

Teman kerja sangat erat kaitannya dalam mempengaruhi efektivitas kepmimpinan dari seorang pemimpin. Seorang pemimpin yang lembut dan berorientasi pada karyawan bisa saja menjadi otoriter apabila mendapatkan kritikan negatif secara terus menerus. Oleh karena itu, dibutuhkan kerja sama yang sehat dan tidak saling menjatuhkan antara sesama pemimpin dalam menjalankan peranannya.

1. Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan

Bawahan memainkan peranan penting dalam mempengaruhi tipe kepemimpinan seorang pemimpin. Mereka adalah orang yang dianggap dipengaruhi oleh tipe kepemimpinan tersebut. Tanggapan bawahan terhadap kepemimpinan akan menentukan efektivitas pemimpin yang bersangkutan.

Karakteristik bawahan mempengaruhi tipe kepemimpinan dengan beberapa cara. Keterampilan dan pelatihan bawahan mempengaruhi pilihan tipe pemimpin, bawahan yang sangat mampu biasanya tidak memerlukan pendekatan bersifat otoriter. Selain itu, sikap bawahan juga merupakan sebuah faktor yang mempengaruhi. Tipe bawahan tertentu, seperti polisi militer, mungkin lebih menyukai seorang pemimpin yang otoriter jika dibandingkan dengan ilmuwan.

Harapan bawahan adalah faktor lain yang menentukan apakah suatu tipe tertentu akan cocok. Reaksi bawahan terhadap tipe kepemimpinan seorang pemimpin biasanya menjadi tolok ukur apakah tipe yang digunakannya efektif atau tidak. Dengan demikian, ada kemungkinan bahwa individu dapat belajar bagaimana mendiagnosis suatu situasi kepemimpinan untuk dapat mengubah tipenya ke arah yang lebih efektif.

1. Iklim dan kebijakan organisasi

Suatu iklim organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku dari bawahan, sedangkan kebijakan yang diterapkan mempengaruhi tipe kepemimpinan seorang pemimpin. Sebuah organisasi yang sangat memperhitungkan efisiensi dan efektivitas pekerjaan, akan membuat pemimpin mengawasi dan mengontrol bawahannya lebih ketat.

1. Tipe pekerjaan

Rasa tanggung jawab dari bawahan juga akan mempengaruhi tipe kepemimpinan yang akan diterapkan oleh seorang pemimpin. Suatu pekerjaan yang membutuhkan intruksi langsung seorang pemimpin akan membuat dia lebih sering mengawasi dan mengontrol kinerja bawahannya. Oleh karena itu, kinerja bawahan sangat dipengaruhi oleh tipe pekerjaan kerjasama dengan pemimpin dalam menjalankan tugasnya.

KESIMPULAN

Efektivitas kepemimpinan merupakan hasil bersama antara pemimpin dan partisipasi bawahannya. Kondisi hubungan yang harmonis antara pemimpin dengan bawahannya dalam mencapai tujuan merupakan tolok ukur yang tepat dalam efektivitas sebuah kepemimpinan. Sedangkan kepribadian, latar belakang dan harapan pemimpin; harapan dan perilaku teman kerja; karakteristik, harapan dan perilaku bawahan; iklim dan kebijakan organisasi serta tipe pekerjaan saling berhubungan dan berpengaruh dalam pencapaian efektivitas kepemimpinan.

**BAB VII**

**HOW TO BE A LEADER**

**7.1 Pengertian *leader* dan *good leader***

Leader (pemimpin) adalah seseorang yang memimpin sekelompok orang dalam suatu organisasi.

Good leader (pemimpin yang baik) adalah sosok pemimpin yang berorientasi tidak hanya pada tujuan yang ingin dicapai bersama, tetapi juga mempunyai rasa kepedulian yang tinggi terhadap rekan-rekannya.

**7.2 *How to be a leader***

1. *Have a vision*

Pemimpin harus memiliki tujuan atau visi dan strategi untuk mencapainya

1. *Study yourself*

Mempelajari diri sendiri merupakan langkah yang penting untuk mengetahui kelebihan dan kekurangan yang ada pada diri sendiri

1. *Be confident*

Percaya akan kemampuan yang dimiliki. Setiap apapun yang akan ataupun sedang dilakukan, mencerminkan kemampuan yang mumpuni sebagai seorang pemimpin

1. *Build teams*

Membangun sebuah kelompok merupakan sebuah solusi dalam mencapai tujuan. Karena dengan adanya tim, kekurangan yang dimiliki oleh seorang anggota dapat ditutupi atau dilengkapi dengan kelebihan yang ada pada diri anggota lainnya

1. *Honest*

Kejujuran seorang pemimpin, menunjukkan kredibilitasnya dalam menjalankan tugasnya sebagai seseorang yang memimpin orang lain.

1. *Communicate effectively*

Kemampuan berkomunikasi yang baik diperlukan seorang pemimpin untuk dapat mengungkapkan ide dan visinya secara jelas kepada orang yang menjadi pengikutnya, agar tidak terjadi kesalahpahaman yang dapat menghambat tercapainya tujuan

1. *Display integrity*

Pemimpin harus bisa dipercaya. Artinya, kemampuannya tidak lagi diragukan sebagai seorang yang bisa memimpin orang lain.

Warren Bennis : *“Qualities that establish trust are competence, constancy, caring, candor, and congruity”*

1. *Be an expert*

Ketahui dengan jelas apa yang anda katakan. Leadership diperlukan dalam semua aspek kehidupan, itulah mengapa seorang pemimpin dituntut untuk “banyak tahu”

1. *Creativity*

Kemampuan menciptakan inovasi baru juga identik dengan pemimpin, karena seorang pemimpin selalu berpikir “out of the box”.

1. *Firm but fair*

Tegas tapi adil ! Pemimpin dituntut untuk bisa bersikap adil dan melihat sesuatu secara objektif agar selalu berdiri di pihak netral sehingga keputusan yang akan dibuat hanya berdasarkan dengan keadaan yang ada bukan karena adanya kepentingan

1. *Openness*

Sifat terbuka ini, dimaksudkan dalam penerimaan ide atau bahkan kritikan oleh orang lain untuk mencapai tujuan

1. *Consistent*

Tetap pada keputusan yang telah dibuat (tidak plin-plan)

1. *Responsibillity*

Sifat tanggung jawab ini mutlak ada pada diri seorang pemimpin karena berhubungan dengan implementasi dari strategi untuk dapat mencapai semua tujuan yang telah ditentukan

1. *Make decisions and take risks*

Membuat keputusan adalah tugas seorang pemimpin. Tidak perduli banyaknya pilihan ide atau pendapat yang tersedia, keputusan untuk memilih tetap ada pada pemimpin. Selain itu, pemimpin harus mampu menerima risiko yang akan timbul dari keputusan yang telah diambilnya.

1. *Dedication*

Lakukan apapun *(spending whatever time and energy)* untuk dapat menyelesaikan tugas.

**7.3 *How to be a good leader***

1. *Exemplary character*

Pemimpin yang baik harus memiliki karakter yang patut dicontoh atau dijadikan teladan oleh orang lain

1. *Remaining calm under pressure*

Mampu mengendalikan emosi agar tetap terkontrol meskipun dalam keadaan di bawah tekanan. Hal ini ditujukan agar solusi yang nantinya diambil, tepat sasaran karena diambil dengan pemikiran yang matang.

1. *Magnanimity*

Sikap murah hati ini ditujukan ketika ada kritikan dari rekan-rekannya. Pemimpin melihat rekannya secara horizontal bukan vertikal (atasan-bawahan)

1. *Care about others*

Pemimpin yang baik tidak hanya beorientasi kepada tujuan, tetapi tetap memperhatikan keadaan orang lain. Memberikan motivasi dan memastikan bahwa rekan-rekannya tetap dalam keadaan yang maksimal

1. *Lets bygones be bygones*

Tidak mengungkit-ungkit kesalahan rekannya. Selalu memberi kesempatan kedua bagi mereka yang mau memperbaiki keslahannya

1. *Sense of humor*

Intermezzo membuat suasana menjadi lebih rileks, sehingga tercipta suasana yang nyaman dan kondusif

1. *Says “we” instead of “I”*

Sikap ini merupakan penghargaan terhadap andil rekan-rekannya yang telah bekerja sama agar tujuan yang telah ditentukan dapat tercapai

1. *Optimistic*

Optimis dibutuhkan dalam proses pencapaian tujuan agar pelaksanaan dalam pencapaian tujuan dapat berjalan maksimal

1. *Humility*

Kerendahan hati ini memungkinkan pemimpin tetap bisa berhubungan dengan rekannya. Mereka tahu bahwa posisi yang mereka dapat tidak akan bisa menjadi alasan untuk melakukan orang lain dengan semena-mena

1. *Persistent*

Sikap ini diperlukan oleh seorang pemimpin yang baik agar bisa tetap fokus pada tujuan utama dan tetap konsisten mencapainya meskipun banyak halangan

KESIMPULAN

*Leader is the person who leads or command a group, organization or country. He/she followed by others because of his/her competence, integrity, capability that more than others. Many factors that made someone be a leader even a good leader. The most important difference between leader is about his/her ability to inspire others. Leader inspires others with confidence, but good leader inspires them with confidence in themselves (motivate).*

**BAB VIII**

**CONCLUSION**

1. *Leadership is the ability to influence people to willingly follow one’s guidance or adhere to one’s decisions*
2. *Differences between a manager and a leader , a manager is definitely a leader, his / her leadership is temporary and a manager focus only on organization goals. While a leader focus on organization goals as well as satisfaction of organization member that he/she lead.*
3. *From many theories, there are some theories state that a leader must know his/her surrounding situation. But, there is also some theories which state that a leader must have positive behavior in her/his leadership for enhancement of organization performance. Moreover, the influence of leader can affect productivity and effectivity ina corporation. These theories have each capacity in leadership.*
4. *Leadership is absolutely needed in some fields, such as health. Because of leadership, a leader in health field can create the best system in her/his group. That way , health programs can conduct optimally. Moreover , figure of a leader also will be main point for successfull health goals.*
5. *Each of hese theories have weakness andstrength, but the susbtance from a leader is ability to make a decision. All of the leadership function will be start and finish in one central point, making a decision is a main criteria to evaluate effectivity of someone’s leadership.*
6. *Leadership effectivity is collective outcome of a leader and participating staff. Harmonic relation condition between a leader and staff to achieve a goal can be a right parameter in a leadership effectivity. While personality, background, and hope of leader ; partner’s hope, behavior, and characteristics ; hope and staff’shope and behavior ; situation and organization policy ; and job type are connected one to the other and influence effectivity achievement.*
7. *Leader is the person who leads or command a group, organization or country. He/she followed by others because of his/her competence, integrity, capability that more than others. Many factors that made someone be a leader even a good leader. The most important difference between leader is about his/her ability to inspire others. Leader inspires others with confidence, but good leader inspires them with confidence in themselves (motivate).*