



Editor : Harini Fajar Ningrum

KAJIAN ILMU **MANAJEMEN**

AFIF SYARIFUDIN YAHYA | NOVI SATRIA JATMIKO | AFNI NOORAINI
AGUS SUYATNO | SUPRAYITNO | YUAN BADRIANTO
DEDI JOKO HERMAWAN | D PURNOMO | GUSTIAN DJUANDA
SEPRIANTI EKA PUTRI | RIFA'ATUL MAFTUHAH
NUGROHO DJATI SATMOKO

BOOK CHAPTER

KAJIAN ILMU MANAJEMEN

UU No 28 tahun 2014 tentang Hak Cipta

Fungsi dan sifat hak cipta Pasal 4

Hak Cipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a merupakan hak eksklusif yang terdiri atas hak moral dan hak ekonomi.

Pembatasan Pelindungan Pasal 26

Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23, Pasal 24, dan Pasal 25 tidak berlaku terhadap:

- i Penggunaan kutipan singkat Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait untuk pelaporan peristiwa aktual yang ditujukan hanya untuk keperluan penyediaan informasi aktual;
- ii Penggandaan Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait hanya untuk kepentingan penelitian ilmu pengetahuan;
- iii Penggandaan Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait hanya untuk keperluan pengajaran, kecuali pertunjukan dan Fonogram yang telah dilakukan Pengumuman sebagai bahan ajar; dan
- iv Penggunaan untuk kepentingan pendidikan dan pengembangan ilmu pengetahuan yang memungkinkan suatu Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait dapat digunakan tanpa izin Pelaku Pertunjukan, Produser Fonogram, atau Lembaga Penyiaran.

Sanksi Pelanggaran Pasal 113

1. Setiap Orang yang dengan tanpa hak melakukan pelanggaran hak ekonomi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf i untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp100.000.000 (seratus juta rupiah).
2. Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf c, huruf d, huruf f, dan/atau huruf h untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 3 (tiga) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).

KAJIAN ILMU MANAJEMEN

Afif Syarifudin Yahya
Novi Satria Jatmiko
Afni Nooraini
Agus Suyatno
Suprayitno
Yuan Badrianto
Dedi Joko Hermawan
D Purnomo
Gustian Djuanda
Seprianti Eka Putri
Rifa'atul Maftuhah
Nugroho Djati Satmoko

Editor:
Harini Fajar Ningrum

Penerbit



CV. MEDIA SAINS INDONESIA
Melong Asih Regency B40 - Cijerah
Kota Bandung - Jawa Barat
www.penerbit.medsan.co.id

Anggota IKAPI
No. 370/JBA/2020

KAJIAN ILMU MANAJEMEN

Afif Syarifudin Yahya
Novi Satria Jatmiko
Afni Nooraini
Agus Suyatno
Suprayitno
Yuan Badrianto
Dedi Joko Hermawan
D Purnomo
Gustian Djuanda
Seprianti Eka Putri
Rifa'atul Maftuhah
Nugroho Djati Satmoko

Editor :

Harini Fajar Ningrum

Tata Letak :

Mega Restiana Zendrato

Desain Cover :

Rintho R. Rerung

Ukuran :

A5 Unesco: 15,5 x 23 cm

Halaman :

vi, 249

ISBN :

978-623-362-092-5

Terbit Pada :

September 2021

Hak Cipta 2021 @ Media Sains Indonesia dan Penulis

Hak cipta dilindungi Undang-Undang. Dilarang keras menerjemahkan, memfotokopi, atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini tanpa izin tertulis dari Penerbit atau Penulis.

PENERBIT MEDIA SAINS INDONESIA

(CV. MEDIA SAINS INDONESIA)

Melong Asih Regency B40 - Cijerah

Kota Bandung - Jawa Barat

www.penerbit.medsan.co.id

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT, karena atas limpahan ramah dan karunia-Nya, sehingga buku ini selesai disusun dan berhasil diterbitkan. Kehadiran Buku *Kajian Ilmu Manajemen* ini disusun oleh para akademisi dan praktisi dalam bentuk buku kolaborasi. Walaupun masih jauh dari kesempurnaan, tetapi kami mengharapkan buku ini dapat menjadi referensi atau bahan bacaan dalam menambah khasanah keilmuan khususnya mengenai Ilmu Manajemen.

Sistematika penulisan buku ini diuraikan dalam dua belas bab yang memuat tentang Manajemen: Sebuah Pengantar, Sejarah Ilmu Manajemen, Lingkungan Manajemen, Pengorganisasian dalam Manajemen, Motivasi, Komunikasi, Kepemimpinan, Monitoring dan Evaluasi, Manajemen Fungsional dalam bidang Keuangan, Pemasaran, SDM serta Operasi dan Produksi.

Ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada seluruh pihak yang telah memberikan kontribusi dalam seluruh rangkaian penyusunan sampai penerbitan buku ini. Secara khusus, terima kasih kepada Media Sains Indonesia sebagai inisiator *book chapter* ini. Buku ini tentunya masih banyak kekurangan dan keterbatasan, saran dari pembaca sekalian sangat berarti demi perbaikan karya selanjutnya. Akhir kata, semoga buku ini bermanfaat bagi para pembaca.

September, 2021

Editor

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
1 MANAJEMEN: SEBUAH PENGANTAR.....	1
Pengantar	1
Fokus Manajemen	4
Unsur Manajemen	5
Fungsi Manajemen	6
Manajemen Organisasi	19
2 SEJARAH ILMU MANAJEMEN	29
Teori dan Sejarah Ilmu Manajemen	29
Sejarah Perkembangan Manajemen	30
Teori Manajemen Ilmiah (<i>Scientific Management Theory</i>).....	32
<i>Classical Organization Theory</i> (Manajemen Organisasi Klasik) atau Manajemen Operasional Modern	35
Aliran Perilaku (<i>Behavioral Scinces</i>)	37
Aliran Manajemen Modern	39
Manajemen Birokrasi.....	42
3 LINGKUNGAN MANAJEMEN.....	45
Hubungan Antara Manajemen dan Organisasi.....	45
Lingkungan Internal Organisasi.....	46
Lingkungan Eksternal Organisasi.....	49
Kepemimpinan Dalam Kegiatan Analisis Internal dan Eksternal Organisasi	55
Studi Kasus Analisis Kondisi Internal dan Analisis Kondisi Eksternal Organisasi.....	57

4	PENGGORGANISASIAN DALAM MANAJEMEN	69
	Pengertian Pengorganisasian	69
	Peranan Pengorganisasian	70
	Tahapan Pengorganisasian	71
	Tujuan Pengorganisasian	72
	Prinsip Pengorganisasian	73
	Tahapan Pengorganisasian	76
	Proses Fungsi Pengorganisasian	77
	Prosedur Dalam Proses Pengorganisasian	80
	Manfaat Fungsi Pengorganisasian	81
	Pengorganisasian sebagai Salah satu Fungsi Manajemen	82
5	MOTIVASI	85
	Pengertian Motivasi	85
	Motivasi kerja: Pendekatan Manajerial	87
	Teori-Teori Motivasi	91
	Teori Maslow : Hirarki Kebutuhan (<i>Needs Theory</i>) ..	92
	Teori Alderfer ERG	95
	Teori Herzberg Dwi Faktor	99
	Teori McClelland <i>Achievement</i>	104
	Teori Keadilan (<i>Equity</i>)	107
	Teori <i>Expectancy</i>	110
	Teori <i>Learning</i> dan Modifikasi Perilaku	115
6	KOMUNIKASI	123
	Definisi Komunikasi	123
	Bentuk Komunikasi	125
	Proses Komunikasi	128

	Komponen Dalam Komunikasi.....	130
	Fungsi dan Manfaat Komunikasi	133
7	KEPEMIMPINAN	139
	Pengertian Kepemimpinan	139
	Pemimpin dan Kepemimpinan	142
	Fungsi dan Peran Kepemimpinan	143
	Sifat – Sifat Kepemimpinan	147
	Gaya Kepemimpinan.....	149
8	MONITORING DAN EVALUASI	155
	Pengertian Monitoring dan Evaluasi	155
	Tujuan Monitoring dan Evaluasi.....	156
	Manfaat Monitoring dan Evaluasi	157
	Metode Monitoring dan Evaluasi.....	159
	Indikator Monitoring dan Evaluasi.....	162
	Laporan Monitoring dan Evaluasi	167
9	MANAJEMEN FUNGSIONAL: KEUANGAN.....	171
	Pendahuluan	171
	Pengertian Manajemen Keuangan	172
	Tujuan Perusahaan	173
	Hubungan Manajemen Keuangan Dengan Disiplin Ilmu Lain	174
	Fungsi Manajemen Keuangan	177
	Tujuan Manajemen Keuangan	179
	Kebijakan Manajemen Keuangan	181
	Penciptaan Kesejahteraan Maksimum	182
	Prinsip Manajemen Keuangan	183

10	MANAJEMEN FUNGSIONAL: PEMASARAN	191
	Pengertian Manajemen Pemasaran	191
	Konsep Manajemen Pemasaran Modern dan Kepuasan Pelanggan.....	192
	Organisasi Pemasaran Fungsional	192
	<i>The Marketing Function in Market-Oriented Firm</i>	193
	<i>The Central Elements and Processes of Business Organizations</i>	196
	<i>The Three Customer Connections</i>	197
11	MANAJEMEN FUNGSIONAL: SUMBER DAYA MANUSIA.....	205
	Perencanaan Sumber Daya Manusia	205
	Rekrutmen dan Seleksi.....	211
	Pelatihan dan Pengembangan SDM.....	217
12	MANAJEMEN FUNGSIONAL: OPERASI DAN PRODUKSI.....	231
	Pendahuluan	231
	Manajemen Fungsional.....	234
	Tiga Terminologi yang Berkaitan dengan Manajemen Operasi	235
	Evolusi Manajemen Operasi.....	237
	Ruang Manajemen Operasi	241

KEPEMIMPINAN

Dedi Joko Hermawan, S.E., M.M.

Universitas Panca Marga

Pengertian Kepemimpinan

Dalam organisasi tidak lepas dari istilah kepemimpinan dan selalu menjadi perbincangan serta bahan diskusi oleh banyak pihak baik dari kalangan akademisi maupun kalangan praktisi, bahkan istilah kepemimpinan dianggap sebagai ujung tombak dari sebuah organisasi dan memandang kegagalan sebuah organisasi akibat dari kegagalan suatu kepemimpinan. Berbagai variasi definisi kepemimpinan banyak dikemukakan oleh para ahli. Tidak sedikit literatur yang membahas topik kepemimpinan dengan penekanan yang bervariasi sesuai versi masing-masing seperti yang ditemukan dalam kajian tentang ilmu manajemen, sumber daya manusia, dan keorganisasian. Hal tersebut menggambarkan belum adanya kesepakatan mengenai apa itu sejatinya kepemimpinan, sehingga tidak jarang para manajerial dan peneliti kebingungan dalam menentukan teori manakah yang cocok sebagai pedoman/acuan.

Kepemimpinan dapat berlaku pada setiap situasi baik dilingkungan keluarga maupun masyarakat, artinya kepemimpinan tidak hanya berlaku atau terbatas pada lingkungan organisasi atau instansi tertentu karena kepemimpinan merupakan perilaku mempengaruhi orang lain baik individu maupun kelompok. Beberapa ahli

mengemukakan definisi kepemimpinan ialah sebagai berikut:

Menurut Rivai (2012) menyatakan bahwa: “Kepemimpinan adalah kemampuan dari seorang pemimpin untuk memicu perasaan positif dalam diri orang lain atau kelompok yang dipimpinnya dan mempengaruhinya untuk menggapai tujuan yang diinginkan.

Robbins dan Coulter (2012) menjelaskan bahwa: *“leadership is what leaders do. It’s proces of leading a group and influencing that group to achiev it’s goals”* “Kepemimpinan adalah apa yang dilakukan oleh pemimpin. Itu merupakan proses memimpin suatu kelompok dan mempengaruhi dengan harapan untuk mencapai tujuan”

Amirullah (2015) mendefinisikan kepemimpinan ialah seseorang yang memiliki kewenangan dalam memberikan tugas, mempunyai pengaruh atau mampu membujuk orang lain dengan sistem kerjasama dan menjalin hubungan yang baik guna tercapainya sasaran atau tujuan yang ditetapkan.

Handoko (2012) merumuskan ada tiga implikasi penting dari definisi kepemimpinan:

1. Kepemimpinan menyangkut orang lain, bawahan atau pengikut. Kepemimpinan tidak akan berkualitas jika bawahan tidak bersedia mengikuti arahan dari pemimpin. Kesiediaan bawahan dalam mengikuti arahan pemimpin merupakan bentuk dukungan yang dapat mempermudah jalannya proses kepemimpinan.
2. Kepemimpinan berkaitan dengan pembagian kekuasaan yang terdapat ketimpangan antara para pemimpin dengan anggota kelompok. Dimana hal ini

pemimpin memiliki wewenang dalam memberikan pengarahan secara langsung di berbagai kegiatan para anggota kelompok, sedangkan para anggota kelompok tidak dapat mengarahkan secara langsung pada kegiatan-kegiatan pemimpin, namun dapat juga dilakukan secara tidak langsung.

3. Tidak hanya memberikan pengarahan kepada bawahan, pemimpin juga dapat memanfaatkan pengaruhnya. Artinya pemimpin tidak hanya dapat memberikan instruksi langsung kepada bawahan mengenai apa yang harus dilakukan, akan tetapi pemimpin juga dapat mempengaruhi bawahan dalam menentukan cara yang tepat dalam menyelesaikan pekerjaan yang diperintahkan

Menurut Cholil (2015) menerangkan bahwa kepemimpinan adalah seni dan kemampuan pihak tertentu dalam mempengaruhi pihak yang lain dengan memanfaatkan potensi sumber daya yang dimiliki sesuai keahlian masing-masing bawahan, mengambil peluang yang ditawarkan dengan maksud mewujudkan efektivitas dan efisiensi tujuan organisasi. Dalam kesimpulan ini terdapat beberapa aspek yaitu:

1. Seni, menggambarkan tuntutan kreativitas yang tinggi dan menciptakan sesuatu yang baru dengan kreasi yang unik dan menarik sehingga menampilkan keindahan yang dapat disukai serta memberikan kenyamanan pada orang lain.
2. Ilmu, menerangkan kewajiban memperluas pengetahuan seiring perkembangan teknologi dan perubahan lingkungan, merumuskan strategi dengan bijaksana pada organisasi yang dipimpin.
3. Memperluas potensi sumber daya organisasi, mengisyaratkan menjadi teknisi bagi sumber daya yang dimiliki seperti mengubah mereka yang lamban

menjadi lincah, mengubah mereka yang penakut menjadi pemberani, mengubah sumber daya yang terbengkalai menjadi berfungsi, mengubah mereka yang malas menjadi rajin, mengubah mereka yang jahat menjadi baik, mengubah mereka yang benci menjadi mencintai.

4. Mengidentifikasi, menuntut untuk cerdas dalam menangkap peluang dengan memberdayakan potensi organisasi yang dikemas menggunakan ide kreatif.

Dengan demikian, kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam memotivasi dan mempengaruhi orang lain atau kelompok untuk bekerjasama dan produktif mencapai prestasi yang sesuai dengan visi, misi, dan tujuan organisasi. Menjalankan kepemimpinan berdasarkan identifikasi, pemanfaatan sumber daya yang dimiliki, pengetahuan, kreativitas yang dikemas secara unik sesuai dengan potensi dan seni masing-masing pemimpin.

Pemimpin dan Kepemimpinan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) pemimpin mempunyai makna “orang yang memimpin“, sedangkan kepemimpinan mempunyai makna “cara memimpin“ Haryono (2015) mendefinisikan pemimpin dan kepemimpinan melalui beberapa pendekatan yaitu:

1. Pendekatan berdasarkan karakteristik pribadi. Pendekatan ini lebih menekankan kepada ciri-ciri dari sang pemimpin. Pendekatan ini menggunakan asumsi bahwa ada ciri-ciri khusus yang dimiliki oleh seorang pemimpin dan tidak dimiliki oleh orang lain terutama yang bukan pemimpin. Artinya pendekatan ini lebih menekankan bahwa tidak semua orang mempunyai kemampuan menjadi pemimpin, kemampuan tersebut terbentuk secara alamiah bahkan dapat diasumsikan bahwa kemampuan tersebut anugerah

yang diberikan oleh tuhan karena orang-orang tertentu memang dilahirkan untuk menjadi seorang pemimpin.

2. Pendekatan berdasarkan perilaku. Pendekatan ini lebih berfokus pada aspek psikologi kepemimpinan kelompok. Dimana menekankan pada interaksi sosial dan keteladanan seorang pemimpin sehingga dapat dijadikan panutan bagi bawahannya.
3. Pendekatan berdasarkan kekuasaan-pengaruh. pendekatan ini lebih berfokus pada bagaimana proses kepemimpinan dalam mempengaruhi antara para pemimpin dan kelompoknya.
4. Pendekatan situasional. Pendekatan ini menekankan pada perubahan-perubahan yang terjadi dalam organisasi dimana aplikatif ilmu manajemen bergantung pada tujuan yang ingin dicapai dan karakteristik situasi yang sedang dihadapi. Hal tersebut dikarenakan manajemen ilmiah tidak selalu bisa diterapkan pada seluruh situasi, namun perlu analisa kuantitatif untuk penerapan strategi manajemen dalam pemecahan masalah yang lebih efektif.

Oleh sebab itu pemimpin dan kepemimpinan merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan, dimana ada pemimpin pasti ada kepemimpinan, begitu pula sebaliknya dimana ada kepemimpinan pasti ada pemimpin. Pemimpin adalah sosok dari individu manusia itu sendiri, sedangkan kepemimpinan adalah sifat, karakteristik, dan gaya yang melekat pada diri seorang pemimpin.

Fungsi dan Peran Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan sangat penting peranannya dalam mencapai tujuan organisasi, karena fungsi kepemimpinan

berhubungan langsung dengan situasi internal organisasi atau kelompok, dimana peranan fungsi kepemimpinan sebagai pengarah dalam mengerjakan tugas – tugas pokok kelompok organisasi yang dijabarkan melalui kebijakan seorang pemimpin dengan maksud menghasilkan kinerja yang lebih baik. Rivai (2012) membagi fungsi kepemimpinan menjadi lima yaitu:

1. Fungsi Instruktif

Pada fungsi ini seorang pemimpin sebagai komunikator dimana bentuk komunikasi yang digunakan adalah komunikasi satu arah. Pemimpin menentukan apa (jenis perintah), bagaimana (cara mengerjakan), bilamana (waktu pengerjaan, waktu pelaksanaan dan waktu pelaporan hasil pekerjaan), dan dimana (tempat atau lokasi mengerjakan perintah) supaya terwujud hasil keputusan yang efektif. Sehingga secara garis besar fungsi instruktif dapat disimpulkan bahwa orang yang di pimpin atau bawahan hanyalah bertugas melaksanakan perintah pimpinan.

2. Fungsi Konsultatif

Fungsi konsultatif dapat disebut sebagai bentuk komunikasi dua arah. Pemimpin menggunakan fungsi ini jika dalam pengambilan keputusan membutuhkan konsultasi, pendapat, dan masukan dari bawahan atau orang yang di pimpinnya sebagai bahan pertimbangan.

3. Fungsi Partisipatif

Dalam menjalankan fungsi ini pimpinan memberikan motivasi dan berusaha mendorong bawahannya lebih berperan aktif, baik dalam perencanaan, pengambilan keputusan, maupun aplikatifnya. Pemimpin memberikan kesempatan yang sama pada setiap

kelompok untuk berpartisipasi dalam melaksanakan pekerjaan yang di amanahkan sesuai tupoksi dan bidang masing-masing.

4. Fungsi Delegasi

Pelaksanaan fungsi ini dilakukan dengan cara pelimpahan wewenang dalam pengambilan keputusan. Maksudnya adalah pemimpin memberikan kepercayaan kepada orang yang dipercaya untuk diberikan pelimpahan wewenang dalam pengambilan keputusan dan dilaksanakan dengan penuh tanggungjawab. Orang yang dipercaya harus diyakini memiliki prinsip dan persepsi yang sama dengan pemimpin. Fungsi ini digunakan pada saat terjadinya kemajuan dan perkembangan kelompok yang tidak memungkinkan ditangani sendiri oleh pimpinan.

5. Fungsi Pengendalian

Fungsi ini memiliki maksud bahwa kepemimpinan yang berjalan dengan baik dan sukses adalah pemimpin yang mampu berkoordinasi, mengatur, dan mengarahkan secara efektif seluruh anggotanya dengan harapan tercapainya tujuan secara maksimal. Harapan tersebut dapat terwujud melalui aktivitas pembimbingan, pengarahan, dan pengawasan.

Peran dari seorang pemimpin adalah berusaha membawa organisasinya mencapai tujuan yang diharapkan dengan cara mengoptimalkan kerjasama dan hubungan yang baik. Menurut Sutrisno (2013) mengemukakan peran kepemimpinan sebagai berikut:

1. Peran Interpersonal

Peran interpersonal dibagi menjadi tiga yaitu:

- a. Peran yang senantiasa berinteraksi dengan bawahan baik dilingkungan organisasi maupun

diluar lingkungan organisasi sebagai simbol atau bentuk keberadaan organisasi.

- b. Peran sebagai pemimpin yang memiliki tanggung jawab memberikan motivasi dan arahan terhadap anggota kelompok atau bawahan.
- c. Peran sebagai penghubung dimana seorang pemimpin secara khusus harus memberikan perhatian lebih kepada bawahannya.

2. Peran Informasional

Peran informasional dibagi menjadi tiga yaitu:

- a. Seorang pemimpin sebagai pemantau peredaran informasi baik yang berasal dari dalam maupun luar organisasi.
 - b. Sebagai pembimbing atau pemandu informasi.
 - c. Peran sebagai juru bicara organisasi
- ## 3. Peran Pengambil Keputusan

Peran pengambil keputusan dibagi menjadi tiga yaitu:

- a. Sebagai *entrepreneur* dengan harapan mampu menganalisis secara konsisten peluang yang hadir dari berbagai situasi yang dihadapi organisasi.
- b. Sebagai peredam gangguan dengan kesediaan menjadi pemikul beban dan tanggung jawab untuk mengambil tindakan evaluasi dan koreksi ketika organisasi mendapat gangguan.
- c. Sebagai pembagi sumber daya manusia dengan kewenangan yang dimiliki dapat menempatkan orang pada posisi yang sesuai dengan kompetensinya serta mempromosikan karyawan yang produktif dan berprestasi.

Sifat – Sifat Kepemimpinan

Teori sifat yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2007) tidak digunakan untuk memprediksi keberhasilan atau kegagalan dari seorang pemimpin. Namun digunakan sebagai landasan dalam menentukan karakteristik seseorang yang dipandang tepat menduduki suatu jabatan formal dalam suatu organisasi atau kelompok yang membutuhkan sosok pemimpin.

Sifat – sifat seorang pemimpin yang baik menurut Clark (2007) ialah sebagai berikut:

1. Jujur. pemimpin yang baik akan menjalankan tanggung jawabnya dengan penuh ketulusan, memiliki integritas, dan selalu menunjukkan transparansi disetiap tindakannya.
2. Kompeten. pemimpin harus bertindak berdasarkan prinsip moral dan pemikiran yang logis, tidak mengedepankan visi individu dan emosi dalam pengambilan keputusan, namun harus sesuai dengan kepentingan organisasi.
3. Memiliki pandangan kedepan dan menetapkan tujuan. Pemikiran seorang pemimpin dalam menetapkan tujuan harus tertanam sebuah konsep bahwa tujuan tersebut hanya milik organisasi atau kelompok, bukan milik pribadi. Pemimpin harus peka dan sadar tentang apa yang diinginkan organisasi serta bagaimana cara mewujudkan keinginan tersebut. Tentunya perlu skala prioritas berdasarkan nilai dasarnya.
4. Memberi inspirasi. Dalam menjalankan tugas sebagai seorang pemimpin, pemimpin harus menampakkan rasa percaya diri yang tinggi, ketahanan fisik, ketahanan mental, dan ketahanan spiritual. Dengan demikian, secara tidak langsung bawahan akan

termotivasi dan mencontoh untuk meraih capaian kinerja yang lebih baik lagi.

5. Cerdas. Pemimpin yang produktif dan efektif harus memiliki kecerdasan dan pengetahuan yang cukup tinggi, dalam diri seorang pemimpin harus mempunyai kemauan untuk mengasah dan mengembangkan pengetahuannya seperti belajar, membaca, dan mencari tugas – tugas yang menguji pengetahuannya.
6. Bersikap adil. Seorang pemimpin tidak boleh membeda-bedakan setiap individu bawahannya, harus memperlakukan semua bawahan sama, baik yang memiliki hubungan dekat maupun tidak. Pemimpin harus memiliki rasa empati dan peka terhadap perasaan, nilai, minat serta keberadaan orang lain. Bukan berdasarkan *like and dislike*.
7. Berpikiran luas. Seorang pemimpin yang baik harus sadar dengan keberagaman dan perbedaan dilingkungan organisasinya, baik dari perbedaan kepribadian maupun perbedaan pendapat dan pemimpin harus mau menerima perbedaan tersebut.
8. Berani. Seorang pemimpin harus berani menghadapi permasalahan-permasalahan yang dihadapi, namun tetap fokus pada arah untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin yang efektif tidak terus-terusan mengurus permasalahan yang jelas-jelas sulit untuk diatasi, tapi harus memiliki keberanian untuk mengubah pola kebijakan dalam upaya mempercepat mengatasi permasalahan. Seorang pemimpin yang baik berani mempertanggungjawabkan segala bentuk perbuatannya.
9. Tegas. Seorang pemimpin bisa gagal dalam menjalankan kepemimpinannya apabila tidak tegas dalam pengambilan keputusan pada saat yang tepat.

Jika keputusan diyakini benar pada waktu yang tepat maka segera ambil keputusan tanpa ada keraguan.

Pada dasarnya seorang pemimpin memiliki sifat yang sama, namun berbeda dalam penerapannya sesuai dengan karakteristik dan kualitas pemimpin tersebut. Pemimpin yang baik seharusnya menerapkan sifat-sifat diatas supaya menghasilkan kepemimpinan yang sehat. Namun faktanya masih ada beberapa pemimpin yang tidak jujur, adil, tegas, dan lain sebagainya. Kejujuran, keadilan, kompetensi, kecerdasan, keterbukaan, dan sifat lainnya menjadi salah satu faktor pemimpin tersebut dikatakan baik atau tidak, serta dapat membangun asumsi kepemimpinan yang sehat atau tidak.

Gaya Kepemimpinan

Tipe kepemimpinan mempunyai arti sebagai pola, bentuk dan jenis kepemimpinan. Yang mana gaya kepemimpinan sebagai pendukung dalam implementasi perilaku seorang pemimpin. Sedangkan gaya kepemimpinan merupakan cara atau perilaku yang dipilih seorang pemimpin untuk digunakan dalam mempengaruhi sikap, pikiran, perasaan dan perilaku anggota kelompok atau organisasi yang dipimpinya. Rivai (2012) mengemukakan jenis – jenis gaya kepemimpinan terdiri dari:

1. Kepemimpinan Kharismatik

Kepemimpinan kharismatik memiliki aura, daya tarik, kekuatan energy dan kewibawaan luar biasa yang terpancar secara alami dari dalam diri seorang pemimpin. Hal tersebut menciptakan pengaruh yang luar biasa terhadap orang lain sehingga memungkinkan pemimpin tersebut disegani dan mempunyai pengikut dengan jumlah yang besar. Pemimpin kharismatik mempunyai pendirian, banyak inspirasi, keberanian dan berpegang teguh pada keyakinan diri sendiri.

2. Kepemimpinan Paternalistis dan Maternalistis

Kepemimpinan paternalistis dipenuhi oleh sikap kebapakan, dimana perannya sebagai pengayom, pelindung, dan penolong bagi anggota organisasi atau kelompok yang dipimpinnya. Sikap tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

- a. Pemimpin memperlakukan bawahannya seperti anak sendiri yang perlu dikembangkan, bawahan dianggap sebagai orang yang belum dewasa dan tidak tahu apa – apa.
- b. Over Protective. Maksudnya adalah sikap pemimpin terlalu melindungi bawahannya.
- c. Bawahan jarang diberikan kesempatan untuk mengambil keputusan sendiri.
- d. Inisiatif dari bawahan terbatas, atau bawahan hampir tidak pernah memiliki kesempatan berinisiatif.
- e. Kreativitas terbatas. Artinya bawahan atau kelompok yang dipimpinnya hampir tidak pernah diberikan kesempatan untuk mengembangkan imajinasinya dan mengimplementasikan kreativitasnya.
- f. Memiliki sikap maha tahu dan maha benar.

Sedangkan kepemimpinan maternalistis hampir sama dengan paternalistis, namun maternalistis lebih menonjolkan sikap *over ptotective* dan disertai dengan kasih sayang yang terlalu berlebihan.

3. Kepemimpinan Meliteristis

Kepemimpinan meliteristis cenderung menerapkan sistem perintah atau sistem komando dalam kepemimpinannya. Dimana sistem tersebut cenderung menonjolkan sikap otoriter, sangat keras,

kaku dan kurang bijaksana. Pemimpin menuntut bawahan harus disiplin dan tidak menghendaki kritik maupun saran dari bawahannya.

4. Kepemimpinan Otokratis

Kepemimpinan otokratis berlandaskan pada kekuasaan, menuntut bawahan secara mutlak harus patuh pada pimpinan. Dalam menetapkan kebijakan dilakukan sendiri oleh pemimpin tanpa berdiskusi dengan bawahannya. Informasi mengenai rencana dan tindakan yang perlu dilakukan tidak pernah disampaikan secara mendetail kepada bawahan. Pemberian pujian dan kritikan terhadap bawahan berdasarkan pertimbangan pribadi dari seorang pemimpin.

5. Kepemimpinan *Laissez Faire*

Gaya kepemimpinan ini praktis tidak ada kontribusi sedikitpun dari seorang pemimpin atau dengan kata lain pemimpin tidak memimpin. Organisasi dibiarkan terbengkalai dan tidak peduli atas perilaku setiap orang atau kelompok bertindak semaunya.

6. Kepemimpinan Populistik

Kepemimpinan ini masih memegang erat nilai – nilai dan prinsip masyarakat yang tradisional, tidak percaya terhadap dukungan kekuatan dan bantuan hutang dari bangsa asing. Menciptakan kembali sikap nasionalisme merupakan prioritas dari kepemimpinan populistik.

7. Kepemimpinan Administratif atau Eksekutif

Kepemimpinan administratif adalah kepemimpinan yang memiliki kemampuan dalam mengerjakan tugas-tugas dan mengelola administrasi secara efektif. Jajaran pemimpinnya adalah para administrator-administrator dan teknokrat yang sanggup

menggerakkan dinamika modernisasi dan pembangunan. Oleh sebab itu didalam pemerintahan dapat menciptakan sistem birokrasi dan administrasi yang efektif dan efisien.

8. Kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan demokratis menampakkan sikap terbuka, bersedia menerima kritik dan saran dari bawahannya serta menghargai potensi yang dimiliki setiap individu, bahkan tidak segan mengakui keahlian para spesialis dibidangnya masing-masing. Pemimpin menjalin kerjasama yang baik dan melibatkan bawahan untuk koordinasi dalam merumuskan suatu keputusan. Kekuatan dari kepemimpinan demokratis terletak pada anggota kelompok yang berperan aktif, bukan terletak pada pemimpinnya.

Daftar Pustaka

- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Cholil, Muhammad. (2015). *Kepemimpinan, Teori dan Implikasi*. Surakarta: Penerbitan dan Pencetakan UNS.
- Clark, Donald. (2007). *Kepemimpinan, Karakter dan Sifat*. Jakarta: PT. Bhuana Ilmu Populer.
- Handoko, T. Hani. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFPE.
- Haryono, Siswoyo. (2015). *Intisari Teori Kepemimpinan*. Bekasi: PT. Intermedia Personalia Utama.
- KBBI. (2021). *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*. Aplikasi Android: Diakses 26 Agustus 2021.
- Rivai, Veithzal. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. & Coulter. M. (2012). *Management, Eleventh Edition*. United States of America: Pearson Education Limited.
- Robbins, S. P. & Judge. (2007). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sutrisno, Edy. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kelima*. Yogyakarta: Prenada Media.

Profil Penulis



Dedi Joko Hermawan, S.E., M.M. Penulis lahir pada tanggal 13 Desember 1992 di Kabupaten Sumenep Jawa Timur. Penulis menyelesaikan pendidikan S1 di Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang pada tahun 2014 dan memperoleh gelar S.E. Saat menempuh pendidikan Strata 1, penulis aktif mengikuti kegiatan organisasi baik intra maupun ekstra kampus, dan sempat diamanahkan menjadi Dewan Penasehat di Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Pencak Silat Pagar Nusa Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang Periode 2012/2013. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan pascasarjana dan memilih Program Studi Magister Manajemen dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Universitas Sebelas Maret (UNS) Surakarta dan dinyatakan lulus pada bulan Februari tahun 2017 dengan memperoleh gelar M.M. mulai tahun 2017 hingga sekarang penulis menjadi dosen tetap pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Panca Marga Probolinggo. Sebagai dosen profesional, penulis aktif melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi seperti Pengajaran, Penelitian, dan Pengabdian.

Email Penulis: dedijoko@upm.ac.id

- 1 MANAJEMEN: SEBUAH PENGANTAR
Afif Syarifudin Yahya
- 2 SEJARAH ILMU MANAJEMEN
Novi Satria Jatmiko
- 3 LINGKUNGAN MANAJEMEN
Afni Nooraini
- 4 PENGORGANISASIAN DALAM MANAJEMEN
Agus Suyatno
- 5 MOTIVASI
Suprayitno
- 6 KOMUNIKASI
Yuan Badrianto
- 7 KEPEMIMPINAN
Dedi Joko Hermawan
- 8 MONITORING DAN EVALUASI
D Purnomo
- 9 MANAJEMEN FUNGSIONAL: KEUANGAN
Gustian Djuanda
- 10 MANAJEMEN FUNGSIONAL: PEMASARAN
Seprianti Eka Putri
- 11 MANAJEMEN FUNGSIONAL: SUMBER DAYA MANUSIA
Rifa'atul Maftuhah
- 12 MANAJEMEN FUNGSIONAL: OPERASI DAN PRODUKSI
Nugroho Djati Satmoko

Editor :

Harini Fajar Ningrum

Untuk akses **Buku Digital**,
Scan **QR CODE**



Media Sains Indonesia
Melong Asih Regency B.40, Cijerah
Kota Bandung - Jawa Barat
Email : penerbit@medsan.co.id
Website : www.medsan.co.id



ISBN 978-623-362-092-5 (PDF)



9 786233 620925