



# **KEPEMIMPINAN**

**Dr. Sjaifurrachman, S.H., C.N., M.H**

---

Kepemimpinan adalah proses mengarahkan orang dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang berhubungan dengan tugas dari anggota-anggota kelompok.

**KEPEMIMPINAN *(LEADERSHIP)***

---

# Sumber – sumber kekuasaan yang diperoleh/didapatkan oleh seorang pemimpin

## 1. Kepakaran (*Expert Power*)

→ Orang-orang yang memiliki kemampuan menciptakan atau kreatifitas serta memiliki prakarsa (inisiatif) yang tinggi, mereka dapat memupuk dan mengembangkan kemampuannya sehingga dapat menciptakan suatu usaha yang dipimpinnya sendiri secara baik.

→ sumber kepakaran bisa dari bakat atau pendidikan tertentu

## 2. Paksaan (*Forced Power*)

→ Melalui penunjukan ataupun kekuasaan seseorang artinya seseorang dapat menjadi pemimpin karena ditunjuk oleh orang lain yang lebih tinggi kedudukannya dalam instansi yang bersangkutan.

---

### 3. Balasan (*Reward Power*)

→ Menunjuk seseorang untuk menjadi pemimpin atas dasar kontribusi yang sudah diberikan

### 4. Legitimasi (*Legitimate Power*)

→ Melalui pemilihan orang banyak Biasanya hal ini terjadi di dalam organisasi-organisasi politik, serikat pekerja, organisasi kesenian, olahraga, dan sebagainya.

→ Lazimnya pemimpin yang dipilih orang banyak ini bertugas dalam jangka waktu yang terbatas: dua tahun, tiga tahun, dan seterusnya.

### 5. Referensi (*Refference Power*)


→ Melalui rekomendasi dari orang yang memiliki kewenangan dan kekuasaan yang lebih tinggi

---


# Tipe Kepemimpinan

Beberapa tipe kepemimpinan :

1. Kepemimpinan Pribadi : pemimpin secara langsung mengadakan kontak dengan bawahan.
    - Kelebihan → hasil kerja dan hal yang bersifat kecil langsung diketahui oleh pimpinan dan biasanya pemimpin ini menginginkan untuk mengetahui segala hal sampai detail.
    - Kekurangan → Dalam hal ini **mudah timbul kepemimpinan yang sentralistis yang kurang memperhatikan hierarki atau pendelegasian wewenang dan tanggung jawab**. Akibatnya jika ada pekerjaan yang gagal, banyak pihak tidak mau ikut bertanggung jawab.
-

- 
2. Kepemimpinan Non-Pribadi : pimpinan tidak mengadakan kontak langsung dengan bawahan, melainkan melalui saluran jenjang hirarki yang sudah ada.
- Kelebihan → Dengan demikian masing-masing bagian lebih merasa bertanggung jawab.
  - Kekurangan → kemungkinan **pekerjaan dan keputusan berjalan lambat**, karena segala sesuatu harus diputuskan melalui tingkatan-tingkatan hirarki yang panjang.
-

3. Kepemimpinan Otoriter : pemimpin menganggap bahwa kepemimpinan **adalah hak pribadinya sehingga ia tidak perlu berkonsultasi dengan orang lain dan tidak boleh ada orang lain yang turut campur.**
- Kekurangan → Kepemimpinan semacam ini sering dianggap berbahaya dan banyak mengandung resiko.
-

- 
4. Kepemimpinan Demokratis : pemimpin selalu bersedia menerima dan menghargai saran-saran, pendapat, dan nasehat dari staf dan bawahan, melalui forum musyawarah untuk mencapai kata sepakat.
-



5. Kepemimpinan Kebapakan : pemimpin bertindak sebagai ayah kepada anak-anaknya: mendidik, mengasuh, mengajar, membimbing, dan menasehati.
- Pada dasarnya kepemimpinan semacam ini baik, tetapi kelemahannya tidak memberikan kesempatan kepada bawahan untuk tumbuh menjadi dewasa dan lebih bertanggung jawab.
-

6. Kepemimpinan Karismatis : pemimpin memiliki daya tarik yang amat kuat. Seolah-olah dalam diri pemimpin tersebut terdapat kekuatan yang luar biasa, sehingga dalam waktu singkat dapat menggerakkan banyak pengikut.

Kepemimpinan tipe ini adalah baik selama pemimpin berpegang teguh kepada moral yang tinggi dan hukum-hukum yang berlaku.

---

## Syarat yang harus dipenuhi oleh seorang pemimpin yang baik :

1. Kekuatan atau energi  
Seorang pemimpin harus **memiliki kekuatan lahiriah dan rokhaniah** sehingga mampu bekerja keras dan banyak berfikir untuk memecahkan masalah-masalah yang dihadapi.
  2. Penguasaan emosional  
Seorang pemimpin harus dapat menguasai **perasaannya dan tidak mudah marah dan putus asa.**
  3. Pengetahuan mengenai hubungan kemanusiaan  
Seorang pemimpin harus dapat membangun hubungan yang manusiawi dengan bawahannya dan orang-orang lain, sehingga mudah mendapatkan bantuan dalam setiap kesulitan yang dihadapinya.
-

4. Motivasi dan dorongan pribadi, yang akan mampu menimbulkan semangat, gairah, dan ketekunan dalam bekerja.
  5. Kecakapan berkomunikasi: kemampuan menyampaikan ide, pendapat serta keinginan dengan baik kepada orang lain, serta dapat dengan mudah mengambil intisari pembicaraan.
  6. Kecakapan mengajar pemimpin yang baik adalah guru yang mampu mengajar dan memberikan teladan dan petunjuk-petunjuk, menerangkan yang belum dengan gambaran jelas serta memperbaiki yang salah.
-

4. Kecakapan bergaul: dapat mengetahui sifat dan watak orang lain melalui pergaulan agar dengan mudah dapat memperoleh kesetiaan dan kepercayaan. Sebaiknya bawahan juga bersedia bekerja dengan senang hati dan sukarela untuk mencapai tujuan.
  5. Kemampuan teknis : kepemimpinan mengetahui azas dan tujuan organisasi. Mampu merencanakan, mengorganisasi, mendelegasikan wewenang, mengambil keputusan, mengawasi, dan lain-lain untuk tercapainya tujuan. Seorang pemimpin harus menguasai baik kemampuan managerial maupun kemampuan teknis dalam bidang usaha yang dipimpinnnya.
-

Tidak ada satu cara yang terbaik untuk mempengaruhi perilaku orang-orang.

Gaya kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang disesuaikan dengan tingkat kedewasaan (*maturity*) bawahan.

Kedewasaan bawahan terkait dengan dua hal, kematangan pekerjaan dan kematangan psikologis.

**Bagaimanakah gaya  
kepemimpinan yang efektif ?**

---

- Ing Ngarso Sung Tulodo (di depan memberi contoh)
- Ing Madyo mangun karso (di tengah memberikan memotivasi)
- Tut Wuri Handayani (di belakang memberi dorongan/support)

## **Gaya kepemimpinan versi Ki Hadjar Dewantara**

---

- Kenali dirimu sendiri
- Kenali situasi yang dihadapi
- Pilih gaya yang cocok dengan situasi tersebut
- Penuhi kebutuhan tugas
- Penuhi kebutuhan kelompok
- Penuhi kebutuhan individu

**Bila ingin memimpin, kenali 6 hal :**



- Dilahirkan untuk jadi pemimpin (Rosul/Nabi)
- Faktor keturunan (raja/ratu)
- Dipilih oleh kelompok, karena :
  - a. Kharismatik
  - b. Kaya
  - c. Sebelumnya telah menjadi pemimpin pada bagian kelompok itu
  - d. Memiliki pengetahuan, keterampilan yang lebih dari yang lain
  - e. Dapat dipercaya, jujur dsb.

**Kapan seseorang menjadi pemimpin?**

---

## C. Kepemimpinan

Pengelolaan universitas secara profesional dengan memperhatikan :

1. Berpegang pada prinsip dasar seorang guru yang diajarkan oleh Ki Hajar Dewantara “Ing ngarsa sung tuladha, Ing madya mangun karsa, tut wuri handayani” dimana pimpinan perguruan tinggi yang sekaligus dosen harus menjadi “*role model* (teladan)” bagi peserta didik dan lingkungan kerja dan “*motivating and leading*” memberi motivasi dan arahan kepada bawahan dan peserta didik
  2. Harus bersedia melimpahkan kewenangan kepada bawahan atas dasar rasa saling percaya “*trust*” untuk menumbuhkan inovasi dan melatih kemandirian, tetapi tetap memberikan rasa aman dalam menjalankan tugas
-

3. Peka terhadap permasalahan dan kebutuhan internal (dosen, tenaga kependidikan dan mahasiswa) dan kebutuhan eksternal (masyarakat) yang dinamis dalam arti :

a.Menciptakan trobosan, bukan menabrak;

b.Merajut bukan menjahit;

c.Memajukan: kedepan bukan kebelakang;

d.Memetik dawai, bukan memegang buku;

e.Cerdas bukan cerdik;

f.Memimpin kawan, bukan gerombolan;

g.Menemukan jalan keluar, bukan sibuk memilih topeng (pencitraan).

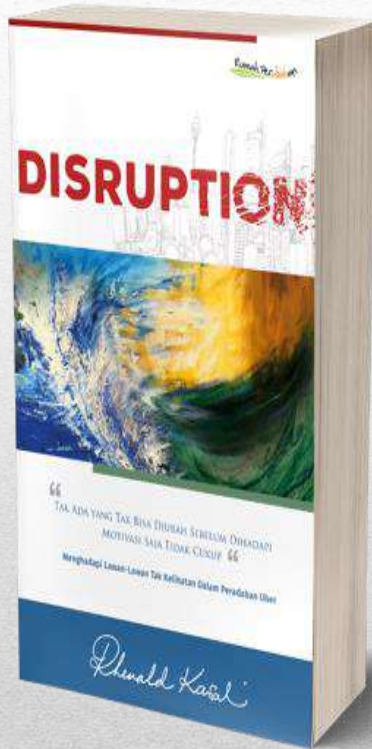
---



# **TANTANGAN MASYARAKAT SECARA UNIVERSAL**



# TANTANGAN (1) : ERA DISRUPSI



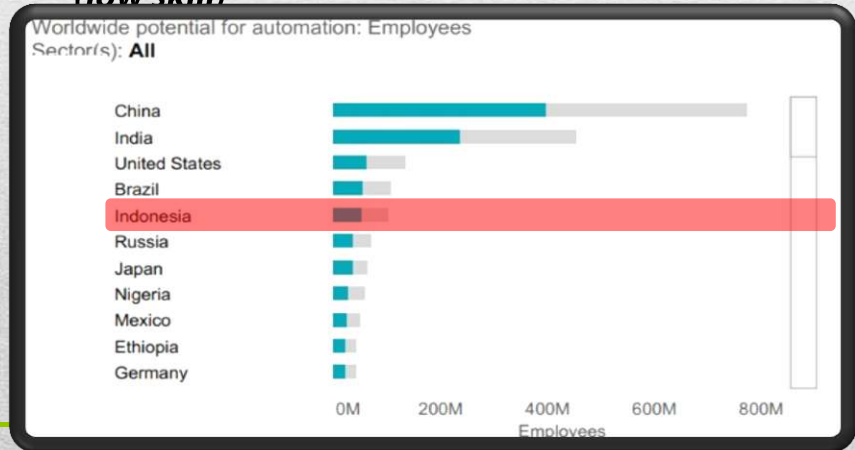
- ❑ Fenomena disrupsi datang seiring dengan perkembangan Revolusi Industri 4.0 didukung kemajuan Teknologi Informasi
- ❑ Fenomena ini membawa kita pada transisi revolusi Teknologi Informasi secara fundamental.
- ❑ Fenomena ini juga akan mengubah cara hidup, bekerja, dan relasi organisasi.



# TANTANGAN (2) : ERA OTOMATISASI



- ❑ Tenaga kerja di Indonesia menduduki urutan kelima (52%) setelah China , India, Amerika Serikat dan Brazil yang berpotensi diotomatisasi.
- ❑ Total potensi tenaga manusia di indonesia yang akan diotomatisasi berjumlah 52,2 juta.
- ❑ Potensi pekerjaan baru (*high skill*) bisa mencapai 3 kali lipat dari pekerjaan yang hilang (*low skill*)





# TANTANGAN (3) : BONUS DEMOGRAFI



DUA hal yang menjadi tantangan untuk peningkatan daya saing indonesia:

1. Perubahan demografi
2. Perkembangan teknologi informasi



# TANTANGAN (4) : INDEKS KEPUASAN MASYARAKAT



## PELAYANAN PUBLIK



- Seperti Deret Hitung
- Sudah Sesuai SOP



## EKSPEKTASI PUBLIK



- Seperti Deret Ukur
- Selalu Berharap Lebih

Teknologi Informasi dapat membantu agar Pelayanan Publik Sesuai dengan Ekspektasi Publik





## TANTANGAN (5) : SENANG MENCARI JALAN PINTAS



- Orang ingin menjadi kaya tapi dengan cara yang cepat, maka ia pun berani melakukan segala cara untuk menjadi kaya, termasuk korupsi.
- Perbuatan tersebut dapat dikategorikan kedalam Perbuatan Melawan Hukum yang memiliki konsekuensi hukum baik perdata maupun pidana.



## TANTANGAN (6) : BEKERJA TANPA PERENCANAAN



- ❑ Pekerjaan terkesan asal jadi tanpa memikirkan kualitas.
- ❑ Selain disebabkan oleh tidak adanya perencanaan yang baik, hal ini juga bisa terjadi karena tidak adanya rasa kesadaran diri (*self awareness*) dan rasa pertanggungjawaban diri (*self accountability*) terhadap institusi tempat ia bekerja



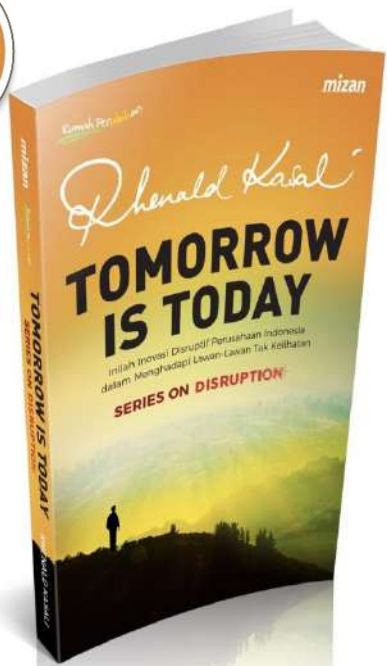
# TUJUH PRINSIP BEKERJA





# PRINSIP (1): TOMORROW IS TODAY

1



- Bekerja dengan prinsip *YESTERDAY IS TODAY* merupakan suatu kegagalan dan kerugian besar bagi institusi.
- Bekerja dengan prinsip *TODAY IS TODAY* tidak lagi relevan dan akan kalah dalam persaingan.
- Di era modern ini, kita perlu bekerja dengan menghadirkan prinsip *TOMORROW IS TODAY*.



2



Ubah Pola Pikir  
dari DILAYANI  
menjadi  
MELAYANI



- Prinsip melayani adalah meletakkan kepentingan **PRIBADI** di bawah kepentingan **PUBLIK**
- Lelah karena bekerja keras dapat menjadi **PAHALA** jika niat bekerja semata-mata untuk **BERIBADAH** kepada Allah



# PRINSIP (4) : ANDA ADALAH *ROLE MODEL*

4

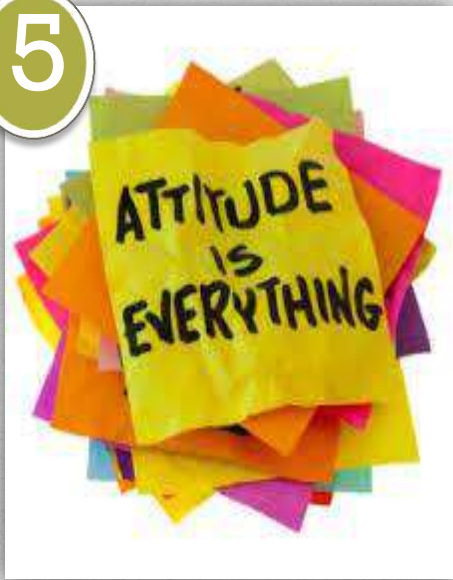


Pastikan Diri Anda:

- Memiliki INTELEKTUALITAS dan INTEGRITAS yang tinggi
- *ROLE MODEL* bagi masyarakat.
- BUKAN BAGIAN dari MASALAH.



5



- Promotor karir kita adalah DIRI KITA sendiri
- Oleh karenanya mari menjaga SIKAP, TUTUR KATA dan PERILAKU sehari-hari.





## PRINSIP (6) : *CHANGE OR DIE*

6



- JANGAN TAKUT dengan perubahan.
- Perubahan adalah hukum alam.
- Perubahan dimulai dari DIRI SENDIRI
- Bila tidak mau berubah, maka alam yang akan merubah kita.



## PRINSIP (7) : MALU BAGIAN DARI IMAN

7

*malu*  
adalah  
salah satu  
cabang  
dari  
**iman**  
(HR. Bahkari-Muslim)

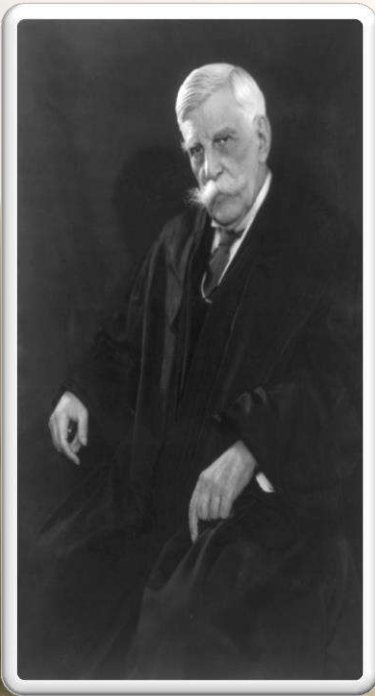
Budayakan:

- MALU kepada Allah
- MALU kepada masyarakat,  
dan
- MALU kepada diri sendiri  
bila melakukan  
*UNPROFESSIONAL  
CONDUCT.*



# PESAN BIJAK





**“The man of action has the present, but the thinker controls the future.”**

**OLIVER WENDELL HOLMES, JR.**  
*An American jurist who served on the Supreme Court of the United States from 1902 to 1932*

**JANGAN** khawatir tidak diberi **PELUANG**,  
tapi khawatirlah kalau kita akan **MERUSAK** peluang.

Kita cenderung **BERPIKIR** kenapa tidak ada **PELUANG** dalam  
hidup kita, atau mengapa kita tidak diberi **PELUANG**,  
tapi jarang sekali kita berpikir sudahkah kita **SIAP** jika ada  
**PELUANG?**

Apa arti **PELUANG** jika kita tidak berkemampuan dan belum  
**SIAP**  
untuk **BEKERJA KERAS, CERDAS & IKHLAS** meraihnya.

Tanpa kesiapan yang memadai,  
peluang SEBAIK apapun akan SIA SIA.

Pada hakekatnya bukanlah PELUANG yang mencari kita,  
melainkan kitalah yang HARUS mencari PELUANG,  
bahkan harus menciptakan PELUANG itu sendiri.

Namun jika kita memang *capable*, berintegritas dan siap  
bekerja keras, cerdas & ikhlas, maka HAKEKAT diatas akan  
berubah,

Bukan kita yang mencari PELUANG, tapi peluanglah yang  
MENCARI kita.

“Intelektualitas tanpa integritas,  
bagai pelita di tangan pencuri.

Integritas tanpa intelektualitas,  
bagai pelita di tangan bayi.”

**SEKIAN**