



Buku Ajar **KEPEMIMPINAN**



Dr. Ir. Edison Siregar, M.M.

Buku Ajar
KEPEMIMPINAN

Dr. Ir. Edison Siregar, M.M.



**BUKU AJAR
KEPEMIMPINAN**

Penulis:
Edison Siregar

Desain Cover:
Septian Maulana

Sumber Ilustrasi:
www.freepik.com

Tata Letak:
Handarini Rohana

Editor:
Riwandari Juniasti, S.Pd., M.M.

ISBN:
978-623-459-668-7

Cetakan Pertama:
Januari, 2023

Hak Cipta Dilindungi Oleh Undang-Undang
by Penerbit Widina Media Utama

Dilarang keras menerjemahkan, memfotokopi, atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini tanpa izin tertulis dari Penerbit.

PENERBIT:

WIDINA MEDIA UTAMA

Komplek Puri Melia Asri Blok C3 No. 17 Desa Bojong Emas
Kec. Solokan Jeruk Kabupaten Bandung, Provinsi Jawa Barat

Anggota IKAPI No. 360/JBA/2020

Website: www.penerbitwidina.com

Instagram: @penerbitwidina

Telepon (022) 87355370

PRAKATA

Kepada Para Pembaca yang Terhormat, penulis dengan sukacita dan penuh semangat menghadirkan buku ajar ini yang berjudul "Buku Ajar Kepemimpinan". Buku ini merupakan hasil kolaborasi dan dedikasi dari banyak pihak yang berkomitmen untuk membagikan pengetahuan dan pengalaman tentang kepemimpinan yang relevan dan bermanfaat bagi generasi mendatang.

Dalam dunia yang terus berkembang dan kompleks ini, kepemimpinan memegang peran yang sangat penting. Seiring dengan berbagai tantangan global, tuntutan masyarakat, dan perkembangan teknologi, kebutuhan akan pemimpin yang inspiratif, berintegritas, dan mampu beradaptasi menjadi semakin mendesak. Buku ini hadir sebagai sumber pengetahuan yang komprehensif tentang konsep, teori, prinsip, dan keterampilan dasar yang diperlukan dalam membangun kepemimpinan yang berkualitas.

Kami berharap buku ini akan menjadi panduan berharga bagi para mahasiswa, pemimpin organisasi, dan siapa pun yang tertarik untuk mengembangkan diri mereka sebagai pemimpin yang efektif. Isi dari buku ini mencakup berbagai topik yang relevan, mulai dari karakteristik kepemimpinan yang inspiratif, strategi komunikasi yang efektif, hingga kemampuan pengambilan keputusan yang tepat.

Tidak lupa kami menyampaikan rasa terima kasih yang tulus kepada para kontributor, penulis, editor, dan tim penerbit yang telah memberikan upaya maksimal dalam menghasilkan buku ini. Semua pengalaman dan pengetahuan yang tergabung di dalamnya diharapkan dapat memberikan inspirasi dan kontribusi positif bagi perkembangan kepemimpinan di masa depan.

Akhir kata, semoga buku ajar ini dapat memberikan manfaat yang berarti bagi setiap pembaca. Mari kita bersama-sama menyongsong masa depan dengan kepemimpinan yang inspiratif dan mampu menciptakan perubahan positif bagi dunia ini.

Salam hormat,

Penulis

DAFTAR ISI

PRAKATA	iii
DAFTAR ISI	iv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Pengantar Tentang Kepemimpinan	2
B. Pentingnya Mempelajari Kepemimpinan	3
C. Tujuan dan Struktur Buku.....	5
BAB 2 KARAKTERISTIK PEMIMPIN YANG EFEKTIF	7
A. Arti dan Fungsi Serta Unsur dalam Kepemimpinan.....	7
B. Karakter Seorang Pemimpin	9
C. Perbedaan Pemimpin dan Manajer.....	10
D. Pemimpin yang Efektif.....	11
E. Strategi Pemimpin dalam Mempengaruhi	13
F. Ciri-Ciri Seorang Pemimpin.....	14
BAB 3 DASAR-DASAR KEPEMIMPINAN	17
A. Definisi Kepemimpinan.....	17
B. Peran dan Tanggung Jawab Seorang Pemimpin.....	18
C. Ciri-Ciri dan Kualitas Kepemimpinan yang Efektif	20
D. Gaya Kepemimpinan dan Pendekatan yang Berbeda	21
BAB 4 TEORI-TEORI KEPEMIMPINAN	23
A. Teori Kepemimpinan Transaksional	25
B. Teori Kepemimpinan Transformasional	26
C. Teori Kontingensi Kepemimpinan	28
D. Teori Kepemimpinan Situasional.....	29
BAB 5 KOMUNIKASI DAN KEPEMIMPINAN	31
A. Keterampilan Komunikasi yang Efektif dalam Kepemimpinan	32
B. Komunikasi Verbal dan <i>Non-Verbal</i>	34
C. Mendengarkan Aktif dan Memahami Kebutuhan Bawahan	36
D. Memotivasi dan Menginspirasi Melalui Komunikasi.....	37
BAB 6 PENGEMBANGAN TIM DAN KOLABORASI	39
A. Membangun Tim yang Efektif	40
B. Mengelola Konflik dan Mencapai Kesepakatan	42
C. Mendorong Kerjasama dan Kolaborasi	43
D. Memberikan Umpan Balik dan Pengakuan yang Membangun	45
BAB 7 POWER (KEKUASAAN) DAN INFLUENCE (PENGARUH)	47
A. <i>Position Power</i>	47
B. <i>Personal Power</i>	50

BAB 8 PENGAMBILAN KEPUTUSAN DAN <i>PROBLEM SOLVING</i>	53
A. Proses Pengambilan Keputusan yang Efektif	53
B. Menganalisis Masalah dan Menemukan Solusi	54
C. Mengelola Risiko dan Menghadapi Tantangan	56
D. Evaluasi Keputusan dan Pembelajaran dari Kegagalan	57
BAB 9 ETIKA DALAM KEPEMIMPINAN	61
A. Pentingnya Integritas dan Etika dalam Kepemimpinan	61
B. Menghadapi Dilema Etika dan Pengambilan Keputusan yang Bermoral	62
C. Membangun Budaya Organisasi yang Etis	64
D. Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan dalam Kepemimpinan	65
BAB 10 KEPEMIMPINAN INOVATIF DAN PERUBAHAN	69
A. Mengelola Perubahan dan Menghadapi Ketidakpastian	71
B. Mendorong Inovasi dan Kreativitas dalam Organisasi	72
C. Mengatasi Hambatan Terhadap Perubahan	74
D. Memimpin Transformasi Organisasi	75
BAB 11 KEPEMIMPINAN GLOBAL	79
A. Menghadapi Tantangan Kepemimpinan dalam Konteks Global	79
B. Mengembangkan Pemahaman Lintas Budaya dan Kerja Tim Multikultural	80
C. Manajemen Perbedaan dan Konflik Budaya	82
D. Memimpin Organisasi Global yang Berkelanjutan	83
BAB 12 MENGEMBANGKAN KEPEMIMPINAN PRIBADI	87
A. Membangun Kepemimpinan Diri dan Mengenal Kekuatan Serta Kelemahan Pribadi	88
B. Mengembangkan Keterampilan Kepemimpinan Melalui Pembelajaran Seumur Hidup	90
C. Mempersiapkan Generasi Pemimpin Masa Depan	92
BAB 13 PENUTUP	95
A. Menjaga dan Meningkatkan Keterampilan Kepemimpinan	95
B. Tantangan dan Peluang dalam Kepemimpinan Modern	97
C. Pesan Akhir dan Motivasi untuk Menjadi Pemimpin yang Inspiratif	98
DAFTAR PUSTAKA	101
GLOSARIUM	104
INDEKS	111
PROFIL PENULIS	113



PENDAHULUAN

Pendahuluan dalam buku ajar kepemimpinan merupakan bagian yang penting untuk memperkenalkan pembaca dengan topik yang akan dibahas dalam buku. Secara luas dan terperinci, pendahuluan buku ajar kepemimpinan akan mencakup beberapa hal berikut: a. Konteks Kepemimpinan: menjelaskan konteks kepemimpinan dan pentingnya mempelajari kepemimpinan dalam berbagai bidang kehidupan, seperti bisnis, politik, organisasi sosial, dan pendidikan. Ini akan membantu pembaca memahami mengapa kepemimpinan memiliki peran yang signifikan dalam mencapai keberhasilan dan pertumbuhan; b. Pengantar Penulis: Penulis buku akan memperkenalkan diri dan memberikan latar belakang keahlian serta pengalaman yang relevan dalam bidang kepemimpinan. Hal ini akan memberikan kredibilitas dan keyakinan kepada pembaca bahwa penulis memiliki pemahaman yang mendalam tentang topik yang akan dibahas; c. Tujuan Buku: Pendahuluan akan menjelaskan tujuan utama buku ajar kepemimpinan, seperti memberikan pemahaman yang komprehensif tentang teori dan praktik kepemimpinan, membantu pembaca mengembangkan keterampilan kepemimpinan yang efektif, atau memberikan panduan dalam menghadapi tantangan kepemimpinan yang beragam. Tujuan ini akan memberikan arah yang jelas bagi pembaca dalam mempelajari isi buku; d. Struktur Buku: akan memberikan gambaran mengenai struktur buku dan ikhtisar setiap bab. Hal ini membantu pembaca untuk memiliki pemahaman tentang bagaimana isi buku terorganisir dan bagaimana setiap bab saling terhubung. Ini juga memungkinkan pembaca untuk merencanakan pembacaan mereka dan melihat topik apa yang akan dibahas.



KARAKTERISTIK PEMIMPIN YANG EFEKTIF

A. ARTI DAN FUNGSI SERTA UNSUR DALAM KEPEMIMPINAN

Arti Kepemimpinan: Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi, membimbing, dan mengarahkan individu atau kelompok dalam mencapai tujuan tertentu. Ini melibatkan kemampuan untuk menginspirasi, memotivasi, dan mengarahkan orang lain menuju visi yang diinginkan. Kepemimpinan melibatkan interaksi antara pemimpin dan pengikut, di mana pemimpin memberikan arahan, panduan, dan dukungan, sementara pengikut memberikan dukungan, komitmen, dan usaha dalam mencapai tujuan bersama.

Fungsi Kepemimpinan

Pengambilan Keputusan: Seorang pemimpin harus mampu membuat keputusan yang tepat dan strategis untuk mencapai tujuan. Keputusan yang baik akan mempengaruhi arah dan hasil organisasi.

1. **Motivasi:** Pemimpin bertugas untuk memotivasi anggota tim atau kelompok untuk bekerja keras dan mencapai kinerja terbaik mereka. Ini melibatkan memberikan dorongan, apresiasi, dan pengakuan atas usaha dan hasil yang dicapai.
2. **Pengembangan Tim:** Pemimpin berperan dalam membentuk tim yang kuat dan efektif. Ini melibatkan mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan anggota tim, serta memberikan pelatihan dan pengembangan yang diperlukan.
3. **Komunikasi:** Seorang pemimpin harus memiliki keterampilan komunikasi yang baik untuk mengartikulasikan visi, tujuan, dan arahan dengan jelas kepada tim. Komunikasi yang efektif membantu menghindari kebingungan dan konflik.



DASAR-DASAR KEPEMIMPINAN

A. DEFINISI KEPEMIMPINAN

Definisi kepemimpinan mencakup berbagai pandangan dan perspektif dari berbagai teori dan pendekatan. Secara luas, kepemimpinan dapat diartikan sebagai suatu proses pengarahan, pengaruh, dan inspirasi seseorang terhadap individu atau kelompok lain dalam mencapai tujuan tertentu.

Proses Pengarahan Kepemimpinan melibatkan kemampuan seseorang untuk mengarahkan dan mengkoordinasi tindakan individu atau kelompok menuju tujuan yang telah ditetapkan. Seorang pemimpin merumuskan visi, misi, dan strategi untuk mencapai hasil yang diinginkan. Pengaruh Kepemimpinan melibatkan penggunaan pengaruh dan kekuatan pribadi untuk mempengaruhi anggota tim atau kelompok agar bersedia mengikuti arahan dan mencapai tujuan bersama. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk memengaruhi perilaku, pandangan, dan sikap orang lain.

Inspirasi dalam Kepemimpinan juga mencakup kemampuan untuk menginspirasi orang lain dan memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik, berinovasi, dan berkontribusi secara maksimal. Seorang pemimpin harus mampu mengajak anggota timnya untuk berpartisipasi dengan antusias dan komitmen. Hubungan Aspek hubungan sangat penting dalam kepemimpinan. Seorang pemimpin harus mampu membangun hubungan yang kuat dan saling percaya dengan anggota timnya. Dengan hubungan yang baik, komunikasi dan kolaborasi di antara anggota tim menjadi lebih efektif.

Tujuan Bersama pada Kepemimpinan tidak hanya tentang mencapai tujuan pribadi, tetapi juga mencapai tujuan bersama tim atau organisasi. Pemimpin harus dapat mengartikulasikan visi dan mengarahkan upaya anggota tim ke arah yang sama. Berpikir Strategis Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan berpikir jauh ke depan dan mengidentifikasi peluang



TEORI-TEORI KEPEMIMPINAN

Teori-teori kepemimpinan adalah konsep-konsep dan pandangan yang dikembangkan untuk memahami dan menjelaskan sifat, perilaku, dan karakteristik pemimpin serta bagaimana mereka mempengaruhi kelompok atau organisasi yang dipimpin. Terdapat berbagai teori kepemimpinan yang dikemukakan oleh para ahli dalam bidang ini.

Teori Kepemimpinan Rasional-Emosional (*Rational-Emotive Leadership Theory*), Teori ini dikembangkan oleh Daniel Goleman dan menyoroti pentingnya keseimbangan antara kecerdasan rasional dan emosional dalam kepemimpinan. Menurut teori ini, pemimpin yang efektif harus memiliki kecerdasan emosional yang tinggi untuk memahami dan mengelola emosi sendiri dan orang lain, sehingga mampu mempengaruhi dan memotivasi anggota tim.

Teori Kepemimpinan Karismatik (*Charismatic Leadership Theory*) Teori ini berfokus pada peran kepemimpinan karismatik dalam mengilhami dan mempengaruhi orang lain. Pemimpin karismatik memiliki sifat kepribadian dan daya tarik yang kuat, yang memungkinkan mereka untuk menarik pengikut dengan visi dan ide-ide yang kuat. (Weber, M. (1947).

Teori Kepemimpinan Transformasional (*Transformational Leadership Theory*) Teori ini dipopulerkan oleh James MacGregor Burns dan Bernard M. Bass. Kepemimpinan transformasional mengacu pada pemimpin yang menginspirasi dan membawa perubahan positif dalam diri anggota tim atau organisasi. Pemimpin transformasional mendorong pengikutnya untuk mencapai potensi penuh mereka dan mendorong kreativitas serta inovasi.

Teori Kepemimpinan Transaksional (*Transactional Leadership Theory*) Teori ini berfokus pada pertukaran antara pemimpin dan anggota tim sebagai basis kepemimpinan. Pemimpin transaksional memberikan insentif dan



KOMUNIKASI DAN KEPEMIMPINAN

Komunikasi dan kepemimpinan adalah dua aspek yang sangat terkait dalam dunia bisnis dan organisasi. Komunikasi yang efektif merupakan salah satu kunci utama untuk menjadi pemimpin yang sukses.

Komunikasi dalam Kepemimpinan:

1. Menyampaikan Visi dan Misi: Pemimpin yang efektif harus mampu menyampaikan visi dan misi organisasi dengan jelas dan mengilhami tim untuk mencapainya. Komunikasi yang tepat tentang tujuan dan arah organisasi membantu membangun kepercayaan dan kebersamaan dalam tim.
2. Memotivasi dan Menginspirasi: Komunikasi yang baik memungkinkan pemimpin untuk memotivasi dan menginspirasi anggota tim. Dengan menggunakan kata-kata yang penuh semangat dan positif, pemimpin dapat meningkatkan motivasi dan kinerja tim.
3. Mengatasi Konflik: Komunikasi yang efektif membantu pemimpin dalam mengatasi konflik dan masalah antara anggota tim. Dengan mendengarkan dengan empati dan berbicara dengan cara yang terbuka, pemimpin dapat mencari solusi yang tepat untuk memecahkan masalah.
4. Menjalinkan Keterbukaan dan Kepercayaan: Pemimpin yang berkomunikasi dengan jujur dan terbuka cenderung lebih dipercaya oleh anggota tim. Keterbukaan dalam komunikasi membangun kepercayaan yang kuat dan memperkuat hubungan antara pemimpin dan anggota tim.
5. Membangun Budaya Organisasi: Komunikasi yang baik membantu pemimpin dalam membangun budaya organisasi yang positif dan inklusif. Pemimpin yang berkomunikasi secara terbuka dan aktif mendorong kolaborasi, partisipasi, dan inovasi dalam organisasi.



PENGEMBANGAN TIM DAN KOLABORASI

Pengembangan tim dan kolaborasi adalah dua konsep yang saling terkait dan penting dalam konteks kerja kelompok atau organisasi. Mereka berfokus pada cara-cara untuk meningkatkan kinerja dan efektivitas tim melalui pemahaman yang lebih baik tentang dinamika kelompok, penguatan hubungan antar anggota tim, dan kerja sama yang lebih erat.

Langkah pertama dalam pengembangan tim adalah memahami setiap anggota tim secara individu. Ini meliputi mengenali kekuatan, kelemahan, minat, dan gaya kerja masing-masing anggota. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang karakteristik individu, pemimpin atau fasilitator tim dapat menempatkan orang di peran yang sesuai dan mendistribusikan tugas dengan lebih efektif.

Selain itu Komunikasi yang terbuka dan jujur adalah kunci untuk menciptakan lingkungan yang sehat di dalam tim. Anggota tim harus merasa nyaman untuk berbagi ide, pandangan, dan masalah yang mungkin mereka hadapi tanpa rasa takut atau hambatan. Ini mencakup mendengarkan aktif dan memberikan umpan balik secara konstruktif.

Mengidentifikasi keterampilan yang diperlukan dalam tim dan memberikan pelatihan serta kesempatan pengembangan yang sesuai merupakan upaya untuk meningkatkan kualitas kerja tim. Keterampilan dapat mencakup aspek teknis, keterampilan interpersonal, kepemimpinan, atau kreativitas. Mendorong kolaborasi di antara anggota tim adalah langkah penting dalam mengembangkan tim yang kuat. Pemimpin atau fasilitator tim harus merancang dan menyediakan lingkungan yang memungkinkan kolaborasi, seperti ruang kerja terbuka, platform komunikasi yang efisien, dan sesi *brainstorming*.



POWER (KEKUASAAN) DAN INFLUENCE (PENGARUH)

A. POSITION POWER

Position power adalah konsep yang merujuk pada kekuatan dan pengaruh yang dimiliki oleh seseorang berdasarkan posisi atau jabatan yang mereka miliki dalam suatu organisasi atau struktur hierarki. Ini adalah salah satu aspek penting dalam teori manajemen dan kepemimpinan yang membahas bagaimana posisi dalam struktur organisasi dapat memengaruhi kemampuan seseorang untuk mempengaruhi keputusan, tindakan, dan perilaku orang lain.

Dalam konteks *position power*, terdapat beberapa elemen kunci yang perlu dipahami:

Klasifikasi *Position Power*

1. *Legitimate Power* (Kekuasaan Legitim): Didasarkan pada posisi formal seseorang dalam struktur organisasi. Orang dengan otoritas formal memiliki kekuasaan untuk memberikan instruksi dan mengharapkan ketaatan.
2. *Reward Power* (Kekuasaan Hadiah): Berkaitan dengan kemampuan untuk memberikan insentif atau hadiah kepada orang lain dalam pertukaran atas ketaatan atau kinerja yang diharapkan.
3. *Coercive Power* (Kekuasaan Paksaan): Terkait dengan kemampuan untuk memberikan hukuman atau sanksi kepada orang yang tidak mematuhi atau tidak mencapai standar yang ditetapkan.
4. *Informational Power* (Kekuasaan Informasi): Timbul dari akses seseorang terhadap informasi atau pengetahuan yang penting dan berharga bagi orang lain.



PENGAMBILAN KEPUTUSAN DAN *PROBLEM SOLVING*

A. PROSES PENGAMBILAN KEPUTUSAN YANG EFEKTIF

Proses pengambilan keputusan yang efektif merupakan langkah-langkah sistematis untuk memilih opsi terbaik dari beberapa alternatif yang tersedia. Penting untuk diingat bahwa pengambilan keputusan adalah keterampilan kritis dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam kepemimpinan, bisnis, pendidikan, dan kehidupan pribadi.

1. **Identifikasi Masalah atau Tujuan:** Langkah pertama dalam proses pengambilan keputusan adalah mengidentifikasi masalah atau tujuan yang ingin dicapai. Jelasnya definisi masalah atau tujuan akan membantu dalam penentuan kriteria yang relevan dan alternatif yang mungkin.
2. **Pengumpulan Informasi:** Setelah masalah atau tujuan diidentifikasi, langkah berikutnya adalah mengumpulkan informasi yang relevan. Ini melibatkan pencarian dan analisis data, mengidentifikasi fakta-fakta, mencari informasi yang diperlukan, serta mengumpulkan pandangan dan pendapat dari pihak yang terlibat.
3. **Identifikasi Kriteria Pengambilan Keputusan:** Menentukan kriteria yang akan digunakan untuk mengevaluasi alternatif adalah langkah selanjutnya. Kriteria ini harus relevan dengan masalah atau tujuan yang ada dan harus mencerminkan nilai-nilai dan tujuan organisasi atau individu.
4. **Generasi Alternatif:** Selanjutnya, generasi alternatif adalah proses mencari berbagai pilihan solusi atau langkah-langkah yang mungkin untuk mengatasi masalah atau mencapai tujuan. Semakin banyak alternatif yang dihasilkan, semakin besar peluang untuk menemukan solusi yang lebih baik.



ETIKA DALAM KEPEMIMPINAN

A. PENTINGNYA INTEGRITAS DAN ETIKA DALAM KEPEMIMPINAN

Integritas dan etika adalah dua aspek yang sangat penting dalam kepemimpinan yang efektif. Mereka menjadi pondasi bagi kepercayaan, kredibilitas, dan reputasi seorang pemimpin, serta mempengaruhi budaya organisasi secara keseluruhan. (Treviño, L. K., Hartman, L. P., & Brown, M. (2000). Berikut adalah pentingnya integritas dan etika dalam kepemimpinan:

1. Integritas dalam Kepemimpinan:

Membangun Kepercayaan dengan Integritas adalah sifat kejujuran, ketulusan, dan konsistensi antara kata dan tindakan. Seorang pemimpin yang memiliki integritas tinggi akan mampu membangun kepercayaan yang kuat dengan anggota timnya. Kepercayaan adalah aspek krusial dalam hubungan antara pemimpin dan bawahan karena tanpa kepercayaan, kerjasama dan kolaborasi yang efektif akan sulit terjadi.

Model Perilaku pada Seorang pemimpin yang bermartabat dan memiliki integritas tinggi akan menjadi model perilaku yang baik bagi anggota timnya. Mereka akan menjadi teladan yang menginspirasi dan mendorong anggota tim untuk mengikuti nilai-nilai dan etika yang sama.

Kredibilitas yang Integritas membantu membangun kredibilitas pemimpin dalam organisasi atau kelompok. Pemimpin yang dapat diandalkan dan dipercaya akan lebih mudah untuk mempengaruhi orang lain dan mencapai tujuan bersama.

Pengambilan Keputusan dengan Integritas memainkan peran penting dalam pengambilan keputusan yang adil dan berdasarkan nilai-nilai yang dijunjung tinggi. Seorang pemimpin yang memiliki integritas akan mengutamakan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi.



KEPEMIMPINAN INOVATIF DAN PERUBAHAN

Kepemimpinan inovatif dan perubahan adalah pendekatan kepemimpinan yang berfokus pada mengenali, merumuskan, dan menerapkan perubahan yang inovatif dalam organisasi atau kelompok. Pemimpin yang menerapkan kepemimpinan inovatif dan perubahan memiliki peran sentral dalam menginspirasi orang lain untuk berpikir kreatif, mencari solusi baru, dan mengadaptasi diri terhadap perubahan lingkungan.

1. Karakteristik Kepemimpinan Inovatif dan Perubahan:

- a. Menciptakan Visi Inovatif: Pemimpin inovatif memiliki visi jauh ke depan dan berpikir *out-of-the-box*. Mereka menciptakan arah yang baru, menantang *status quo*, dan membayangkan bagaimana masa depan yang lebih baik dapat dicapai melalui perubahan inovatif.
- b. Mendukung Kreativitas: Pemimpin inovatif memberdayakan dan mendukung kreativitas anggota timnya. Mereka menciptakan lingkungan yang memungkinkan orang untuk mengemukakan ide-ide baru tanpa rasa takut atau hambatan.
- c. Berani Mengambil Risiko: Kepemimpinan inovatif melibatkan ketegasan dalam menghadapi risiko dan ketidakpastian yang melekat pada perubahan inovatif. Pemimpin harus berani mengambil langkah maju meskipun ada risiko gagal.
- d. Berorientasi pada Solusi: Pemimpin inovatif cenderung berfokus pada mencari solusi daripada menyoroti masalah. Mereka melibatkan anggota tim dalam mencari solusi kreatif dan menciptakan inisiatif yang mengatasi masalah yang dihadapi.



KEPEMIMPINAN GLOBAL

A. MENGHADAPI TANTANGAN KEPEMIMPINAN DALAM KONTEKS GLOBAL

Menghadapi tantangan kepemimpinan dalam konteks global merupakan hal yang kompleks dan menuntut pemimpin untuk memiliki keterampilan dan strategi yang tepat. Konteks global mencakup berbagai perbedaan budaya, bahasa, kebijakan, dan ekonomi di berbagai negara dan wilayah. Berikut adalah penjelasan mengenai beberapa tantangan yang dihadapi pemimpin dalam konteks global:

1. **Multikulturalisme:** Tantangan terbesar adalah berurusan dengan keanekaragaman budaya, norma, dan nilai-nilai di kalangan anggota tim atau organisasi yang berasal dari berbagai negara. Pemimpin harus dapat memahami perbedaan ini dan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan menghargai keberagaman.
2. **Komunikasi Antarbudaya:** Bahasa dan gaya berkomunikasi dapat berbeda di berbagai negara. Pemimpin harus memiliki keterampilan komunikasi antarbudaya yang kuat untuk menghindari kesalahpahaman dan membangun hubungan yang efektif dengan anggota tim dan mitra internasional.
3. **Pengelolaan Jarak:** Dalam konteks global, seringkali anggota tim atau mitra berada di lokasi yang berjauhan. Pemimpin harus mengelola dan memfasilitasi kolaborasi jarak jauh dengan efektif, termasuk dalam pengambilan keputusan dan koordinasi proyek.
4. **Perbedaan Kebijakan dan Hukum:** Perbedaan peraturan hukum dan kebijakan di berbagai negara dapat mempengaruhi operasional dan bisnis internasional. Pemimpin harus memahami dan mematuhi peraturan di setiap negara tempat organisasi beroperasi.



MENGEMBANGKAN KEPEMIMPINAN PRIBADI

Mengembangkan kepemimpinan pribadi adalah proses yang berarti untuk menjadi pemimpin yang efektif dan berpengaruh dalam kehidupan pribadi dan profesional. Kepemimpinan pribadi melibatkan kesadaran diri, pengembangan kualitas kepribadian, dan kemampuan untuk mempengaruhi diri sendiri dan orang lain dengan cara positif.

Langkah pertama dalam mengembangkan kepemimpinan pribadi adalah meningkatkan kesadaran diri. Ini melibatkan pemahaman yang mendalam tentang diri kita sendiri, termasuk kekuatan, kelemahan, nilai-nilai, dan tujuan hidup. Dengan mengetahui siapa kita sebenarnya, kita dapat mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki dan potensi yang dapat dikembangkan.

Kepemimpinan pribadi berhubungan dengan kualitas kepribadian yang dapat mempengaruhi cara kita berinteraksi dengan orang lain. Beberapa kualitas kepribadian penting untuk dikembangkan adalah integritas, etika, empati, rasa percaya diri, ketabahan, dan daya kreativitas. Kualitas-kualitas ini membantu membangun kepercayaan dan menginspirasi orang lain untuk mengikuti jejak kita.

Kemampuan Mengelola Diri Sendiri yang mana Seorang pemimpin yang efektif harus memiliki kemampuan untuk mengelola diri sendiri dengan baik. Ini termasuk mengelola waktu, emosi, stres, dan prioritas. Disiplin diri dan pengaturan tujuan yang jelas membantu pemimpin pribadi tetap fokus dan produktif dalam mencapai hasil yang diinginkan.

Keterampilan Komunikasi: dengan Kemampuan berkomunikasi dengan baik adalah kunci dalam kepemimpinan pribadi. Seorang pemimpin yang baik harus dapat mendengarkan dengan empati, berbicara dengan jelas dan



PENUTUP

A. MENJAGA DAN MENINGKATKAN KETERAMPILAN KEPEMIMPINAN

Menjaga dan meningkatkan keterampilan kepemimpinan merupakan upaya berkelanjutan untuk mengasah kemampuan dan kompetensi seorang pemimpin agar dapat menjadi lebih efektif, inspiratif, dan berpengaruh. Berikut adalah penjelasan mengenai cara menjaga dan meningkatkan keterampilan kepemimpinan:

1. Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan: Mengikuti program pendidikan formal atau pelatihan khusus tentang kepemimpinan dapat membantu memahami teori-teori dan praktik kepemimpinan yang relevan. Pelatihan ini biasanya mencakup berbagai aspek, termasuk komunikasi, pengambilan keputusan, manajemen konflik, dan pengembangan tim.
2. *Mentoring* atau Pembinaan: Bekerjasama dengan mentor atau pembimbing yang berpengalaman dalam bidang kepemimpinan dapat memberikan wawasan dan umpan balik yang berharga. Mentor dapat membantu mengidentifikasi potensi dan kelemahan, memberikan panduan, serta berbagi pengalaman dan kiat-kiat sukses dalam kepemimpinan.
3. Refleksi dan *Self-Assessment*: Merenung tentang pengalaman kepemimpinan yang telah dilalui dan melakukan evaluasi diri secara teratur membantu pemimpin untuk mengenali keberhasilan dan tantangan. Dari refleksi ini, pemimpin dapat mengidentifikasi area di mana keterampilan perlu ditingkatkan.
4. Pengembangan Komunikasi: Keterampilan komunikasi yang kuat adalah aspek kunci dalam kepemimpinan. Mengasah kemampuan untuk berbicara di depan umum, mendengarkan aktif, dan berkomunikasi

DAFTAR PUSTAKA

- Andersen, P. A., & Guerrero, L. K. (2018). *Close Encounters: Communication in Relationships*. Sage Publications.
- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (1988). Transformational leadership, charisma, and beyond. In J. G. Hunt, B. R. Baliga, H. P. Dachler, & C. A. Schriesheim (Eds.), *Emerging leadership vistas* (pp. 29-49). Lexington, MA: Lexington Books.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership*. Sage Publications.
- Bass, B. M., & Bass, R. (2008). *The Bass Handbook of Leadership: Theory, Research, and Managerial Applications* (4th ed.). Free Press.
- Beauchamp, T. L., & Bowie, N. E. (2018). *Ethical Theory and Business*. Pearson Education.
- Blanchard, K., Zigarmi, P., & Zigarmi, D. (1985). *Leadership and the One Minute Manager*. HarperCollins.
- Bligh, M. C., Kohles, J. C., & Meindl, J. R. (2004). Charisma under crisis: Presidential leadership, rhetoric, and media responses before and after the September 11th terrorist attacks. *The Leadership Quarterly*, 15(2), 211-239.
- Brown, M. E., Treviño, L. K., & Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97(2), 117-134.
- Buckingham, M., Clifton, D. O. (2001). *Now, Discover Your Strengths*. Free Press.
- Burgoon, J. K., Guerrero, L. K., & Floyd, K. (2016). *Nonverbal Communication*. Routledge.
- Ciulla, J. B. (Ed.). (1998). *Ethics, the heart of leadership*. ABC-CLIO.
- Covey, S. R. (1989). *The 7 Habits of Highly Effective People: Powerful Lessons in Personal Change*. Free Press.
- DeVito, J. A. (2011). *The Interpersonal Communication Book*. Pearson.
- DuBrin, A. J. (2015). *Leadership: Research findings, practice, and skills* (8th ed.). Cengage Learning.
- DuBrin, A. J. (2015). *Leadership: Research Findings, Practice, and Skills* (8th ed.).

- Dutton, J. E., & Ragins, B. R. (2007). Exploring positive relationships at work: Building a theoretical and research foundation. Lawrence Erlbaum Associates.
- Dweck, C.S. (2006). Mindset: The New Psychology of Success. Ballantine Books.
- Fisher, R., Ury, W., & Patton, B. (2011). Getting to Yes: Negotiating Agreement Without Giving In. Penguin Books.
- Goleman, D. (1998). What Makes a Leader? Harvard Business Review.
- Goman, C. K. (2017). The Nonverbal Advantage: Secrets and Science of Body Language at Work. Berrett-Koehler Publishers.
- Griffin, E. (2009). A First Look at Communication Theory. McGraw-Hill Humanities/Social Sciences/Languages.
- Grint, K. (2010). Leadership: A Very Short Introduction. Oxford University Press.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1969). Life Cycle Theory of Leadership. Training and Development Journal, 23(5), 26-34.
- Johnson, C. E. (2018). Meeting the Ethical Challenges of Leadership: Casting Light or Shadow. Sage Publications.
- Knapp, M. L., & Hall, J. A. (2010). Nonverbal Communication in Human Interaction. Cengage Learning.
- Kotter, J. P. (2013). Management is (still) not leadership. Harvard Business Review.
- Kouzes, J.M., & Posner, B.Z. (2017). The Leadership Challenge: How to Make Extraordinary Things Happen in Organizations. Wiley.
- Maxwell, J. C. (1993). Developing the Leader Within You. Thomas Nelson.
- Maxwell, J.C. (2018). The 21 Irrefutable Laws of Leadership: Follow Them and People Will Follow You. HarperCollins Leadership.
- Mintzberg, H. (2009). Managing. Berrett-Koehler Publishers.
- Mizzoni, J. (2010). Ethics: The Basics. John Wiley & Sons.
- Northouse, P. G. (2019). Leadership: Theory and practice (8th ed.). SAGE Publications.
- Northouse, P. G. (2021). Leadership: Theory and Practice (8th ed.). SAGE Publications.
- Pearce, C. L., & Conger, J. A. (Eds.). (2003). Shared Leadership: Reframing the Hows and Whys of Leadership. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Pink, D.H. (2011). Drive: The Surprising Truth About What Motivates Us. Riverhead Books.
- Resnik, D. B. (2015). What is ethics in research & why is it important? National Institute of Environmental Health Sciences (NIEHS).

- Riggio, R. E. (2010). Listening and leadership. *The Leadership Quarterly*, 21(3), 463-478.
- Rizkya, I. A. (2018). "The Effect of Recognition on Employee Performance with Job Satisfaction as a Mediator." *Binus Business Review*, 9(2), 137-144. <https://journal.binus.ac.id/index.php/BBR/article/view/3305/2609>
- Robbins, S. P., Coulter, M., & DeCenzo, D. A. (2017). *Fundamentals of management* (10th ed.). Pearson.
- Sayar, C. (2018). "The Impact of Positive and Constructive Feedback in the Workplace." *Journal of Social Sciences*, 4(4), 115-122. https://www.researchgate.net/publication/324331845_THE_IMPACT_OF_POSITIVE_AND_CONSTRUCTIVE_FEEDBACK_IN_THE_WORKPLACE
- Snyder, C. R., Lopez, S. J. (Eds.). (2009). *Oxford Handbook of Positive Psychology*. Oxford University Press.
- Stone, D., Patton, B., & Heen, S. (2010). *Difficult Conversations: How to Discuss What Matters Most*. Penguin Books.
- Treviño, L. K., Hartman, L. P., & Brown, M. (2000). Moral person and moral manager: How executives develop a reputation for ethical leadership. *California Management Review*, 42(4), 128-142.
- Velasquez, M. G. (2019). *Business Ethics: Concepts and Cases*. Pearson Education.
- Weber, M. (1947). *The Theory of Social and Economic Organization*. New York: The Free Press.
- Wood, J. T. (2016). *Interpersonal Communication: Everyday Encounters*. Cengage Learning.
- Yukl, G. A. (2013). *Leadership in Organizations* (8th ed.). Pearson.

PROFIL PENULIS

Dr. Ir. Edison Siregar, M.M.



Penulis menyelesaikan pendidikan di SD Kanisius Pontianak pada tahun 1976, SMP Santu Petrus Pontianak tahun 1980, SMA Negeri 1 Pontianak tahun 1983, Menyelesaikan program S1 Sekolah Tinggi Manajemen Informatika dan Komputer Gunadarma tahun 1988, Pada tahun 1999 penulis menyelesaikan pendidikan S2, Magister Manajemen, Konsentrasi MSDM, Program Pascasarjana Universitas Pancasila, Penulis menyelesaikan pendidikan program S3 Program Doktor Ilmu Manajemen, Konsentrasi MSDM, Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta tahun 2020. Memiliki pengalaman bekerja di beberapa perusahaan, antara lain: PT. Tripatra *Engineering*, PT. Astra *Export Company*, Prasetio Utomo *Consult/Arthur Andersen & Co.,SC.*, PT. Sadhana Ekapraya Amitra, dan Universitas Kristen Indonesia. Saat ini penulis bekerja di Universitas Kristen Indonesia (UKI), menjabat sebagai Kepala Biro SDM (2009-2014, 2020-2022) dan sebagai dosen tetap UKI (2014-sekarang).

Buku Ajar KEPEMIMPINAN

Dalam dunia yang terus berkembang dan kompleks ini, kepemimpinan memegang peran yang sangat penting. Seiring dengan berbagai tantangan global, tuntutan masyarakat, dan perkembangan teknologi, kebutuhan akan pemimpin yang inspiratif, berintegritas, dan mampu beradaptasi menjadi semakin mendesak. Buku ini hadir sebagai sumber pengetahuan yang komprehensif tentang konsep, teori, prinsip, dan keterampilan dasar yang diperlukan dalam membangun kepemimpinan yang berkualitas.

Karakter seorang pemimpin adalah inti dari kepribadian dan moralitas yang membentuk bagaimana seseorang memandang dan menjalankan peran kepemimpinan. Karakter pemimpin bukan hanya tentang kemampuan teknis atau keterampilan komunikasi, tetapi juga melibatkan nilai-nilai, etika, integritas, dan kepribadian yang mempengaruhi bagaimana pemimpin berinteraksi dengan orang lain, mengambil keputusan, dan membawa kelompok atau organisasi menuju tujuan yang diinginkan.

Ciri-ciri seorang pemimpin adalah kualitas dan karakteristik yang membedakan individu sebagai seseorang yang mampu memimpin dan menginspirasi orang lain. Seorang pemimpin tidak hanya memiliki kemampuan untuk mengelola tim dan organisasi, tetapi juga memiliki dampak positif pada anggota tim, mendorong pertumbuhan, inovasi, dan pencapaian tujuan bersama.