

**UJIAN TENGAH SEMESTER
MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN S2 ANGKATAN 35 A/ APRIL 2020
By: Dr. Ir. Hj. Hasmawaty. AR, M.M.,M.T**

Leadership merupakan aspek penting bagi seseorang leader (penggerak; fungsi pemecah masalah). Sebab harus berperan sebagai organisator kelompoknya (leading; fungsi sosial). Masalahnya adalah sejauhmana leadership Bapak/Ibu dalam pertanggungjawaban dengan Surat Keputusan (SK) jabatan yang ditugaskan oleh negara atau atasan, untuk mengaplikasikan amanah dengan teori leadership 6 aspek (physicality, intellectuality, emotionality, sociability, personability, dan moralability). Lengkapi dengan referensi teori siapa yang dipakai.

Selamat Bekerja
STAY AT HOME

Nama : Gigih Prayogi
Nim : 192510059
Kelas : MM A.35 Reguler A
Mata Kuliah : MSDM

**UJIAN TENGAH SEMESTER
MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN S2 ANGKATAN 35 A/ APRIL 2020
By: Dr. Ir. Hj. Hasmawaty. AR, M.M.,M.T**

Leadership merupakan aspek penting bagi seseorang leader (penggerak; fungsi pemecah masalah). Sebab harus berperan sebagai organisator kelompoknya (leading; fungsi sosial). Masalahnya adalah sejauh mana leadership Bapak/Ibu dalam pertanggung Jawabaan dengan Surat Keputusan (SK) jabatan yang ditugaskan oleh negara atau atasan, untuk mengaplikasikan amanah dengan teori ledership 6 aspek (physicality, intellectuality, emotionality, sociability, personability, dan moralability). Lengkapi dengan refrensi teori siapa yang dipakai.

Selamat Bekerja
STAY AT HOME

JAWABAN :

Pelayanan yang dilakukan tergantung pada bagaimana kemampuan dan perilaku dari pemimpinnya. Sehubungan dengan hal itu, maka peran Lurah dalam meningkatkan pelayanan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawainya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Kepemimpinan Lurah menjadi salah satu faktor yang paling menentukan dalam terlaksana dan terealisasinya suatu kebijakan dalam masyarakat.

Teknik yang digunakan oleh lurah sesuai dengan Teknik Kepemimpinan menurut Pamudji (198:114) adapun teknik-teknik kepemimpinan dalam meningkatkan pelayanan kepada masyarakat, untuk tercapainya pelayanan publik yang maksimal kepada masyarakat, adapun teknik-tekniknya sebagai berikut:

1. Teknik Pematangan/Penyiapan Pengikut.

Lurah memberikan informasi yang jelas dan benar kepada bawahannya dan masyarakat agar mereka mampu memahami maksud yang disampaikan oleh lurah sehingga pelayanan yang diberikan akan berjalan dengan baik. dan sesuai dengan yang diharapkan. Sosialisasi harus disampaikan oleh Lurah sehingga pelayanan publik plus surat keterangan kematian diantar ke alamat ini dapat dimengerti oleh masyarakat sehingga pelayanan ini dapat berjalan sesuai dengan yang di harapkan. Berdasarkan dari hasil wawancara penulis dengan warga ternyata masih ada masyarakat yang belum mengetahui tentang pelayanan publik plus surat keterangan kematian diantar ke alamat ini.

2. Teknik *Human Relation*.

Lurah sebagai pemimpin harus mampu memotivasi orang agar apa yang disampaikan dapat dimengerti oleh orang banyak. Teknik human relation yang diterapkan oleh lurah sudah cukup baik karena dapat memberikan semangat dan dorongan motivasi kepada warganya dan memberikan dorongan kepada masyarakatnya untuk selalu berusaha dalam memenuhi kebutuhan sehingga terjalinlah hubungan yang harmonis antara lurah dan masyarakatnya.

3. Teknik Menjadi Teladan.

Keteladanan yang ditunjukkan oleh lurah sebagai pemimpin dengan tujuan agar aparat di kelurahan mampu mengikutinya serta melakukannya dalam proses pelayanan kepada masyarakat sudah berjalan dengan baik karena dapat memengaruhi pegawainya hal itu dalam dilihat dari hasil wawancara penulis dengan salah seorang pegawai kelurahan.

4. Teknik Persuasi dan Pemberian Perintah.

Teknik persuasi atau ajakan yang dilakukan oleh lurah kepada pegawai dan masyarakatnya dengan ramah dan sopan sehingga orang-orang yang dipimpinnya dengan rela dan ikhlas bersedia

mengikuti berdasarkan kemauan diri sendiri tanpa adanya paksaan terhadap apa pun yang diperintahkan oleh pimpinan.

5. Teknik Penggunaan Sistem Komunikasi yang cocok.

Lurah dalam berkomunikasi dengan masyarakat menggunakan bahasa-bahasa yang mudah dipahami oleh masyarakat, dan lurah pun memiliki sifat yang terbuka dalam kepemimpinannya, dimana lurah senang hati menerima saran dan masukan agar lebih baik ke depannya sebagai seorang pemimpin.

6. Teknik Penyediaan Fasilitas-Fasilitas. Lurah sangat serius dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat karena lurah selalu berusaha memfasilitasi dalam memperlancar pelayanan kepada masyarakat.

Hambatan dalam Pelaksanaan Pelayanan Publik Plus Surat Keterangan Kematian Diantar ke Alamat

Dalam pelaksanaan sebuah pelayanan kepada masyarakat pasti akan ditemukan hambatan-hambatan dalam realisasinya. Penulis mengamati pelaksanaan pelayanan sesuai dengan peraturan walikota no 29 tentang pelayanan publik plus surat keterangan kematian diantar ke alamat di kelurahan masih banyak ditemukan faktor penghambat sehingga pelayanan itu belum berjalan sesuai dengan yang diharapkan.

7. Adapun faktor penghambat pelayanan ini adalah :

1. Kurang berfungsinya lembaga RT/ RW. Lembaga RT dan RW belum berfungsi seperti yang diharapkan dalam membantu menjalankan pelayanan surat keterangan kematian diantar ke alamat. Lembaga RT tidak berjalan seperti yang diharapkan disebabkan oleh tidak mencukupinya gaji yang diterima oleh ketua RT sedangkan mereka harus memenuhi kebutuhan sehari-hari.
2. Minimnya sarana dan prasarana. Sarana dan Prasarana merupakan faktor yang penting dalam menentukan kualitas pelaksanaan publik, namun di Di kantor kelurahan ditemukan kurang memadainya sarana dan prasarana, seperti jumlah komputer yang Cuma ada 1 unit komputer dan itu sudah terlihat usang, sehingga menyebabkan lambatnya pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.
3. Kurangnya partisipasi masyarakat. Kurangnya partisipasi yang diberikan masyarakat didominasi oleh beberapa faktor yaitu dari faktor intern adalah kurangnya kemauan dan kesadaran dari masyarakat untuk berpartisipasi, hal ini perlu adanya pembinaan dan motivasi dari aparat kelurahan. Faktor selanjutnya adalah tingkat pendidikan dan pengetahuan dari masyarakat yang ada di kelurahan akan hak dan kewajiban bagai anggota masyarakat yang hidup berdampingan untuk bersama-sama bertanggung jawab dalam pelaksanaan pembangunan, dan factor yang

terakhir adalah penghasilan atau tingkat pendapatan dari masyarakat itu sendiri, semakin besar tingkat pendapatan biasanya akan memberikan nilai partisipasi yang baik, namun semakin sedikit tingkat pendapatan akan memberikan nilai partisipasi yang buruk, walaupun hal tersebut tidak menjadi ukuran baku, namun ketiga faktor yang diuraikan mempunyai keterkaitan satu dengan yang lainnya.

4. Jumlah pegawai. Kelurahan saat ini memiliki pegawai yang sangatlah minim sehingga memengaruhi pelayanan yang diberikan kepada Masyarakat. Dari penjelasan lurah yang memiliki masalah dimana masih kekurangan jumlah pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Kondisi ini tentu saat berpengaruh dalam efisiensi dalam pelayanan kepada masyarakat.

Upaya yang dilakukan lurah dalam meningkatkan pelayanan publik plus surat kematian diantar ke alamat

Agar mutu pelayanan publik yang dilaksanakan oleh Kelurahan semakin membaik maka lurah sebagai pemimpin organisasi di kelurahan harus mampu mengatasi permasalahan yang terjadi di Kelurahan tersebut yang dapat berpengaruh terhadap pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

1. Meningkatkan kualitas lembaga RT dan RW. Lurah pada dasarnya diharuskan untuk memberikan pelatihan guna meningkatkan kualitas pengurus RT/ RW namun pada pelaksanaannya upaya meningkatkan kualitas pengurus RT/ RW yang dilakukan oleh Lurah- belum terlaksana dengan baik karena pengurus RT/RW belum mendapatkan pelatihan tersebut.
2. Penambahan sarana dan prasarana. Sarana dan prasarana Kelurahan dapat diartikan bahwa suatu alat yang digunakan yang bisa difungsikan di dalam melaksanakan pekerjaan dan merupakan faktor penunjang yang sangat penting di dalam suatu organisasi. Upaya dilakukan oleh lurah yaitu dengan mengajukan penambahan sarana dan prasarana dalam pelayanan kepada pemerintah kota namun sampai saat ini belum ada tanggapan dari pemerintah kota.
3. Meningkatkan partisipasi masyarakat. Partisipasi masyarakat merupakan suatu alat guna memperoleh informasi mengenai kondisi, kebutuhan, dan sikap masyarakat terhadap apa yang diberikan oleh pemerintahan. Lurah berupaya meningkatkan partisipasi masyarakat dengan cara mengikutsertakan masyarakat dalam pelaksanaan program-program yang akan dijalankan oleh pemerintah kelurahan meski dalam pelaksanaan di lapangan masih belum optimal dalam meningkatkan partisipasi masyarakat.
4. Penambahan Jumlah Pegawai. Pegawai merupakan aktor yang berperan penting dalam memberikan pelayanan kepada Masyarakat. Lurah berupaya untuk melakukan penambahan

pegawai dengan cara mengajukan ke pemerintah kota namun sampai sekarang belum ada tanggapan dari pemerintah kota.

Ujian Tengah Semester

Manajemen Sumber Daya Manusia

Oleh

M.Ramdani Irfan (NIM : 192510057)

Mata Kuliah: Manajemen Sumber Daya Manusia

Dosen: Dr. Ir. Hj. Hasmawaty AR, M.M., M.T.

Kepemimpinan

Georger R. Terry, kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang untuk bersedia berusaha mencapai tujuan bersama. Pendapat lain, kepemimpinan merupakan suatu proses dengan berbagai cara mempengaruhi orang atau sekelompok orang.

Menurut Stephen J. Sampson (2011) ada 6 karakter dari seorang pemimpin, yaitu :

1. *Physicality*, Aspek ini terkait dengan hal-hal fisik yang akan memengaruhi persepsi orang lain tentang kemampuan leadership seorang pemimpin pemerintah atau pejabat.
2. *Intellectuality*, Aspek ini lebih dari sekedar masalah nilai IQ, karena terkait dengan kemampuan seseorang pemimpin untuk mengelola cara berpikir sehingga bisa memberikan pengaruh yang lebih efektif kepada bawahannya.
3. *Emotionality*, Aspek ini terkait dengan manajemen emosi, atau kemampuan untuk mengelola emosi pribadi dan emosi orang lain, sehingga pengaruh yang diberikan bisa lebih optimal.
4. *Sociability*, Aspek ini lebih dari sekedar kecerdasan emosional (EQ), karena terkait dengan kemampuan untuk membangun jaringan sosial sebagai modal untuk melebarkan pengaruh yang dimiliki oleh seorang pemimpin.
5. *Personability*, Inilah salah satu aspek yang menjadi pondasi kepemimpinan, karena terkait dengan kesadaran tentang hakikat diri serta visi, misi pribadi yang akan diemban dan disebarluaskan oleh seorang pemimpin kepada orang lain.

6. *Moral Ability*, Aspek ini adalah salah satu fondasi kepemimpinan yang paling penting, karena terkait dengan hukum, aturan dan norma-norma yang berlaku dalam setiap tindakan.

Sebagai pemimpin yang telah di beri amanah oleh negara atau perusahaan maka seharusnya kepemimpinan itu dilandasi 6 karakter di atas,

1. pemimpin harus memiliki *physicality* yang menarik, contohnya adalah atasan selalu mengenakan pakaian yang rapi, berpakaian sesuai dengan harinya, sepatu yang di semir, sehingga dapat di contohkan kepada karayawannya, karena pemimpin adalah teladan yang mencerminkan sikap positif bagi banyak orang.
2. Kemudian memiliki *intellectuality* yang luas dan cara berpikir yang bijak sehingga bisa membantu karyawannya untuk mencapai visi dari perusahaan tersebut. Contohnya melakukan pertimbangan lebih dari satu solusi untuk menyelesaikan permasalahan yang terjadi di perusahaan.
3. Selanjutnya memiliki *emotionality* yang baik yang mampu mengelola emosi diri sendiri dan karyawannya, contohnya apabila karyawan kedapatan melakukan pelanggaran, seorang pemimpin tidak dapat serta merta langsung melampiaskan amarahnya kepada karyawan tersebut melainkan di panggil terlebih dahulu dan dimintai penjelasan terkait permasalahan tersebut.
4. Pemimpin juga harus memiliki *sociability* yang baik sehingga pemimpin dapat beradaptasi dan berinteraksi dengan karyawannya. Contohnya pada saat waktu yang senggang pemimpin dapat mengajak karyawannya untuk mengobrol ringan dan memotivasi karyawannya agar kinerjanya selalu baik.
5. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang paham tentang *personability* yang dimilikinya karena untuk memahami dan membangun kesadaran diri untuk memajukan perusahaan itu bukan hal yang mudah. Diperlukannya visi dan misi oleh pemimpin untuk di contoh oleh karyawannya.
6. Pemimpin selalu mengingatkan dan mencontohkan untuk selalu taat aturan perusahaan dan norma-norma yang ada dalam masyarakat. Contohnya perusahaan pupuk yang berdomisili di daerah sungai, sebagai pemimpin haruslah menyadari bahwa perusahaan ini hidup berdampingan dengan masyarakat dan nelayan, sehingga perusahaan pupuk tidak serta merta membuang limbah sembarangan melainkan di kelola limbahnya sampai tidak berbahaya.



MARGARETHA LISABELLA

192510064

PROGRAM PASCA SARJANA

MM – SDM | UNIVERSITAS BINA DARMA PALEMBANG

Sebagai bentuk pertanggungjawaban Surat Keputusan (SK) jabatan yang ditugaskan perusahaan untuk mengaplikasikan amanah dengan teori *leadership* 6 aspek (*physicality, intellectuality, emotionality, sociability, personability, dan moralability*), maka saya menggunakan *Leadership 3.0*.

Dalam buku *Leadership 3.0* karya Ardhi Ridwansyah terbitan MarkPlus Institute tahun 2012, *Leadership 3.0* merupakan kepemimpinan yang didasarkan kepada kemampuan seseorang untuk menggerakkan orang lain di sekitarnya. Secara sukarela, tanpa paksaan, orang-orang tersebut taat dan patuh dalam mengikuti setiap kebijakan atau kehendak sang pemimpin. Pengaruh kepemimpinan yang kuat muncul dari kualitas diri yang memancarkan kharisma internal yang ditunjukkannya. Pemimpin tipe ini tidak harus mewarisi kekuasaan secara turun-temurun ataupun memiliki jabatan dan posisi strategis dalam suatu struktur kekuasaan.

Stephen J. Samson (2011), seorang psikolog dan pionir Social Intelligence Skills, menyebutkan ada enam aspek yang mendukung kehadiran seorang *Leadership 3.0.*, yaitu aspek *physicality, intellectuality, emotionality, sociability, personability, dan moralability.*

1. *Physicality*

Physicality (aspek fisik) terkait dengan hal-hal fisik yang akan mempengaruhi persepsi orang lain tentang kemampuan kepemimpinan seseorang. Meskipun berada di bagian “permukaan”, aspek ini tetap tidak boleh diabaikan. Aspek fisik adalah hal-hal yang dengan mudah tertangkap oleh indera, mencakup apa yang terlihat (*visual aspect*), apa yang terdengar (*audio aspect*), serta apa yang tercium oleh orang lain (*smell aspect*).

2. *Intellectuality*

Intellectuality (aspek intelektual) terkait dengan kemampuan seseorang untuk mengelola cara berpikir sehingga dapat memberikan pengaruh yang lebih efektif kepada orang lain. Aspek ini lebih dari sekadar masalah kecerdasan intelektual (IQ). Ada tiga hal yang perlu diperhatikan agar kemampuan intelektual seseorang memberikan pengaruh kepada orang lain, yaitu *logical thinking, creative thinking, dan practical thinking.*



margaretha.lisabella@pertamedika.co.id



@ICABIRU



08127347547



@MARGARETHA_LISABELLA

3. *Emotionality*

Emotionality (aspek emosional) terkait dengan manajemen emosi, atau kemampuan untuk mengelola emosi pribadi dan emosi orang lain sehingga pengaruh yang diberikan bisa lebih optimal. Aspek emosional meliputi: *recognition on emotion*, *expression of emotion* dan *management of emotion*.

4. *Sociability*

Sociability (aspek kemampuan sosial) terkait dengan kemampuan untuk membangun jaringan sosial sebagai modal untuk melebarkan pengaruh yang dimiliki. Aspek ini lebih dari sekadar kecerdasan emosional (EQ). Aspek kemampuan sosial meliputi: *social awareness*, *social relationship management* dan *social problem solving skills*.

5. *Personability*

Personability (aspek personal atau aspek kepribadian) merupakan salah satu aspek yang menjadi fondasi kepemimpinan, karena terkait dengan kesadaran tentang hakikat diri serta visi misi pribadi yang akan diemban dan disebarluaskan kepada orang lain. Aspek personal atau kepribadian meliputi: *self-awareness*, *self-confidence* dan *self-motivation*.

6. *Moralability*

Moralability (aspek moral) merupakan salah satu fondasi kepemimpinan yang paling penting, karena terkait dengan kemampuan untuk menjaga integritas moral sehingga pengaruh yang diberikan kepada orang lain menjadi *sustainable* (berefek jangka panjang). Aspek moral meliputi *integrity* (sikap jujur dan konsisten), *responsibility* (sikap bertanggung jawab), dan *generosity* (sikap murah hati).



Nama : Muhammad fatoni

Nim : 192510063

**UJIAN TENGAH SEMESTER
MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN S2 ANGGARAN 35 A/ APRIL 2020**

Leadership adalah Pemimpin yang Dapat Memotivasi, Mengarahkan, dan Mempengaruhi Orang Lain. Jadi bisa dikatakan bahwa leadership adalah seorang pemimpin yang dapat memotivasi, mengarahkan dan mempengaruhi orang lain agar dapat melakukan berbagai macam tugas-tugas yang telah direncanakan sehingga nantinya akan mencapai sebuah sasaran dan tujuan bersama ataupun tujuan organisasi atau perusahaan. Selain itu kemampuan leadership adalah sangat mempengaruhi kinerja organisasi terutama dalam hal pencapaian tujuan dalam sebuah organisasi atau dalam perusahaan.

1. Menurut Moejiono (2002), leadership adalah akibat dari pengaruh yang berlangsung dari satu arah, hal tersebut dikarenakan pemimpin yang mungkin memiliki kualitas-kualitas tertentu yang membedakan dirinya dengan pengikutnya.

Dan juga cenderung merupakan sebuah hal yang berbetuk pemaksaan atau pendesakan pengaruh yang la lakukan secara tidak langsung, hal tersebut vertujuan sebagai sebuah sarana untuk membentuk sebuah kelompok atau organisasi yang sesuai dengan keinginan pemimpinnya.

2. Menurut Georger R. Terry adalah merupakan aktivitas yang dapat mempergaruhi terhadap orang-orang agar bersedia untuk berusaha untuk mencapai tujuan mereka bersama.

3. Menurut G. L. Feman dan E. K Aylor (1950) merupakan sebuah kemampuan dalam membuat sebuah aktifitas kelompok dengan tujuua untuk meraih visi organisasi dengan lebih efektifitas maksimal dan kerjsama di setiap individu.

4. Pengertian leadership menurut Ordway Tead adalah perpaduan perangai yang memunkinkan individu memiliki kemampuan khusus untuk mendorong pihak lain agar dapat menyelesaikan tugas-tugasnya.

5. Menurut Gareth Jones dan Jeniffer Georger (2003:440), leadership adalah proses dimana seseorang individu memiliki pengaruh terhadap orang lain dan mengilhami, memotivasi, memberikan semangat dan mengarahkan kegiatan-kegiatan mereka yang berguna untuk membantu terdapatnya tujuan kelompok atau organisasi.

6. Menurut Stephen P. Robbins, leadership adalah kemampuan untuk mempergaruhi suatu kelompok kearah tercapatnya tujuan.

7. Menurut Richard L. Daft (2003:50), leadership adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang yang mengarah kepada pencapaian tujuan.

Pada kesimpulan dari berbagai macam penjelasan atau defisini leadership oleh para ahli diatas, sangat jeas dikatakan bahwa kepemimpinan adalah sebuah fungsi manajemen yang sangat erat kaitaknya dengan pencapaian tujuan organisasi.

Mungkin banyak orang yang mengira bahwa leadership (kepemimpinan) dengan leader (pemimpin) itu sama, akan tetapi ternyata hal ini berbeda. Sebenarnya sangat mudah untuk membedakan antara leadership dengan leader, karena pada intinya leadership atau kepemimpinan yang telah dijelaskan diatas sebuah aktifitas untuk mempengaruhi orang lain agar mereka mau diarahkan untuk mencapai sebuah tujuan bersama. Sedangkan leader atau dalam bahasa Indonesia pemipin adalah suatu orang atau suatu peran dalam sebuah organisasi atau perusahaan tertentu atau sebuah peran dalam system tertentu. Oleh karenanya seseorang dalam peran formal belum tentu memiliki keterampilan dalam leadership atau kepemimpinan dan belum tentu juga ia mampu untuk memimpin.

Jika dilihat dari aspek physicality, intellectuality, emotionality, sociability, personability, dan moralability, Leadership sangat penting dalam pertanggungjawaban dalam pengambilan Surat Keputusan (SK) jabatan.

Kepemimpinan dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur didalam kelompok atau perusahaan untuk mencapai suatu tujuan perusahaan yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja karyawan berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau karyawan dalam mewujudkan tujuan perusahaan tersebut.

Selain kepemimpinan, didalam sebuah perusahaan juga didukung oleh para karyawan yang mempunyai kinerja yang bagus sehingga tujuan perusahaan dapat terlaksana. Karyawan dan pemimpin mempunyai kontribusi yang sangat besar terhadap perusahaan, karena tanpa keduanya perusahaan tidak akan berjalan. Oleh karena pemimpin harus bisa menempatkan perannya sebagai kepala semua bidang diperusahaan sehingga dapat mengatur para karyawan agar bekerja dengan baik dan juga bisa memotivasi karyawan.

Menurut Rivai (2005:2), dalam bukunya yang berjudul "Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi" menyatakan bahwa definisi kepemimpinan secara luas, adalah meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi.

Dimana seorang pemimpin harus dapat memberikan pengaruh yang baik terutama dapat memberikan contoh perilaku agar karyawan mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam mencapai sebuah tujuan perusahaan.

Salah satu hal yang dapat ditempuh perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan yang ketat yaitu dengan meningkatkan kinerja perusahaan dengan mempertahankan dan meningkatkan gaya kepemimpinan terhadap perusahaan.

Mempunyai sifat Leadership

Penting , karena seorang pemimpin harus berjiwa Leadership untuk diikuti oleh bawahannya ini penting agar sebuah badan atau organisasi mempunyai sosok yang disegani dipatuhi dan menjadi tempat yang baik untuk bernaung.

Jadi, seorang pemimpin dalam suatu perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja karyawan dalam mengarahkan, mempengaruhi dan memberikan motivasi terhadap karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kinerja karyawan.

Pemimpin yang baik akan membuahkan hasil yang baik dengan berdasarkan tugas dan fungsi seorang pemimpin dalam suatu perusahaan, sebaliknya apabila pemimpin perusahaan dinilai kurang baik maka akan memberikan dampak yang kurang baik terhadap karyawan dan perusahaan.

Tugas UTS MSDM

Nama : Pratiwi Devi Utari

NIM : 192510066

Leadership merupakan aspek penting bagi seseorang leader (penggerak; fungsi pemecah masalah). Sebab harus berperan sebagai organisator kelompoknya (leading; fungsi sosial). Masalahnya adalah sejauhmana leadership Bapak/Ibu dalam pertanggung jawaban dengan Surat Keputusan (SK) jabatan yang ditugaskan oleh negara atau atasan, untuk mengaplikasikan amanah dengan teori leadership 6 aspek (physicality, intellectuality, emotionality, sociability, personability, dan moralability). Lengkapi dengan referensi teori siapa yang dipakai.

Jawab :

Leadership atau kepemimpinan adalah sebuah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi orang lain (dalam hal ini pekerjaan) yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Leadership dalam pertanggung jawaban atas Surat Keputusan (SK) jabatan yang ditugaskan oleh negara atau atasan adalah menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi.

Pengertian Leadership/Kepemimpinan menurut para ahli :

1. Menurut John Piffner, kepemimpinan adalah seni dalam mengkoordinasikan dan mengarahkan individu atau kelompok untuk mencapai suatu tujuan yang dikehendaki.
2. Menurut Slamet (2002 : 29), kepemimpinan merupakan suatu kemampuan, proses, atau fungsi pada umumnya untuk mempengaruhi orang-orang agar berbuat sesuatu dalam rangka mencapai tujuan tertentu.
3. Menurut Wahjosumidjo (1987), kepemimpinan adalah kemampuan seseorang yang meliputi kepribadian, kemampuan serta kesanggupan yang tidak dapat dipisahkan dengan kedudukan, gaya dan perilaku pemimpin serta kesanggupan yang tidak dapat dipisahkan dengan kedudukan gaya dan perilaku pemimpin serta interaksinya terhadap pengikut dan situasi.
4. Menurut George R. Terry (1972), kepemimpinan adalah suatu kegiatan mempengaruhi orang lain agar diarahkan untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Aspek-aspek Leadership (kepemimpinan) yang dikemukakan oleh **Ridwansyah, 2013: 28-29** yaitu :

1. Physicality (aspek fisik)

Physicality (aspek fisik) terkait dengan hal-hal fisik yang akan mempengaruhi persepsi orang lain tentang kemampuan kepemimpinan seseorang. Aspek fisik adalah hal-hal yang dengan mudah tertangkap oleh indera, mencakup apa yang terlihat, terdengar, dan tercium oleh orang lain.

2. Intellectuality (aspek intelektual)

Intellectuality (aspek intelektual) terkait dengan kemampuan seseorang untuk mengelola cara berfikir sehingga dapat memberikan pengaruh yang lebih efektif

kepada orang lain. Aspek ini lebih dari sekedar masalah kecerdasan intelektual (IQ). Ada tiga hal yang perlu diperhatikan agar kemampuan intelektual seseorang memberikan pengaruh kepada orang lain, yaitu logical thinking, creative thinking, dan practical thinking.

3. Emotionality (aspek emosional)

Emotionality (aspek emosional) terkait dengan manajemen emosi atau kemampuan untuk mengelola emosi pribadi dan emosi orang lain sehingga pengaruh yang diberikan bisa optimal. Aspek emosional meliputi:

- a. Recognition on emotion (pengenalan emosi)
- b. Expression of emotion (ekspresi emosi)
- c. Management of emotion (pengelolaan emosi orang lain)

4. Sociability (aspek kemampuan sosial)

Sociability (aspek kemampuan sosial) terkait dengan kemampuan untuk membangun jaringan sosial sebagai modal untuk melebarkan pengaruh yang dimiliki. Aspek ini lebih dari sekedar kecerdasan emosional (EQ). Aspek kemampuan sosial meliputi :

- a. Social awareness (pemahaman situasi sosial)
- b. Social relationship management (kemampuan membangun hubungan)
- c. Social problem solving skills (kemampuan memecahkan masalah sosial)

5. Personability (aspek personal atau aspek kepribadian)

Personability (aspek personal atau aspek kepribadian) merupakan salah satu aspek yang menjadi pondasi kepemimpinan, karena terkait dengan kesadaran tentang hakikat diri serta visi-misi pribadi yang akan diemban dan disebarluaskan kepada orang lain. Aspek personal atau kepribadian meliputi :

- a. Self-awareness (kesadaran diri)
- b. Self-confidence (percaya diri)
- c. Self-motivation (motivasi diri)

6. Moral ability (aspek moral)

Moral ability (aspek moral) merupakan salah satu pondasi kepemimpinan yang paling penting karena terkait dengan kemampuan untuk menjaga integritas moral sehingga pengaruh yang diberikan kepada orang lain menjadi berefek jangka Panjang. Aspek moral meliputi integrity (sikap jujur dan konsisten), responsibility (sikap bertanggung jawab), dan generosity (sikap murah hati).

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa cepat lambatnya dan ketepatan pengambilan keputusan seorang pemimpin menjadi tolak ukur kompetensi dan kredibilitas yang dimilikinya. Jika pemimpin lambat dan ragu-ragu dalam mengambil keputusan, anak buah akan melihat anda sebagai orang yang indecisive, takut dan tidak tegas. Sehingga membuat mereka hilang kepercayaan terhadap anda. Maka dari itu peran leadership (kepemimpinan) sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan.



RIAN ARDIANSYAH

192510052

PROGRAM PASCA SARJANA

MM – SDM | UNIVERSITAS BINA DARMA PALEMBANG

Mata Kuliah : Manajemen SDM (MM-0008)
UJIAN TENGAH SEMESTER I (SATU)

Pertanyaan:

Leadership merupakan aspek penting bagi seseorang *leader* (penggerak; fungsi pemecah masalah). Sebab harus berperan sebagai organisator kelompoknya (*leading*; fungsi sosial). Masalahnya adalah sejauhmana *leadership* Bapak/Ibu dalam pertanggung jawaban dengan Surat Keputusan (SK) jabatan yang ditugaskan oleh negara atau atasan, untuk mengaplikasikan amanah dengan teori *leadership* 6 aspek (*physicality, intellectuality, emotionality, sociability, personability, dan moralability*). Lengkapi dengan refrensi teori siapa yang dipakai!

Jawaban:

Seorang psikolog sekaligus pionir di bidang *Social Intelligence Skills* yaitu **Stephen J. Sampson (2011)**, menyebutkan enam aspek yang perlu diperhatikan. Enam aspek tersebut kemudian diperkaya dan diadaptasi sesuai dengan konteks di Indonesia oleh **Ardhi Ridwansyah (2013)** dan dikenal dengan nama *Leadership 3.0*. yaitu:

1. *Physicality*

Aspek ini terkait dengan hal-hal fisik yang akan memengaruhi persepsi orang lain tentang kemampuan *leadership* seorang pejabat di bidangnya. Meskipun berada di bagian “permukaan”, aspek ini tetap tidak boleh diabaikan. Yaitu mampu memberikan impresi luar biasa dengan menyentuh pikiran, perasaan serta spirit bagi orang disekitarnya. Yang menunjukkan bahwa pekerjaan ini adalah “bagian dari hidupnya”. Sebagai contoh: menunjukkan disiplin dan kerapian dalam cara berpakaian/seragam kerja, kebiasaan menjaga kebersihan dan kerapian anggota tubuh (terutama rambut dan kuku), posisi postur tubuh, dan aktivitas yang proporsional (kebugaran tubuh), menghilangkan *Smell aspect* dan kemampuan berbicara.

2. *Intellectuality*

Aspek ini lebih dari sekedar masalah nilai IQ, karena terkait dengan kemampuan seseorang pemimpin bidangnya untuk mengelola cara berpikir sehingga bisa memberikan pengaruh yang lebih efektif kepada bawahannya.

Seyogyanya pejabat selalu berupaya menyumbangkan pemikiran-pemikiran maupun ide-ide untuk kemajuan perusahaan. Mau belajar dan selalu mencermati perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan yang relevan dengan kondisi perusahaan dan kemudian dengan setia membagi ilmu tersebut dan dipergunakan untuk kemajuan perusahaan, baik dari segi *logical thinking, creative thinking, dan practical thinking*

3. *Emotionality*

Aspek ini terkait dengan manajemen emosi, atau kemampuan untuk mengelola emosi pribadi dan emosi orang lain, sehingga pengaruh yang diberikan bisa lebih optimal. Sebagai pejabat yang diberikan kepercayaan, maka harus menunjukkan keseriusan dalam mengemban amanah, mampu menerapkan manajemen konflik dan manajemen risiko dengan baik dan mampu menggerakkan semangat kerja rekan sejawat.



rian.ardiensyah@pertamedika.co.id



@RIANID_



0811108313



@RIAN.ARDANSYAH_IG



RIAN ARDIANSYAH

192510052 |

4. *Sociability*

Aspek ini lebih dari sekedar kecerdasan emosional (EQ), karena terkait dengan kemampuan untuk membangun jaringan sosial sebagai modal untuk melebarkan pengaruh yang dimiliki oleh seorang pemimpin. Seorang pejabat harus mampu dan mau mengembangkan jaringan seluas-luasnya demi kemajuan perusahaan. Dan kemampuan ikut memecahkan permasalahan di perusahaan tempat dia bekerja.

5. *Personability*

Inilah salah satu aspek yang menjadi fondasi kepemimpinan, karena terkait dengan kesadaran tentang hakikat diri serta visi, misi pribadi yang akan diemban dan disebarluaskan oleh seorang pemimpin kepada orang lain demi kebaikan dan kemajuan perusahaan. Dan memiliki kepercayaan diri dalam mengemban amanah jabatan yang diberikan. Menurut Ridwansyah (2013) ada tiga hal yang dapat meningkatkan rasa percaya diri, yaitu pengalaman sukses pribadi, pengalaman sukses orang lain, serta saran positif dan pujian dari orang lain.

6. *Moral Ability*

Aspek ini adalah salah satu fondasi kepemimpinan yang paling penting, karena terkait dengan kemampuan untuk menjaga integritas moral, sehingga pengaruh yang diberikan kepada orang lain memiliki efek jangka panjang. Menjadi pejabat yang mau dan mampu menjaga integritas moral ditengah redupnya etika moral di dunia kerja dan di dunia usaha. Aspek moral tersebut meliputi *integrity* (sikap jujur dan konsisten), *responsibility* (sikap bertanggung jawab), dan *generosity* (sikap murah hati).



rian.ardiansyah@pertamedika.co.id



@RIANID_



0811108313



@RIAN.ARDIANSYAH_IG

**UJIAN TENGAH SEMESTER
MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN S2 ANGGKATAN 35 A/ APRIL 2020
By: Dr. Ir. Hj. Hasmawaty. AR, M.M.,M.T**

Leadership merupakan aspek penting bagi seseorang leader (penggerak; fungsi pemecah masalah). Sebab harus berperan sebagai organisator kelompoknya (leading; fungsi sosial). Masalahnya adalah sejauhmana leadership Bapak/Ibu dalam pertanggung Jawabaan dengan Surat Keputusan (SK) jabatan yang ditugaskan oleh negara atau atasan, untuk mengaplikasikan amanah dengan teori ledership 6 aspek (physicality, intellectuality, emotionality, sociability, personability, dan moralability). Lengkapi dengan refrensi teori siapa yang dipakai.

Selamat Bekerja
STAY AT HOME

Berada di tengah kondisi sulit, seperti saat ini tentu menjadi tantangan besar bagi semua pemimpin. Kemampuan leadership dipertanyakan ketika anggaran mengalami pemangkasan di semua bidang. Dilema tentu datang ketika tupoksi harus tetap berjalan dengan kondisi yang serba terbatas.

Poin pertama yang harus saya perhatikan sebagai pemimpin adalah **kemampuan dalam menerapkan pemikiran yang strategis (strategic thinking)**. Adalah Roger Kaufman, seorang pakar Strategic Management, Profesor Emeritus di Florida State University dan Distinguished Professor di Sonora Institute of Technology yang telah membuat model untuk berpikir Mega (Mega Planning Model). Kaufman berpendapat, perencanaan perusahaan seharusnya tidak dimulai dan diakhiri dengan indikator internal atau kinerja perusahaan semata. Akan tetapi harus mempertimbangkan nilai-nilai apa yang diberikan kepada community (society). Mega Planning dimulai dengan pertanyaan : "dunia seperti apa yang kamu inginkan untuk anak-anakmu dan cucu-cucumu kelak ?". Menurut Kaufman, cara berpikir dan bertindak yang benar adalah : Berpikirlah mulai dari level Mega, kemudian Makro, dan terakhir Mikro. Begitulah seharusnya orang berpikir. Sedangkan dalam bertindak, mulailah dari level Company, kemudian Customer, dan terakhir Community. Adapun tingkatan-tingkatan berpikir adalah : Pertama, berpikir Mega, artinya berpikir untuk level societal needs (kebutuhan masyarakat/Community) yang akan memberikan outcomes, berpikir untuk kebutuhan seluruh masyarakat Indonesia, atau bahkan berpikir bagi seluruh umat manusia (rahmatan lil alamin). Untuk berpikir mega ini memerlukan pemikiran yang strategic. Kedua, berpikir Makro, artinya berpikir untuk level industrial needs (customer) yang akan mendapatkan outputs dan untuk ini memerlukan perencanaan tactical. Ketiga,

berpikir Mikro, artinya berpikir untuk level professional needs (company) yang akan menghasilkan product dan memerlukan perencanaan yang sifatnya operasional. Jika kita berpikir Makro, maka level Mikro dan level Makro akan kita peroleh. Contohnya jika kita berpikir untuk customer, maka kita akan mendapatkan kedua-duanya. Customer kita akan terpuaskan dan loyal, sekaligus company kita akan dapat menikmati keuntungan dari customer tersebut.

Poin kedua yang tidak kalah penting adalah **konsep leader as a father**. Sebagai seorang pemimpin kita harus memosisikan diri kita sebagai seorang ayah bagi karyawan kita. Tidak ada yang lebih membahagiakan seorang ayah dibandingkan melihat anaknya menjadi lebih hebat, sukses, dan pintar dari mereka. Pemimpin pun demikian harus mampu menciptakan pemimpin-pemimpin lain yang jauh lebih hebat. Jadi, jangan pernah merasa tersaingi oleh anak buah. Jadilah seorang ayah yang senang melihat anak-anaknya lebih sukses. Bagaimana ayah memperlakukan anaknya adalah apa yang harus kita lakukan terhadap anak buah kita.

Poin ketiga adalah **Energize People**. Seorang pemimpin harus memiliki mimpi besar yang akan meng-energize orang lain. Namun, kita sebagai pemimpin juga harus memikirkan grand legacy lebih dulu. Hal pertama yang harus dipikirkan seorang pemimpin adalah hal terakhir yang kelak diwariskannya. Sebagai seorang pemimpin, kita harus ingat jika apa yang kita putuskan hari ini akan dikenang selama-lamanya.

Poin keempat adalah **Invest in People**. Di tengah situasi sulit seperti pandemi saat ini, banyak pemimpin yang mungkin dilema. Di satu sisi, ingin mempertahankan karyawan mereka, namun di sisi lain persoalan cashflow perusahaan juga perlu dijaga. Pemimpin yang baik tak boleh mengorbankan orang-orang di dalam perusahaan tersebut. Belajar dari pengalaman Alibaba atau pun Google, perusahaan yang mempertahankan karyawan mereka disaat sulit justru bisa menjadi perusahaan terbesar di dunia.

Palembang, April 2020

Penyusun,

Rr. Afenty Maharani, S.Pd

**UJIAN TENGAH SEMESTER
MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN S2 ANGGKATAN 35 A/ APRIL 2020
By: Dr. Ir. Hj. Hasmawaty. AR, M.M.,M.T**

Leadership merupakan aspek penting bagi seseorang leader (penggerak; fungsi pemecah masalah). Sebab harus berperan sebagai organisator kelompoknya (leading; fungsi sosial). Masalahnya adalah sejauhmana leadership Bapak/Ibu dalam pertanggungjawaban dengan Surat Keputusan (SK) jabatan yang ditugaskan oleh negara atau atasan, untuk mengaplikasikan amanah dengan teori leadership 6 aspek (physicality, intellectuality, emotionality, sociability, personability, dan moralability). Lengkapi dengan referensi teori siapa yang dipakai.

Selamat Bekerja
STAY AT HOME

Nama : Sarah Defa Imtiyaz
Jurusan : S2 Magister Manajemen
Kelas : Regular A
Tugas : MSDM

Jawab :

1.

Physicality

Aspek fisik ini sangat erat kaitannya dengan visual, seperti cara berpakaian, postur tubuh, kebersihan dan kerapian.

Selain itu intonasi, dan warna suara juga sangat berpengaruh bagi saya sebagai Customer Service di perusahaan perbankan dalam menyapa atau menyambut nasabah yang memerlukan bantuan saya sebagai Customer Service. Pernah nggak mendengar bagaimana dulu Bung Karno berpidato, sehingga membangkitkan semangat rakyat Indonesia.

Suaranya yang lantang, dan penuh semangat membuat banyak orang menaruh kepercayaan besar terhadap sosoknya sebagai pemimpin saat itu.

Intellectuality (Intelektual)

Setelah melihat fisiknya, kemudian beralih kepada kecerdasan intelektualnya. Aspek yang kedua ini sangatlah berpengaruh bagi seseorang yang bekerja di perusahaan perbankan seperti saya sangat di butuhkan intelektual saya dalam bekerja, karena bertahan tidaknya sebuah perusahaan, tergantung pada kreativitas pemimpinnya dan bawahannya juga.

Coba kita lihat perusahaan besar, Pegadaian. Jika karyawan tidak bisa membantu pimpinannya dalam menginovasikan produk layanan mereka, tentu tidak bisa bertahan hingga sekarang.

Sociability (Sosial)

Aspek ini juga perlu dimiliki dari seorang pemimpin. Karena seorang pemimpin akan mudah menyampaikan visinya, dan menjalankan misinya jika bawahannya merasa senang dengan pemimpin tersebut.

“Never eat alone”. Maksudnya memanfaatkan moment informal itu penting dilakukan untuk menjalin kedekatan sosial dengan rekan kerja, atau bawahan kamu. Pada saat saya di kantor dan apabila waktu jam kantor senggang saya, memanfaatkan momen tersebut dengan menjalin kedekatan social dengan rekan kerja yang lainnya dengan berbagi info mengenai apa saja informasi penting yang kami ketahui.

Emotionality (Emosional)

Kenali emosi kamu saat diposisikan, terutama berkaitan dengan masalah pribadi. Jangan campurkan masalah pribadi dengan masalah perusahaan, karena berdampak buruk bagi perusahaan yang kamu pimpin.

Tularkan emosi secara positif, dan tentunya jangan berlebihan. Analisis data, dan fakta ketika terjadi permasalahan. Lakukan story telling untuk mengungkapkan permasalahan yang ada, dan jangan langsung meng-judge suatu hal, apalagi menyalahkan orang lain. Mengatur emosi sangat penting pada saat bekerja apalagi saya berhubungan langsung dengan nasabah yang saya temui berbagai macam sifat dan keunikannya. Saya harus sabra apabila saya menemukannya yang suka marah – marah ataupun tidak sabaran dalam proses pengantrian.

Personability (Personal)

Dalam aspek personability ini yang perlu dipahami ialah kesadaran kita dalam memahami tujuan hidup, memegang nilai-nilai yang dipercayai, dan tahu apa yang anda inginkan serta mengetahui cara mendapatkannya.

Oleh karena itu saya harus banyak belajar dari pengalaman sukses pribadi, dan orang lain. Masukan positif, sangat diperlukan untuk menumbuhkan kepercayaan diri.

Selain itu juga dibutuhkan motivasi diri, caranya dengan menjauhi pikiran negatif ketika gagal, mencari solusi untuk menyelesaikan masalah, dan tetap tenang, serta fokus ketika ada tekanan.

Morality (Moral)

Hal-hal yang berkaitan dengan moral ini, cukup substansial. Hal ini menyangkut tentang integrity yaitu mau dan mampu mengatakan hal yang benar secara konsisten. Mampu bertanggung jawab atas seluruh keputusan yang diambil, dan mau berkorban untuk kepentingan orang lain.

Menggunakan Teori

Adapun menurut Gibson, et al., adalah teori yang berusaha mengidentifikasi sifat tertentu (fisiologis, mental, dan kepribadian) yang berkaitan dengan keberhasilan pemimpin.

UTS

Setiap orang sebenarnya memiliki bakat kepemimpinan. Namun kesuksesannya tentu tinggal bagaimana masing-masing orang tersebut mengembangkan bakat yang dimilikinya. Pada dasarnya seorang pemimpin akan memberikan pengaruh terhadap orang-orang yang dipimpinya. Artinya bagaimana pengaruh pemimpin perusahaan terhadap perusahaannya tersebut bisa dilihat bagaimana perkembangan perusahaan atau organisasi yang dipimpinya tersebut. Apakah perusahaan mampu memiliki prestasi yang baik misalnya memberikan banyak keuntungan atau justru mengalami kerugian. Keberhasilan atau kegagalan bisnis perusahaan pasti akan berkaitan dengan pemimpin yang bersangkutan. Dengan demikian leadership dalam bisnis merupakan suatu hal yang harus diperhatikan karena perannya tidak bisa dianggap sebelah mata.

menurut Tead, Terry, Hoyt (dalam Kartono, 2003) Kepemimpinan adalah kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok.

Ketika kita bisa menggerakkan orang lain untuk mengikuti kita secara sukarela, maka hakikatnya pada saat itu kita telah menjadi 'pemimpin' bagi mereka. Menurut Hermawan Kartajaya dan Adhi Ridwansyah (2014) Aspek Leadership terbagi menjadi 6, yaitu:

1) Aspek Fisik (*Physicallity*)

Seorang pemimpin tentu harus menarik secara fisik. Fisik yang dimaksud di sini adalah hal-hal yang mudah tertangkap oleh indra, mencakup apa yang terlihat, apa yang terdengar, serta apa yang tercium oleh orang lain

2) Aspek Intelektual (*Intellectuality*)

Intelektualitas bukanlah tentang IQ. *Intellectuality is something beyond IQ score*, seperti penelitian yang dilakukan oleh Lewis Terman (dalam Gladwell, 2008). Sebagai pemimpin dan calon pemimpin, ada 3 hal yang perlu diperhatikan agar kemampuan intelektual kita bisa memberikan pengaruh kepada orang lain, yaitu *logical thinking*, *creative thinking*, dan *practical thinking*

3) Aspek Emosional (*Emotionality*)

Emosi memegang peranan penting dalam perilaku seseorang. Karenanya, untuk mempengaruhi orang lain, kita tidak cukup menyentuh sisi rasio/logikanya saja. Tetapi kita juga perlu mempengaruhi emosi mereka

4) Aspek Sosial (*Sociability*)

Aspek sosial bagi seorang pemimpin mencakup kemampuan untuk memahami konteks atau situasi sosial di mana dia berada, kepiawaian dalam membangun hubungan dengan pihak sosial, dan kemampuan untuk menyelesaikan permasalahan yang terkait dengan hubungan antarmanusia

5) Aspek Kepribadian (*Personability*)

Seorang pemimpin besar lahir dari seorang pribadi yang mengalami pencerahan. Dialog dengan dirinya sendiri akhirnya menghasilkan sebuah misi hidup yang ia yakini dan menjadi landasan setiap

perbuatannya. Inilah aspek *personability* yang terdiri dari kesadaran pribadi, kepercayaan pada diri sendiri, serta kemampuan memotivasi diri.

6) Aspek Moral (*Moral Ability*)

Pemimpin jelas harus memperhatikan sisi moralitas sebagai fondasi kepemimpinannya. Sisi moralitas ini mencakup integritas, tanggung jawab, dan sikap murah hati.

dari uraian di atas penerapan aspek leadership pada lingkungan pekerjaan di rasa sudah cukup baik, diantaranya:

1. Mengenai aspek fisik dapat dilihat mengenai cara berpakaian, kebugaran tubuh, posisi postur tubuh, dan kebersihan dan kerapian anggota tubuh, dan wangi
2. Logical thinking adalah pengelompokan ide menjadi sistematis, creative adalah menggabungkan, meniru, memutar dan bagaimana jika. Memberikan ide dan mengubah ide tersebut menjadi lebih bermanfaat
3. Emosi bisa menular seperti virus. Karenanya kita harus hati-hati dalam mengekspresikannya di tempat umum. Dan kita harus mempunyai kemampuan emosi dalam mengubah/mempengaruhi orang (calon mahasiswa/orang tua, dan lain-lain)
4. Ketika kita berada di luar kantor, bagaimana cara berbaur/bersosialisasi dengan yang lain dalam artian lain berbaur dalam kondisi atau situasi apapun.
5. *Leadership is influence, nothing more, nothing less* [John C Maxwell]. Harus mempunyai kepercayaan diri yang baik, mempunyai tujuan, dan mempunyai motivasi yang tinggi dalam menjalankan pekerjaan tanpa mengandalkan orang lain.
6. *With great power comes great responsibility* [Spiderman]. Harus mempunyai sifat yang jujur, konsisten terhadap perkataan dan perbuatan, murah hati (menolong orang lain), dan rasa tanggung jawab atas apa yang telah dikerjakan.

Referensi

<https://www.gurupendidikan.co.id/pengertian-kepemimpinan-menurut-para-ahli/>

<http://www.myusuf298.com/2015/06/wow-leadership.html>

<https://www.slideshare.net/GunawanWicaksono3/wow-leadership-markplus-forum-sdm-bali>

Leadership merupakan aspek penting bagi seseorang leader (penggerak; fungsi pemecah masalah). Sebab harus berperan sebagai organisator kelompoknya (leading; fungsi sosial). Masalahnya adalah sejauh mana leadership Bapak/Ibu dalam pertanggung jawaban dengan Surat Keputusan (SK) jabatan yang ditugaskan oleh negara atau atasan, untuk mengaplikasikan amanah dengan teori leadership 6 aspek (physicality, intellectuality, emotionality, sociability, personability, dan moralability). Lengkapi dengan referensi teori siapa yang dipakai.

Menurut John C. Maxwell, *True leadership cannot be awarded, appointed, or assigned. It comes only from influence, and that cannot be mandated. It must be earned. The only thing a title can buy is a little time-either to increase your level of influence with others or to undermine it.* Kepemimpinan adalah mempengaruhi orang lain. Pemimpin berarti tidak selalu orang yang menduduki suatu jabatan. John juga menambahkan, *when it comes to identifying a real leader... The proof of leadership is found in the followers.* Suatu organisasi yang berhasil dapat dilihat dari semua orang di dalam organisasi tersebut. Kepemimpinan bukan hanya mengelola suatu tim dan menyelesaikan pekerjaan, tetapi bagaimana cara mempengaruhi tim tersebut dan ikut terjun dalam mengembangkan organisasi tersebut.

Apapun posisi kita di dalam suatu organisasi, kita harus menjadi pemimpin-pemimpin dan menjadi memberikan pengaruh dalam organisasi kita. Saya bekerja di Politeknik Penerbangan Palembang dengan jabatan Kepala Unit Pelatihan, dimana saya harus mengelola jalannya pelatihan sesuai dengan tujuan organisasi saya. Walaupun saya hanya kepala unit, bukan direktur, tetapi jabatan saya membutuhkan kepemimpinan dalam pengelolaan pelaksanaan pelatihan-pelatihan di Politeknik Penerbangan Palembang. Menurut Stephen Simpson, ada enam aspek yang perlu diperhatikan dalam kepemimpinan, yaitu *physicality, intellectuality, sociability, emotionality, personability* dan *morality*. Menurut Ardhi Ridwansyah, kepemimpinan yang baik akan menggerakkan pikiran, perasaan serta spirit kemanusiaan. Dalam penerapan aspek-aspek ini, besaran tanggung jawab saya dengan jabatan yang saya pegang akan berbeda dengan jabatan lainnya.

Aspek kepemimpinan yang pertama, *physicality*, terkait dengan penampilan fisik yang terpancar dari dalam diri seorang pemimpin. Penampilan fisik tersebut terlihat, terdengar dan tercium. Hal ini akan mempengaruhi persepsi orang lain atau bawahan terhadap pimpinannya. Tanggung jawab saya dalam menerapkan aspek ini adalah berusaha untuk menampilkan diri secara visual dengan rapi, sehingga tim saya semoga akan ikut meniru apa yang tampak pada diri saya. Contoh, berpakaian sesuai dengan acara yang dihadiri, menyesuaikan pakaian dengan bentuk tubuh saya, berolahraga untuk kebugaran tubuh, peduli pada keseimbangan nutrisi makanan yang saya konsumsi, berbicara pada kecepatan yang cukup, mengatur kekuatan vokal saya

agar orang lain memperhatikan pembicaraan saya, lebih memperhatikan kualitas vokal dalam berbicara, menjaga bau mulut saya agar tetap segar, menjaga bau badan agar tetap segar, menjaga kebersihan kaki agar terbebas dari bau tak sedap.

Aspek *intellectuality* berhubungan dengan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang pemimpin untuk mengelola cara berpikir sehingga bisa memberikan pengaruh yang lebih efektif kepada orang yang dipimpinnya. Menurut *triarchic theory* (Stenberg:1985), menjelaskan ada tiga tipe intelegensi, yaitu *practical intelligence*, *creative intelligence*, dan *analytical intelligence*. Tanggung jawab saya dalam menerapkan aspek ini adalah seperti mencoba menyederhanakan hal-hal yang rumit, meringkas ide-ide yang panjang menjadi beberapa poin penting saja, membuat orang lain lebih memahami ide yang saya sampaikan, menyampaikan sesuatu secara sistematis kepada orang lain, mencoba mengungkapkan pendapat yang tidak terpikirkan oleh anggota tim, memikirkan ide-ide inovasi dari kondisi di lingkungan politeknik, membuat ide-ide yang bisa diimplementasikan, mempertimbangkan orang lain yang perlu dilibatkan dalam mengimplementasikan ide, memikirkan tahapan-tahapan yang perlu dilalui dalam implementasi ide.

Aspek *emotionality* menjadi unsur penting karena terkait dengan kemampuan oleh pemimpin dalam mengontrol atau mengendalikan emosi pribadi dan orang lain, sehingga pengaruh yang diberikan menjadi optimal. Tanggung jawab saya dalam menerapkan aspek ini seperti memperhatikan perasaan saya dalam menghadapi suatu masalah, berusaha untuk mengubah emosi negatif saya, berpikir terlebih dahulu sebelum mengungkapkan kemarahan, lebih sering untuk menyayangi orang terdekat saya, memperhatikan bagaimana saya seharusnya bereaksi terhadap orang lain ketika dia emosi.

Aspek *sociability* terkait dengan kemampuan seseorang pemimpin dalam membangun jaringan sosial, sebagai modal dalam mendapatkan pengaruh. Tanggung jawab saya dalam menerapkan aspek ini seperti mencoba memahami orang lain, menempatkan diri di posisi orang lain, memperhatikan perkembangan situasi sosial dimana saya berada, memiliki banyak teman di lingkungan kerja, mencoba bergaul dengan berbagai kalangan, berinisiatif untuk berkenalan dengan orang baru, menciptakan atmosfer yang kondusif agar tim dapat bekerja efektif, meringankan rekan yang bermasalah, tidak membiarkan konflik berlarut-larut, inisiatif dalam kegiatan organisasi.

Aspek *personability* terlihat dari kesadaran yang dimiliki tentang hakekat diri serta visi-visi pribadi yang akan diemban dan disebarluaskan kepada orang lain. Tanggung jawab saya dalam menerapkan aspek ini seperti memiliki tujuan jangka panjang dalam bekerja, bekerja untuk tujuan hidup, bekerja sebagai panggilan jiwa, berani melakukan sesuatu dengan percaya diri, berusaha bangkit dari kegagalan dengan cepat, percaya

mampu untuk mengerjakan pekerjaan sesulit apapun, berpikir positif dan tenang dalam menghadapi masalah yang menantang.

Aspek *moralility* merupakan aspek penting yang terlihat dari kesadaran seorang pemimpin dalam menjaga integritas moral sehingga pengaruh yang diberikan memiliki efek jangka panjang. Tanggung jawab dalam menerapkan aspek ini adalah mempertahankan kebenaran dengan tidak tergoda materi dan jabatan, jujur dan konsisten dalam bekerja, bertanggung jawab saat melakukan kesalahan, menyumbangkan tenaga dan pikiran kepada sesama.

YULIUS BHANU WIJAYA

bhanu.wijaya@gmail.com

**UJIAN TENGAH SEMESTER
MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN S2 ANGKATAN 35 A/ APRIL 2020
By: Dr. Ir. Hj. Hasmawaty. AR, M.M.,M.T**

Leadership merupakan aspek penting bagi seseorang leader (penggerak; fungsi pemecah masalah). Sebab harus berperan sebagai organisator kelompoknya (leading; fungsi sosial). Masalahnya adalah sejauhmana leadership Bapak/Ibu dalam pertanggungjawaban dengan Surat Keputusan (SK) jabatan yang ditugaskan oleh negara atau atasan, untuk mengaplikasikan amanah dengan teori leadership 6 aspek (physicality, intellectuality, emotionality, sociability, personability, dan moralability). Lengkapi dengan referensi teori siapa yang dipakai.

Selamat Bekerja
STAY AT HOME

Oleh

Andes Tareamansyah

(NIM : 192510061)

Mata Kuliah: Manajemen Sumber Daya Manusia

Dosen: Dr. Ir. Hj. Hasmawaty AR, M.M., M.T.

Kepemimpinan atau Leadership menurut Gary Yuki (2010:26), "*Leadership is the process of influencing others to understand and agree about what needs to be done and how to do it, and the process of facilitating individual and collective efforts to accomplish shared objectives*".

"Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan menyetujui tentang apa yang perlu dilakukan dan bagaimana melakukannya, dan proses memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama". Dari definisi diatas bahwa seorang pemimpin seharusnya mampu untuk memahami, menyetujui dan melakukan apa yang menjadi tujuan dari perusahaan tersebut. Dengan demikian kita sebagai pemimpin akan mampu menjadi fasilitas untuk individu ataupun kelompok yang kita pimpin sehingga tujuan Bersama dapat diwujudkan. Tujuan Bersama dalam hal ini adalah tujuan organisasi yang kita pimpin..Dengan demikian apabila mendapatkan amanah sebagai seorang pemimpin atau sedang menjalankan Surat keputusan (SK) dari organisasi atau perusahaan diharuskan benar-benar mengerti apa dan bagaimana mengimplementasikan hal tersebut. Terlebih lagi untuk menggerakkan SDM yang ada agar tujuan dan maksud dikeluarkan SK tersebut dapat kita pertanggung jawabkan sebaik-baiknya.

Ada beberapa teori yang menjelaskan soal kepemimpinan antara lain:

1. Teori Orang Hebat (*great man theory*)
2. Teori Sifat Kepribadian (*Trait Theory*)
3. Teori Perilaku (*behavioural theory*)
4. Teori Kontigensi (*contingency theory*)

Dari penjelasan-penjelasan teori diatas, saya lebih cenderung kepada **Teori sifat kepribadian** (*trait theory*). Teori ini mempercayai bahwa orang yang dilahirkan atau dilatih dengan kepribadian tertentu akan menjadikan mereka unggul dalam peran kepemimpinan. Artinya, kualitas kepribadian tertentu seperti keberanian, kecerdasan, pengetahuan, kecakapan, daya tanggap, imajinasi, fisik, kreativitas, rasa tanggung jawab, disiplin dan nilai-nilainya lainnya dapat membuat seseorang menjadi pemimpin yang baik.

Teori kepemimpinan ini berfokus pada analisis karakteristik mental, fisik dan sosial untuk mendapatkan lebih banyak pemahaman tentang karakteristik dan kombinasi karakteristik yang umum diantara para pemimpin. **Keberhasilan seseorang dalam kepemimpinan sangat tergantung pada sifat kepribadiannya dan bukan saja bersumber dari bakat namun juga berasal dari pengalaman dan hasil belajarnya.**

Menurut penelitian dari *McCall dan Lombardo (1983)*, terdapat empat sifat kepribadian utama yang menjadi penentu keberhasilan atau kegagalan seorang pemimpin.

- Stabilitas dan ketenangan emosional : Tenang, percaya diri dan dapat diprediksi terutama pada saat mengalami tekanan.
- Mengakui Kesalahan : Tidak menutupi kesalahan yang telah dibuat tetapi mengakui kesalahan tersebut.
- Keterampilan Interpersonal yang baik : mampu berkomunikasi dan menyakinkan orang lain tanpa menggunakan taktik yang negatif dan paksaan.
- Pengetahuan yang luas (Intelektual) : Mampu memahami berbagai bidang daripada hanya memahami bidang-bidang tertentu ataupun pengetahuan tertentu saja.

Dari teori diatas saya berkesimpulan bahwa kepribadian lah yang sangat menentukan bahwa Surat Keputusan (SK) dari atasan dapat kita pertanggung jawabkan. Dengan kepribadian juga kita bisa mengendalikan dan medelegasikan pekerjaan dan tanggung jawab tersebut kepada masing-masing karyawan sehingga tujuan Bersama dapat kita dapatkan.

**UJIAN TENGAH SEMESTER
MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN S2 ANGGKATAN 35 A/ APRIL 2020
By: Dr. Ir. Hj. Hasmawaty. AR, M.M.,M.T**

Nama : Andi Mawardi
NIM : 192520053
Pasca Sarjana : Magister Manajemen angkatan 35
Jurusan : Manajemen Pemasaran
Mata Kuliah : Manajemen SDM

Leadership merupakan aspek penting bagi seseorang leader (penggerak; fungsi pemecah masalah). Sebab harus berperan sebagai organisator kelompoknya (leading; fungsi sosial). Masalahnya adalah sejauhmana leadership Bapak/Ibu dalam pertanggungjawaban dengan Surat Keputusan (SK) jabatan yang ditugaskan oleh negara atau atasan, untuk mengaplikasikan amanah dengan teori leadership 6 aspek (physicality, intellectuality, emotionality, sociability, personability, dan moralability). Lengkapi dengan referensi teori siapa yang dipakai.

Jawab :

Dalam mempertanggungjawabkan tugas saya kepada atasan saya melakukan klarifikasi tujuan perusahaan yaitu mengetahui misi dan nilai organisasi, sasaran - sasaran penting atasan, dan memimpin bawahan saya untuk berkontribusi pada ke dua hal tersebut.

Setiap anggota dalam unit saya harus mengetahui misi dan nilai organisasi serta sasaran - sasaran penting perusahaan. Membuat langkah - langkah yang harus dilakukan bersama team untuk menentukan tujuan agar dapat tercapai dengan baik.

Saya melakukan diskusi dengan bawahan saya dengan menggunakan suara hati (memastikan nilai dan potensi), Kinerja (memperjelas harapan dan akutabilitas), dan Membuka jalan (menjadi sumber bantuan) kepada bawahan saya.

Saya melakukan kesepakatan dengan team untuk target pencapaian, waktu dan hasil yang diinginkan. Saya juga melakukan evaluasi atau kontroling akan terhadap hasil yang telah dicapai. Memberikan hukuman apabila hasil tidak sesuai dan sebaliknya memberikan reward atau hadiah apabila hasil sesuai dengan target kesepakatan.

Referensi Teori Goerge R Terry mengungkapkan enam teori, yaitu :

1. Teori Keadaan (Situational Theory)

Kepemimpinan harus fleksibel sehingga dapat menyesuaikan diri dengan situasi yang berbeda.

2. Teori Kelakuan Pribadi (Personal Behaviour Theory)

Setiap pemimpin memiliki perilaku yang berbeda atas tindakan yang dilakukan sesuai dengan situasi yang dihadapi oleh pemimpin itu sendiri.

3. Teori Supportif

Pemimpin ingin mengambil sikap bahwa para pengikut melaksanakan usaha mereka sebaik - baiknya dan memimpin mereka dengan cara membantu usaha - usaha mereka.

4. Teori Sosiologi

Pemimpin menentukan tujuan dan para pengikut berpartisipasi pada pelaksanaannya.

5. Teori Otokratis

Pemimpin bertindak dengan sangsi seperti hukuman bila perintah tidak dipenuhi, dan sebaliknya memberi hadiah bila pekerjaan berjalan dengan baik.

6. Teori Psikologis

Kepemimpinan menyatakan bahwa fungsi seorang pemimpin adalah mengembangkan sistem motivasi yang baik.

Selamat Bekerja

STAY AT HOME

**UJIAN TENGAH SEMESTER
MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN S2 ANGKATAN 35 A/ APRIL 2020
By: Dr. Ir. Hj. Hasmawaty. AR, M.M.,M.T**

Nama : Anggy Fiani

Nim : 192510067

Soal.

Leadership merupakan aspek penting bagi seseorang leader (penggerak; fungsi pemecah masalah). Sebab harus berperan sebagai organisator kelompoknya (leading; fungsi sosial). Masalahnya adalah sejauhmana leadership Bapak/Ibu dalam pertanggung Jawaban dengan Surat Keputusan (SK) jabatan yang ditugaskan oleh negara atau atasan, untuk mengaplikasikan amanah dengan teori ledership 6 aspek (physicality, intellectuality, emotionality, sociability, personability, dan moralability). Lengkapi dengan refrensi teori siapa yang dipakai.

Jawab:

Leadership merupakan kepemimpinan yang didasarkan pada kemampuan seseorang untuk menggerakkan orang lain di sekitarnya. Orang-orang tersebut secara sukarela mengikutinya. Pengaruh pemimpin muncul dari kharisma internal yang ditunjukkannya. menurut Ridwansyah, 2013:28, ada enam aspek leadership yaitu physicality, intellectuality, emotionality, sociability, personability, dan moral ability.

a. Phisicality (aspek fisik) terkait dengan hal-hal fisik yang akan mempengaruhi persepsi orang lain tentang kemampuan kepemimpinan seseorang. Meskipun berada di bagian “permukaan”, aspek ini tetap tidak boleh diabaikan. Aspek fisik adalah hal-hal yang dengan mudah tertangkap oleh oleh indera, mencakup apa yang terlihat (visual aspect), apa yang terdengar (audio aspect), serta apa yang tercium oleh orang lain (smell aspect).

b. Intellectuality Intellectuality (aspek intelektual) terkait dengan kemampuan seseorang untuk mengelola cara berpikir sehingga dapat memberikan pengaruh yang lebih efektif kepada orang lain. Aspek ini lebih dari sekadar masalah kecerdasan intelektual (IQ).

c. Emotionality Emotionality (aspek emosional) terkait dengan manajemen emosi, atau kemampuan untuk mengelola emosi pribadi dan emosi orang lain sehingga pengaruh yang diberikan bisa lebih optimal.

d. Sociability Sociability (aspek kemampuan sosial) terkait dengan kemampuan untuk membangun jaringan sosial sebagai modal untuk melebarkan pengaruh yang dimiliki. Aspek ini lebih dari sekadar kecerdasan emosional (EQ).

e. Personability (aspek personal atau aspek kepribadian) merupakan salah satu aspek yang menjadi fondasi kepemimpinan, karena terkait dengan kesadaran tentang hakikat diri serta visi-misi pribadi yang akan diemban dan disebarluaskan kepada orang lain.

f. Moral Ability (aspek moral) merupakan salah satu fondasi kepemimpinan yang paling penting, karena terkait dengan kemampuan untuk menjaga integritas moral sehingga pengaruh yang diberikan kepada orang lain menjadi sustainable (beresefek jangka panjang). Aspek moral meliputi integrity (sikap jujur dan konsisten), responsibility (sikap bertanggung jawab), dan generosity (sikap murah hati).

NAMA: APRIATI OCTORIKA

NIM : 192510056

**UJIAN TENGAH SEMESTER
MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN S2 ANGKATAN 35 A/ APRIL 2020
By: Dr. Ir. Hj. Hasmawaty. AR, M.M.,M.T**

Leadership merupakan aspek penting bagi seseorang leader (penggerak; fungsi pemecah masalah). Sebab harus berperan sebagai organisator kelompoknya (leading; fungsi sosial). Masalahnya adalah sejauhmana leadership Bapak/Ibu dalam pertanggung Jawaban dengan Surat Keputusan (SK) jabatan yang ditugaskan oleh negara atau atasan, untuk mengaplikasikan amanah dengan teori ledership 6 aspek (physicality, intellectuality, emotionality, sociability, personability, dan moral ability). Lengkapi dengan refrensi teori siapa yang dipakai.

Jawab:

Leadership dalam pertanggung jawaban dengan Surat Keputusan (SK) jabatan yang ditugaskan oleh negara atau atasan adalah menyusun tugas, menjalankan tugas, mengadakan evaluasi, untuk mencapai outcome yang terbaik.

Menurut **Suradinata (1997:11) Leader** adalah orang yang memimpin satu kelompok atau lebih, baik didalam organisasi maupun keluarga, sedangkan pengertian **Leadership** adalah kemampuan seseorang untuk mengendalikan, mempengaruhi, memimpin orang lain untuk mencapaisebuah tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Leadership menurut **Tead; Terry; Hoyt (dalam Kartono, 2003)** adalah kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerjasama, dengan didasarkan pada kemampuan orang tersebut, untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok.

Leadership menurut **Young (dalam Kartono, 2003)** adalah suatu bentuk dominasi yang didasari kemampuan pribadi, sehingga sanggup untuk mendorong atau mengajak orang lain agar berbuat sesuatu, dengan berdasarkan pada penerimaan oleh kelompoknya, serta memiliki keahlian khusus dan tepat bagi situasi yang khusus.

Refrensi teori yang dipakai adalah : Leadership 3.0 merupakan Kepemimpinan yang didasarkan pada kemampuan seseorang untuk menggerakkan orang lain disekitarnya. Orang-orang tersebut secara sukarela mengikutinya. Pengaruh pemimpin muncul dari charisma internal yang ditunjukkannya. Ada enam aspek dalam leadership 3.0 yaitu *physicality, intellectuality, emotionality, sociability, personability, dan moral ability* (**Ridwansyah, 2013: 28 – 29**). Penjelasan dari enam aspek tersebut sebagai berikut:

1. Physicality (aspek fisik).

Aspek fisik disini bukan hanya tentang fisik seseorang yang sudah secara kodrat kita miliki seperti wajah, tinggi badan atau warna kulit, aspek fisik disini adalah tentang self care. Aspek ini berkaitan dengan fisik yang akan mempengaruhi persepsi orang lain tentang kemampuan self leadership kita. Meskipun berada dibagian permukaan tapi aspek ini jangan kita abaikan.

2. Intellectuality (aspek intelektual).

Aspek ini bukan hanya sekedar IQ tetapi berkaitan dengan cara kita berfikir dan mengelolanya sehingga bisa memberikan pengaruh yang positif dan efektif baik untuk sendiri maupun untuk orang lain. Ada tiga hal yang perlu diperhatikan agar kemampuan seseorang memberikan pengaruh kepada orang lain, yaitu : *Logical thinking, creative thinking, practical thinking*.

3. Emotionality (aspek emosional).

Aspek ini terkait dengan manajemen emosi, atau kemampuan untuk mengelola emosi pribadi maupun orang lain sehingga pengaruh yang kita berikan bisa optimal. Aspek emotionality, meliputi :

- a. Recognition on emotion.
- b. Expression of emotion
- c. Management of emotion (pengelolaan emosi orang lain).

4. Sociability (aspek kemampuan sosial).

Aspek ini bukan sekedar kecerdasan emosional tetapi juga kemampuan untuk membangun jaringan sosial sebagai modal untuk melebarkan pengaruh yang dimiliki. Aspek Sociability (aspek kemampuan social), meliputi :

- a. Social awareness (pemahaman situasi social).
- b. Social relationship management (kemampuan membangun hubungan).
- c. Social problem solving skills (kemampuan memecahkan masalah sosial).

5. Personability (aspek personal).

Ini merupakan salah satu pondasi kepemimpinan karena terkait dengan kesadaran hakikat diri serta visi dan misi pribadi yang diemban dan disebarluaskan kepada orang lain. Aspek personability (aspek personal), meliputi:

- a. Self - awareness (kesadaran diri).
- b. Self - confidence (percaya diri).
- c. Self - motivation (motivasi diri).

6. Moral ability (aspek moral).

Aspek ini juga sebagai pondasi yang paling penting karena terkait dengan kemampuan untuk menjaga integritas moral sehingga pengaruh yang diberikan kepada orang lain berefek jangka panjang. Aspek moral ability, meliputi :

- a. Integrity (sikap jujur dan konsisten).
- b. Responsibility (sikap tanggung jawab).

c. Generosity (sikap murah hati).

Jadi di lihat dari penjelasan diatas bahwa Kecepatan dan ketepatan seorang **pemimpin** dalam mengambil keputusan lazimnya menjadi tolak ukur kompetensi dan kredibilitas yang dimilikinya. Jika pemimpin lamban dan ragu-ragu dalam bertindak, anak buah akan melihat Anda sebagai orang yang indecisive, takut, dan tidak tegas sehingga membuat mereka mempertanyakan kemampuan Anda bahkan kehilangan kepercayaan terhadap Anda.

Maka dari itu peran leadership (kepemimpinan) sangat penting sebagai penentu pencapaian tujuan baik dalam bernegara maupun dalam berorganisasi. Untuk menghasilkan pemimpin yang berkualitas maka dibutuhkan konsep kepemimpinan yang bisa diterapkan bagi seluruh sumber daya yang terlibat.