

Apakah hal yg terpenting pada kepemimpinan perubahan?

Tugas di serahkan per individu dari hasil diskusi kelompok

MATA KULIAH: MANAJEMEN PERUBAHAN
DOSEN PENGAMPU: Dr. DINA MELLITA, S.E., M.Ec.

KEPEMIMPINAN PERUBAHAN



Oleh
AHMAD FAUZI
202510015

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS BINA DARMA

2021

A. Kepemimpinan Perubahan

Kepemimpinan adalah Kemampuan memengaruhi orang lain untuk melepaskan kekuatan dan potensi yang mereka miliki yang memberikan dampak bagi kebaikan ekstra (Blanchard, 2007).

Dalam pengertian yang lain kepemimpinan adalah ilmu dan seni dalam mengenakan atau menerapkan kepengaruh dan bimbingan pada orang lain sehingga muncul kemauan, kepercayaan, respek, kepatuhan dan ketaatan pada sang pemimpin.

Sedangkan Definisi Kepemimpinan Perubahan (Transformasional) adalah proses memengaruhi orang untuk mengarahkan upaya mereka ke arah pencapaian tujuan tertentu (Hodgetts, 2002).

Karakteristik Personal Kepemimpinan Transformasional menurut Hodgetts, 2002 adalah:

1. Kecerdasan yang unggul;
2. Kematangan emosional;
3. Motivasi yang tinggi;
4. Decision Making Skill;
5. Managerial Skill;
6. Leadership Skill.

Persyaratan untuk menjadi pemimpin yang diharapkan dapat membawa perubahan dalam kepemimpinannya haruslah memenuhi kriteria sebagai berikut:

1. The intelligence of leaders;

Menurut Joel Garcia (Leadership Advance Online – Issue XXII © 2012 School of Global Leadership & Entrepreneurship Regent University, ISSN 1554-3757, www.regent.edu/lao) menyatakan “Intelligence is the ability of the mind to comprehend, use thought and reasoning for problem solving— the ability to acquire knowledge and use it practically. Intelligence is important, but as a stand-alone tool for leadership, it lacks penetrating substance. For instance, someone can be intelligent, but awkward with relationships, thus, lacking social intelligence. Someone can be intelligent, but lack self-

mastery or character intelligence, and someone can possess superior intellectual capacity, but from Divinity's point of view this is meaningless (1 Corinthians 1:19-29).

You can have a high I.Q., yet be inept in practical matters. Don't get me wrong, intelligence is important; we should all strive to sharpen our minds and acquire more acumen, but not at the expense of the other four intelligences. There is more to intelligence than getting a high score in an aptitude test or solving enigmas others are unable to solve. Intelligence comes in many forms; it's just not limited to mental capacity. There are other 'intellectual' factors perhaps more important at work in a leader's life. I call them The 4 Intelligences of a Leader; they are wisdom, character, social and spiritual intelligence.

2. Social maturity and breadth of leaders;

Kemampuan seorang pemimpin untuk dapat berinteraksi dengan berbagai kalangan yang berbeda serta keluasan wawasan dalam pergaulan sosial.

3. Inner motivations of the leaders;

Menurut Jeremy Diamond "Motivation drives nearly every action of our lives. Think about it, what motivated you to walk into the kitchen and make a sandwich? Hunger. What motivated you to get up and go to work this morning? At the very basic level, it was probably the desire to keep a roof over your head and food on the table.

Motivation is an incredibly powerful force in our lives and is part of our human nature. We all need a "why" to push towards.

This "why" is behind every business idea that has ever been put into action — both successfully and unsuccessfully. You as a manager may have buckets of self-motivation that never runs dry, however, if that drive can't be passed on to those around you, then accomplishing the goals of the group will be difficult, if not next to impossible.

Project deadlines, long-term growth, and even day-to-day objectives

depend on solid leadership that fosters motivation.

Understanding the importance of motivation in team members, and knowing how to go about building this is a requirement of every leader's toolkit. There's no concrete method for motivation — after all, human nature can be unpredictable.

While motivation in leadership may at times be incredibly challenging, its benefits can mean the difference between an exceptional team and a floundering one. Let's break down the relationship between leadership and motivation and how to go about building it in your team members.

4. Human relations attitude;

Our personality is defined as a set of traits that can explain or predict a person's behavior in a variety of situations. In other words, personality is a set of characteristics that reflect the way we think and act in a given situation. Because of this, our personality has a lot to do with how we relate to one another at work. How we think, what we feel, and our normal behavior characterize what our colleagues come to expect of us both in behavior and the expectation of their interactions with us. For example, let's suppose at work you are known for being on time but suddenly start showing up late daily. This directly conflicts with your personality—that is, the fact that you are conscientious. As a result, coworkers might start to believe something is wrong. On the other hand, if you did not have this characteristic, it might not be as surprising or noteworthy. Likewise, if your normally even-tempered supervisor yells at you for something minor, you may believe there is something more to his or her anger since this isn't a normal personality trait and also may have a more difficult time handling the situation since you didn't expect it. When we come to expect someone to act a certain way, we learn to interact with them based on their personality. This goes both ways, and people learn to interact with us based on our personality. When we behave different than our normal personality traits, people may take

time to adjust to the situation. (saylordotorg.github.io).

Pada intinya pemimpin perubahan harus dapat:

- a. Berpikir *Adaptive*, tidak hanya Taktikal;
- b. Berpikir Kreatif (*Create*) tidak hanya Inovatif;
- c. Meningkatkan Daya Saing disamping Kualitas;
- d. Berpikir Fokus / Strategis tidak berpikir *Clerical*.

B. Perbaikan

Perubahan dapat berupa perubahan yang radikal yaitu perubahan yang dapat merubah komponen sistem dalam organisasi dan perubahan incremental yaitu perubahan yang terjadi terus menerus dan dampaknya kecil karena merupakan perubahan yang biasa dalam sebuah organisasi (Wood J., Wallace J., Zeffane, R.M., Schermerhon, 2001).

Perubahan keorganisasian (*organizational change*) merupakan tindakan beralihnya sesuatu organisasi dari kondisi yang berlaku kini, ke kondisi masa yang akan datang yang diinginkan guna meningkatkan efektivitasnya (Winardi, 2003).

Menurut Kurt Lewin dalam Coram & Bernard (2001) perubahan organisasi merupakan suatu proses yang sistematis yakni perubahan dari sebuah topik yang hanya menarik untuk beberapa akademisi dan praktisi menjadi sesuatu topik yang menarik untuk para eksekutive perusahaan untuk kelangsungan hidup organisasi. 1

C. Penerimaan Perubahan

Mengapa perlu adanya perubahan dan penerimaan terhadap perubahan?

Alasannya adalah:

1. Adanya tantangan internal yang belum dikelola dengan optimal;
2. Adanya tantangan eksternal berupa globalisasi dan perubahan teknologi informasi dan komunikasi.

Terhadap perubahan yang terjadi akan tetap ada kubu dalam

menyikapinya, yaitu yang mendukung dan yang menolak terjadinya perubahan.

Kubu yang menolak dilakukannya perubahan oleh pemimpin perubahan juga terbagi kepada dua, yaitu individu dan organisasi.

Individu yang menolak perubahan biasanya disebabkan:

1. Kebiasaan; terbiasa kepada rutinitas yang selama ini dilakukan.
2. Keamanan; merasa aman apabila perubahan tidak terjadi.
3. Faktor ekonomi; menurunnya pendapatan.
4. Rasa takut terhadap yang tidak dikenal; terkait dengan kemampuan beradaptasi terhadap hal-hal yang baru dan asing.
5. Pemrosesan informasi selektif;

Organisasi yang menolak terjadinya perubahan biasanya disebabkan:

1. Ancaman terhadap alokasi sumber daya yang telah mapan;
2. Ancaman terhadap hubungan kekuasaan yang telah mapan;
3. Ancaman terhadap keahlian;
4. Kelembaman struktural;
5. Fokus perubahan terbatas;
6. Kelembaman kelompok.

Sedangkan kubu yang mendukung perubahan baik individu maupun kelompok adalah mereka yang membutuhkan perbaikan dan kemajuan sekaligus mengatasi tantangan secara lebih dini, dibanding tantangan itu melumatnya. Sebagai contoh perubahan penanganan administrasi secara elektronik (disposisi, tanda tangan, absensi, dll).

Nama : Efran Martahan

NIM : 202510020

Kelas : MM 36

Tugas Pertemuan Kedua Manajemen Perubahan dan Perubahan Organisasi

Kepemimpinan Perubahan

- Kecerdasan Pemimpin

Untuk menjadikan seorang pemimpin mampu berinteraksi dengan perkembangan zaman seperti yang akan terjadi pada abad ke-21 maka pemimpin tersebut harus membekali dirinya dengan empat kecerdasan yaitu Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Sosial dan Kecerdasan Spiritual. Kecerdasan tersebut pada dasarnya merupakan sebuah karakter dan sifat yang harus ada dalam diri para calon pemimpin tersebut dalam menghadapi era abad ke 21.

- Kedewasaan sosial dan luasnya pemimpin

Kedewasaan seorang pemimpin dalam bersosial berdampak langsung dalam karakter pemimpin tersebut untuk melakukan perubahan. Semakin luas pemimpin itu mampu bersosial di masyarakat atau lingkungannya semakin dewasa dan mampu melakukan perubahan juga pemimpin tersebut.

- Motivasi batin para pemimpin

Motivasi merupakan salah satu faktor pendukung seorang pemimpin mampu atau bisa melakukan perubahan. Ketika seorang pemimpin mampu memotivasi lingkungannya, maka tim kerja yang dibentuk akan bekerja maksimal dan pemimpin tersebut dapat berpengaruh dalam lingkungan.

- Sikap hubungan manusia

Sikap seorang pemimpin sangat mempengaruhi untuk dirinya dapat melakukan perubahan ke arah yang produktif untuk melakukan perubahan. Ketika seorang pemimpin mampu memiliki sikap yang dapat diterima oleh banyak orang, maka pemimpin tersebut dapat melakukan berbagai hal yang dapat merubah sesuatu ke arah yang lebih baik. Oleh sebab itu, sikap pemimpin akan mempengaruhi perubahan yang ia lakukan di masyarakat atau lingkungan organisasi yang ia pimpin.

Nama : Setiawan Dwi Putra

NIM : 202510014

Kepemimpinan didefinisikan sebagai suatu proses yang menyebabkan orang lain melakukan tindakan untuk mencapai tujuan bersama. Terdapat perbedaan kontras antara kepemimpinan dan diktator. Diktator mengejar pihak lain untuk bertindak dengan kekerasan fisik ataupun ancaman di bawah kekuatan fisik. Beberapa diktator yakin menggunakan aktivitas karakteristik kepemimpinan seperti menawarkan visi. Beberapa orang berpendapat bahwa seorang pemimpin yang efektif dapat menyebabkan pengikutnya secara tidak sadar dengan kemampuan dirinya berkorban demi organisasi. Definisi yang lebih baik dari pemimpin efektif mengerjakan dengan menghargai bawahannya dengan kemampuan diri mereka dalam mencapai visi yang telah diformulasikan dan bekerja untuk mewujudkannya. Masalah kepemimpinan selalu memberi kesan menarik dari waktu ke waktu. Kepemimpinan ini memainkan peran penting dalam berbagai aktivitas organisasi. Dalam kepemimpinan ini, seorang pemimpin harus memberikan pengarahan-pengarahan terhadap usaha-usaha semua bawahan dalam mencapai tujuan organisasi. Terdapat empat hal yang sering menjadi bahasan dalam berbagai literatur terkait dengan peran pemimpin yaitu:

1. Perubahan dalam nilai-nilai sosial
2. Perubahan fokus investor
3. Tantangan dalam melaksanakan perubahan organisasi
4. Kesadaran terhadap dampak stress bagi karyawan

Terdapat banyak teori maupun pendekatan dalam kepemimpinan. Beberapa ahli membedakan kepemimpinan menjadi dua yaitu: kepemimpinan transformational dan transaksional. Pada dasarnya kepemimpinan transaksional dan transformasional merupakan dasar dari sebuah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan tersebut pada beberapa dekade terakhir muncul sebagai fenomena dan dirasakan memiliki dampak positif terhadap beberapa aspek yang dapat meningkatkan efektivitas organisasi.