

BAB III

KEPEMIMPINAN DALAM KELOMPOK

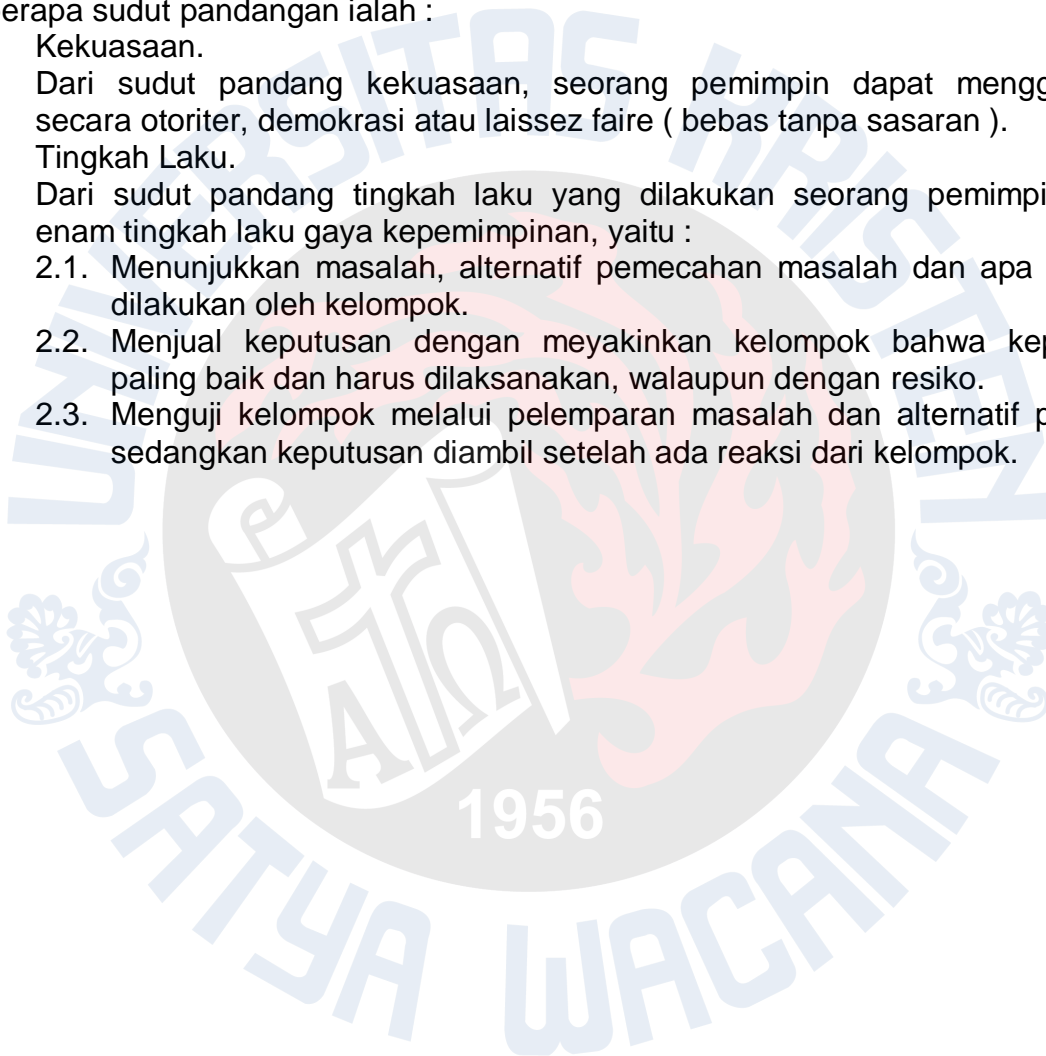
Pemimpin adalah orang yang mampu mengajak orang lain atau sekelompok orang untuk melakukan tindakan-tindakan mencapai tujuan. Untuk itu seorang pemimpin harus mampu memberikan motivasi, menimbang apa yang dibutuhkan dan apa yang mungkin serta memiliki sikap yang luwes, kemauan untuk berubah, kreatif dan toleran. Menyoroti sifat seorang pemimpin untuk menguraikan seluk beluk tingkah lakunya akan menampilkan banyak segi tindak-tanduknya.

Di bawah ini akan disajikan berbagai macam tindak-tanduk kepemimpinan yang dapat disebut sebagai gaya kepemimpinan.

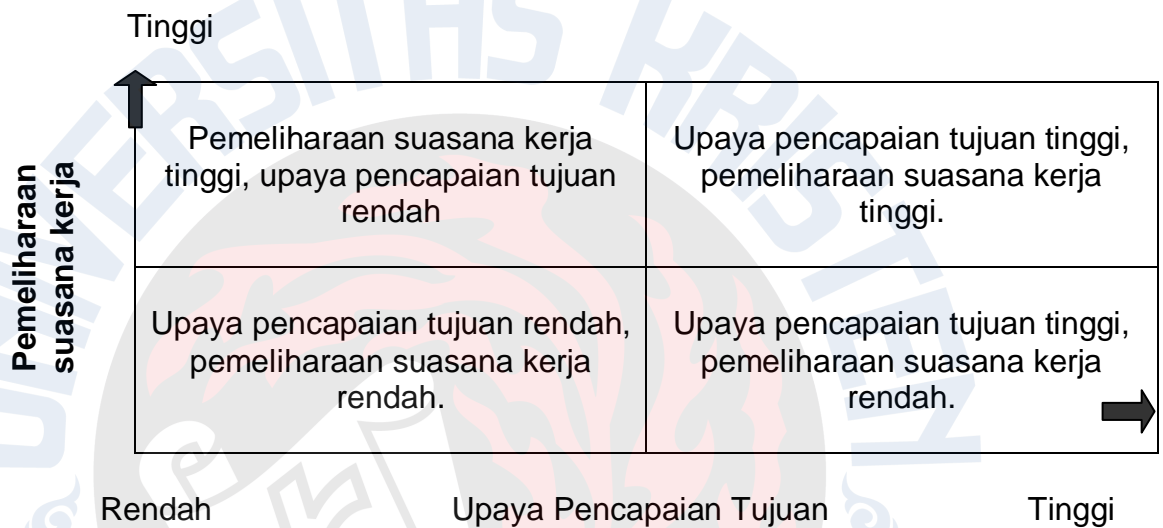
Gaya kepemimpinan dapat diteropong dari berbagai macam sudut pandangan.

Beberapa sudut pandangan ialah :

1. Kekuasaan.
Dari sudut pandang kekuasaan, seorang pemimpin dapat menggunakannya secara otoriter, demokrasi atau laissez faire (bebas tanpa sasaran).
2. Tingkah Laku.
Dari sudut pandang tingkah laku yang dilakukan seorang pemimpin, terdapat enam tingkah laku gaya kepemimpinan, yaitu :
 - 2.1. Menunjukkan masalah, alternatif pemecahan masalah dan apa yang harus dilakukan oleh kelompok.
 - 2.2. Menjual keputusan dengan meyakinkan kelompok bahwa keputusan itu paling baik dan harus dilaksanakan, walaupun dengan resiko.
 - 2.3. Menguji kelompok melalui pelemparan masalah dan alternatif pemecahan, sedangkan keputusan diambil setelah ada reaksi dari kelompok.



- 2.4. Berkonsultasi dengan kelompok sejak masalah timbul sampai dengan penyelesaian masalah itu.
 - 2.5. Menggabungkan diri dengan kelompok dalam arti berpartisipasi di dalam kerja kelompok.
 - 2.6. Menyerahkan kepada kelompok kekuasaan untuk mengambil keputusan tertentu dan mengakui keputusan itu.
3. Tolehan ke depan (orientasi)
- Dari sudut pandang tolehan ke depan (orientasi) terdapat dua gaya kepemimpinan, yaitu :
- 3.1. Berorientasi pada pencapaian tujuan walaupun suasana kerja tegang.
 - 3.2. Berorientasi pada pemeliharaan suasana kerja yang akrab, walaupun tujuan mungkin tidak tercapai sepenuhnya.
- Dari dua gaya kepemimpinan itu dapat muncul gaya-gaya gabungan yang dapat digambarkan sebagai berikut :



4. Waktu.
- Dari sudut pandangan lamanya sesuatu gaya kepemimpinan tampil, terdapat 2 macam gaya kepemimpinan, yaitu :
- 4.1. Gaya kepemimpinan permanen, yaitu gaya dasar yang sukar berubah.

4.2. Gaya kepemimpinan situasional, yaitu gaya yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi setempat dan sewaktu.

Dalam hal ini mungkin seorang memiliki kedua gaya tersebut.

Gaya kepemimpinan mana yang paling baik ?

Sebenarnya tidak terdapat gaya kepemimpinan yang paling baik atau paling buruk. Semuanya bergantung kepada banyak hal, tetapi tiga faktor kepemimpinan yang utama ialah hubungan antara pemimpin dengan yang dipimpin, berat ringannya tugas yang harus dipikul kelompok dan kuatnya kekuasaan pimpinan. Gaya kepemimpinan yang paling efektif ialah gaya kepemimpinan yang lahir sebagai hasil olahan tiga faktor kepemimpinan tersebut di atas dan ternyata dengan gaya kepemimpinan seperti itu tujuan berhasil dicapai oleh kelompok.

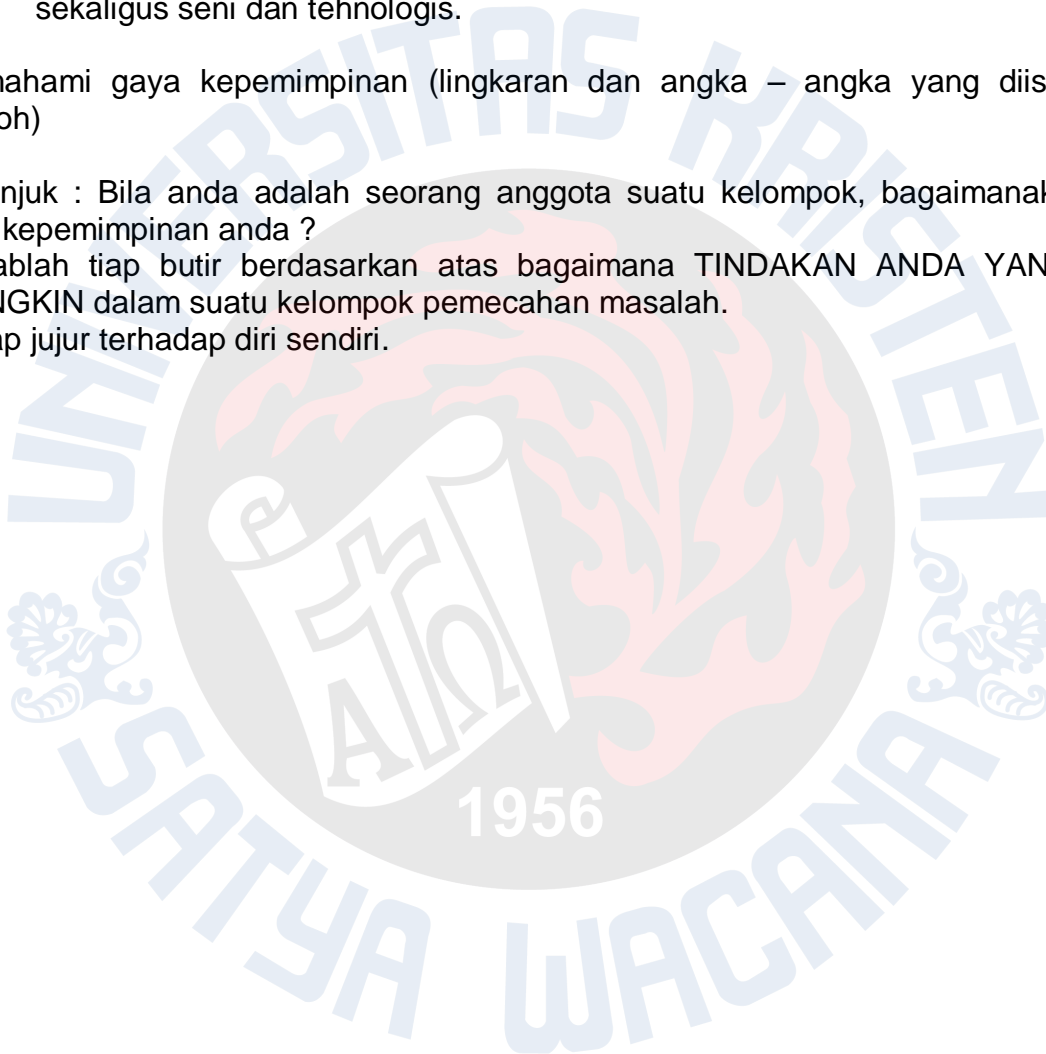
Kemampuan mengolah tiga faktor kepemimpinan tersebut dapat bersifat seni (bakat jadi pemimpin), dapat bersifat tehnologis (dapat dipelajari) atau bersifat sekaligus seni dan tehnologis.

Memahami gaya kepemimpinan (lingkaran dan angka – angka yang diisikan dalam contoh)

Petunjuk : Bila anda adalah seorang anggota suatu kelompok, bagaimanakah tingkah laku kepemimpinan anda ?

Jawablah tiap butir berdasarkan atas bagaimana TINDAKAN ANDA YANG PALING MUNGKIN dalam suatu kelompok pemecahan masalah.

Harap jujur terhadap diri sendiri.



BILA SAYA SEORANG ANGGOTA SUATU KELOMPOK PEMECAHAN MASALAH

	Selalu	Sering	Kadang-kadang	Jarang	Tak pernah	
5	4	3	2	1		1. Saya memberikan fakta, saran dan informasi yang relevan untuk membantu diskusi kelompok.
5	4	3	2	1		2. Saya ramah dan bersikap mendorong kepada anggota kelompok lainnya : saya bersedia menerima ide mereka dan mendorong mereka untuk ikut serta.
5	4	3	2	1		3. Saya membantu diskusi kelompok dengan meminta informasi, fakta, pendapat, perasaan dan ide dari anggota lainnya.
5	4	3	2	1		4. Saya berusaha mempertemukan ketidak sesuaian di dalam kelompok dengan membantu para anggota menganalisis perbedaan mereka dalam pendapat dan ide dan mencari landasan umum.
5	4	3	2	1		5. Saya menggerakkan agar mereka memulai dengan menyarankan tujuan dan tugas bagi kelompok.
5	4	3	2	1		6. Saya berusaha agar tugas kelompok lebih menyenangkan dengan mengusulkan pendekatan yang menyenangkan terhadap tugas itu, dennnngan cara bergurau dan menyarankan istirahat pada waktu kelompok itu tegang dan lelah.
5	4	3	2	1		7. Saya usahakan agar kelompok tetap bekerja dengan memberikan pengaraha /petunjuk mengenai caranya meneruskan pekerjaan itu.
5	4	3	2	1		8. Saya membantu komunikasi dengan menggunakan keterampilan komunikasi yang baik dan dengan mengadakan cek untuk mengetahui bahwa apa yang dikatakan oleh seseorang dipahami oleh yang lain.
5	4	3	2	1		9. Saya kumpulkan ide-ide yang berhubungan dan mengucapkan kembali serta merangkum topik – topik besar yang didiskusikan oleh kelompok.

5	4	3	2	1	10. Saya memberitahukan perasaan saya dan menanyakan anggota – anggota kelompok lain tentang perasaan mereka mengenai cara kelompok itu bekerja.
5	4	3	2	1	11. Saya mengkoordinasikan kerja kelompok itu dengan menunjukkan hubungan antara ide – ide, mengumpulkan saran – saran dan mendekatkan kegiatan – kegiatan berbagai anggota kelompok itu.
5	4	3	2	1	12. Saya mengamati cara kelompok itu bekerja dan menyarankan cara yang dapat dipakai dengan lebih efektif.
5	4	3	2	1	13. Saya memahami apa yang menyebabkan kelompok itu tidak membuat kemajuan dan kurang efektif kerjanya.
5	4	3	2	1	14. Agar supaya para anggota kelompok selalu menyadari arah kerjanya, saya mengingatkan tujuan kelompok mereka, dan juga norma kelompoknya, standarnya, dan prosedur yang disepakati.
5	4	3	2	1	15. Saya berusaha memberikan tenaga ekstra dan perangsang kepada kelompok itu agar dapat menghasilkan sesuatu yang baik.
5	4	3	2	1	16. Saya dengan sungguh – sungguh mendengarkan ide – ide anggota lainnya dan memikirkan ide itu.
5	4	3	2	1	17. Saya meneliti apakah ide – ide kelompok itu praktis dan realistik dan mengevaluasi alternatif – alternatif dari sudut penerapannya dalam situasi yang sesungguhnya.
5	4	3	2	1	18. Saya memberi dorongan untuk mengambil resiko dari keindividualan para anggota kelompok dan mendukung mereka yang bersikap terbuka.
5	4	3	2	1	19. Saya membandingkan apa yang dilakukan oleh kelompok terhadap tujuannya.
5	4	3	2	1	20. Saya memberi dorongan terhadap diskusi terbuka mengenai konflik – konflik antara para anggota kelompok agar terpecahkan ketidaksesuaian itu dan suatu peningkatan kekompakan kelompok.

MEMAHAMI TINGKAH – LAKU KEPEMIMPINAN SAYA
Lembar Skor

- Prosedur untuk menganalisa tanggapan anda terhadap survei adalah sebagai berikut :
1. Tuliskan skor (nilai) yang anda peroleh dari setiap pernyataan dalam tabel berikut.
 2. Jumlahkan nilai pada tiap kolom untuk mendapatkan

jumlah skor untuk fungsi mencapai tujuan dan fungsi memelihara suasana kerja.

	Fungsi mencapai tujuan		Fungsi memelihara suasana kerja
4	1. Pemberian informasi pendapat	dan 4	2. Pemberian dorongan partisipasi
5	3. Rencana informasi pendapat.	dan 4	4. Pembuat harmoni dan kompromi.
5	5. Pemula.	3	6. Penghilang ketegangan.
3	7. Pemberi pengarahan.	3	8. Pembantu komunikasi.
5	9. Perangkum.	2	10. Penilai terhadap iklim emosional.
4	11. Koordinator.	4	12. Pengamat proses.
3	13. Pendiagnosis.	4	14. Perumus standar.
4	14. Pemberi tenaga.	4	16. Pendengar yang aktif.
4	17. Pengetes realita.	3	18. Penegak kepercayaan.
4	19. Evaluator.	4	20. Pemecah masalah antar pribadi.

Jumlah fungsi mencapai tujuan

Jumlah fungsi memelihara kerja.

