

KEPEMIMPINAN

Sudrajat, S. Pd.

Disampaikan dalam Training
Organisasi di Desa Ketandan,
Patalan Jetis Bantul

- ▶ Kebolehan untuk meneraju kumpulan untuk mencapai sesuatu matlamat
- ▶ Pemimpin formal – manager, CEO, PM etc
- ▶ Pemimpin informal – tidak mempunyai status rasmi

3 BENTUK TINGKAHLAKU KEPEMIMPINAN

- ▶ Lewin, Lippit dan White (1939)
 - Autokratik
 - ▶ Menentukan kesemua polisi kumpulan
 - ▶ Mengawal teknik kerja dan aktiviti setiap peringkat
 - ▶ Memberikan tugas dan rakan tugas
 - ▶ Tidak terlibat dalam aktiviti kecuali untuk demonstrasi
 - ▶ Memberikan pujian dan kritikan yang personal

- Demokratik

- ▶ Menggalakan membuat keputusan secara berkumpulan
- ▶ Menjelaskan perancangan dan aktiviti keseluruhan
- ▶ Melibatkan diri sebagai ahli dalam kumpulan
- ▶ Bersikap objektif dalam pujian atau kritikan

- *Laissez-faire*

- ▶ Memberikan kebebasan mutlak kepada kumpulan dalam membuat keputusan
- ▶ Memberikan bahan atau arahan sekiranya diminta
- ▶ Tidak terlibat dalam tugas
- ▶ Tidak memberikan komen kecuali diminta

Teori Tingkahlaku

- ▶ Ohio State University
 - Memulakan struktur (Initiating Structure)
 - ▶ Pemimpin yang menstrukturkan kerja seperti menentukan, menyusun dan mengawal mutu kerja
 - Pertimbangan
 - ▶ Mengambil berat terhadap perasaan, sikap dan keperluan pengikut seperti bertanyakan pendapat pengikut, menggalakkan komunikasi dan meningkatkan kepuasan kerja

▶ University of Michigan

■ Tingkahlaku Cenderung Tugas

- ▶ Memfokuskan kepada menjalankan tugas
- ▶ Menyelia tugas, mencapai matlamat pengeluaran

■ Tingkalaku Cenderung Perhubungan

- ▶ Mengambil berat kebajikan pekerja dan melibatkan mereka dalam tugas membuat keputusan

Teori Kontigensi

- ▶ Melihat kepada interaksi ciri-ciri pemimpin dan keadaan
- ▶ Pengurusan yang efektif memerlukan pepadanan antara kedua-duanya.

Model Kontigensi Fiedler

- ▶ Kepimpinan yang efektif bergantung apabila pemimpin boleh memadankan tingkahlaku berdasarkan kepada bilangan kawalan dan kuasa pemimpin dalam situasi kerja
- ▶ Terdapat 2 langkah dalam model Fiedler

► Pemimpin menjawab Skala **Least Preferred Coworker (LCI)** untuk menguji Cenderung Tugas atau Hubungan

- **Leader member relations**

Hubungan antara pekerja dan pemimpin, diisi oleh pekerja

- **Task structure**

Sama ada tugas berstruktur atau tidak, jika hasil boleh diukur dan matlamat yang objektif

- **Position of power**

Autoriti ketua pada pekerja, kuasa yang ada dalam organisasi.

- ▶ Pemimpin Cenderung Tugas lebih baik apabila berdepan dengan keadaan yang tidak disukai atau disukai (favourable)
- ▶ Pemimpin Cenderung Tugas akan lebih baik sekiranya berada dalam keadaan yang sederhana.

Teori-teori Kepemimpinan yang lain

► Model Pembuatan Keputusan

- Keputusan dibuat berdasarkan keperluan tertentu dan cara membuat keputusan
- Berubah daripada **Autokratik** kepada **Perbincangan** dan sebagai **Ahli Kumpulan** berdasarkan situasi.

► **Transaksional vs Transformasional**

- **Transaksional**

Kepemimpinan berdasarkan transaksi seperti upah dan wang

- **Transformasional**

Memfokuskan kepada kebolehan pemimpin untuk berkongsi nilai, visi dan sikap dengan pengikut

Theory X & Y

Theory X and theory Y are theories of human motivation created and developed by Douglas McGregor at the MIT Sloan School of Management in the 1960

Theory X

Theory X assumes that the average person:

- Dislikes work and attempts to avoid it.
- Has no ambition, wants no responsibility, and would rather follow than lead.
- Is self-centered and therefore does not care about organizational goals.
- Resists change.
- Is gullible and not particularly intelligent.

Essentially, **Theory X** assumes that people work only for money and security.

Theory Y

Theory Y makes the following general assumptions:

- Work can be as natural as play and rest.
- People will be self-directed to meet their work objectives if they are committed to them.
- People will be committed to their objectives if rewards are in place that address higher needs such as self-fulfillment.
- Under these conditions, people will seek responsibility.
- Most people can handle responsibility because creativity and ingenuity are common in the population.

There is an opportunity to align personal goals with organizational goals by using the employee's own quest for fulfillment as the motivator.