



# Leadership

M. Ulil Fuad  
SKN 2018

## Leadership Elevation Framework



**Public Health**  
Prevent. Promote. Protect.

Faculty Of Medicine UNISSULA  
Semarang

# Definisi :



- ⦿ “Kepemimpinan merupakan salah satu fenomena yang **paling mudah diobservasi**, tetapi menjadi salah satu hal yang **paling sulit untuk di pahami**” (Richard L. Daft, 1999)
- ⦿ “Kepemimpinan adalah sebuah hubungan yang saling **mempengaruhi** diantara pemimpin dan pengikut (bawahan) yang menginginkan perubahan nyata yang mencerminkan tujuan bersama” (Joseph C. Rost., 1993)
- ⦿ “Kepemimpinan (Leadership) adalah kemampuan **mempengaruhi** suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan” (Robbins Stephen P., 249, 2015)
- ⦿ Yang dimaksudkan dengan kepemimpinan ialah **mempengaruhi tindakan orang lain** untuk mencapai tujuan akhir yang diharapkan. Pemimpin adalah orang-orang yang menentukan tujuan, motivasi dan tindakan kepada orang lain (Bush 2008)



# DEFINISI PEMIMPIN & KEPEMIMPINAN

- A Leader is an individual who influences others to act toward a particular goal or end-state (Judith R. Gordon)
- Leadership is the ability to influence a group toward the achievement of goals (Stephen P. Robbins)
- Managerial Leadership is a process of directing and influencing the task-related activities of group (Ralph M. Stogdill)

**Seni** untuk **mempengaruhi**  
**dan mengajak orang lain**  
pada suatu **visi dan misi**  
**tanpa merasa dipaksa**  
orang tersebut, sehingga  
**tujuan bersama dapat**  
**tercapai**

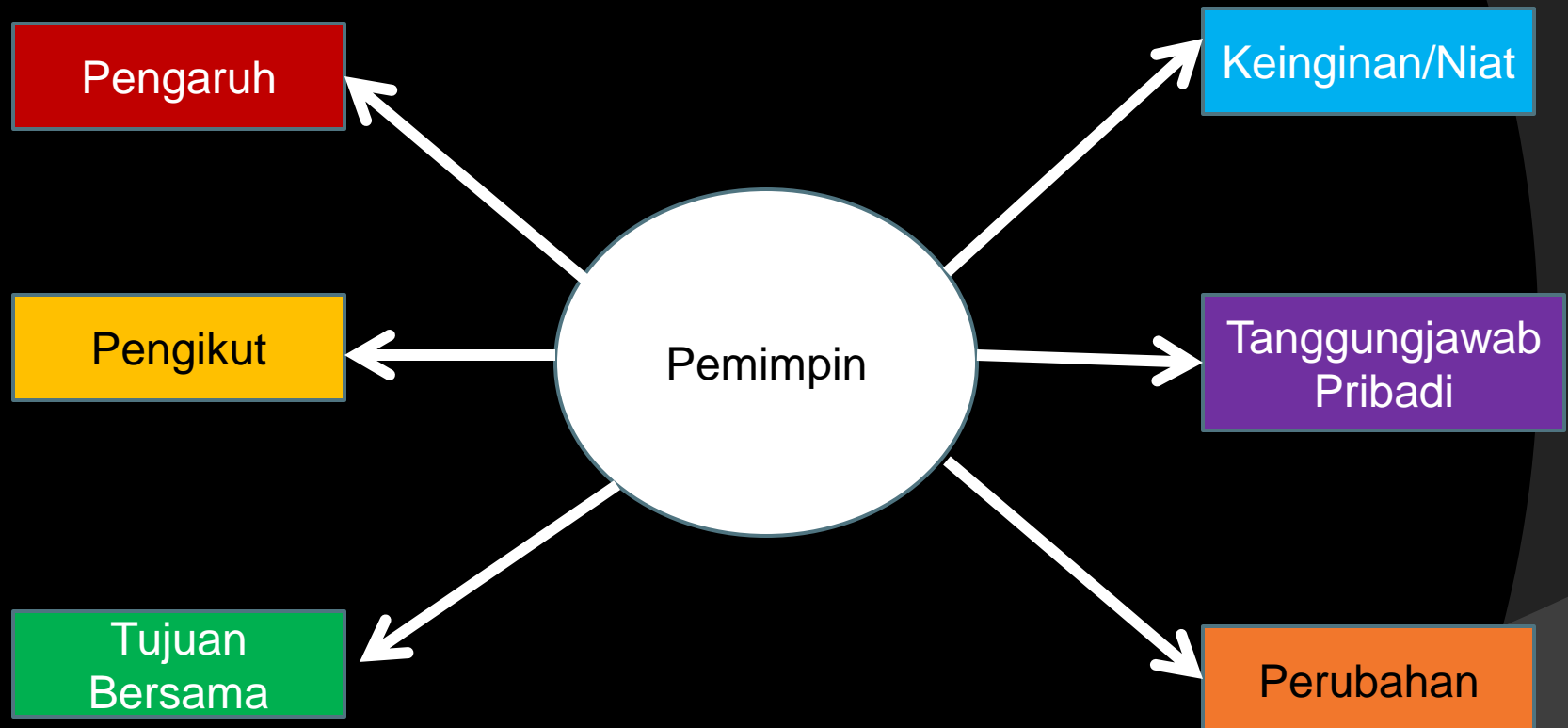
Cara **berfikir, bersikap** dan  
**bertindak** adalah **kualitas**  
**Leadership anda**

Cara **orang lain menilai,**  
**bersikap, penghormatan**  
dan **memandang**  
menentukan **kualitas**  
**Leadership anda**

Leadership

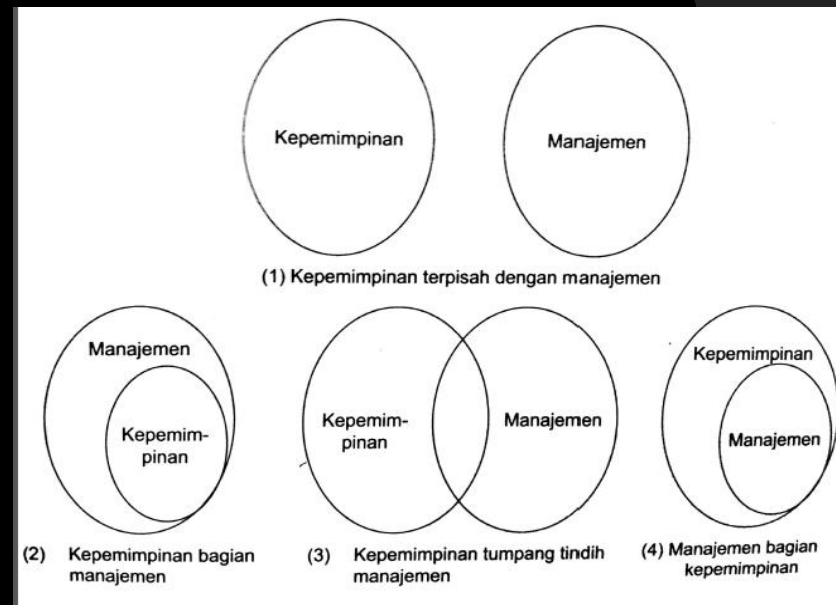
Kualitas

# Unsur-unsur Pokok dalam Kepemimpinan

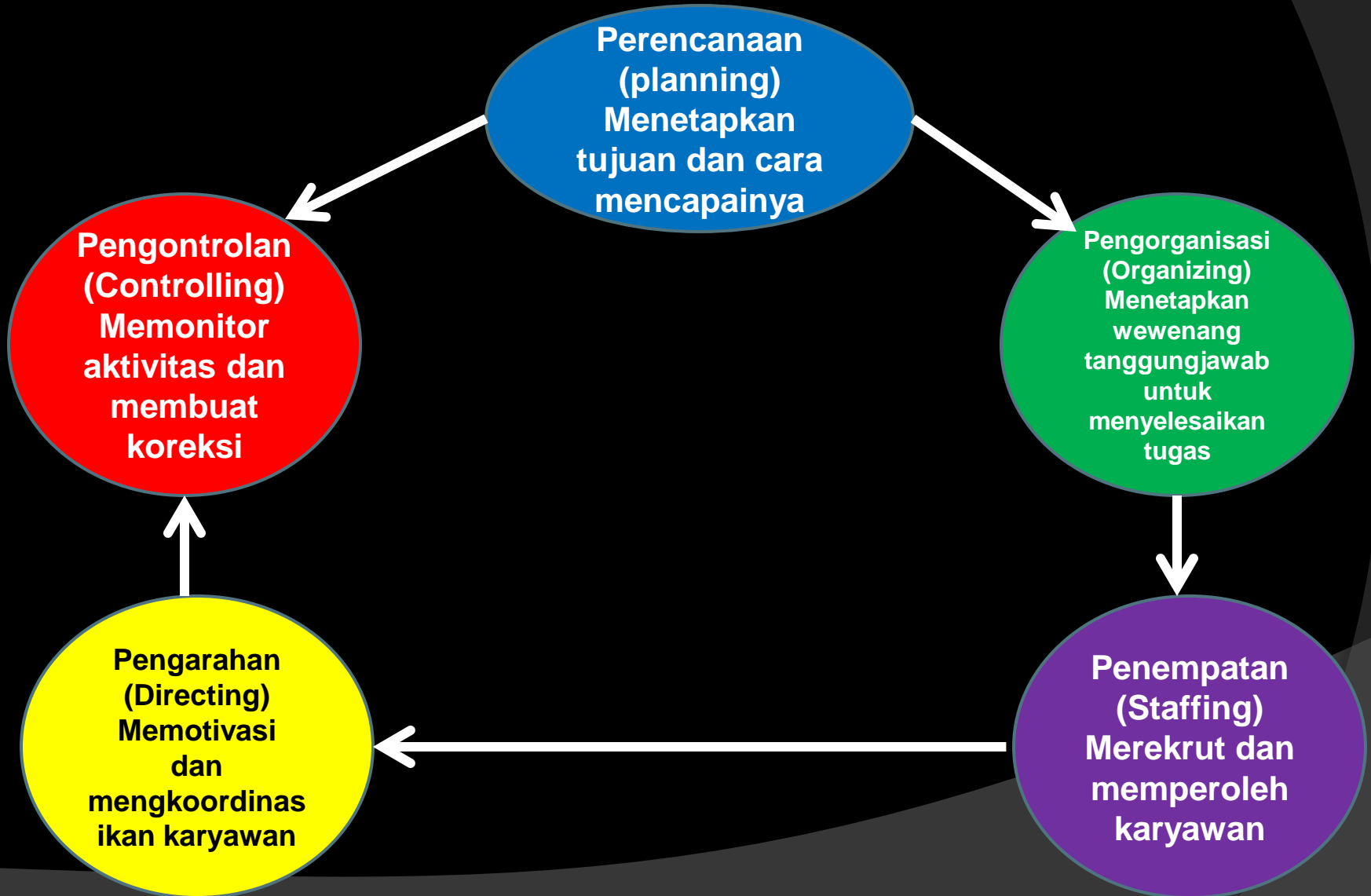


# Kepemimpinan dan Manajemen

- Konsep kepemimpinan dan manajemen terkadang **sering dipertukarkan** dan disamakan satu dengan yang lainnya walaupun keduanya sangat berbeda
- Manajer kadang-kadang berperan sebagai pemimpin dan pemimpin kadang-kadang berperan sebagai manajer, tetapi keduanya merupakan suatu proses yang berbeda
- **Kepemimpinan tidak dapat menggantikan** peran manajemen, kepemimpinan harus ditempatkan sebagai **tambahan** bagi fungsi manajemen
- **Manajemen tanpa kepemimpinan** hanya akan menjadikan organisasi bersifat **mekanistik dan kaku** – **kepemimpinan tanpa manajemen** akan menjadikan organisasi **tidak efektif** dan **kehilangan arah**. Keduanya merupakan satu kesatuan yang saling melengkapi satu sama lain



# Fungsi Tradisional Manajemen



# 10 Peran Manajer

## Informational

### Monitor

- Mencari dan menerima informasi, mengamati dan melaporkan, mempertahankan kontak

### Deseminator

- Menyebarkan informasi kepada anggota, organisasi lainnya, mengirim memo, laporan, membuat kontak telepon

### Spoke person

- Memberikan informasi kepada pihak luar melalui pidato, laporan berkala

## Interpersonal

### Figurhead/tokoh organisasi

- Melakukan tugas seremonial dan tugas-tugas simbolik seperti menandatangani dokumen dan menerima tamu

### Pemimpin

- Mengarahkan dan memotivasi bawahan, melatih memberikan bimbingan dan berkomunikasi

### Manajer penghubung

- Mempertahankan hubungan informasi baik ke luar maupun ke dalam organisasi melalui surat, telepon dan pertemuan

## Pengambilan Keputusan

### Enterpreuner

- Mengembangkan proyek baru, ide-ide baru dan mengembangkan organisasi

### Pengendali masalah

- Mengambil tindakan korektif dan pemecahan masalah dalam keadaan krisis

### Pembagi sumberdaya

- Membagikan sumber daya berupa keuntungan organisasi kepada yang berhak, menetapkan pendanaan, jadwal dan menetapkan prioritas

### Negotiator

- Mewakili organisasi dalam negosiasi seperti kontrak-kontrak, kerjasama, pembelian barang dan penetapan keuangan



# Perbandingan antara Manajemen dan Kepemimpinan



## Manager

## Vs

## Leader

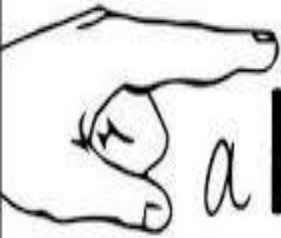
- Planning, Organizing, Directing, and Control. Waktunya lebih banyak untuk tugas-tugas Planning, organizing dan Control, jadi lebih dititik beratkan pada kestabilan (pemeliharaan keseimbangan)
- Memastikan orang-orang dibayar sesuai dengan kontribusinya
- Bergaya lebih formal dan ilmiah (PODC dan IT)
- Semuanya harus dengan perangkat alat dan teknik yang jelas
- Menghindari hubungan emosional yang dekat, lebih mengurangi tindakan konservatif untuk mencapai tujuan (hubungan emosional dapat basa-basi)
- Bila ada masalah, selalu berpedoman pada SOP atau cara-cara yang sudah mapan
- Menggunakan seperangkat keahlian untuk mencapai visi yang ada

1. Untuk mencapai Visi yang ada, terus-menerus menciptakan perubahan, memberi inspirasi pada orang lain untuk bekerja keras dan meningkatkan laba perusahaan
2. Mencapai tujuan dengan mengandalkan team work / jaringan banyak orang
3. Memotivasi orang-orang dalam Tim
4. Leader juga seorang manusia yang baik.
5. Sebagai panutan dalam semangat, hasrat dan sumber inspirasi bagi orang lain untuk kinerja yang lebih baik. Bila ada masalah, cenderung menggunakan imajinasi dan kreativitas sekaligus membuat perubahan
6. Sangat menonjolkan dalam membuat Visi untuk perusahaan dan menyusun strategi untuk mencapai Visi tersebut

**• “Management is Getting people to do what needs to be done. Leadership is getting people to want to do what needs to be done “ (Sharma 2009)**

**• Management is doing thing right, leadership is doing the right thing” (Drucker)**

The differences between



a **BOSS**

and a **Leader**



Drives employees  
Depends on authority  
Inspires fear  
Says "I"  
Places blame for the  
breakdown  
Knows how it's done  
Uses people  
Takes credit  
Commands  
Says "Go"

Coaches employees  
Depends on goodwill  
Generates enthusiasm  
Says "We"  
Fixes the breakdown  
Shows how it's done  
Develops people  
Gives credit  
Asks  
Says "Let's go"

**BOSS**

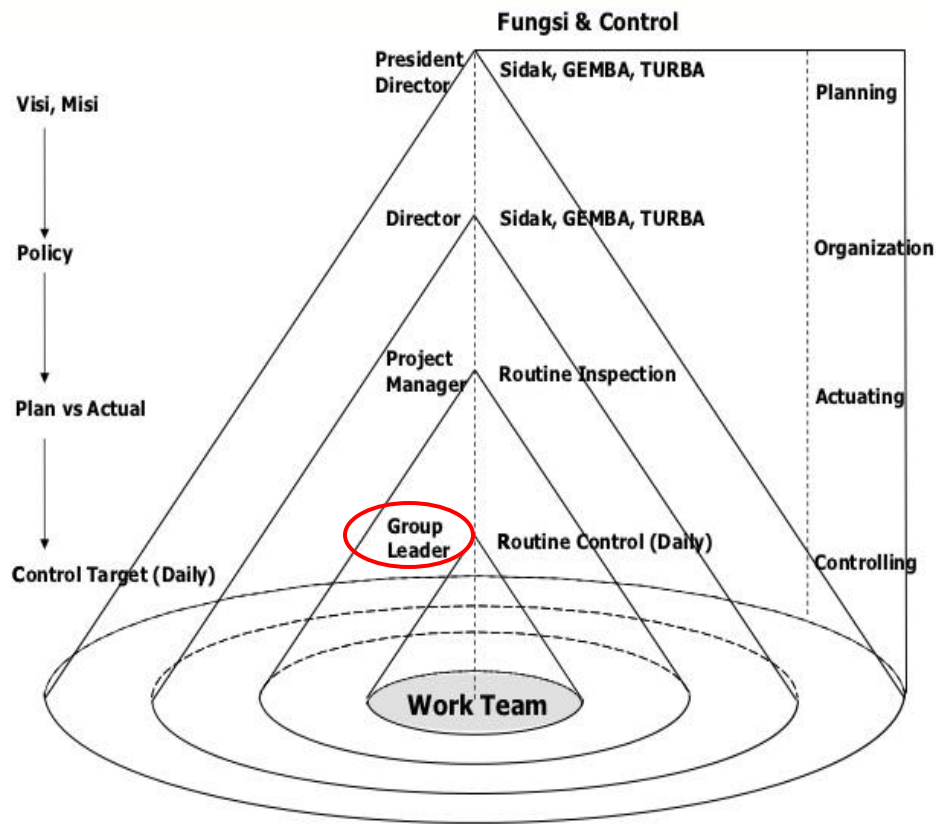


**Leader**

"Let's Go!"



# Hierarki Fungsi Leader



## Tugas dan Tanggungjawab Leader

- **Menjadi panutan / contoh.**
- Mengelola atasan dengan cara minta dukungan / persetujuan mereka, untuk meyakinkan kita, recheck putusan yang kita ambil.
- Mengelola teman satu tingkat / sejawat, orang-orang yang tidak punya wewenang atas kita, atau sebaliknya.
- Mengelola Bawahan

## Empat Gaya Kepemimpinan Efektif

Bureaucrat	Developer	Bene Volent	Executive
Patuh pada peraturan	Mencipta	Mampu memotivasi orang lain	Berorientasi ke masa depan
Loyal	Menggunakan orang lain	Belajar dari pengalaman	Membangkitkan partisipasi bawahan
Memelihara lingkungan dengan peraturan	Percaya pada orang lain	Efektif untuk memperoleh hasil	Berpandangan jangka panjang
	Mengembangkan bakat orang lain	Paham aturan dan metode kerja	Memotivasi dengan baik
			Bekerja efektif

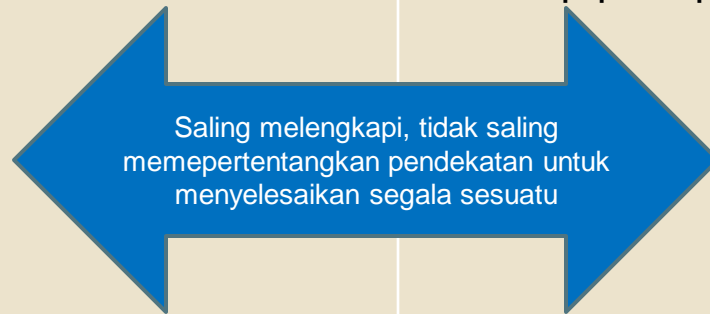
Anonim 2009

## Empat Gaya Kepemimpinan Kurang Efektif

Deserter	Missionary	Autocrat	Compromiser
Tidak ada rasa keterlibatan	Santai	Kaki	Angin-anginan
Semangat rendah	Penolong	Diktator	Diktator
Sukar diramalkan	Lemah	Keras kepala	Berpandangan pendek

# Kepemimpinan Kharismatik- Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan Kharismatik	Kepemimpinan Transaksional	Kepemimpinan Transformasional
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Para pengikut membuat atribut kepahlawanan atau kemampuan dalam kepemimpinan yang luar biasa ketika mereka mengamati perilaku-perilaku tertentu</li> <li>• Memiliki sebuah visi, bersedia mengambil resiko pribadi untuk mencapai visi tersebut</li> <li>• Peka terhadap kebutuhan pengikut</li> <li>• Memerlihatkan perilaku-perilaku yang luar biasa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pemimpin membimbing atau memotivasi para pengikut mereka yang diarahkan menuju tujuan yang telah ditetapkan dengan menjelaskan peranan dan tugas yang dibutuhkan</li> </ul>	<p>Pemimpin menginspirasi pengikutnya untuk melampaui kepentingan diri mereka sendiri dan yang berkemampuan untuk memiliki pengaruh secara mendalam dan luar biasa terhadap para pengikutnya</p>



- Kepemimpinan transformasional membentuk kepemimpinan transaksional dan menghasilkan tingkat upaya yang dari para pengikut serta kinerja yang melampaui apa yang hanya dapat dilakukan kepemimpinan transaksional saja → yg sebaliknya tidak tepat → jika transaksional baik tp tidak memiliki kualitas transformasional → pemimpin yang biasa
- Pemimpin terbaik adalah yang transaksional dan transformasional



# Pemimpin yang Efektif Dalam suatu organisasi ????



Sifat-Sifat Pemimpin yang Efektif  
(Newstrom & Davis, 1997)

- Manusia yang sama,
- Peran berbeda pada waktu yang berbeda

Pemimpin Efektif

Bawahan Efektif



Berkualitas dan berbeda dibandingkan bawahannya

Berkualitas :  
• Efektif bekerja dengan antusiasme, dinamis, komitmen tinggi  
• Tidak “ Yes boss”/ “ Asal Bapak senang

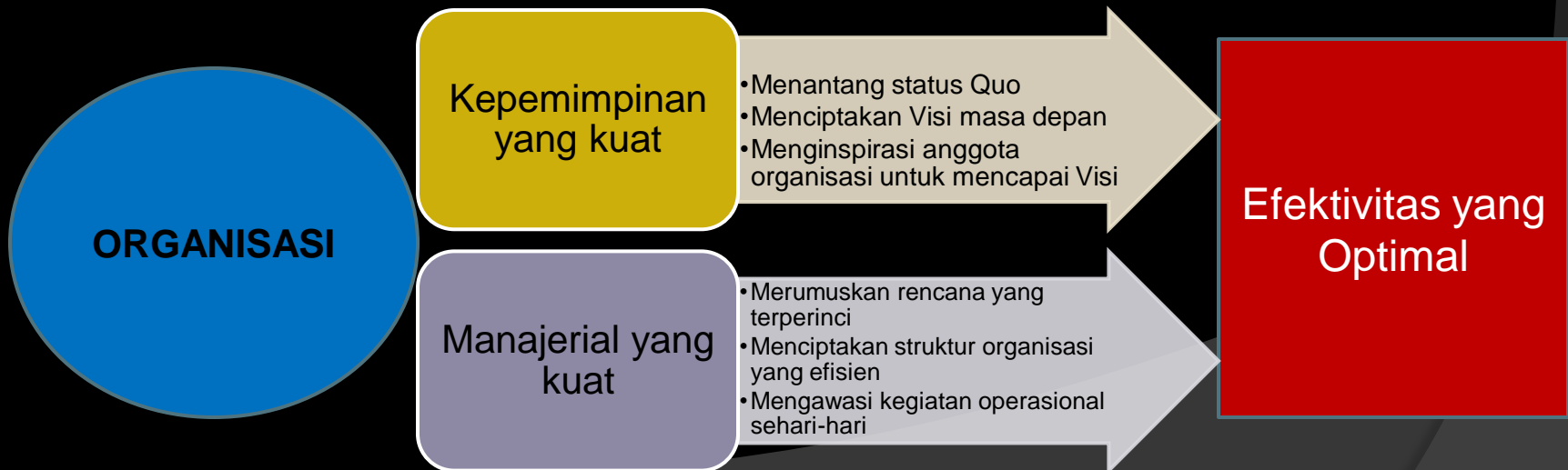
Idealnya  
Kepemimpinan dimiliki dan diperankan baik oleh pemimpin dan bawahan yang secara individual terlibat aktif dan bertanggung jawab atas tugasnya



## Definisi :

- ◉ “Kepemimpinan merupakan salah satu fenomena yang paling mudah diobservasi, tetapi menjadi salah satu hal yang paling sulit untuk di pahami” (Richard L. Daft, 1999)
- ◉ “Kepemimpinan adalah sebuah hubungan yang saling *mempengaruhi* diantara pemimpin dan pengikut (bawahan) yang menginginkan perubahan nyata yang mencerminkan tujuan bersamanya” (Joseph C. Rost., 1993)
- ◉ “Kepemimpinan (Leadership) adalah kemampuan *mempengaruhi* suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan” (Robbins Stephen P., 249, 2015)
- ◉ Yang dimaksudkan dengan kepemimpinan ialah mempengaruhi tindakan orang lain untuk mencapai tujuan akhir yang diharapkan. Pemimpin adalah orang-orang yang menentukan tujuan, motivasi dan tindakan kepada orang lain (Bush 2008)

- ◉ Sumber dari pengaruh dapat secara formal, seperti yang dilakukan peringkat manajerial di dalam organisasi
- ◉ “Tidak semua pemimpin adalah para manajer – Tidak semua manajer adalah para pemimpin “





## Ciri – Ciri Leader yang Visioner

Melihat ke atas, ke samping dan kebawah secara seimbang

TIDAK BERSIFAT mendikte, tetapi berani merombak kondisi-kondisi penghalang sinergi dan improvement

Managemen bukanlah posisi dimana atasan berkuasa atas bawahan

Dasarnya adalah dukungan yang bersifat respons yang suka rela untuk tujuan yang jelas dan membangun

Tidak ada kompromi dengan pelanggaran prinsip-prinsip.

Mengandalkan pengikut dan pengikut mengandalkan pilihan

Pengikut bukan untuk **objek manipulasi** (pengikut sering dipaksa kearah tujuan atau preferensi sipemimpin / semata mata untuk keagungan / kepentingan pemimpin)



## Ciri – Ciri Leader yang Visioner

Bentuk kerja sama visionary Leadership: Pengikut sepakat dengan suka rela untuk didominasi leader

Orang tidak dipaksa untuk jadi pemimpin

Pada saat keterikatan sudah tinggi, tidak ada lagi leader atau pengikut

Bila ada unsur paksaan, misalnya kekuasaan, kebutuhan ekonomi, atau persetujuan berdasarkan kontrak ini adalah hubungan atasan vs bawahan, manager vs karyawan, majikan vs pembantu, majikan vs budak

Membesarkan hati / memotivasi adalah inti dari leadership / follower

Perilaku pemaksaan, adalah unsur diluar leadership

## **Dinamika dengan bawahan**

**Bawahan bisa mengelola diri sendiri**

**Bawahan bisa mengelola teman sejawat**

**Bawahan bisa mengelola bawahan**

**Hargai mereka secara layak dan beri pengakuan atas kontribusinya**

**Tidak terlalu mencampuri urusannya**

## **Leader Vs Dinamika Tim**

**memberdayakan Tim supaya bisa membuat keputusan sendiri**

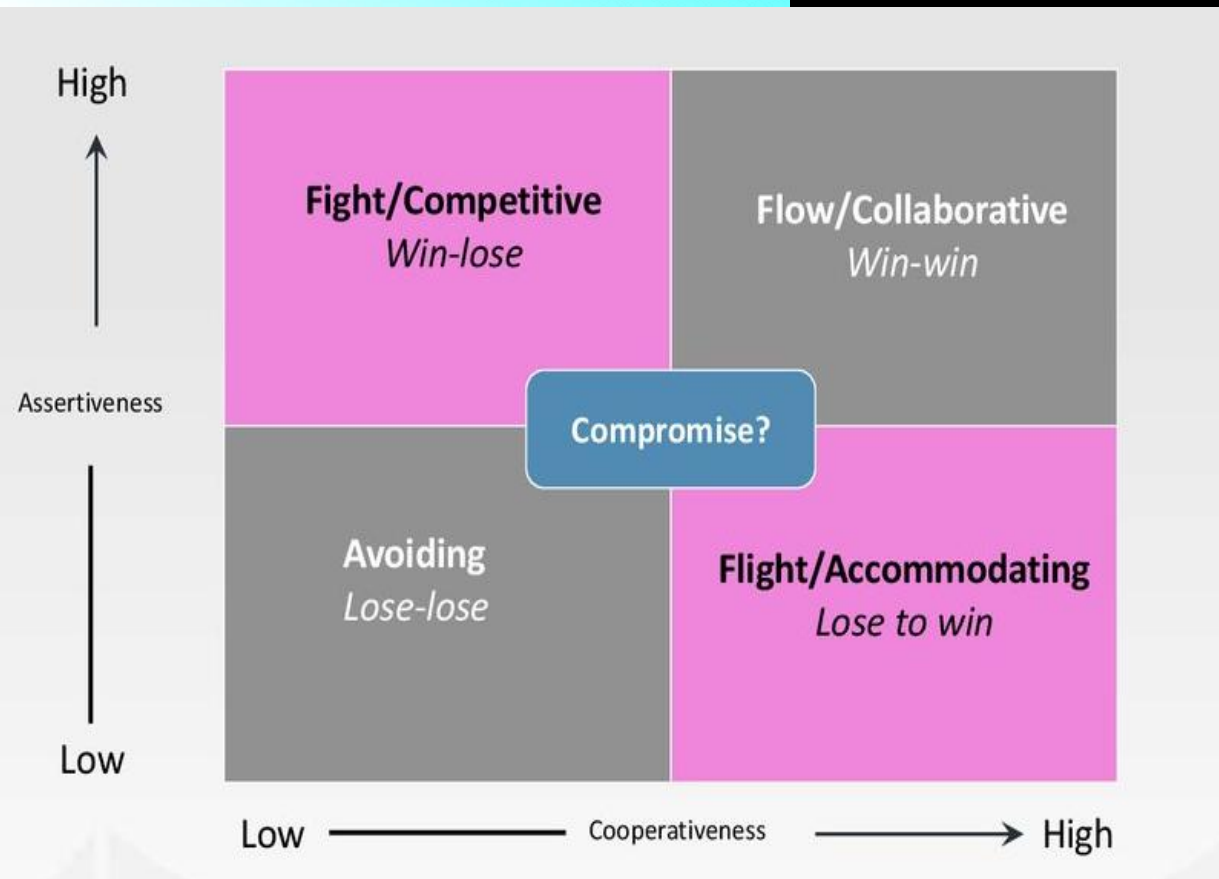
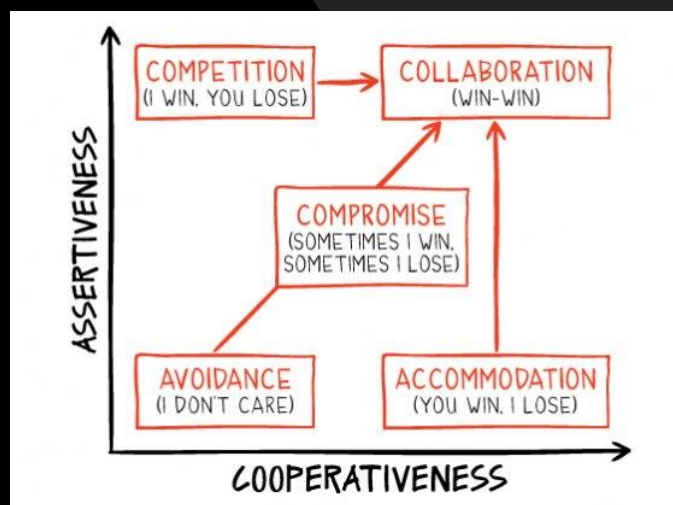
**Membantu Tim untuk bisa memecahkan persoalan yang dihadapi Tim**

**Bagaimana cara mendapatkan dukungan dari anggota Tim**

**Leadership pada masa – masa krisis**

**Mengatasi anggota Tim yang Mutagen (trouble maker)**

**Penyakit pribadi Seorang Leader**



# Kepemimpinan Dalam Pemberdayaan Masyarakat

Upaya menumbuhkan kesadaran, kemauan, kemampuan masyarakat dalam mengenali dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat

Masyarakat berdaya dan mandiri

KONSEP

Meningkatkan kemampuan berdasarkan kebijakan

Memberi kekuasaan kepada masyarakat dalam pengambilan keputusan

# Kepemimpinan Dalam Pemberdayaan Masyarakat

## Proses

1. Tahu karakter
2. Kumpulkan informasi
3. Pendekatan Tokoh masyarakat
4. Stimulasi masyarakat bahwa mereka mempunyai suatu masalah
5. Membantu masyarakat untuk mendiskusikan permasalahan mereka
6. Bantu mengidentifikasi masalah yang paling menekan
7. Membangun rasa percaya diri
8. Menentukan program
9. Mengenali kekuatan dan sumber daya
10. Membantu masyarakat untuk memecahkan masalah secara berkelanjutan
11. Meningkatkan kemandirian masyarakat



# Kepemimpinan Dalam Pemberdayaan Masyarakat

## STRATEGI

1. Penguatan lembaga dan organisasi masyarakat
2. Kembangkan kapasitas masyarakat
3. Kembangkan sistem perlindungan sosial
4. Kurangi bentuk pengaturan
5. Buka ruang Gerak
6. Kembangkan potensi masyarakat

# Kepemimpinan Dalam Pemberdayaan Masyarakat

## Prinsip

1. Menumbuh kembangkan potensi masyarakat
2. Mengembangkan gotong royong masyarakat
3. Menggali kontribusi masyarakat
4. Menjalin kemitraan
5. Desentralisasi

Anda sebagai Pemimpin  
pada Unit Pelayanan  
Kesehatan

Pengorganisasian  
Masyarakat :

1. Bangun kekuatan masyarakat
2. Perkokoh kekuatan

Meningkatkan derajat kesehatan  
masyarakat (Pencegahan  
terhadap penyakit)

MANDIRI

# So Public Health Leadership is...

- Adaptive
- Strategic
- Resilient
- Use of different styles
- Monitors self and others
- Means you need mentors/coaches/supports or learning sets
- Communicates well and adaptively [De vries et al]

"Never doubt that a small group of thoughtful, concerned citizens can change world. Indeed it is the only thing that ever has." – Margaret Mead



# Terimakasih

"Example is not the main thing in influencing others, it is the only thing." - Albert Schweitzer



Great leaders don't tell you what to do....they show you how its done

