

**LAPORAN AKHIR  
PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT YANG DIAJUKAN  
KE LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN  
KEPADA MASYARAKAT**



**EDUKASI GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP  
BUDAYA KERJA BAGI OSIS SMK MUTIARA BANGSA TIGA**

Disusun oleh:

**Ketua Tim**

**Herlina Budiono, S.E., M.M. (0328067301/10197036)**

**Anggota:**

**Steven (115160213)**

**Vanessa Angelica Budiono (545190047)**

**Yosafat Raymond (115180219)**

**PRODI SARJANA MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
JAKARTA  
2021**

**HALAMAN PENGESAHAN**  
**LAPORAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT**  
**Periode 2 / Tahun 2021**

- |                                |  |
|--------------------------------|--|
| 1. Judul PKM                   | : Edukasi Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Budaya Kerja Bagi OSIS SMK Mutiara Bangsa Tiga |
| 2. Nama Mitra PKM              | : SMK Mutiara Bangsa Tiga  |
| 3. Ketua Tim Pengusul          | : Herlina Budiono, S.E., M.M.  |
| a. Nama dan gelar              | : 0328067301 / 10197036  |
| b. NIDN/NIK                    | : Lektor 200   |
| c. Jabatan/gol.                | : Sarjana Manajemen  |
| d. Program studi               | : Ekonomi  |
| e. Fakultas                    | : Manajemen  |
| f. Bidang keahlian             | : Jl. Tanjung Duren Utara No. 1 JakBar   |
| g. Alamat kantor               | : 081808981433   |
| h. Nomor HP/Tlp                | : Mahasiswa 3 (tiga) orang   |
| 4. Anggota Tim PKM (Mahasiswa) | : Steven / 115160213   |
| a. Nama mahasiswa dan NIM      | : Vanessa Angelica Budiono / 545190047   |
| b. Nama mahasiswa dan NIM      | : Yosafat Raymond / 115180219  |
| c. Nama mahasiswa dan NIM      | :  |
| 5. Lokasi Kegiatan Mitra       | : Jl. Jelambar Barat III No. 5B Jak-Bar  |
| a. Wilayah mitra               | : Jelambar Baru, Grogol Petamburan   |
| b. Kabupaten/kota              | : Jakarta  |
| c. Provinsi                    | : 2 Km   |
| d. Jarak PT ke lokasi mitra    | : Prosiding Senapenmas 2021  |
| 6. a. Luaran Wajib             | : --   |
| b. Luaran Tambahan             | : Juli – Desember 2021   |
| 7. Jangka Waktu Pelaksanaan    | : Rp. 7.000.000,-  |
| 8. Biaya yang disetujui LPPM   | :  |

Jakarta, 25 Oktober 2021

Menyetujui,  
Ketua LPPM

Ketua Pelaksana



Jap Tji Beng, Ph.D.  
0323085501 / 10381047

Herlina Budiono, S.E., M.M.  
0328067301 / 10197036

## **RINGKASAN**

Kepemimpinan menjadi faktor primer untuk menentukan apakah suatu organisasi mencapai tujuan/misi yang telah ditentukan, dengan sejumlah cara/gaya yang khas yang dapat mempengaruhi keseluruhan proses kegiatan suatu kelompok atau tim. Tanpa kepemimpinan suatu organisasi hanya terdiri dari sekumpulan orang bingung dan mesin-mesin. Gaya kepemimpinan kerap dipandang sebagai modalitas dalam kepemimpinan, yang juga berarti sebagai cara-cara yang disenangi dan dipakai seseorang dalam melaksanakan kepemimpinannya. Masing-masing pemimpin memiliki sifat, kebiasaan/habit, temperamen/watak, maupun pribadi sendiri yang unik dan khas, sehingga pola/tingkah laku maupun gaya akan membedakan seorang pemimpin dengan orang lain. Kepemimpinan transformasional menekankan hubungan timbal balik atasan dengan bawahan yang membuat pengaruh pemimpin dalam melakukan perubahan perilaku bawahannya menjadi seorang yang merasakan kemampuan dan termotivasi tinggi guna mencapai prestasi kerja tinggi serta bermutu. Dalam praktek kebanyakan gaya kepemimpinan transformasional lebih efektif dalam meningkatkan budaya bawahan. Edukasi terkait diberikan kepada siswa siswi SMK Mutiara Bangsa Tiga khususnya OSIS, hal ini dimaksudkan agar OSIS dapat menerapkan gaya kepemimpinan transformasional yang akhirnya dapat membentuk budaya dalam organisasi OSIS menjadi berkarakter dan meningkatkan produktivitas kegiatan dalam OSIS SMK Mutiara Bangsa Tiga. Penyuluhan terkait edukasi gaya kepemimpinan dan budaya ini diberikan dalam bentuk program speaker, experience sharing, tanya jawab kondisi nyata yang dihadapi OSIS maupun siswa lain dan bagaimana cara mengidentifikasi serta solusi dari permasalahan nyata yang dihadapi.

**Kata kunci:** gaya kepemimpinan; transformasional; budaya

## PRAKATA

Puji syukur kami panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas terlaksananya kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat di SMK Mutiara Bangsa Tiga. Kami juga mengucapkan terima kasih kepada Kepala Sekolah SMK Mutiara Bangsa Tiga yang telah memberikan kesempatan untuk berbagi dan *sharing* berbagai pengalaman mengenai kepemimpinan yang dituangkan dalam “Edukasi Gaya Kepemimpinan Transfromasional terhadap Budaya Kerja bagu OSIS SMK Mutiara Bangsa Tiga”, yang dilaksanakan pada tanggal 14 Oktober 2021.

Aktivitas pemberian edukasi diawali dengan diskusi dengan ketua OSIS yang kemudian dituangkan dalam pelaksanaan yang diwarnai dengan tanya jawab dan *sharing* dari anggota OSIS maupun siswa peserta lain.

Besar harapan kami, ke depannya kami dapat lebih banyak membagikan ilmu ini kepada siswa-siswi maupun anak-anak usia sekolah lebih banyak lagi agar semakin berkembang dan semakin menambah semangat anak muda untuk memiliki pandangan maju untuk masa depan yang lebih baik.

Ketua Tim

Herlina Budiono



# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1. Analisis Situasi

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang konsisten ditunjukkan dan sebagai yang diketahui oleh pihak lain ketika seseorang berusaha mempengaruhi kegiatan-kegiatan orang lain. Perilaku ini dikembangkan setiap saat dan yang dipelajari oleh pihak lain untuk mengenal ataupun menilai kepemimpinan seseorang. Namun demikian, gaya kepemimpinan seseorang tidaklah bersifat "*fixed*", yaitu bahwa seorang pemimpin mempunyai kapasitas untuk membaca situasi yang dihadapinya dan menyesuaikan gaya kepemimpinannya sesuai dengan situasi tersebut, meskipun penyesuaian itu mungkin hanya bersifat sementara. Pada sisi lain, setiap pemimpin mempunyai sifat, kebiasaan, temperamen atau watak, dan kepribadian sendiri yang unik/khas, sehingga tingkah laku dan gayanyalah yang membedakannya dari orang lain.

Seorang pemimpin turut menentukan Budaya (*satisfaction*) dan motivasi para karyawannya (Davis & Newstrom, 1989). Hal ini dimulai dari bagaimana seorang pemimpin menyediakan bantuan (*assistance*) kepada para karyawan/bawahan dalam mencapai tujuan. Budaya kerja yang tinggi memberi kontribusi terhadap tujuan organisasi dan pekerjaan, memperbaiki kesehatan fisik dan mental serta meningkatkan kualitas hidup baik di dalam maupun di luar pekerjaan. Ketidakpuasan kerja menyebabkan tingginya angka ketidakhadiran, *turn over*, masalah dalam pekerjaan, keluhan kerja, goncangan terhadap kesatuan kerja organisasi dan menyebabkan iklim organisasi yang negatif. Maka dalam proses kepemimpinannya seorang pemimpin menentukan bagaimana karyawan maupun organisasi mencapai tujuannya.

Kepemimpinan transaksional muncul ketika pemimpin dan bawahan sepakat mengenai hal apa yang harus dilakukan bahwa untuk mendapatkan *reward* atau menghindari punishment (Bass, 1985). Kepemimpinan ini menekankan proses transaksi antara atasan dan karyawan, sedangkan kepemimpinan transformasional menekankan interaksi antara atasan dan pegawainya dengan ditandai oleh pengaruh pemimpin untuk mengubah perilaku bawahan menjadi seseorang yang merasa mampu dan bermotivasi tinggi dan berupaya mencapai prestasi kerja yang tinggi dan bermutu.

Walaupun kedua gaya kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan transformasional sama-sama berusaha untuk menumbuhkan motivasi bawahan untuk bekerja, tetapi penerimaan bawahan terhadap kedua gaya tersebut belum tentu memuaskan. Banyak penelitian yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional lebih efektif dalam meningkatkan Budaya bawahan dibanding gaya kepemimpinan gaya transaksional (Hatter dan Bass, 1988).

Dalam melakukan fungsinya seorang pemimpin mempunyai gaya tersendiri. Davis dan Newstrom (1989) mendefinisikan gaya kepemimpinan (*leadership style*) sebagai "*total pattern of a leader's actions, as perceived by the leader's employees*". Tipe gaya kepemimpinan seorang leader berbeda-beda Namun tidak ada tipe gaya kepemimpinan yang dapat terbaik ataupun terburuk, karena hal ini sangat tergantung pada kondisi kerja yang dihadapi.

Maka edukasi tentang gaya kepemimpinan perlu diberikan kepada siswa siswi SMK Mutiara Bangsa sejak memulai kegiatan OSIS dan menambah pengetahuan tentang gaya kepemimpinan.

## **1.2. Permasalahan Mitra**

SMK Mutiara Bangsa Tiga merupakan sekolah kejuruan yang mengemukakan ketertarikannya untuk bekerja sama dengan Tim Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNTAR untuk memberikan penyuluhan dan pengetahuan terkait kepemimpinan yang difokuskan pada gaya kepemimpinan transformasional untuk OSIS SMK Mutiara Bangsa Tiga.

Sehubungan dengan hal tersebut, program dan *experienced sharing* dalam bentuk penyuluhan pengetahuan tentang gaya kepemimpinan yang perlu dipahami oleh OSIS siswa siswi kaum muda generasi Z agar dapat mempersiapkan diri dan memperluas wawasan tentang gaya kepemimpinan transformasional.

Khalayak sasaran adalah siswa-siswi SMK Mutiara Bangsa Tiga, hal ini berkaitan dengan promosi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara sebagai salah satu fakultas terbaik yang menawarkan ilmu manajemen.

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilakukan di sekolah tersebut dengan seorang ketua dan dibantu oleh beberapa mahasiswa dengan target siswa kelas X dan XI dalam bentuk webinar selama 2 jam.

### 1.3. Uraian Hasil Penelitian dan PKM Terkait

SMK Mutiara Bangsa Tiga merupakan sekolah kejuruan yang tertarik untuk bekerja sama dengan Dosen dan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNTAR untuk memberikan penyuluhan dan edukasi terkait kepemimpinan. Dalam hal ini tim PKM menawarkan ke kelas 10 dan kelas 11 di SMK Mutiara Bangsa Tiga dalam edukasi kepemimpinan. Informasi yang diperoleh dari kepala sekolah, karena kepemimpinan OSIS yang selalu meregenerasi, maka dibutuhkan pemahaman dan skill tentang kepemimpinan. Ditambah lagi SMK yang bakal lulus biasanya perlu juga pembekalan dari awal mengenai kepemimpinan, sehingga terbentuk kepribadian yang handal dan tangguh ketika memasuki dunia kerja.

Masa pandemic Covid 19 telah banyak membuat kaum muda frustrasi tidak bisa bekerja atau menjual karya-karyanya. Namun sejarah telah menunjukkan manusia selalu mampu keluar dari tekanan-tekanan itu dalam wujud kreativitas. Sehubungan dengan hal tersebut, program dan *experienced sharing* dalam bentuk edukasi kepemimpinan dituangkan dalam bentuk tanya jawab sehingga mudah dipahami oleh siswa-siswi dalam mempersiapkan diri dan memperluas wawasan serta pengetahuan saat berada dalam suatu organisasi/perusahaan.

Mengingat Indonesia merupakan negara dengan piramida muda, dimana usia produktif mendominasi. Maka alangkah baiknya bila setiap generasi muda mampu memahami bagaimana bila akan menjadi seorang pemimpin bisnis atau organisasi. Karena para generasi muda dipercaya mampu meningkatkan kemampuan ekonomi, maka diperlukan generasi muda untuk bisa berkreasi dan berinovasi.

Generasi muda dipercaya lebih mengetahui tren sekarang, sehingga akan lebih mudah bagi mereka untuk menciptakan sesuatu yang baru yang akan terjual dengan bagus di saat ini. Tetapi, tidak cukup hanya menghasilkan sesuatu yang akan terjual laris di saat ini, disinilah diperlukan ide-ide kreatif dan inovasi mereka untuk mewujudkan keinginan mempopulerkan SMK Mutiara Bangsa Tiga yang menjadi misi OSIS Bersama siswa lainnya.

Bila para generasi muda bisa menggunakan otak mereka yang masih *fresh* dan mengetahui apa yang diperlukan pasar saat ini maka dipercaya akan mampu membuka usaha yang baru dan menciptakan pasar baru dengan kreasi baru serta pemikiran baru para pemimpin OSIS dan anggotanya.

Karena ide-ide baru yang ada di pikiran generasi muda yang masih *fresh*, imajinasinya masih kuat. Sehingga pemikiran dalam rangkaian program kerja yang sudah dibuat Ketua OSIS dapat diterjemahkan oleh masing-masing anggota dengan berbagai ide kreatif.

Dengan anggapan bahwa generasi muda mampu memunculkan ide baru yang kreatif dengan sistem usaha yang berbeda, bukan sekedar meniru-niru untuk mewujudkan dan mempopulerkan SMK mereka tercinta.

Pengaruh orang tua juga akan menjadi hal yang mungkin menghambat kreativitas dan inovasi generasi muda. Ada orang tua yang tidak memperbolehkan anaknya untuk berorganisasi saat belajar karena dianggap bisa mengganggu pelajaran di sekolah. Padahal yang dipelajari di sekolah itu hanyalah teori, manusia membutuhkan lebih banyak praktek agar bisa memunculkan ide-ide kreatif yang berguna untuk teori yang telah dipelajari.

Perilaku orang tua yang tidak mendukung perbuatan anaknya juga akan menghambat ide-ide kreatif yang mungkin muncul dari anaknya. Karena walaupun anaknya tekad untuk melakukan sesuatu, jika tidak mendapat dukungan dari orang tua, maka kebanyakan dari mereka akan susah bertahan lama untuk mencoba hal baru dan akan menjadi semakin tidak percaya diri saat terjadi kegagalan.

Pengaruh orang tua juga bisa pada pengaturan jalan sejak kecil, jadi sejak kecil anaknya dituntut untuk menjalani apa yang telah direncanakan, ini akan menyebabkan anaknya menjadi tidak mandiri, malas berpikir, karena segala sesuatu telah direncanakan oleh orang tuanya dan orang tua kadang tidak bisa terima jika anaknya tidak mengikuti perjalanan yang telah ditetapkan sehingga meskipun anaknya telah berpikir yang beda tetapi mereka juga tidak bakal mengeluarkan pendapat yang beda dengan orang tua. Karena adanya sifat tidak mandiri dan malas berpikir maka ide-ide kreatif tidak akan muncul tanpa berpikir.

Karena adanya perjalanan yang telah diatur orang tua sejak kecil, juga menyebabkan anaknya susah untuk keluar dari zona aman tersebut, sehingga anaknya akan menjadi tidak nyaman jika menyimpang dari perjalanan yang telah diatur oleh orang tuanya.

Karena pengetahuan yang didapat dari pendidikan Indonesia masih mengacu pada teori, kecerdasan dilihat dari nilai, maka walaupun mereka ada terpikir ide-ide kreatif, tetapi mereka akan berpikir ulang bahwa hal itu tidak mungkin terjadi atau

mustahil untuk terjadi, sehingga kurang bisa menerapkan apa yang telah dipikirkan. Mereka hanya akan mengikuti apa yang telah diajarkan.

Karena yang didapatkan itu kebanyakan masih berupa teori, maka pikiran dari generasi mudah masih sempit, sehingga siswa cenderung susah untuk menerapkan apa yang telah kepikir olehnya.

Pengaruh guru juga membawa dampak bagi kreativitas dan inovasi siswa, banyak guru yang tidak bisa menerima kesalahan dirinya, sehingga jika ada siswa yang memberi pendapat yang beda, malah akan diceramahin bahwa apa yang guru bilang itu benar, siswa akan menjadi tidak percaya diri dalam mengungkapkan pendapatnya, juga menjadi takut bersaing karena setelah mengeluarkan pendapat yang berbeda, malah disamain oleh gurunya.

Dengan adanya penyebab yang di atas, maka siswa cenderung susah untuk mencoba hal baru, karena untuk mencoba sesuatu yang baru diperlukan ide-ide kreatif yang akan ada jika telah memiliki pikiran yang luas. Rasa tanggung jawab siswa biasanya masih rendah karena adanya perjalanan yang telah diatur, jadi dengan rasa tanggung jawab yang rendah, mereka cenderung tidak berani mencoba hal baru, mereka tidak berani menghadapi kegagalan atas keputusan mereka karena tidak terbiasa melakukan keputusan sejak dini. Padahal melakukan hal yang inovatif sangat membutuhkan rasa tanggung jawab.

Oleh karenanya, melalui pengabdian kepada masyarakat Dosen dan mahasiswa yang terlaksana ini, berusaha untuk memberikan pengetahuan, menumbuhkan semangat dan motivasi kepada siswa siswi dan OSIS SMK Mutiara Bangsa Tiga, bagaimana menanggapi berbagai situasi yang dihadapi dan menghasilkan berbagai solusi bersama baik dari kepala sekolah, guru, maupun siswa-siswi sendiri.

## **BAB II**

### **SOLUSI PERMASALAHAN DAN LUARAN**

#### **2.1. Solusi Permasalahan**

Solusi yang ditawarkan kepada siswa-siswi SMK Mutiara Bangsa Tiga adalah berupa:

- pemberian edukasi tentang kepemimpinan transformasional yang dapat menciptakan budaya kerja saat ini dan setelah menjadi bagian dari sosial masyarakat.
- *Experience sharing*, bentuk keikutsertaan mahasiswa yang menjadi tim PKM dan pelaksanaan mahasiswa mengajar pada sekolah-sekolah.
- Tanya jawab terkait program kerja yang dijalankan OSIS SMK Mutiara Bangsa Tiga.

#### **2.2. Luaran Kegiatan PKM**

Jenis luaran yang dihasilkan sesuai dengan rencana kegiatan program Pengabdian pada Masyarakat berupa:

- Modul ppt yang diberikan kepada siswa-siswi SMK Mutiara Bangsa Tiga yang mengikuti PKM.
- Artikel yang diikutsertakan dalam prosiding Senapenmas tahun 2021 yang dilaksanakan tanggal 21 Oktober 2021 dan telah dipresentasikan.

## **BAB III**

### **METODE PELAKSANAAN**

#### **3.1. Langkah-Langkah/Tahapan Pelaksanaan**

Kegiatan pengabdian masyarakat ini dilaksanakan dalam 4 bagian utama tahapan: penyusunan materi, pembuatan proposal, pelaksanaan, dan proses pelaporan.

Tahap penyusunan materi dilakukan dengan diawali diskusi bersama dan menanyakan kepada pihak sekolah yaitu kepala sekolah SMK Mutiara Bangsa Tiga. Menanyakan tentang apakah sudah ada PKM terkait yang pernah diadakan di SMK terkait dengan kepemimpinan organisasi. Hasil diskusi dengan kepala sekolah, bahwa memang belum pernah ada tim PKM yang melaksanakan PKM terkait dengan kepemimpinan organisasi. Maka tim PKM melakukan penyusunan materi dan pencarian literatur yang cocok untuk dijadikan proposal awal PKM.

Kedua, adalah tahap pembuatan proposal awal, meski dengan berbagai kekurangan yang masih ada, dibuatlah proposal awal yang menguraikan poin-poin penting yang harus dijalankan dan diuraikan dalam proposal awal. Termasuk di antaranya pencarian mahasiswa yang memilih untuk ikut serta sebagai bagian tim PKM. Penjelasan tentang peranan dan kemungkinan mahasiswa untuk menyampaikan *sharing* dalam pelaksanaan yang termasuk dalam kegiatan “Mahasiswa Mengajar”.

Tahap ketiga, pelaksanaan PKM yang dilakukan pada hari Kamis, 14 Oktober 2021. Kepala sekolah memberikan waktu yang cocok untuk pelaksanaan secara online melalui zoom, yaitu pilihan di hari Selasa atau Kamis setelah siswa siswi SMK selesai Ujian Tengah Semester. Diawali dengan pemberian pengetahuan atau edukasi tentang gaya kepemimpinan transformasional yang mempunyai pengaruh terhadap budaya kerja kemudian membandingkan nya dengan kondisi program kerja ketua OSIS dan melakukan diskusi dan *sharing* serta memberi kesempatan kepada mahasiswa untuk menyampaikan pendapat dan *experience sharing* mahasiswa dalam organisasi dalam menanggapi kemungkinan pelaksanaan program kerja yang kemudian diuraikan satu per satu.

Tahap keempat, proses pelaporan, namun sebelum proses pelaporan didahului oleh monev dari LPPM terkait kegiatan pelaksanaan PKM. Sebelum pelaksanaan PKM, tim PKM telah melaksanakan luaran wajib dari kegiatan yaitu mengikut sertakan artikel PKM ke prosiding Senapenmas tahun 2021, yang dilaksanakan pada

21 Oktober 2021 lalu dan dipresentasikan pada sesi paralel ruang 11 Senapenmas. Setelah pelaksanaan monev 29 Oktober 2021, tim menyelesaikan Laporan Akhir PKM ke LPPM.

### **3.2. Partisipasi Mitra dalam Kegiatan PKM**

SMK Mutiara Bangsa Tiga selaku mitra kegiatan PKM dan kepala sekolah Dani Ramdani, S.Pd. selaku kontak tim PKM dengan pihak sekolah. Kedua belah pihak berkolaborasi menyelenggarakan kegiatan PKM agar dapat terlaksana dengan baik dan lancar. Selain itu, ketua OSIS SMK Mutiara Bangsa Tiga yang terpilih, Elen Elvira, bersedia berdiskusi dan menyampaikan program kerja selama menjabat untuk diuraikan dalam pelaksanaan kegiatan PKM.

Kegiatan pengabdian ini memiliki manfaat bagi mitra maupun bagi institusi pendidikan, yaitu:

1. Bagi peserta
  - a. Mendapatkan pemahaman dalam edukasi kepemimpinan transformasional yang dapat menciptakan budaya kerja selepas dan semasa masih di SMK.
  - b. Siswa sebagai generasi muda memahami kemungkinan kendala dari keluarga, lingkungan, dan sekolah untuk berkreasi dan berinovasi dalam kepemimpinan organisasi guna mencapai keinginan organisasi bersama-sama.
  - c. Menambah pengetahuan dan pengalaman berbagi mahasiswa kepada siswa untuk mengelola kepemimpinan diri sendiri maupun organisasi saat sekolah maupun kelak di masyarakat.

2. Bagi tim dosen PKM Universitas Tarumanagara

Dosen yang terlibat dalam kegiatan ini dapat mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang dimiliki dengan membagikannya kepada masyarakat sebagai salah satu wujud tri dharma perguruan tinggi. Mahasiswa berkesempatan mewujudkan Merdeka Belajar Kampus Merdeka pada pelaksanaan Mahasiswa Mengajar di Sekolah-Sekolah.

### **3.3. Kepekaran dan Pembagian Tugas Tim PKM**

Pelaksanaan berlangsung hari Kamis, 14 Oktober 2021 setengah hari mulai pukul 13.00 sampai dengan pukul 15.00 dimana acara berlangsung dalam tahapan

pemberian materi, tanya jawab dan *sharing* mahasiswa mengenai **kepemimpinan dalam organisasi yang dialami**.

Mahasiswa selain mendapat kesempatan untuk berbicara, dibagi pula tugas-tugas lain untuk melancarkan kegiatan pelaksanaan, berupa membuat kuesioner dalam *google form* kepada peserta siswa untuk memperoleh tanggapan peserta, yang bertugas untuk melakukan foto-foto, yang bertugas untuk membuat absensi dan merekap semua *google form* yang sudah terisi untuk diberikan kepada ketua tim.

Jenis Kepakaran yang diperlukan dalam menyelesaikan kebutuhan mitra: Manajerial (Kepemimpinan Organisasi), untuk penjelasan mengenai kepemimpinan yang termasuk dalam manajerial terkait gaya kepemimpinan dalam berorganisasi disampaikan oleh Herlina Budiono yang merupakan dosen sesuai bidang dan kompetensi dosen dan dengan bantuan tim mahasiswa sebagai anggota sesuai uraian tugas mahasiswa di atas.

## **BAB IV**

### **HASIL DAN LUARAN YANG DICAPAI**

Gaya kepemimpinan transformasional menurut Bass (1985) diukur dalam hubungannya dengan efek pemimpin tersebut terhadap para pengikut. Pemimpin tersebut mentransformasikan para pengikutnya dengan membuat mereka lebih sadar mengenai pentingnya hasil-hasil suatu pekerjaan, mendorong mereka untuk lebih mementingkan organisasi atau tim daripada kepentingan diri sendiri, mengaktifkan kebutuhan-kebutuhan mereka pada yang lebih tinggi.

Dalam melakukan fungsinya seorang pemimpin mempunyai gaya tersendiri. Davis dan Newstrom (1989) mendefinisikan gaya kepemimpinan (*leadership style*) sebagai "*total pattern of a leader's actions, as perceived by the leader's employees*". Tipe gaya kepemimpinan seorang *leader* berbeda-beda Namun tidak ada tipe gaya kepemimpinan yang dapat terbaik ataupun terburuk, karena hal ini sangat tergantung pada kondisi kerja yang dihadapi.

Seorang pemimpin turut menentukan Budaya (*satisfaction*) dan motivasi para karyawannya (Davis & Newstrom, 1989). Hal ini dimulai dari bagaimana seorang pemimpin menyediakan bantuan (*assistance*) kepada para karyawan/bawahan dalam mencapai tujuan. Budaya kerja yang tinggi memberi kontribusi terhadap tujuan organisasi dan pekerjaan, memperbaiki kesehatan fisik dan mental serta meningkatkan kualitas hidup baik di dalam maupun di luar pekerjaan. Ketidakpuasan kerja menyebabkan tingginya angka ketidakhadiran, *turn over*, masalah dalam pekerjaan, keluhan kerja, guncangan terhadap kesatuan kerja organisasi dan menyebabkan iklim organisasi yang negatif. Maka dalam proses kepemimpinannya seorang pemimpin menentukan bagaimana karyawan maupun organisasi mencapai tujuannya.

Menumbuhkan jiwa kepemimpinan yang tangguh pada diri seseorang memang membutuhkan waktu dan latihan terus menerus yang diterapkan dalam kehidupan sehari-hari siswa. Dibutuhkan pula kesabaran untuk selalu mengasah *skill* kepemimpinan dalam pengambilan keputusan serta perlu untuk kerja sama dari sesama siswa yang tergabung dalam OSIS SMK Mutiara Bangsa Tiga.

Jiwa kepemimpinan dapat diupayakan untuk dikembangkan serta dibekalkan pada generasi muda untuk menguatkan mental sebagai bekal masa depan.

Membiasakan menjalani kehidupan sebagai praktik dan penalaran langsung akan menimbulkan semangat tinggi untuk berpola hidup produktif. Penanaman gagasan bahwa setiap waktu adalah uang, setiap tenaga adalah kerja dan setiap ide merupakan inovasi perubahan. Tumbuhkan bahwa generasi muda memang siap untuk menjadi agen perubahan.

Dikarenakan negara membutuhkan generasi muda yang berani melakukan ide-ide yang ada di benak mereka, maka diharapkan para generasi muda berani merealisasikan ide – ide dan keluar dari *comfort zone* untuk melakukan hal – hal baru yang akan membawa keuntungan bagi sekolah sesuai yang dicita-citakan OSIS SMK Mutiara Bangsa Tiga serta kelak dapat memberikan yang terbaik bagi negara tercinta, Indonesia.

Diharapkan pendidikan Indonesia bisa lebih mengacu kepada praktek yang akan meningkatkan kreatif siswa dalam berpikir dan praktik di sosial masyarakat. Pelaksanaan PKM sekolah menjadi salah satunya cara Mendikbudristek menjangkau sekolah-sekolah melalui Perguruan Tinggi maupun Universitas.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

1. Peserta dari siswa-siswi SMK Mutiara Bangsa Tiga berjumlah 45 orang.
2. Kepala Sekolah berharap pada tahun berikutnya masih dapat memperoleh kesempatan kehadiran tim PKM Untar bersama mahasiswa untuk membekali siswa-siswi SMK Mutiara Bangsa Tiga mengenai topik-topik baru yang dapat didiskusikan berikutnya.
3. Modul ppt yang diberikan sederhana namun dapat dijadikan bacaan dan panduan untuk mengingat kembali edukasi kepemimpinan / *leadership* yang disampaikan dan telah diberikan kepada siswa-siswi SMK Mutiara Bangsa Tiga termasuk OSIS SMK Mutiara Bangsa Tiga.

#### **B. Saran**

1. Tim PKM Untar dan Mahasiswa yang lain dapat menghubungi SMK Mutiara Bangsa Tiga dan diskusi *sharing* topik lain karena kepala sekolah sangat bersahabat dan *welcome* atas kehadiran tim PKM Untar.
2. Perlu menyiapkan lebih banyak cara untuk memancing siswa agar memberikan pertanyaan atau diskusi lebih lanjut.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bass, B.M (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*, New York. The free press.
- \_\_\_\_\_ (1997). *Does the Transactional -Transformational Leadership Paradigm Transcend Organizational and National Boundaries?* *American Psychology*, 2(2), 130-139.
- Conger, Jay A. and Kanungo, Rabindra N. (1989). *Charismatic leadership: The elusive factor in organizational effectiveness* (First Edition). San Francisco, California: Jossey-Bass Inc.
- Daryanto, Arief, dan Daryanto, Heni (2001). *Model kepemimpinan agribisnis di masa Depan*.
- Davis, K., and Newstrom, J.W. (1989). *Organization behavior: Human behavior of work*. (8 ed.) Singapura Mc Graw Hill, Inc.
- Gibson, J.L, Ivancevich, and Donnelly, J.H. (1989). *Organisasi: Perilaku-struktur proses* (ed- 2). Jakarta Erlangga.
- Hater, J.J, and Bass, B.M. (1988) Superior's Evaluations and Subordinates Perception of Transformational and Transactional Leadership. *Journal of Applied Psychology*, 73(4), 695-702.
- Robbins, S. P. (1996) *Organizational behavior; Concept-controversies-applications* (7th ed). Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Rosyana dan Maria Gueretti Paloma K. (2004). *Gaya kepemimpinan transformasional dan pengaruhnya terhadap Budaya kerja karyawan. Skripsi*. Unika Atma Jaya Jakarta
- Yulk, G.A (1989) *Leadership in organization* (2 nd.ed). Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.

## **LAMPIRAN-LAMPIRAN**



SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN

**SMK MUTIARA BANGSA TIGA**Jl. Jelambar Barat III No. 5B, Telp (021) 5694 0779, 566 5270, 5647 508  
Fax : (021) 5694 0780 - Jakarta Barat - www.mutiarabangsa.sch.id**SURAT PERNYATAAN KERJASAMA**

Yang bertanda tangan di bawah ini adalah pihak pertama:

Nama : DANI RAMDANI, S.Pd.  
Instansi : SMK MUTIARA BANGSA TIGA  
Jl. Jelambar Barat III No. 5B RT 14/RW 11, Jelambar Baru, Kec. Grogol  
Petamburan, Jakarta Barat 11460  
Jabatan : Kepala Sekolah SMK MUTIARA BANGSA TIGA

Dengan ini menyatakan bersedia bekerja sama dengan pihak Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara Jakarta, dalam pelaksanaan program pengabdian kepada masyarakat. Berdasarkan kesepakatan antara kedua pihak, maka kami selaku pihak mitra bersedia bekerja sama guna membantu tim pengusul dengan dukungan diwujudkan melalui penerimaan kunjungan survei lapangan, penyusunan deksripsi konsep pelaksanaan PKM tersebut.

Demikian surat pernyataan ini dibuat untuk dapat digunakan dengan sebaik-baiknya demi kepentingan pelaksanaan kegiatan PKM.

Jakarta, 5 Agustus 2021

Kepala SMK Mutiara Bangsa Tiga



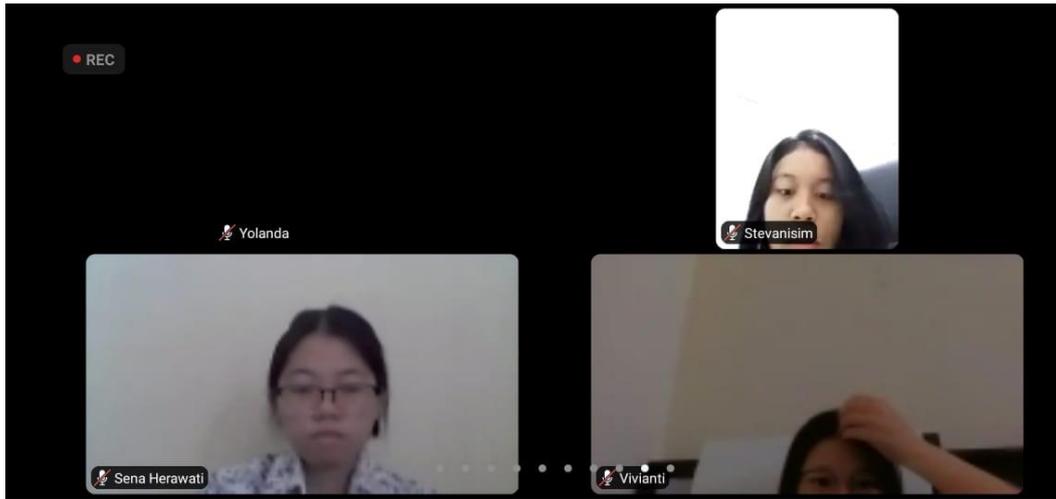
Dani Ramdani, S.Pd.

**Angket Evaluasi**  
**EDUKASI GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP BUDAYA KERJA**  
**BAGI OSIS SMK MUTIARA BANGSA TIGA**

**Kamis, 14 Oktober 2021**

No.	Pernyataan	Rata2
1	Topik penyuluhan menarik	4.17
2	Topik penyuluhan membuka wawasan saya	4.30
3	Saya dapat belajar banyak dari penyuluhan ini	4.32
4	Topik penyuluhan memotivasi saya	4.23
5	Topik penyuluhan sering diselenggarakan di SMK tempat saya menimba ilmu	2.55
6	Pembicara penyuluhan menguasai materi dengan baik	4.20
7	Pembicara penyuluhan menyediakan waktu diskusi	4.25
8	Materi artikel/handout yang dibagikan kepada seluruh peserta berguna	4.15
9	Pembicara penyuluhan menjawab pertanyaan dengan baik	4.58





**LUARAN WAJIB  
ARTIKEL PROSIDING SENAPENMAS**

## **EDUKASI GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP BUDAYA KERJA BAGI OSIS SMK MUTIARA BANGSA TIGA**

**Herlina Budiono<sup>1</sup>, Steven<sup>2</sup>, Vanessa Angelica Budiono<sup>3</sup> dan Yosafat Raymond<sup>4</sup>**

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Tarumanagara Jakarta  
Email:herlinab@fe.untar.ac.id

<sup>2</sup> Program Studi Manajemen, Universitas Tarumanagara Jakarta  
Email:tigerclops@gmail.com

<sup>3</sup>Program Studi Teknik Industri, Universitas Tarumanagara Jakarta  
Email:laurenciavanessa@gmail.com

<sup>4</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Tarumanagara Jakarta  
Email:Raymond.yosafat1712@gmail.com

### **ABSTRACT**

*Leadership is the main factor that determines whether an organization achieves the goals that have been set, through a number of ways or a distinctive style that is able to influence the activity process of a group. Without leadership an organization consists of just a bunch of confused people and machines. Leadership style can be considered as a modality in leadership, in the sense of ways that a person likes and uses as a vehicle to carry out his leadership. Each leader has his own unique and distinctive nature, habits, temperament or character, and personality, so that his behavior and style will distinguish him from others. Transformational leadership emphasizes the interaction between superiors and subordinates marked by the influence of the leader to change the behavior of subordinates into someone who feels capable and highly motivated and strives to achieve high and quality work performance. In practice, most transformational leadership styles are more effective in enhancing the culture of subordinates. Related education is given to students of SMK Mutiara Bangsa Tiga, especially OSIS, this is intended so that OSIS can apply a transformational leadership style which can ultimately shape the culture in the OSIS organization to be characterized and increase the productivity of activities in OSIS SMK Mutiara Bangsa Tiga. Counseling related to leadership style and culture education is given in the form of speaker programs, experience sharing, questions and answers on real conditions faced by OSIS and other students and how to identify and solve real problems faced.*

**Keywords:** leadership style; transformational; culture

### **ABSTRAK**

*Kepemimpinan menjadi faktor primer untuk menentukan apakah suatu organisasi mencapai tujuan/misi yang telah ditentukan, dengan sejumlah cara/gaya yang khas yang dapat mempengaruhi keseluruhan proses kegiatan suatu kelompok atau tim. Tanpa kepemimpinan suatu organisasi hanya terdiri dari sekumpulan orang bingung dan mesin-mesin. Gaya kepemimpinan kerap dipandang sebagai modalitas dalam kepemimpinan, yang juga berarti sebagai cara-cara yang disenangi dan dipakai seseorang dalam melaksanakan kepemimpinannya. Masing-masing pemimpin memiliki sifat, kebiasaan/habit, temperamen/watak, maupun pribadi sendiri yang unik dan khas, sehingga pola/tingkah laku maupun gaya akan membedakan seorang pemimpin dengan orang lain. Kepemimpinan transformasional menekankan hubungan timbal balik atasan dengan bawahan yang membuat pengaruh pemimpin dalam melakukan perubahan perilaku bawahannya menjadi seorang yang merasakan kemampuan dan termotivasi tinggi guna mencapai prestasi kerja tinggi serta bermutu. Dalam praktek kebanyakan gaya kepemimpinan transformasional lebih efektif dalam meningkatkan budaya bawahan. Edukasi terkait*

diberikan kepada siswa siswi SMK Mutiara Bangsa Tiga khususnya OSIS, hal ini dimaksudkan agar OSIS dapat menerapkan gaya kepemimpinan transformasional yang akhirnya dapat membentuk budaya dalam organisasi OSIS menjadi berkarakter dan meningkatkan produktivitas kegiatan dalam OSIS SMK Mutiara Bangsa Tiga. Penyuluhan terkait edukasi gaya kepemimpinan dan budaya ini diberikan dalam bentuk program speaker, experience sharing, tanya jawab kondisi nyata yang dihadapi OSIS maupun siswa lain dan bagaimana cara mengidentifikasi serta solusi dari permasalahan nyata yang dihadapi.

**Kata kunci:** gaya kepemimpinan; transformasional; budaya

## 1. PENDAHULUAN

Kepemimpinan sebagai faktor utama yang menjadi penentu tercapainya tujuan perusahaan, baik dengan cara atau gaya yang khas/unik yang memiliki kemampuan dalam mempengaruhi proses kegiatan suatu tim/kelompok. "*Leadership is the process of encouraging and helping others to -work enthusiastically toward an objective*" dikemukakan oleh Davis dan Newstrom (1989). Tanpa kepemimpinan sebuah organisasi hanya terdiri dari sekumpulan orang-orang bingung dan mesin-mesin. Gaya kepemimpinan dapat dipersepsikan sebagai "modalitas" dalam kepemimpinan, yang juga diartikan sebagai cara yang disukai dan seringkali dipakai oleh seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya.

Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang guna mempengaruhi perilaku orang lain maupun sebagai pemegang kunci utama untuk terciptanya lingkungan kerja yang baik (Putu dan I Made, 2020). Selain itu dikatakan pula bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku konsisten yang ditunjukkan dan diketahui pihak/orang lain ketika seseorang mencoba mempengaruhi kegiatan/aktivitas orang lain, misal cara memberi arahan, cara penerapan strategi, dan cara memotivasi seseorang/individu dalam mencapai tujuan yang diinginkan (Burhanudin dan Agus Kurniawan, 2020). Pola perilaku seperti ini pengembangannya dilakukan setiap saat dan dipelajari oleh pihak lain guna pengenalan ataupun untuk menilai kepemimpinan seseorang. Meski demikian, gaya kepemimpinan seseorang bukanlah bersifat *fixed*/tetap, yaitu ketika seorang pemimpin mampu membaca situasi yang dihadapi kemudian menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan situasi tersebut, maka meski penyesuaian itu kemungkinan hanya bersifat sementara. Di sisi lain, setiap pemimpin memiliki sifat, kebiasaan/habit, temperamen atau watak, serta kepribadian sendiri yang unik, maka tingkah laku dan gaya seseorang tersebut yang dapat membedakannya dari orang lain.

Menurut Davis & Newstrom (1989) dan Widayati *et al.* (2017), seorang pemimpin turut menentukan Budaya (*satisfaction*) dan motivasi para karyawannya. Hal ini dimulai dari bagaimana seorang pemimpin menyediakan bantuan (*assistance*) kepada para karyawan dalam mencapai tujuan. Budaya kerja yang tinggi memberi kontribusi terhadap tujuan organisasi dan pekerjaan, memperbaiki kesehatan fisik - mental serta meningkatnya kualitas hidup di dalam atau di luar pekerjaan. Ketidakpuasan kerja menyebabkan tingginya angka ketidakhadiran, *turn over*, masalah dalam pekerjaan, keluhan kerja, goncangan terhadap kesatuan kerja organisasi dan menyebabkan iklim organisasi yang negatif. Maka dalam proses kepemimpinannya seorang pemimpin menentukan bagaimana karyawan maupun organisasi mencapai tujuannya.

Bass (1985), kepemimpinan transaksional muncul ketika pemimpin dan bawahan sepakat mengenai hal apa yang harus dilakukan bahwa untuk mendapatkan *reward* atau menghindari *punishment*. Kepemimpinan ini menekankan proses transaksi antara atasan dan karyawan, sedangkan kepemimpinan transformasional menekankan hubungan yang saling, antara atasan dan pegawainya yang ditandai dengan pengaruh seorang pemimpin dalam mengubah perilaku bawahan menjadi seorang yang memiliki

kemampuan dan termotivasi tinggi serta berusaha terus guna mencapai prestasi kerja setinggi-tingginya dan memiliki mutu yang terbaik. Pengelolaan kepemimpinan perlu ditunjang dengan pembinaan intensif, terencana, maupun terukur bagi semua bawahan (Prahesti *et al.*, 2017). Walaupun kedua gaya kepemimpinan dari Bass (1985), yaitu gaya kepemimpinan transaksional atau gaya kepemimpinan transformasional keduanya berusaha untuk menumbuhkan motivasi bawahan untuk bekerja, tetapi penerimaan bawahan terhadap kedua gaya tersebut belum tentu memuaskan.

Banyak penelitian yang menunjukkan bahwasannya gaya kepemimpinan transformasional memiliki keefektifan dalam meningkatkan Budaya bawahan dibanding gaya kepemimpinan gaya transaksional (Hatter dan Bass, 1988).

Dalam melakukan fungsinya seorang pemimpin mempunyai gaya tersendiri. Davis dan Newstrom (1989) mendefinisikan gaya kepemimpinan (*leadership style*) sebagai "*total pattern of a leader's actions, as perceived by the leader's employees*". Tipe gaya kepemimpinan seorang *leader* berbeda-beda. Namun tidak ada tipe gaya kepemimpinan yang dapat terbaik ataupun terburuk, karena hal ini sangat tergantung pada kondisi kerja yang dihadapi.

Kegiatan manusia yang dilakukan bersama-sama selalu butuh kepemimpinan. Berbagai usaha dan kegiatan dibutuhkan pula upaya yang terencana, sistematis, pelatihan maupun persiapan seorang pemimpin baru. Maka dari itu, studi-studi maupun penelitian dilakukan guna mempelajari masalah/persoalan pemimpin dan kepemimpinan, yang menjadikan teori-teori tentang kepemimpinan bermunculan. Studi-studi kepemimpinan umumnya dapat diklasifikasikan menurut fokus utama yang meliputi: faktor *trait* pemimpin, perilaku (*behavioural approach*), situasi (*situational approach*), dan kepemimpinan Transformasional yang dipandang sebagai suatu subyek yang populer di tahun 1990. Pendekatan kepemimpinan transaksional dan transformasional dari Bass (1985) menggabungkan antara teori *trait*, *behavior*, dan *situational*.

Kepemimpinan transformasional merupakan suatu model kepemimpinan terbaru yang mulai banyak menarik minat para ahli. Model ini menggabungkan unsur-unsur kekuasaan, *trait* dan tingkah laku. Kata transformasional berasal dari "*to transform*" berarti mengubah. Konsep kepemimpinan transformasional dalam sejarah kemunculannya tahun 1978 ketika buku "*Leadership*" James Mc Gregor Burns diterbitkan. Buku ini secara ringkas menjelaskan pola dasar hubungan/interaksi yang dibangun antara atasan dan bawahan, yakni transaksional dan transformasional (dalam Conger dan Kanungo, 1989).

Paradigma kepemimpinan transaksional-transformasional memandang kepemimpinan sebagai masalah *contingent reinforcement* terhadap para pengikut oleh pemimpin transaksional, atau mengerahkan para pengikut untuk melebihi minat pribadinya semata untuk kebaikan kelompok, organisasi/masyarakat yang dilakukan pemimpin transformasional (Bass, 1997).

Berdasarkan pendapat Hughes, Ginnett dan Curphy (dalam Daryanto dan Daryanto, 2001) seorang pemimpin transaksional berusaha mempertahankan *status quo* dalam organisasi sedangkan kepemimpinan transaksional berdasar pada otoritas birokrasi serta legitimasi dalam organisasi yang menekankan seorang pemimpin memerlukan penentuan terhadap apa yang dilakukan bawahan guna mencapai tujuan organisasi. Selain itu pula, seorang pemimpin cenderung fokus pada penyelesaian tugas atau permasalahan organisasi.

Pemimpin transaksional akan menjelaskan peran ketika memberikan pengenalan serta penjelasan perihal peranan maupun tuntutan tugas yang diperlukan. Dengan demikian,

harapan akan tercapai hasil yang diinginkan serta seorang pemimpin mampu mengenai kebutuhan dan keinginan pegawai. Melalui proses ini terjadilah transaksi antara pemimpin dan bawahan.

Kepemimpinan transaksional berkaitan dengan pertukaran sehari-hari (*exchange daily*) antara pemimpin dan bawahan, hal ini penting guna mencapai hasil kerja yang sifatnya rutin dan mencapai kesepakatan bersama pada kedua belah pihak. Kepemimpinan transaksional muncul ketika pemimpin dan bawahan berusaha untuk mendapatkan *reward* atau menghindari *punishment*. Jika bawahan bertindak atas persetujuan yang telah dibuat, maka pemimpin akan mengatur imbalannya atau *aversive reinforcement* (misalnya koreksi, hukuman, atau menarik kembali otoritasnya), jika pengikut tersebut melanggar (Bass, 1985). Transaksi semacam ini dapat memberi keyakinan pada bawahan guna menunjukkan usaha/kerja maksimal untuk tercapainya tujuan tertentu. Hal ini dapat terwujud bila sebelumnya pemimpin telah memberikan kejelasan tugas (Yulk, 1989).

Teori kepemimpinan transformasional yang dikembangkan oleh James Mc Gregor Burns (dalam Bass, 1985) dalam penelitian deskriptif tentang banyak pemimpin politik. Dengan mengembangkan model Burns, Bass (1985) merancang teori yang lebih mendetail tentang proses transformasional perusahaan/organisasi dan membandingkan kepemimpinan transformasional, kharismatik, dan kepemimpinan transaksional. Perubahan dari kepemimpinan juga saat seorang pemimpin menyampaikan adanya pertimbangan dan suntikan keilmuan dengan individu yang memiliki kharisma. (Robbins dan Judge dalam Dyah dan Mursidi, 2021).

Berangkat dari konsep Burns tentang transaksional, Bass (1985) mengembangkan teori yang lebih detail mengenai proses transformasional dalam organisasi. Pemimpin transformasional menentang *status quo* dan mengajak pengikutnya untuk bertindak lebih dari yang diharapkan. Bass (1985) menggambarkan kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang konsentrasi terhadap usaha mencapai tujuan jangka panjang dengan penempatan nilai serta penekanan pada pengembangan visi, melaksanakan perubahan ataupun meluruskan sistem yang disesuaikan dengan visi, daripada bekerja sesuai dengan prinsip-sistem yang sudah ada, serta pelatihan agar bawahan mempunyai tanggungjawab yang lebih dalam pengembangan diri sendiri maupun orang lain.

Dalam kepemimpinan transformasional terdapat lima aspek kepemimpinan, aspek tersebut meliputi *attribute charisma*, *intellectual stimulation*, *individual consideration*, *inspirational motivation* dan *idealized influence*. Di dalam pengukuran kepemimpinan transaksional dan transformasional Bass memasukkan aspek usaha ekstra ke dalam penelitiannya. Usaha ekstra menunjukkan pemimpin yang berusaha keras membangkitkan semangat pegawai/bawahan dalam melakukan berbagai aktivitas yang dirasa sulit. Aktif mendorong, menumbuhkan, mempunyai inisiatif dan mempunyai kinerja yang memadai untuk menjalankan tugasnya.

1. *Attribute charisma*. Pemimpin mempengaruhi bawahan dengan membangkitkan emosi serta identifikasi dengan pemimpin. Dengan adanya visi, menumbuhkan kebanggaan, rasa hormat serta kepercayaan yang dapat pula meningkatkan optimism pegawai pada diri mereka serta kebersamaan tujuan.
2. *Intellectual stimulation*. Pemimpin menumbuhkan kreatifitas pegawai dengan cara menanyakan asumsi, penyusunan ulang pertanyaan dan pendekatan yang dipergunakan pada situasi dengan cara yang baru. Ide baru dan solusi kreatif atas suatu masalah berusaha dimunculkan melalui pengikutnya. Pemimpin

- menyemangati bawahannya untuk mencoba pendekatan baru, dan ide yang dikeluarkan oleh bawahan tidak akan dikritik oleh pemimpinnya.
3. *Individualized consideration*. Pemimpin menganggap setiap pegawai memiliki pribadi unik/khas, yang cakap, namun dengan kebutuhan maupun keinginan yang berbeda satu dengan yang lain. Memperlakukan karyawan sebagai pribadi yang utuh, berusaha untuk memberikan nasehat yang bermakna, menerima pandangan mendengarkan keluhan bawahan serta memberikan pelatihan yang diperlukan.
  4. *Inspirational motivation*. Atasan mampu menerjemahkan visi yang penuh kepercayaan diri. Atasan menunjukkan keteguhan serta komitmen dalam pencapaian tujuan dan mempunyai wawasan/pandangan luas. Gaya ini membesarkan optimisme juga mampu membangkitkan motivasi bawahannya. Inspirasi pada bawahan dapat dicapai. Hal ini mengakibatkan perasaan bawahan menjadi memiliki kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan dan dapat mengemukakan gagasan, menginspirasi, serta membangkitkan kegairahan pegawai untuk memanfaatkan kesempatan meski dalam kondisi yang mengancam dan untuk penyelesaian tugas yang berisiko tinggi dengan hasil memuaskan.
  5. *Idealized influence*. Pemimpin berusaha mempengaruhi bawahan dengan berkomunikasi langsung dan menekankan pentingnya nilai moral, komitmen serta keyakinan pada nilai-nilai memiliki keinginan kuat untuk meraih tujuan dengan mempertimbangkan akibat moral maupun etika pada keputusan yang diambil. Pemimpin menunjukkan kepercayaan akan cita-cita keyakinan maupun nilai-nilai hidupnya.

Terkait dengan budaya kerja (*job satisfaction*), diartikan secara berbeda-beda oleh para ahli. Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (1989) menyatakan "*Job satisfaction is an attitude that individuals have about their jobs*". Robbins (1996) mendefinisikan Budaya kerja sebagai "*the difference between the amount of reward workers receive and the amount they believe they should receive*". Secara umum Budaya kerja dapat diartikan sebagai persepsi (pandangan) karyawan tentang pekerjaannya yang dinyatakan dalam sikap ataupun tingkah laku. Aspek yang termasuk dalam "pekerjaan" antara lain adalah gaji, kondisi kerja, pengawasan, rekan kerja, keamanan dan lain sebagainya.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan sebelum kegiatan pengabdian dilakukan, penulis memperoleh gambaran secara lebih dekat tentang keadaan dan program kerja yang sedang dicanangkan oleh ketua OSIS SMK Mutiara Bangsa Tiga. Siswa yang tergabung dalam OSIS, merupakan siswa yang sebelumnya sudah memiliki pengalaman sewaktu SMP dan ada pula yang belum pernah memiliki pengalaman sebelumnya. Namun dalam hal ini, siswa memiliki keyakinan bersama dalam mewujudkan program kerja yang dibuat oleh ketua OSIS dan mendukung kegiatan tersebut. Kepala Sekolah juga memiliki keyakinan yang sama dan akan selalu memberikan dukungan dan bimbingan kepada OSIS dalam menjalankan semua program kerja yang sudah dibuat.

Pada program kerja ketua OSIS terlihat semangat untuk menciptakan solidaritas dan kekompakan antar siswa, semangat untuk berkompetisi secara sportif, dan bertujuan untuk mempopulerkan Mutiara Bangsa Tiga secara bersama-sama.

Dalam hal ini terkait dengan OSIS SMK Mutiara Bangsa Tiga, dari penjelasan di atas tentang gaya kepemimpinan transformasional yang sengaja dipilih, yang menurut anggapan penulis sebagai pendekatan yang paling ideal bagi OSIS saat ini. Kondisi pandemi yang menyebabkan siswa belum dapat hadir di sekolah namun pendidikan tidak boleh berhenti, pengaruh teknologi sedemikian besar, sehingga peluang siswa SMK yang tergabung dalam OSIS dapat pula memanfaatkan teknologi guna

kelancaran kegiatan lembaga OSIS sekolah. Upaya diberikan sebagai latihan dan mengajak siswa untuk mengubah pola berpikir dalam menanggapi situasi dan keterbatasan yang terjadi. Dengan memahami gaya kepemimpinan yang ada, siswa dapat mengadopsi hal positif dari gaya kepemimpinan transformasional guna membentuk budaya kerja lembaga OSIS sekolah menjadi lebih baik lagi.

## 2. METODE PELAKSANAAN PKM

Tim PKM Untar yang terdiri dari Herlina Budiono, Steven, Vanessa Angelica Budiono, dan Yosafat Raymond melakukan koordinasi bersama untuk mewujudkan kegiatan pengabdian kepada masyarakat. Kegiatan PKM dengan mitra SMK Mutiara Bangsa Tiga ini bekerja sama dengan Kepala Sekolah SMK Mutiara Bangsa Tiga, Bapak Dani Ramdani. Manfaat yang dapat diperoleh bagi peserta siswa maupun yang tergabung dalam lembaga OSIS antara lain, siswa mendapat pengetahuan dan memahami tipe gaya kepemimpinan transformasional, siswa sebagai generasi Z dapat menyadari bagaimana gaya kepemimpinan yang ideal yang diharapkan masing-masing siswa. Kegiatan PKM ini dibagi dalam 4 bagian utama pelaksanaan, yaitu: materi yang disusun, proposal awal yang dibuat, pelaksanaan, dan pelaporan akhir. Materi disusun berdasarkan diskusi awal, wawancara pengalaman ketua OSIS kemudian pencarian literatur pendukung mengenai gaya kepemimpinan bagi Gen Z di masa pandemi sehingga materi terbentuk, padat dan menarik untuk disampaikan kepada peserta. Pelaksanaan berlangsung setengah hari saja sesuai permintaan sekolah yaitu mulai pukul 09.00 sampai dengan pukul 12.00 atau waktu yang disetujui pihak sekolah untuk kebutuhan pelaksanaan, dimana acara akan berlangsung sesuai tahapan mulai dari penyampaian materi, *games/permainan*, Q&A dan *sharing*.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM), Untar sebagai salah satu universitas swasta terkemuka yang unggul selalu berusaha mengedepankan metode belajar yang dapat membuat mahasiswa dan dosen untuk praktek dan menerapkan ilmu yang sudah dimiliki untuk dibagikan ke sekolah-sekolah. Program pengabdian masyarakat Untar pun tidak kalah dalam mengadopsi MBKM, kegiatan PKM melibatkan mahasiswa ini memberikan kemudahan bagi ketua tim PKM baik dalam berkoordinasi maupun pembagian tugas. Pengalaman belajar mahasiswa maupun siswa yang terlibat dalam hal ini siswa-siswi SMK Mutiara Bangsa Tiga maupun lembaga OSIS, diharapkan kemudian dapat berkembang atas kompetensi masing-masing, mampu memahami dan menerapkan gaya kepemimpinan transformasional kearah terciptanya budaya kerja yang baik, efektif, dan efisien dalam kehidupan riil sehari-hari.

## 4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kebutuhan akan pengetahuan dan *soft skill* terkait kepemimpinan telah disampaikan dengan baik. Secara keseluruhan, ketua OSIS mewakili seluruh siswa memperoleh masukan berharga dan terbantu sekali dalam proses bagaimana mengatur dan dinamika dalam kelompok/tim pelaksana program kerja. Proses berpikir dan pemecahan masalah yang mungkin muncul dalam kepemimpinan dibahas dan di-*sharing*-kan bersama dan memperoleh banyak tanggapan positif.

Dalam penyuluhan edukasi di SMK Mutiara Bangsa Tiga, harapan dari pihak sekolah agar penyuluhan seperti yang dilakukan dapat rutin dilakukan. Tim PKM Untar

memang sudah beberapa kali mengadakan PKM dengan target siswa-siswi SMK Mutiara Bangsa Tiga. Kesenambungan pelaksanaan membuat siswa memperoleh masukan ilmu pengetahuan, *skill* tambahan, selain yang sudah dipersiapkan oleh sekolah. Tim PKM yang lain juga diharapkan dapat memberikan penyuluhan lainnya dengan menghubungi pihak sekolah. Kepala sekolah SMK Mutiara Bangsa Tiga sangat terbuka menerima dan menyambut kehadiran tim PKM lain yang berminat untuk hadir.

### **Ucapan Terima Kasih** (*Acknowledgement*)

*Acknowledgement* ini diberikan kepada Bapak Dani Ramdani, S.Pd. selaku kepala sekolah SMK Mutiara Bangsa Tiga dan kepada LPPM yang telah senantiasa memberikan dukungan tanpa henti kepada kami dalam mewujudkan kegiatan pengabdian kepada masyarakat, serta adik-adik mahasiswa yang memberikan kontribusi dalam pelaksanaan PKM.

### REFERENSI

- Bass, B.M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York. The Free Press.
- \_\_\_\_\_.(1997). *Does the Transactional -Transformational Leadership Paradigm Transcend Organizational and National Boundaries?* American Psychology, 2(2),130-139.
- Burhanudin, Agus Kurniawan. (2020). Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Kinerja Kayryawan Bank BRI Purworejo. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. Vol XI No. 1. E-ISSN 2615-4978. P-ISSN 2086-4620.
- Conger, Jay A. and Kanungo, Rabindra N. (1989). *Charismatic leadership: The elusive factor in organizational effectiveness* (First Edition). San Francisco, California: Jossey-Bass Inc.
- Daryanto, Arief, dan Daryanto, Heni (2001). *Model kepemimpinan agribisnis di masa Depan*.
- Davis. K, and Newstrom, J.W. (1989). *Organization behavior: Human behavior of work*. (8 ed.) Singapura Mc Graw Hill. Inc.
- Dyah Agustin Widhi Yanti, Mursidi. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis*. Vol 4 No. 1 (2021). Pp. 23-34. <https://ejournal.imperiuminstitute.org/index.php/JMSAB>.
- Gibson, J.L., Ivancevich, and Donnelly, J.H. (1989). *Organisasi: Perilaku-struktur proses* (ed- 2). Jakarta Erlangga.
- Hater, J.J., and Bass, B.M. (1988) Superior's Evaluations and Subordinates Perception of Transformational and Transactional Leadership. *Journal of Applied Psychology*,73(4),695-702.
- Prahesti, Devi Shinta, I Gede Riana, I Made Arha Wibawa. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan dengan OCB Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 6.7 (2017): 2761-2788. ISSN: 2337-3067.

- Putu, Gede Denny Herlambang, I Made Adi Suwandana. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Self-Efficacy Sebagai Variabel Mediasi pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Kecamatan Denpasar Timur. *International Journal of Social Science and Business*. Volume 4, Number 1, Tahun 2020. Pp. 129-135. P-ISSN: 2614-6533. E-ISSN: 2549-6409.
- Robbins, S. P. (1996) *Organizational behavior; Concept-controversies-applications* (7th ed). Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Widayati Catur, Rahardjo Thea H., Melly Febriyanti. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi*. Vol. XXII No.3. November 2017:466-485. Universitas Tarumanagara.
- Yulk, G.A. (1989) *Leadership in organization* (2<sup>nd</sup> ed). Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.

## **Lampiran SPK Kegiatan PKM**

**PERJANJIAN PELAKSANAAN  
PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT  
PERIODE II TAHUN ANGGARAN 2021  
NOMOR : 1122-Int-KLPPM/UNTAR/IX/2021**

Pada hari ini Jumat tanggal 03 bulan September tahun 2021 yang bertanda tangan dibawah ini:

1. Nama : Ir. Jap Tji Beng, Ph.D.  
Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat  
Alamat : Jl. Letjen S. Parman No. 1 Jakarta Barat 11440  
selanjutnya disebut **Pihak Pertama**
2. Nama : Herlina Budiono, S.E., M.M.  
Jabatan : Dosen Tetap  
Fakultas : Ekonomi  
Alamat : Jl. Tanjung Duren Utara, No. 1 Jakarta Barat 11470  
selanjutnya disebut **Pihak Kedua**

**Pihak Pertama** dan **Pihak Kedua** sepakat mengadakan Perjanjian Pelaksanaan Pengabdian Kepada Masyarakat sebagai berikut:

**Pasal 1**

- (1). **Pihak Pertama** menugaskan **Pihak Kedua** untuk melaksanakan pengabdian kepada masyarakat atas nama Universitas Tarumanagara dengan judul "**Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Budaya Kerja bagi OSIS SMK Mutiara Bangsa Tiga**"
- (2). Pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan berdasarkan perjanjian ini dan Perjanjian Luaran Tambahan PKM.
- (3). Perjanjian Luaran Tambahan PKM pembiayaannya diatur tersendiri.

**Pasal 2**

- (1). Biaya pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat sebagaimana dimaksud Pasal 1 di atas dibebankan kepada **Pihak Pertama** melalui anggaran Universitas Tarumanagara.
- (2). Besaran biaya pelaksanaan yang diberikan kepada **Pihak Kedua** sebesar Rp 7.000.000,- (Tujuh juta rupiah), diberikan dalam 2 (dua) tahap masing-masing sebesar 50%.
- (3). Pencairan biaya pelaksanaan Tahap I akan diberikan setelah penandatanganan Perjanjian Pelaksanaan Pengabdian Kepada Masyarakat.
- (4). Pencairan biaya pelaksanaan Tahap II akan diberikan setelah **Pihak Kedua** melaksanakan pengabdian kepada masyarakat, mengumpulkan laporan akhir, *logbook*, laporan pertanggungjawaban keuangan dan luaran/draf luaran.
- (5). Rincian biaya pelaksanaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) terlampir dalam Lampiran Rencana dan Rekapitulasi Penggunaan Biaya yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam perjanjian ini.

### **Pasal 3**

- (1). Pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat akan dilakukan oleh **Pihak Kedua** sesuai dengan proposal yang telah disetujui dan mendapatkan pembiayaan dari **Pihak Pertama**.
- (2). Pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan dalam Periode I, terhitung sejak Agustus - Desember Tahun 2021

### **Pasal 4**

- (1). **Pihak Pertama** mengadakan kegiatan monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat yang dilakukan oleh **Pihak Kedua**.
- (2). **Pihak Kedua** diwajibkan mengikuti kegiatan monitoring dan evaluasi sesuai dengan jadwal yang ditetapkan oleh **Pihak Pertama**.
- (3). Sebelum pelaksanaan monitoring dan evaluasi, **Pihak Kedua** wajib mengisi lembar monitoring dan evaluasi serta melampirkan laporan kemajuan pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat dan *logbook*.
- (4). Laporan Kemajuan disusun oleh **Pihak Kedua** sesuai dengan Panduan Pengabdian Kepada Masyarakat yang telah ditetapkan Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat.
- (5). Lembar monitoring dan evaluasi, laporan kemajuan dan *logbook* diserahkan kepada Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat sesuai dengan batas waktu yang ditetapkan.

### **Pasal 5**

- (1). **Pihak Kedua** wajib mengumpulkan Laporan Akhir, *Logbook*, Laporan Pertanggungjawaban Keuangan, dan luaran/draf luaran.
- (2). Laporan Akhir disusun oleh **Pihak Kedua** sesuai dengan Panduan Pengabdian Kepada Masyarakat yang telah ditetapkan Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat.
- (3). *Logbook* yang dikumpulkan memuat secara rinci tahapan kegiatan yang telah dilakukan oleh **Pihak Kedua** dalam pelaksanaan Pengabdian Kepada Masyarakat
- (4). Laporan Pertanggungjawaban yang dikumpulkan **Pihak Kedua** memuat secara rinci penggunaan biaya pelaksanaan Pengabdian Kepada Masyarakat yang disertai dengan bukti-bukti.
- (5). Luaran Pengabdian Kepada Masyarakat yang dikumpulkan kepada **Pihak Kedua** berupa luaran wajib dan luaran tambahan.
- (6). **Luaran wajib** hasil Pengabdian Kepada Masyarakat berupa artikel ilmiah yang dipublikasikan di **Serina Untar, jurnal ber-ISSN atau prosiding nasional/internasional**.
- (7). Selain luaran wajib sebagaimana disebutkan pada ayat (6) di atas, **Pihak Kedua** wajib membuat poster untuk kegiatan *Research Week*.
- (8). Draft luaran wajib dibawa pada saat dilaksanakan Monitoring dan Evaluasi (*Monev*) PKM.
- (9). Batas waktu pengumpulan Laporan Akhir, *Logbook*, Laporan Pertanggungjawaban Keuangan, dan luaran adalah **Desember 2021**

### **Pasal 6**

- (1). Apabila **Pihak Kedua** tidak mengumpulkan Laporan Akhir, *Logbook*, Laporan Pertanggungjawaban Keuangan, dan Luaran sesuai dengan batas akhir yang disepakati, maka **Pihak Pertama** akan memberikan sanksi.
- (2). Sanksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) proposal pengabdian kepada masyarakat pada periode berikutnya tidak akan diproses untuk mendapatkan pendanaan pembiayaan oleh Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat.

### **Pasal 7**

- (1). Dalam pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini, Pihak Kedua dibantu oleh Asisten Pelaksanaan Pengabdian kepada Masyarakat yang identitasnya sebagai berikut:
  - a. Steven/115160213/Fakultas Ekonomi/Manajemen
  - b. Vanessa Angelica B/545190047/Fakultas Ekonomi/Manajemen
  - c. Yosafat Raymond/115180219/Fakultas Ekonomi/Manajemen
- (2). Pelaksanaan asistensi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan lebih lanjut dalam Surat tugas yang diterbitkan oleh Pihak Pertama.

### **Pasal 8**

- (1). Apabila terjadi perselisihan menyangkut pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat ini, kedua belah pihak sepakat untuk menyelesaikannya secara musyawarah.
- (2). Dalam hal musyawarah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak tercapai, keputusan diserahkan kepada Pimpinan Universitas Tarumanagara.
- (3). Keputusan sebagaimana dimaksud dalam pasal ini bersifat final dan mengikat.

Demikian Perjanjian Pelaksanaan Pengabdian Kepada Masyarakat ini dibuat dengan sebenar-benarnya pada hari, tanggal dan bulan tersebut diatas dalam rangka 3 (tiga), yang masing-masing mempunyai kekuatan hukum yang sama.

**Pihak Pertama**



Ir. Jap Tji Beng, Ph.D

**Pihak Kedua**

Herlina Budiono, S.E., M.M..

**PPT**

# **LEADERSHIP**

14 OKTOBER 2021

HERLINA BUDIONO, S.E., M.M.

STEVEN (115160213)

VAMESSA ANGELICA BUDIONO (545190047)

YOSAFAT RAYMOND (115180219)

# Apa itu Leadership?

- Leadership adalah salah satu fungsi manajemen untuk mempengaruhi, mengarahkan memotivasi dan mengawasi orang lain untuk menyelesaikan tugas-tugas yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi.
- Keterampilan Leadership akan sangat mempengaruhi kinerja organisasi, khususnya dalam hal mencapai tujuan organisasi.

# Sikap Seorang Leader

**Seseorang dapat dikatakan memiliki skill leadership yang baik jika memiliki beberapa kemampuan khusus dalam bersikap.**

Sikap yang diperlukan untuk skill leadership, antara lain;

## **1. Keterampilan sosial (Social Skill)**

Seorang individu harus mempunyai kepekaan terhadap situasi sosial dan dapat bertindak sesuai dengan situasi.

## **2. Kebijaksanaan (Wise/Wisdom)**

Ada banyak orang yang terlibat dalam suatu tim. Semakin banyak orang, semakin banyak pemikiran dan perspektif yang ada. Oleh karena itu, diharapkan seorang yang leader harus terbuka untuk perspektif orang lain.

## **3. Keberanian (Bravery)**

Sebuah tim dalam perusahaan akan menghadapi banyak masalah yang menghadang. Oleh karena itu, leader harus berani dan memahami kapan waktu untuk mempertahankan dan melakukan hal-hal yang dianggap benar serta mampu menghadapi permasalahan.

## **4. Mampu membuat keputusan (Decision Making)**

Suatu permasalahan membutuhkan solusi yang harus diputuskan kemudian dieksekusi. Keputusan yang dibuat harus mempertimbangkan kebaikan bersama dan mengatasi masalah yang ada untuk memberi pengaruh yang besar dalam tim.

# Mengapa Leadership Diperlukan dalam Organisasi?

Leadership merupakan hal penting dalam suatu organisasi sebab leadership adalah **kunci keberhasilan tim** tercapai dengan baik.

Semua keputusan, gerakan dan laju pembangunan membutuhkan Leadership.

Alasan penting mengapa Leadership penting adalah membangun tim yang kuat.

Visi dan misi sebuah tim harus dicapai melalui kerja keras dan membutuhkan bimbingan dari orang yang memiliki kemampuan leadership sangat kuat.

Dengan kekuatan leadership yang baik dan kerja sama tim yang baik, maka semua hambatan dan rintangan dapat dihadapi oleh tim.

# Manfaat Leadership dalam Organisasi

**Keberadaan leadership juga memiliki manfaat yang besar untuk sebuah tim dalam organisasi, yaitu:**

1. Peningkatan produktivitas kerja tim.
2. Peningkatan kemampuan untuk berhasil di bawah tekanan.
3. Meningkatkan kecerdasan emosional.
4. Meningkatkan kharisma dan keseriusan dalam menjalankan operasi kerja tim.
5. Menumbuhkan rasa percaya diri dalam tim Anda.
6. Peningkatan keterampilan mendengarkan dan komunikasi.
7. Meningkatnya kesadaran akan keberagaman di dunia nyata.

# Cara Menumbuhkan Skill Leadership di Organisasi (1/5)

Karena dianggap sangat penting, sebaiknya setiap individu terutama pihak pimpinan berusaha untuk menumbuhkan skill leadership dalam diri masing-masing. Selain akan menguntungkan organisasi dalam mencapai tujuan, memiliki skill leadership juga menguntungkan bagi individu. Skill leadership yang kuat dalam individu akan membuat seorang individu tegar dan lihai dalam mengatasi masalah di hidupnya.

Adapun cara untuk menumbuhkan skill leadership antara lain:

## 1. Berlatih disiplin

- Mengembangkan disiplin dalam kehidupan profesional dan pribadi Anda adalah suatu keharusan untuk memiliki skill leadership yang efektif sekaligus untuk menginspirasi orang lain turut menjadi disiplin. Orang akan menilai kemampuan dan kredibilitas dengan sikap disiplin yang diperlihatkan di organisasi tempat Anda bekerja.
- Tunjukkan disiplin di tempat kerja dengan selalu memenuhi tenggat waktu, menepati janji, dan mengakhiri pertemuan tepat waktu. Jika merasa kesulitan untuk disiplin, cobalah dari hal yang kecil seperti; bangun pagi dan berolahraga setiap hari, rutin membersihkan rumah, dan sebagainya. Ketika sudah terbiasa untuk mengerjakan dan disiplin terhadap hal kecil, maka seorang individu akan terbiasa untuk mengerjakan hal besar lainnya.

# Cara Menumbuhkan Skill Leadership di Organisasi (2/5)

## 2. Menginspirasi Orang Lain

- Menjadi seorang leader berarti secara tidak langsung membuat seorang individu menjadi bagian suatu tim. Seorang yang ditunjuk sebagai leader atau leader harus dapat memotivasi dan menginspirasi orang-orang yang bekerja untuk berkolaborasi sebaik mungkin. Ketika seorang anggota tim membutuhkan dorongan atau bimbingan, tawarkan itu. Terkadang, yang dibutuhkan seseorang hanyalah seseorang untuk mendengarkan dan bersimpati.

## 3. Terus Belajar

- Jalan terbaik untuk menjadi leader yang baik adalah selalu belajar hal-hal baru. Hal itu membuat pikiran semakin tajam dan peka terhadap situasi yang ada. Dengan pikiran yang tajam dan peka, individu akan semakin tertantang untuk menghadapi tantangan baru yang mungkin menghadang ketika berada dalam suatu organisasi. Salah satu cara belajar untuk menjadi leader yang baik adalah dengan mengikuti [leadership development program](#) yang banyak tersedia baik secara online atau pun offline.

# Cara Menumbuhkan Skill Leadership di Organisasi (3/5)

## 4. Berdayakan Rekan Tim

- Memberdayakan tim bisa melalui memberikan kepercayaan atau delegasi tugas kepada individu yang lain. Tidak mungkin suatu pekerjaan mampu dihadapi sendiri. Mendelegasikan tugas kepada orang lain tidak hanya membantu pekerjaan untuk cepat selesai, tetapi juga memberdayakan orang lain di tim dan melatih skill orang lain tersebut.

## • 5. Tetapkan Tujuan yang Kuat

- Visi dan misi termegah tidak akan pernah berhasil jika tidak adanya tujuan yang kuat untuk merencanakan jalan untuk sampai ke sana. Saat seorang individu mengembangkan keterampilan leadership, investasikan waktu untuk mengklarifikasi tujuan dan memperkuatnya.

- Merumuskan rencana yang tepat dan menetapkan tolak ukur yang realistis akan memberi jalan untuk memandu proses bisnis dari waktu ke waktu. Setelah mencapai tujuan tertentu tetapkan tujuan lain. Ketika berhasil terhadap tujuan tertentu, sebuah tim akan memiliki rasa bangga dan kepemilikan yang tinggi terhadap perusahaan. Kemajuan tim dalam mencapai tujuan juga akan membawa tim lebih tangguh untuk mencapai tujuan lain yang lebih besar.

# Cara Menumbuhkan Skill Leadership di Organisasi (4/5)

## 6. Pahami Kekuatan dan Cara Menggunakannya

- Setiap individu dilahirkan memiliki keunikan dan kekuatan yang berbeda-beda. Kekuatan pada setiap individu akan bermanfaat besar ketika dimanfaatkan dengan cara yang baik. Salah satu cara terbaik untuk melakukannya adalah benar-benar menguji kekuatan dan kelemahan. Setelah individu menyadari bakat tersembunyi, individu tersebut akan menikmati kekuatan dari dirinya sendiri.
- Selain mengevaluasi diri dengan cara konvensional, individu juga dapat mengevaluasi diri mereka menggunakan alat bantu. Salah satu alat bantu yang dapat digunakan adalah Metode SWOT. Metode SWOT akan mempermudah dalam mengelompokkan kekuatan dan potensi yang jika digabungkan akan menjadi manfaat besar.

## Cara Menumbuhkan Skill Leadership di Organisasi (5/5)

### 7. Berani Mengakui Kesalahan dan Terus Melangkah

- Semua manusia di dunia pasti pernah membuat kesalahan. Mengakui kesalahan dan bergerak maju untuk memperbaikinya adalah cara efektif untuk memperbaiki diri. Kesalahan yang ada dapat menjadi pembelajaran untuk tidak jatuh ke lubang yang sama. Proses arah tim pun akan semakin terarah karena sudah memahami titik mana yang akan membawa tim pada kegagalan.
- Harap diingat, setiap orang memiliki tempo dan waktu yang berbeda. Begitu pula dalam mengembangkan atau menumbuhkan skill baru. Jadi, tetaplah gigih dalam berusaha mengembangkan diri karena tidak ada skill atau sesuatu yang dapat dimiliki secara instan!
- Beberapa cara di atas dapat kembali dieksplorasi demi pengembangan skill leadership yang lebih baik.
- Semoga panduan di atas dapat bermanfaat bagi Anda yang ingin mengembangkan skill leadership.

# Sifat-sifat Leadership (1/3)

## 1. Energi

- Agar tercapainya kepemimpinan yang baik memang diperlukan energi yang baik pula, jasmani maupun rohani. Sebagai seorang pemimpin harus sanggup bekerja dalam jangka panjang dan dalam waktu yang tidak tertentu. Karena sebagai seorang pemimpin tenaganya sewaktu-waktu akan dibutuhkan dan harus sanggup melaksanakannya mengingat kedudukannya dan fungsinya sebagai seorang pemimpin. Maka dari itu kesehatan fisik dan mental benar-benar diperlukan bagi seorang pemimpin.

## 2. Stabilitas emosi

- Seorang pemimpin yang baik, sebaiknya tidak boleh berprasangka dan memiliki perasaan curiga terhadap bawahan-bawahannya. Sebaliknya sebagai pemimpin harus tegas, konsekuen dan konsisten dalam tindakan-tindakannya, percaya diri sendiri dan memiliki jiwa sosial terhadap bawahannya.

# Sifat-sifat Leadership (2/3)

## 3. Motivasi pribadi

- Keinginan untuk memimpin harus datang dari dorongan diri sendiri dan bukan karena paksaan dari luar. Kekuatan dari luar hanya bersifat stimulus saja terhadap keinginan-keinginan untuk menjadi seorang pemimpin. Hal ini tercermin dalam keteguhan pendirian, kemauan yang keras dalam bekerja dan penerapan sifat-sifat pribadi yang baik dalam pekerjaannya.

## 4. Kemahiran dalam komunikasi

- Seorang pemimpin harus mahir dalam menyampaikan gagasan baik itu secara lisan maupun tulisan. Hal ini sangat penting sebagai seorang pemimpin untuk mendorong maju bawahan, memberikan atau menerima informasi bagi kemajuan organisasi dan kepentingan bersama.

# Sifat-sifat Leadership (3/3)

## 5. Kecakapan mengajar

- Sering kali dikatakan bahwa seorang pemimpin yang baik pada dasarnya adalah seorang guru yang baik. Itu karena mengajar adalah jalan yang terbaik untuk memajukan orang-orang atas pentingnya tugas-tugas yang dibebankan atau sebagainya.

## 6. Kecakapan sosial

- Seorang pemimpin yang baik harus mengetahui benar tentang bawahannya. Ia harus mempunyai kemampuan untuk bekerja sama dengan bawahan, sehingga mereka benar-benar memiliki kesetiaan bekerja di bawah kepemimpinan-nya.

## 7. Kemampuan teknis

- Walaupun dikatakan bahwa semakin tinggi tingkat kepemimpinan seseorang maka semakin sedikit pula kemampuan teknis ini diperlukan, karena nantinya yang lebih diutamakan adalah manajerial skillnya. Akan tetapi sebenarnya kemampuan teknis itu tetap diperlukan. Karena dengan memiliki kemampuan teknis seorang pemimpin akan lebih mudah melakukan koreksi apabila terjadi suatu kesalahan pelaksanaan tugas.

# Belajar Membuat Perencanaan dalam Sebuah Tim

- Bekerja dalam tim tentu berbeda ketika bekerja sendiri. Dalam sebuah tim memiliki banyak kepala yang memiliki perbedaan ide, pengalaman berorganisasi, dan juga karakter.
- Seorang pemimpin perlu memiliki pembekalan tersendiri menghadapi atmosfer dalam sebuah kerja sama tim untuk mencapai target bersama.
- Perencanaan yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam mengarahkan timnya tentu tidak mudah. Inilah pentingnya program leadership yang perlu diajarkan sejak awal.
- Jangan sia-siakan kesempatan ketika menjadi bagian dalam sebuah organisasi. Lakukan pekerjaan dan lihat para seniormu dalam memimpin.
- Hindarkan diri kita dari rasa enggan untuk bertanya kepada teman-teman anggota tim lain yang memiliki pengalaman organisasi yang berbeda.
- Jika suatu waktu kamu mendapat kesempatan menjadi pemimpin, kita sedikit banyak sudah mengerti bagaimana cara memimpin melalui pengalaman yang kamu dapatkan yang dikolaborasikan dengan karakter dan situasi yang sedang kita hadapi.



62<sup>th</sup>

**Untar Bersinergi**  
**Untar Bereputasi**

