

KEPEMIMPINAN
KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF



Oleh Kelompok 9 :

Gilar Cahyo Pambudi	(125030401111017)
Deden Ismet	(125030407111010)
Fernaldi Anggadha	(125030407111013)
Ardhi Abdillah	(125030400111002)

PROGRAM STUDI PERPAJAKAN
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

TAHUN 2013

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Organisasi sangat erat kaitannya dengan kepemimpinan, yang mana fungsi seorang pemimpin adalah untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan. Dalam pencapaian tujuannya pemimpin dapat mengambil macam-macam kepemimpinan yang salah satunya adalah kepemimpinan partisipatif yang pengambilan keputusannya meminta bawahan untuk terlibat dalam pengambilan keputusan tersebut. Dalam organisasi kepemimpinan partisipatif sangat efisien digunakan karena mengikutsertakan bawahan-bawahan dalam pengambilan keputusan atau dengan kata lain seperti kepemimpinan yang demokrasi.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang kami ambil dalam makalah ini adalah sebagai berikut:

1.2.1 Apa yang dimaksud dengan kepemimpinan partisipatif?

1.2.2 Bagaimana cara penerapan kepemimpinan partisipatif ke dalam kehidupan nyata?

1.2.3 Apa manfaat dari penerapan kepemimpinan partisipatif tersebut?

1.3. Tujuan

1.3.1 Untuk mengetahui apa keunggulan kepemimpinan partisipatif dibanding teori kepemimpinan yang lain

1.3.2 Untuk mengetahui siapa itu yang dimaksud kepemimpinan partisipatif

1.3.2 Untuk mengetahui bagaimana cara menerapkan teori kepemimpinan partisipatif

BAB II

PEMBAHASAN

A. Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan partisipatif didefinisikan sebagai persamaan kekuatan dan sharing dalam pemecahan masalah dengan bawahan dengan melakukan konsultasi dengan bawahan sebelum membuat keputusan (Bass (1990) dalam Zhang (2005)). Kepemimpinan partisipatif berhubungan dengan penggunaan berbagai prosedur keputusan yang memperbolehkan pengaruh orang lain mempengaruhi keputusan pemimpin. Istilah lain yang biasa digunakan untuk mengacu aspek-aspek kepemimpinan partisipatif termasuk konsultasi, pembuatan keputusan bersama, pembagian kekuasaan, desentralisasi, dan manajemen demokratis.

Kepemimpinan partisipatif menyangkut usaha-usaha oleh seorang manajer untuk mendorong dan memudahkan partisipasi orang lain dalam pengambilan keputusan yang jika tidak akan dibuat tersendiri oleh manajer tersebut. Kepemimpinan ini mencakup aspek-aspek kekuasaan seperti bersama-sama menanggung kekuasaan, pemberian kekuasaan dan proses-proses mempengaruhi yang timbal-balik. Sedangkan yang menyangkut aspek-aspek perilaku kepemimpinan seperti prosedur-prosedur spesifik yang digunakan untuk berkonsultasi dengan orang lain untuk memperoleh gagasan dan saran-saran, serta perilaku spesifik yang digunakan untuk proses pengambilan keputusan dan pendelegasian kekuasaan.

Ciri-ciri kepemimpinan partisipatif :

- Pemimpin memberikan dukungan tinggi dan sedikit/rendah pengarahan.
- Posisi kontrol atas pemecahan masalah dan pengambilan keputusan dipegang secara berganti antara pemimpin dan bawahan
- Komunikasi dua arah ditingkatkan.
- Pemimpin mendengarkan bawahan secara aktif.
- Tanggung jawab pemecahan masalah dan pengambilan keputusan sebagian besar pada bawahan.

B. Karakteristik Pengambilan Keputusan dalam Kepemimpinan Partisipatif

Terdapat macam-macam pengambilan keputusan, yang memberikan kepada orang lain suatu pengaruh tertentu terhadap keputusan-keputusan pemimpin tersebut.

Terdapat 4 karakteristik yang terkait dengan kepemimpinan partisipatif, yaitu:

1. Keputusan otokratik

Manajer membuat keputusan sendiri tanpa menanyakan opini atau saran dari orang lain, dan orang-orang tersebut tidak mempunyai pengaruh langsung terhadap keputusan tersebut, tidak ada partisipasi.

2. Konsultasi

Manajer menanyakan opini dan gagasan, kemudian mengambil keputusannya sendiri setelah mempertimbangkan secara serius saran-saran dan perhatian mereka.

Kepemimpinan ini memiliki tiga varietas:

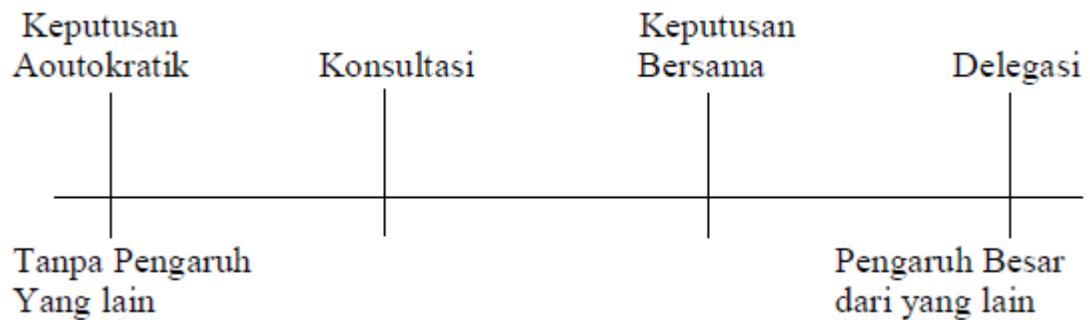
- Pemimpin membuat keputusan tanpa konsultasi terlebih dahulu, namun kemudian bersedia memodifikasi karena adanya keberatan atau keprihatinan pengikutnya;
- Pemimpin memberi usulan sementara dan secara aktif mendorong orang untuk menyarankan cara-cara memperbaikinya;
- Pemimpin menggunakan sebuah masalah dan meminta orang lain untuk berpartisipasi dalam mendiagnosis dan mengembangkan bermacam-macam pemecahan umum, namun kemudian membuat keputusan sendiri

3. Keputusan bersama

Manajer bertemu dengan orang lain untuk mendiskusikan masalah keputusan tersebut, dan mengambil keputusan bersama; manajer tidak mempunyai pengaruh lagi terhadap keputusan terakhir seperti peserta lainnya.

4. Pendelegasian

Manajer memberi kepada seorang individu atau kelompok, kekuasaan serta tanggung-jawab untuk membuat keputusan; manajer tersebut biasanya memberi spesifikasi mengenai batas-batas dalam mana pilihan terakhir harus berada, dan persetujuan terlebih dahulu mungkin atau mungkin tidak perlu diminta sebelum keputusan tersebut dilaksanakan.



C. Manfaat Potensial dari Partisipasi

Kepemimpinan patisipatif memberikan manfaat potensial, yaitu;

- **Kualitas Keputusan**
Melibatkan orang lain dan membuat keputusan akan meningkatkan kualitas keputusan karena partisipan memiliki informasi dan pengetahuan yg tidak dimiliki oleh pemimpin.
- **Penerimaan Keputusan**
Partisipan akan memandang sebagai keputusan mereka, yang selanjutnya memotivasi untuk menerapkannya dengan berhasil.
- **Kepuasan terhadap Proses Keputusan**
Partisipan merasa diperlakukan secara bermartabat dan terhormat saat dilibatkan dan akhirnya meningkatkan kepuasan.

- Pengembangan Keterampilan Partisipan
Pengalaman membantu membuat keputusan rumit dapat menghasilkan pengembangan keterampilan dan kepercayaan yg lebih besar oleh partisipan

D. Tujuan Partisipan

➤ Konsultasi ke bawah :

- Meningkatkan kualitas keputusan-keputusan dengan menarik pengetahuan dan keahlian para bawahan dalam pemecahan masalah.
- Meningkatkan penerimaan bawahan terhadap keputusan-keputusan dengan memberikan mereka rasa turut memilikinya (*sens of belonging*).
- Mengembangkan keterampilan dan pengetahuan dalam pengambilan keputusan para bawahan dengan memberikan kepada mereka pengalaman dalam membantu menganalisa masalah-masalah keputusan dan mengevaluasi pemecahan-pemecahannya.
- Memudahkan pemecahan suatu konflik serta membangun tim.

➤ Konsultasi lateral:

- Meningkatkan kualitas keputusan dengan saling membagi pengetahuan dan keterampilan di antara para manajer.
- Memudahkan koordinasi dan kerja-sama di antara para manajer dari berbagai subunit organisasi dengan tugas-tugas yang saling tergantung sama lain.

➤ Konsultasi ke atas:

- Menarik keahlian dari atasan yang mungkin lebih besar.
- Mengetahui bagaimana atasan merasa mengenai suatu masalah tertentu dan bagaimana ia kemungkinannya akan bereaksi terhadap pelbagai usulan.

➤ Konsultasi dengan pihak luar :

- Membantu memastikan bahwa keputusan-keputusan yang mempengaruhi mereka dipahami dan dimengerti.
- Mengetahui kebutuhan-kebutuhan serta preferensi-preferensi mereka.
- Memperkuat jaringan kerja eksternal.

- Memperbaiki koordinasi.
- Memecahkan masalah bersama yang berhubungan dengan pekerjaan.

E. Dampak dari partisipasi

Secara kontras, penemuan dari studi kasus yang deskriptif mengenai para manajer yang efektif mendukung secara konsisten keuntungan kepemimpinan partisipatif. Secara singkat, setelah lebih dari empat puluh tahun penelitian mengenai kepemimpinan partisipasi, kita mendapatkan konklusi bahwa kepemimpinan partisipatif kadang-kadang menghasilkan kepuasan, usaha dan kinerja lebih tinggi di waktu lain serta tidak demikian adanya.

F. Keterbatasan Pengambilan Keputusan Partisipatif

Pengambilan keputusan partisipatif memiliki keterbatasan (Yukl, 1998:140), yakni :

- Bentuk partisipasi efektif pada situasi-situasi tertentu namun tidak pada situasi lainnya (Vrom & Jago, 1988). Karena partisipasi memakan waktu, kadang bertelele. Dalam keadaan darurat untuk berkonsultasi dan berdiskusi tidak efektif. Seorang pemimpin harus cepat dan tanggap dalam membuat keputusan dan mengambil kebijakan sesuai dengan situasi dan kebutuhan manajemen dan organisasi.
- Kecenderungan terjadinya partisipasi semu (*pseudoparticipation*), di mana manajer mencoba untuk melibatkan bawahan dalam tugas tetapi bukan dalam proses pengambilan keputusan. Kebanyakan para manajer mencoba berkonsultasi dengan bawahannya akan tetapi masukan dan gagasan dari para bawahan tidak diakomodir dalam pembuatan keputusan dan pengambilan kebijakan.

BAB III

PENUTUP

3.1 Kesimpulan

Gaya kepemimpinan partisipatif lebih menekankan pada tingginya dukungan dalam pembuatan keputusan dan kebijakan tetapi sedikit pengarahan. Gaya pemimpin yang tinggi dukungan dan rendah pengarahan dirujuk sebagai “partisipatif” karena posisi kontrol atas pemecahan masalah dan pembuatan keputusan dipegang secara bergantian. Dengan penggunaan gaya partisipatif ini, pemimpin dan bawahan saling tukar menukar ide dalam pemecahan masalah dan pembuatan keputusan. Dibandingkan gaya kepemimpinan yang lain, kepemimpinan partisipatif membuat hubungan antara pemimpin dan karyawannya lebih dekat karena pemimpin tersebut terjun langsung kedalam aktivitas organisasi dan tidak hanya memberi perintah saja. pemimpin yang menerapkan gaya ini cenderung berorientasi kepada bawahan dengan mencoba untuk lebih memotivasi bawahan dibandingkan mengawasi mereka dengan ketat. Mereka mendorong para anggota untuk melaksanakan tugas-tugas dengan memberikan kesempatan bawahan untuk berpartisipasi dalam pembuatan keputusan, menciptakan suasana persahabatan serta hubungan-hubungan saling mempercayai dan menghormati dengan para anggota kelompok.

Daftar Pustaka

- Churiyah Maziatul. 2010. Kepemimpinan Partisipatif, <http://madziatul.blogspot.com/2010/04/kepemimpinan-partisipatif.html>, (diakses 15 november 2013)
- Dwiningrum Nila. 2010. Teori Teori Kepemimpinan Partisipatif, <http://niladwipsikologi.wordpress.com/2010/12/24/teori-teori-kepemimpinan-partisipatif/>, (diakses 15 november 2013)
- UPT Perpustakaan Universitas Pasundan. 2011. Kepemimpinan Partisipatif dan Pendelegasian, <http://perpusunpas.wordpress.com/2011/05/30/kepemimpinan-partisipatif-dan-pendelegasian/>, (diakses 15 november 2013)