

MATERI AJAR

PENGEMBANGAN PEMIMPIN BARU

Pengantar

Kepemimpinan memiliki peran yang krusial dalam menentukan arah dan kinerja suatu organisasi. Dalam konteks dinamika organisasi yang terus berubah, pengembangan pemimpin baru menjadi suatu kebutuhan mendesak agar organisasi dapat terus berkembang dan bersaing secara efektif.

Diktat ini bertujuan untuk mengeksplorasi berbagai aspek yang terkait dengan pengembangan pemimpin baru, mulai dari visi, misi, sikap pemimpin, tugas-tugas yang diemban, hingga peran kuasa, politik dalam konteks kepemimpinan, sistem kepemimpinan, mengenali bibit pemimpin dan krisis hidup pemimpin.

Melalui pemahaman dan penerapan konsep-konsep yang terdapat dalam diktat ini, diharapkan mahasiswa dapat memperoleh wawasan yang mendalam mengenai strategi dan praktik terbaik dalam mengembangkan pemimpin baru di era yang penuh dengan kompleksitas dan tantangan.

Pengetahuan yang diperoleh dari diktat ini diharapkan dapat menjadi landasan yang kokoh bagi pengembangan pemimpin yang efektif dan berdaya saing dalam menghadapi berbagai dinamika organisasi yang ada.

Referensi:

1. Mary, Abraham. (2004). Leadership for quality. *Malaysian Journal of Public Health Medicine*, 4(2):2-5.
2. Sharilyn, Shiramizu., Amarjit, Singh. (2007). Leadership to Improve Quality Within an Organization. *Leadership and Management in Engineering*, 7(4):129-140. doi: 10.1061/(ASCE)1532-6748(2007)7:4(129)
3. Achmad, Supriyanto., Burhanuddin., Raden, Bambang, Sumarsono., Sultoni. (2020). Leader's Strategy on Establishing Organization's Academic Quality Culture. 65-74. doi: 10.2991/ASSEHR.K.201204.009
4. Richard, I., Lester. (1995). Leadership for a Quality Organization. *Journal of Leadership Studies*, 2(2):3-8. doi: 10.1177/107179199500200202

5. Irwan, Suryadi. (2016). Implementation of Leadership Style to Improve The Quality of Education. 189-192. doi: 10.2991/ICEMAL-16.2016.38

Pendahuluan

Pentingnya Mengembangkan Pemimpin Baru

Di era yang penuh dengan perubahan dan tantangan, organisasi membutuhkan pemimpin yang tangguh dan adaptif untuk mengantarkan mereka menuju kesuksesan. Mengembangkan pemimpin baru secara berkelanjutan merupakan kunci untuk memastikan kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi.

Referensi:

1. Birte, Fagerdal., Hilda, Bø, Lyng., Veslemøy, Guise., Janet, Anderson., Petter, Lave, Thornam., Siri, Wiig. (2022). Exploring the role of leaders in enabling adaptive capacity in hospital teams – a multiple case study. BMC Health Services Research, 22(1) doi: 10.1186/s12913-022-08296-5
2. Jacinta, Nzinga., Mwanamvua, Boga., Nancy, Kagwanja., Dennis, Waithaka., Edwine, Barasa., Edwine, Barasa., Benjamin, Tsofa., Lucy, Gilson., Lucy, Gilson., Sassy, Molyneux., Sassy, Molyneux. (2021). An innovative leadership development initiative to support building everyday resilience in health systems. Health Policy and Planning, 36(7):1023-1035. doi: 10.1093/HEAPOL/CZAB056
3. Laura, Hulett., Gessy, Ghesiyah., Mitchell, D., Nothling., James, Michael, Forsyth. (2022). A Guide for Implementing Surgeon Resilience Initiatives: An Example of Surgical Peer Support. Annals of Surgery, 276(5):e289-e291. doi: 10.1097/sla.0000000000005518

Tujuan Pengembangan Pemimpin

- Meningkatkan kualitas kepemimpinan dalam organisasi
- Mempersiapkan kader pemimpin untuk masa depan
- Memastikan transisi kepemimpinan yang mulus dan efektif
- Meningkatkan motivasi dan kinerja pelayanan
- Menciptakan budaya kepemimpinan yang positif dan suportif

Referensi:

1. Vana, Prewitt. (2003). Leadership development for learning organizations. Leadership & Organization Development Journal, 24(2):58-61. doi: 10.1108/01437730310463242

2. Francis, Amagoh. (2009). Leadership development and leadership effectiveness. *Management Decision*, 47(6):989-999. doi: 10.1108/00251740910966695
3. S, Madaiah., M, Purva. (2017). G211 Impact of a Leadership Programme on Front Line Quality Improvement. *Archives of Disease in Childhood*, 102 doi: 10.1136/ARCHDISCHILD-2017-313087.208

Meningkatkan Kualitas Kepemimpinan untuk Masa Depan Organisasi yang Sukses

Meningkatkan **kualitas** kepemimpinan dalam organisasi adalah kunci untuk mencapai kesuksesan jangka panjang. Dengan memupuk pemimpin yang cakap dan inspiratif, organisasi dapat memastikan transisi kepemimpinan yang mulus, meningkatkan motivasi dan kinerja pelayanan, serta menciptakan budaya kepemimpinan yang positif dan suportif.

Mempersiapkan **kader** pemimpin untuk masa depan merupakan investasi penting bagi organisasi. Hal ini dapat dilakukan melalui berbagai program pengembangan kepemimpinan, seperti mentoring, coaching, dan pelatihan. Dengan membekali calon pemimpin dengan pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang dibutuhkan, organisasi dapat memastikan kelangsungan hidup dan kemajuannya di masa depan.

Transisi kepemimpinan yang mulus dan efektif sangat penting untuk menjaga stabilitas dan momentum organisasi. Pemimpin baru harus mampu melanjutkan visi dan misi organisasi, serta membangun hubungan yang kuat dengan jemaat dan stakeholder lainnya.

Meningkatkan **motivasi** dan kinerja pelayanan adalah salah satu tujuan utama kepemimpinan yang efektif. Pemimpin yang inspiratif dapat memotivasi jemaat untuk bekerja keras dan memberikan yang terbaik bagi organisasi.

Menciptakan **budaya** kepemimpinan yang positif dan suportif akan mendorong kolaborasi, inovasi, dan pengambilan keputusan yang tepat. Budaya ini dapat dibangun dengan menghargai keragaman, mempromosikan komunikasi terbuka, dan memberikan kesempatan bagi jemaat untuk berkembang.

Dengan fokus pada peningkatan kualitas kepemimpinan, organisasi dapat membangun fondasi yang kokoh untuk mencapai kesuksesan yang berkelanjutan.

Referensi:

1. Ian, Kirkpatrick., Ali, Altanlar., Gianluca, Veronesi. (2023). Doctors in leadership roles: consequences for quality and safety. *Public Money & Management*, 1-8. doi: 10.1080/09540962.2023.2217344

2. Ashebir, Bezabih, Estifanos., Joanna, Schellenberg., Hema, Magge., Zeke, Hill. (2023). "Quality teaches you how to use water. It doesn't provide a water pump": a qualitative study of context and mechanisms of action in an Ethiopian quality improvement program. BMC Health Services Research, 23(1) doi: 10.1186/s12913-023-09341-7
3. Muneera, A., Rasheed., Ayesha, Siddiqa, Hussain., Amin, Hashwani., Johannes, T., Kedzierski., Babar, Hasan. (2022). Implementation evaluation of a leadership development intervention for improved family experience in a private paediatric care hospital, Pakistan. BMC Health Services Research, 22(1) doi: 10.1186/s12913-022-08342-2
4. Gail, Tomblin, Murphy., Godfrey, Mtey., Angelo, S, Nyamtema., John, LeBlanc., Janet, Rigby., Zabron, Abel., Lilian, T., Mselle. (2022). Building leadership and managerial capacity for maternal and newborn health services. BMC Health Services Research, 22(1) doi: 10.1186/s12913-022-08448-7

Visi dan Misi

Visi Menciptakan Pemimpin Masa Depan yang Inspiratif

Definisi Visi:

Visi adalah gambaran yang jelas dan terarah tentang keadaan yang ingin dicapai di masa depan. Dalam konteks kepemimpinan, visi merupakan tujuan jangka panjang yang ingin diraih oleh pemimpin dan organisasinya. Visi yang kuat berfungsi sebagai kompas yang memandu pengambilan keputusan, strategi, dan tindakan untuk mencapai tujuan bersama.

Reference:

1. [Visionary Leadership | The Oxford Handbook of Leadership and ...](#)
2. [Visionary leadership. - APA PsycNet](#)
3. [Leadership: Past, Present, and Future - SAGE Publications Inc](#)
4. [Turning visions into results: unraveling the distinctive paths of ...](#)
5. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199755615.013.013>

Mengapa visi penting dalam kepemimpinan?

Visi memiliki peran penting dalam kepemimpinan karena:

- **Memberikan Arah yang Jelas:** Visi memberikan arah yang jelas bagi pemimpin dan anggota organisasi tentang apa yang ingin mereka capai bersama.
- **Meningkatkan Motivasi dan Semangat:** Visi yang inspiratif dapat memotivasi dan membangkitkan semangat anggota organisasi untuk bekerja keras dan berkontribusi dalam mencapai tujuan bersama.
- **Menciptakan Kesatuan dan Komitmen:** Visi yang disepakati bersama dapat menciptakan rasa kesatuan dan komitmen di antara anggota organisasi untuk bekerja sama dan saling mendukung.
- **Memandu Pengambilan Keputusan:** Visi menjadi dasar bagi pemimpin dalam mengambil keputusan strategis dan operasional yang sejalan dengan tujuan jangka panjang organisasi.
- **Meningkatkan Akuntabilitas:** Visi yang jelas memungkinkan pemimpin dan organisasi untuk diaudit dan diukur kemajuannya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Referensi:

1. [7 Reasons Vision is Important in Leadership](#)
2. [The Role of Vision in Guiding Leadership Actions](#)
3. [Vision Casting: The Importance of Vision in Leadership](#)

Karakteristik Visi yang Efektif:

Visi yang efektif harus memiliki beberapa karakteristik berikut:

- **Jelas dan Terukur:** Visi harus dinyatakan dengan jelas dan mudah dipahami oleh semua pihak. Visi juga harus dapat diukur dengan indikator yang terukur sehingga kemajuannya dapat dimonitor dan dievaluasi.
- **Menginspirasi dan Memotivasi:** Visi haruslah inspiratif dan memotivasi anggota organisasi untuk bekerja keras dan berkontribusi dalam mencapai tujuan bersama. Visi yang baik mampu membangkitkan semangat dan optimisme untuk masa depan.
- **Berpusat pada Masa Depan:** Visi harus berfokus pada apa yang ingin dicapai di masa depan, bukan terpaku pada kondisi saat ini. Visi yang baik harus berani dan ambisius, namun tetap realistis dan dapat dicapai.
- **Realistis dan Dapat Dicapai:** Visi haruslah realistis dan dapat dicapai dengan mempertimbangkan sumber daya, kemampuan, dan kondisi yang ada. Visi yang terlalu ambisius dan tidak realistis dapat memicu frustrasi dan kekecewaan.

- **Fleksibel dan Adaptable:** Visi haruslah fleksibel dan dapat diadaptasi dengan perubahan lingkungan dan kondisi yang tidak terduga. Visi yang kaku dan tidak dapat diubah dapat menghambat kemajuan organisasi.

Referensi:

1. [A Critical Review of the “Vision” Literature - NCCU](#)
2. [Eye movements and perception: A selective review - Journal of Vision](#)
3. [The role of visual representations in scientific practices: from ...](#)

Menentukan Visi untuk Pengembangan Pemimpin Baru:

Menentukan visi yang tepat untuk pengembangan pemimpin baru merupakan langkah penting dalam menciptakan pemimpin masa depan yang berkualitas dan kompeten. Berikut beberapa langkah dalam menentukan visi untuk pengembangan pemimpin baru:

- **Mengidentifikasi Kebutuhan dan Tantangan Masa Depan:** Analisislah kebutuhan dan tantangan yang akan dihadapi organisasi di masa depan. Hal ini dapat dilakukan dengan melakukan riset, analisis SWOT, dan konsultasi dengan para ahli.
- **Memahami Aspirasi dan Potensi Pemimpin Baru:** Pahami aspirasi, potensi, dan bakat yang dimiliki oleh calon pemimpin baru. Hal ini dapat dilakukan dengan melakukan asesmen, wawancara, dan observasi.
- **Menyelaraskan Visi dengan Tujuan Organisasi:** Pastikan visi pengembangan pemimpin baru selaras dengan visi dan misi organisasi secara keseluruhan. Visi harus mendukung pencapaian tujuan jangka panjang organisasi.
- **Melibatkan Pemangku Kepentingan dalam Proses Penyusunan Visi:** Libatkanlah berbagai pihak yang berkepentingan dalam proses penyusunan visi, seperti pemimpin senior, jemaat, dan pemangku kepentingan eksternal. Hal ini akan meningkatkan rasa kepemilikan dan komitmen terhadap visi yang telah disepakati bersama.

Referensi:

1. [A Critical Review of the “Vision” Literature - NCCU](#)
2. [Eye movements and perception: A selective review - Journal of Vision](#)
3. [Scientific summary July 2023 Leadership development](#)
4. [Scientific summary July 2023 Leadership development](#)
5. [The role of visual representations in scientific practices: from ...](#)
6. [Scientific Leadership - De Gruyter](#)
7. [The New Role of Leaders and Leadership in 2030 | SpringerLink](#)
8. [The Future of Leadership Development - Harvard Business Review](#)

Contoh Visi untuk Pengembangan Pemimpin Baru:

Berikut beberapa contoh visi yang dapat diterapkan dalam pengembangan pemimpin baru:

- "Membangun tim pemimpin yang tangguh dan adaptif untuk memimpin organisasi menuju masa depan yang gemilang."
- "Mencetak pemimpin masa depan yang inovatif, berintegritas, dan berorientasi pada solusi."
- "Mengembangkan pemimpin yang berwawasan luas dan berjiwa melayani untuk memajukan masyarakat."

Visi-visi tersebut dapat menjadi inspirasi dan panduan bagi organisasi dalam merumuskan visi yang sesuai dengan konteks dan kebutuhannya. Visi yang kuat dan inspiratif akan menjadi kunci dalam menciptakan pemimpin masa depan yang mampu membawa organisasi mencapai tujuannya.

