

KEPEMIMPINAN DALAM MANAJEMEN

(MIFTAH THOHA ,tahun 2015)



Nama : NINDA AGUSTIN
Nim : 2173111029
Dosen Pengampu : Drs. Syamsul Arif,M.Pd.
Mata Kuliah : KEPEMIMPINAN

PROGRAM S1 PENDIDIKAN BAHASA DAN SASTRA INDONESIA
FAKULTAS BAHASA DAN SENI
UNIVERSITAS NEGERI MEDAN
2017/2018

EXCECUTIVE SUMMARY

Didalam buku yang saya analisis berjudul Kepemimpinan dalam Manajemen karya Miftah Thoha kepemimpinan selalu memberikan kesan yang menarik. Topik ini memberikan daya tarik yang kuat pada setiap orang, literatur-literatur tentang kepemimpinan senantiasa memberikan penjelasan bagaimana menjadi pemimpin yang baik, sikap dan gaya yang sesuai dengan situasi kepemimpinan dan sayarat-syarat menjadi pemimpin yang baik. Buku ini juga bertujuan untuk memberikan uraian mengenai hal-hal yang baik tentang kepemimpinan.

Suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh seorang pemimpinnya. Ada yang mengungkapkan bahwa pemimpin lah yang bertanggung jawab atas

kegagalan pelaksanaan suatu pekerjaan, merupakan ungkapan yang mendudukkan posisi pemimpin dalam suatu organisasi pada posisi yang terpenting.

Pemimpin digambarkan sebagai pengembara dan setiap pengembara akan ditanyakan tentang perilaku pengembalanya. Ungkapan ini membuktikan bahwa seorang pemimpin apapun wujudnya, dimana pun letaknya akan selalu mempunyai beban untuk mempertanggungjawabkan kepemimpinannya. Kepemimpinan kadangkala diartikan sebagai pelaksanaan otoritas dan pembuat keputusan. Ada juga yang mengartikan sebagai suatu inisiatif untuk bertindak menghasilkan suatu pola yang konsisten dalam rangka mencari jalan keluar dari suatu permasalahan. Kepemimpinan seringkali dipertanyakan oleh orang-orang apa bedanya dengan manajemen demikian pula dengan pemimpin dan manajer. Konsep kepemimpinan dan kekuasaan sebagai terjemahan dari *power* telah menurunkan suatu minat yang menarik untuk senantiasa berdiskusi sepanjang evolusi pertumbuhan manajemen

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan yang Maha Esa yang telah senantiasa memberkati dalam menyelesaikan Critical Book Report (CBR), adapun tugas ini dikerjakan untuk memenuhi mata kuliah Kepemimpinan. Saya telah menyusun CBR ini dengan sebaik-baiknya tetapi mungkin masih ada kekurangan-kekurangan untuk mencapai kesempurnaan. Saya selaku penulis menerima berbagai kritik yang sifatnya membangun agar CBR ini menjadi lebih baik lagi.

Selanjutnya, saya berharap semoga CBR ini bisa memberikan manfaat serta menambah wawasan bagi para pembaca. Semoga CBR ini dapat dipahami bagi siapapun yang membacanya. Sebelumnya saya mohon maaf apabila terdapat kesalahan dan kata-kata yang kurang berkenan.

Medan, 11 Oktober 2017

NINDA AGUSTIN

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	ii
BAB. I PENDAHULUAN.....	1
A. Rasionalisasi pentingnya CBR.....	1
B. Tujuan penulisan CBR.....	1
C. Manfaat CBR.....	1
D. Identitas buku yang di review.....	2
BAB. II RINGKASAN ISI BUKU.....	3
A. Bab I.....	3

B. Bab II.....	3
C. Bab III.....	4
D. Bab IV.....	5
E. Bab V.....	6
F. Bab VI.....	7
G. Bab VII.....	8
H. Bab VIII.....	9
BAB. III PEMBAHASAN.....	11
A. Pembahasan Isi Buku.....	11
B. Kelebihan dan Kekurangan Buku.....	16
BAB. IV PENUTUP.....	18
A. Kesimpulan.....	18
B. Rekomendasi.....	18
DAFTAR PUSTAKA.....	19

BAB I PENDAHULUAN

A. Rasionalisasi Pentingnya CBR

Keterampilan membuat CBR pada penulis dapat menguji kemampuan dalam meringkas dan menganalisis sebuah buku serta membandingkan buku yang dianalisis dengan buku yang lain, mengenal dan memberi nilai serta mengkritik sebuah karya tulis yang dianalisis

Seringkali kita bingung memilih buku referensi untuk kita baca dan pahami, terkadang kita hanya memilih satu buku untuk dibaca tetapi hasilnya masih belum memuaskan misalnya dari segi analisis bahasa dan pembahasan, oleh karena itu penulis membuat CBR Kepemimpinan ini untuk mempermudah pembaca dalam memilih buku referensi terkhusus pada pokok bahasa tentang kepemimpinan

B. Tujuan Penulisan CBR

Mengkritisi atau membandingkan sebuah buku tentang kepemimpinan serta membandingkan dengan dua buku yang berbeda dengan topik yang sama. Yang dibandingkan dalam buku tersebut yaitu kelengkapan pembahasannya, keterkaitan antar babnya, dan kelemahan dan kelebihan pada buku-buku yang dianalisis.

C. Manfaat CBR

Manfaat yang dapat kita simpulkan pada hal diatas ialah:

- i. Menambah wawasan pengetahuan tentang pengertian kepemimpinan, ciri-ciri kepemimpinan, teori-teori kepemimpinan dan lainnya.
- ii. Mempermudah pembaca mendapatkan inti dari sebuah buku yang telah di lengkapi dengan ringkasan buku , pembahasan isi buku, serta kekurangan dan kelebihan buku tersebut.

iii. Melatih siswa merumuskan serta mengambil kesimpulan-kesimpulan atas buku-buku yang dianalisis tersebut.

D. Identitas buku yang direview

Identitas buku yang akan saya analisis/riview adalah:

1. Judul buku : KEPEMIMPINAN DALAM MANAJEMEN
2. Edisi : Ke-18
3. Pengarang : Miftah Thoha
4. Kota terbit : Jakarta
5. Tahun terbit : 2015
6. Penerbit : Rajawali Pers
7. Tebal buku : 135 halaman
8. ISBN : 979-421-018-8

BAB II RINGKASAN ISI BUKU

A. BAB I (pendahuluan)

-

B. BAB II (Leadership dan Management)

Perbedaan Leadership dan Management, management adalah suatu proses pencapaian tujuan organisasi lewat usaha orang-orang lain. Manajer itu dapat diterapkan pada setiap organisasi, apakah organisasi perusahaan, pendidikan, rumah sakit, organisasi politik, dan bahkan keluarga. Supaya dapat mencapai tujuan organisasi harus melewati suatu proses kegiatan kepemimpinan. Kepemimpinan dan manajemen seringkali disamakan pengertiannya oleh banyak orang, walaupun demikian antara keduanya terdapat perbedaan yang penting untuk diketahui. Pada hakikatnya kepemimpinan mempunyai pengertian agak luas dibandingkan dengan manajemen. Manajemen merupakan jenis pemikiran yang khusus dari kepemimpinan didalam usahanya mencapai tujuan organisasi, kunci perbedaan antara kedua konsep pemikiran ini terjadi setiap saat dan dimana pun asalkan ada seseorang yang berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain atau kelompok, tanpa mengindahkan bentuk alasannya. Dengan demikian kepemimpinan bisa saja karena berusaha mencapai tujuan seseorang atau tujuan kelompok dan itu bisa saja sama atau tidak selaras dengan tujuan organisasi. Seorang leader atau pemimpin belum tentu seorang manajer, tetapi seorang manajer bisa berperilaku sebagai seorang leader atau pemimpin.

Peran manager, menurut Mintzberg ada 3 peran utama yang dimainkan oleh setiap manager dimanapun letak hierarkinya, peranan-peranan itu antara lain Peranan Hubungan AntarPribadi, ada dua gambaran umum yang dihubungkan dengan peran ini yaitu hal yang bertalian dengan status dan otoritas manajer, dan hal-hal yang bertalian dengan pengembangan hubungan antarpribadi. Peranan yang berhubungan dengan informasi, yaitu peranan interpersonal diatas meletakkan manajer pada posisi yang unik dalam hal mendapatkan informasi. Peranan Pembuat Keputusan, yaitu peran ini membuat manager harus terlibat dalam suatu proses pembuatan strategi di dalam organisasi yang dipimpinnya.

C. BAB III (Penemuan-penemuan Klasik Tentang Kepemimpinan)

Studi Iowa, usaha untuk mempelajari kepemimpinan pada mulanya dilakukan pada tahun 1930 oleh Ronald Lippitt dan Ralph. K. White dibawah pengarahannya Kurt Lewin di Universitas Iowa. Dalam penelitian ini klub hobi dari anak umur 10 tahun dibentuk, setiap klub diminta memainkan tiga style kepemimpinan yaitu: kepemimpinan Otokratis, bertindak sangat direktif selalu memberikan pengarahannya dan tidak memberikan kesempatan timbulnya partisipasi, kepemimpinan Demokratis yaitu mendorong kelompok diskusi dan pembuat keputusan dan kepemimpinan semesta sendiri yaitu memberikan kebebasan yang mutlak pada kelompoknya sendiri.

Penemuan Ohio, pada tahun 1945 Biro penelitian bisnis dari Universitas Negeri Ohio melakukan serangkaian penemuan dalam bidang kepemimpinan. Suatu tim riset interdisipliner mulai dari ahli psikologi, sosiologi dan ekonomi mengembangkan dan mempergunakan Kuesioner Deskripsi perilaku pemimpin. Staf dari Ohio merumuskan kepemimpinan itu sebagai suatu perilaku seorang individu ketika melakukan kegiatan pengarahannya suatu grup kerah pencapaian tujuan tertentu.

Studi Kepemimpinan Michigan, pada saat yang hampir bersamaan dengan Universitas Ohio, kantor riset dari Angkatan Laut mengadakan kontrak kerjasama dengan pusat Riset Survey Universitas Michigan untuk melakukan suatu penelitian. Tujuan kerjasama penelitian itu adalah untuk menentukan prinsip-prinsip produktivitas kelompok dan kepuasan anggota kelompok yang diperoleh dari partisipasi mereka. Untuk mencapai tujuan ini maka tahun 1947 dilakukan penelitian di Newark, New Jersey, pada perusahaan asuransi Prudential. Hasil-hasil dari penemuan Prudential telah banyak dikutip untuk membuktikan teori-teori hubungan kemanusiaan. Penemuan ini kemudian banyak diikuti ratusan penemuan-penemuan berikutnya di bidang yang luas pada pemerintah, industri, rumah sakit dan organisasi lainnya.

D. BAB IV (Teori-Teori Kepemimpinan)

Teori Sifat, teori awal tentang sifat ini dapat ditelusuri pada zaman Yunani kuno dan zaman Roma. Pada waktu itu orang percaya bahwa pemimpin itu dilahirkan bukannya dibuat, Teori the great man menyatakan bahwa seorang yang dilahirkan sebagai pemimpin ia akan menjadi pemimpin apakah ia mempunyai sifat atau tidak mempunyai sifat sebagai pemimpin. Keith Davis merumuskan empat sifat umum yang mempunyai pengaruh terhadap keberhasilan kepemimpinan organisasi yaitu, kecerdasan, kedewasaan dan kekuasaan hubungan sosial, motivasi diri dan dorongan berprestasi dan sikap-sikap hubungan kemanusiaan.

Teori Kelompok, teori ini beranggapan bahwa kelompok bisa mencapai tujuan-tujuannya, maka harus dapat suatu pertukaran yang positif diantara pemimpin dan pengikutnya. Suatu contoh penemuan Greene menyatakan bahwa ketika para bawahan tidak melaksanakan pekerjaan secara baik, maka pemimpin cenderung menekankan pada struktur pengambilan inisiatif (perilaku tugas). Barrow dalam study Laboratorium menekankan bahwa produktivitas yang lebih besar terhadap gaya kepemimpinan dibandingkan dengan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas.

Teori Situasional dan Model Kontijensi, tahun 1967 Fred Fiedler mengusulkan suatu model berdasarkan situasi untuk efektivitas kepemimpinan konsep model ini dituangkan dalam bukunya *A Theory of Leadership Effectiveness*.

Model Kepemimpinan Kontijensi dari Fiedler, model ini berisi tentang hubungan antara gaya kepemimpinan dengan situasi yang menyenangkan. Adapun situasi yang menyenangkan itu diterangkan dalam hubungan dimensi- dimensi empiris yaitu, hubungan pemimpin anggota, derajat dari struktur tugas dan posisi kekuasaan pemimpin.

Teori Jalan Kecil-Tujuan (path goal theory), secara pokok teori path-goal berusaha untuk menjelaskan pengaruh perilaku pemimpin terhadap motivasi kepuasan dan pelaksanaan pekerjaan bawahannya. Teori path-goal versi house memasukkan empat tipe atau gaya utama kepemimpinan yaitu kepemimpinan derectif, kepemimpinan yang mendukung, kepemimpinan partisipatif dan kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi.

Pendekatan Social Learning dalam kepemimpinan, aplikasi dari kepemimpinan ini secara lebih spesifik ialah bawahan secara aktif ikut terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan bersama-sama dengan pimpinan memusatkan pada perilaku sendiri dan perilaku lainnya. Contoh pendekatan ini adalah pemimpin lebih mengetahui dengan variable-variable mikro dan makro, pemimpin bekerjasama dengan bawahannya, pemimpin bersama-sama dengan bawahannya menemukan cara-cara untuk mengatur dan menguatkan organisasi.

E. BAB V (gaya kepemimpinan)

Gaya Kepemimpinan Kontinun, gaya ini klasik menurut Robert Tennenbaum ada dua bidang pengaruh ekstream pertama, bidang pengaruh pimpinan kedua, bidang pengaruh kebebasan bawahan. Ada beberapa model keputusan pemimpin yaitu, pemimpin membuat keputusan dan memberi tahu bawahan, pemimpin menjual keputusan, pemimpin memberikan pemikiran-pemikiran atau ide-ide, pemimpin memberikan keputusan, pemimpin memberikan persoalan.

Gaya Managerial Grid, gaya kepemimpinan ini antara lain: manajer sedikit sekali usahanya untuk memikirkan orang-orang yang bekerja dengannya, manajer mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi, gaya kepemimpinan dari manager ini adalah rasa tanggung jawab yang tinggi, manajer menjalankan tugasnya secara otokratis, manager mempunyai sedikit pemikiran medium baik pada produksi maupun orang-orang.

Tiga Kepemimpinan dari Reddin, dipopulerkan oleh W.J REDDIN. Gaya ini dibedakan menjadi dua yaitu gaya kepemimpinan efektif dan tidak efektif. Ada empat gaya kepemimpinan efektif yaitu: eksekutif, pencinta pengembangan, otokratis, birokrat. Dan ada empat gaya kepemimpinan tidak efektif yaitu: pencinta kompromi, missionary, otokrat dan lari dari tugas.

Empat sistem Manajemen dari Likert, dalam penelitiannya Linkert telah mengembangkan suatu ide dan pendekatan yang penting untuk memahami perilaku pemimpin. Likert merancang empat kepemimpinan dalam manajemen yaitu: manajer dalam hal ini sangat otokratis, pemimpin dinamakan otokratis yang baik hati, gaya kepemimpinan lebih dikenal dengan sebutan manager, oleh linkert sistem ini dinamakan pemimpin yang bergaya kelompok (berpartisipatif).

F. BAB VI (Kepemimpinan Situasional)

Kepemimpinan ini menurut Harley dan Blanchard adalah didasarkan pada saling berhubungan hal-hal berikut: jumlah petunjuk dan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan, jumlah dukungan sosioemosional yang diberikan oleh pimpinan, tingkat kesiapan atau kematangan para pengikut dalam melaksanakan fungsi dan tujuan tertentu.

Gaya Dasar Kepemimpinan, dalam hubungannya dengan perilaku pimpinan ini ada dua hal yang biasanya dilakukan oleh pemimpin kepada bawahan yaitu: perilaku pengarahan dan perilaku mendukung

Perilaku Gaya Dasar Kepemimpinan dalam Mengambil keputusan, perilaku dasar pemimpin yang mendapat tanggapan para pengikutnya sewaktu pemimpin tersebut melakukan proses pemecahan masalah dan pembuatan keputusan maka empat dasar yang telah diuraikan diatas dapat diaplikasikan dan diidentifikasi dengan suatu proses pengambilan keputusan tersebut.

Kematangan Para Pengikut, kematangan dalam kepemimpinan situasional dapat dirumuskan sebagai suatu kemampuan dan kemauan dari orang-orang untuk bertanggung jawab dalam mengarahkan perilaku sendiri.

Gaya Kepemimpinan, adalah suatu pola perilaku yang konsisten yang kita tunjukkan dan sebagai yang diketahui oleh pihak lain ketika kita berusaha mempengaruhi kegiatan-kegiatan orang lain. Pola umum yang biasanya terlibat antara perilaku yang berorientasi pada tugas atau perilaku hubungan atau beberapa kombinasi dari keduanya, dua bentuk tugas ini dan hubungan yang merupakan titik pusat dari konsep kepemimpinan situasional. Pemimpin yang berhasil adalah mereka yang bisa menyesuaikan perilaku dirinya sesuai tuntutan dari keunikan lingkungannya.

Penyesuaian Gaya, penyesuaian gaya ini adalah suatu derajat perilaku pemimpin yang sesuai dengan kehendak dari suatu lingkungan tertentu. Gaya ini dapat juga dinamakan keluwesan gaya karena dengan mudah perilaku pemimpin tersebut menyesuaikan diri dengan lingkungan tertentu. Jika seorang pemimpin yang mempunyai tingkat gaya yang besar tidak efektif kalau gaya perilakunya tidak sesuai dengan tuntutan situasi.

G. BAB VII (Kekuasaan Kepemimpinan)

Pengertian Kekuasaan, pelopor utama yang menggunakan istilah kekuasaan adalah sosiolog yang bernama max weber. Ia merumuskan kekuasaan itu sebagai suatu kemungkinan yang membuat seorang aktor didalam suatu hubungan sosial berada dalam suatu jabatan untuk melaksanakan keinginannya sendiri dan menghilangkan halangan. Walter Nord merumuskan kekuasaan itu sebagai suatu kemampuan untuk mempengaruhi aliran, energi dan dana yang tersedia untuk mencapai suatu tujuan yang berbeda secara jelas dari tujuan lainnya.

Sumber dan bentuk kekuasaan, Amitai etziomi membahas bahwa sumber dalam bentuk kekuasaan itu ada dua yakni kekuasaan jabatan dan kekuasaan pribadi. Perbedaan keduanya ada pada konsep kekuasaan itu sendiri sebagai suatu kemampuan untuk mempengaruhi perilaku, kekuasaan dapat diperoleh dari jabatan organisasi, pengaruh pribadi atau keduanya. Meskipun kekuasaan dan jabatan merupakan hal yang penting dan bermanfaat untuk menganalisa kekuasaan. French dan Raven membagi lima sumber kekuasaan yakni Kekuasaan paksaan, kekuasaan legitimasi, kekuasaan keahlian, kekuasaan penghargaan, kekuasaan referensi, kekuasaan informasi, kekuasaan hubungan. Aplikasi

sumber-sumber kekuasaan pada kepemimpinan situasional adalah kekuasaan paksaan, kekuasaan hubungan, kekuasaan penghargaan, kekuasaan legitimasi, kekuasaan referensi, kekuasaan informasi, kekuasaan keahlian. Walaupun ketujuh sumber kekuasaan ini secara potensial tersedia pada setiap pemimpin sebagai sarana untuk meyakinkan atau mempengaruhi perilaku lain, akan tetapi penting pula dicatat bahwa terdapat variasi perbedaan dalam kekuasaan.

H. BAB VIII (Konflik dan Kepemimpinan)

Istilah konflik akan membawa suatu kesan dalam pikiran seseorang bahwa dalam hal tertentu terdapat suatu pertikaian. Pertentangan antara beberapa orang atau kelompok orang-orang, tidak adanya kerja sama, perjuangan satu pihak untuk melawan pihak lainnya, atau suatu proses yang berlawanan sebagaimana disadari bersama bahwa dalam diri seseorang itu biasanya terdapat hal-hal berikut: sejumlah kebutuhan-kebutuhan dan peranan yang bersaing, beraneka macam cara yang berbeda yang mendorong peran-peran dan kebutuhan-kebutuhan itu terlahirkan, banyaknya bentuk halangan-halangan yang bisa terjadi diantara dorongan dan tujuan, terdapat aspek-aspek yang positif dan negatif.

Konflik antar pribadi, terjadi jika ada dua orang atau lebih berinteraksi satu sama lain dalam melaksanakan tugasnya. Johari Window salah satu kerangka yang semakin terkenal untuk menganalisis dinamika interaksi antara diri seseorang dengan orang lain. Berikut ringkasan empat sel dari Johari yaitu: membuka diri, menutup diri, membutakan diri, tidak menemukan diri.

Strategi pemecahan konflik, strategi dasar menurut hasilnya dapat disebut Sama-sama merugi yaitu bahwa kedua pihak yang sedang konflik sama-sama merugi atau sama-sama kehilangan, Kalah menang yaitu dalam situasi konflik akan berusaha untuk memaksakan kekuatan untuk menang dan mengalahkan pihak lain, Sama-sama beruntung strategi pemecahan konflik menang-menang ini barangkali sesuai dengan keinginan-keinginan manusia dan organisasi.

Konflik organisasi, ada empat sumber organisasi yaitu, Suatu situasi yang tidak menunjukkan keseimbangan tujuan-tujuan yang ingin dicapai, terdapatnya sarana-sarana yang tidak seimbang, terdapatnya suatu persoalan yang tidak selaras, timbulnya persepsi yang berbeda.

Strategi pemecahan konflik dalam organisasi, secara tradisional pendekatan konflik dalam organisasi dapat dilakukan secara sederhana dan optimistik. Pendekatan tersebut dapat didasarkan atas asumsi-asumsi berikut: konflik pasti dapat dihindari, konflik timbul karena adanya pemainnya yang menyebabkan konflik, kambing hitam diterima sebagai suatu yang tidak dihindari. Menurut Louis Pondy dalam mengatasi konflik ada meliputi 3 pendekatan yaitu: pendekatan tawar menawar, pendekatan birokratis, pendekatan sistim.

BAB III PEMBAHASAN

A. Pembahasan Isi Buku

a. Bab I (Pendahuluan)

-

b. Bab II (Leadership dan Management)

Menurut buku yang saya review pada buku Kepemimpinan dalam management menurut Miftah Thoha, kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Menurut Drs. Beni Ahmad Saebani, M.Si. Ii Sumantri, M.Ag dalam bukunya yang berjudul Kepemimpinan ia mengatakan bahwa manajemen adalah Sedangkan menurut Dr. Kartono Kartono dalam bukunya yang berjudul Pemimpin dan Kepemimpinan, ia menyebutkan bahwa kepemimpinan adalah cabang dari kelompok ilmu administrasi khususnya administrasi negara. Dan menurut Prof. Dr. Sudarwan Danim dalam bukunya yang berjudul Kepemimpinan Pendidikan, ia menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah setiap perbuatan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok.

Jadi dari berbagai definisi yang mengemukakan tentang Kepemimpinan dapat saya simpulkan bahwa Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dan memotivasi seseorang, pemimpin harus mempunyai sifat dan perbuatan yang menjadikan dirinya panutan dan yang diikuti bagi orang-orang yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan organisasi.

Didalam buku Miftah Thoha yang saya review menjelaskan tentang pengertian management, Management merupakan suatu proses pencapaian tujuan organisasi lewat usaha orang-orang. Sedangkan didalam buku Dr.Kartini Kartono menjelaskan bahwa Management adalah penyelenggaraan usaha penyusunan dan pencapaian hasil yang diinginkan dengan menggunakan upaya-upaya kelompok, terdiri atas penggunaan bakat-bakat dan sumber daya manusia. Dan menurut Prof. Dr. Sudarwan Danim management adalah proses perencanaan pelaksanaan dan evaluasi. dan menurut Prof. Dr. Sondang P.Siagian, MPA dalam bukunya yang berjudul Fungsi-Fungsi Manajemen yang mengatakan bahwa manajemen adalah seni memperoleh hasil melalui berbagai kegiatan yang dilakukan oleh orang lain.

Jadi dari berbagai definisi yang mengemukakan tentang Management dapat saya simpulkan bahwa management adalah proses perencanaan, pengorganisasian dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi agar mencapai tujuan organisasi tertentu.

c. Bab III (Penemuan-Penemuan Klasik Tentang Kepemimpinan).

Pada buku yang saya analisis Kepemimpinan Dalam Manajemen ini pada bab ini akan menjelaskan perkembangan studi klasik dari kepemimpinan dibawah pengarah Kurt Lewin (Studi Iowa) usahanya mempunyai dampak yang panjang terhadap studi-studi berikutnya. Kepemimpinan seperti ini cenderung memberikan perhatian individual ketika memberikan pujian dan kritik, tetapi berusaha untuk lebih bersikap impersonal dan berkawan dibandingkan dengan bermusuhan secara terbuka. Sedangkan didalam buku prof.Dr.Sudarwan Danim yang berjudul Kepemimpinan Pendidikan membahas Teori Kurt Lewin. Ia memimpin sekelompok penelitian ini sesungguhnya merupakan sebuah studi awal, penelitian lanjutan yang lebih spesifik telah berhasil mengidentifikasi jenis kepemimpinan utama yang sangat berpengaruh bagi pengembangan teori kepemimpinan era berikutnya. Pada buku yang saya analisis juga menjelaskan Teori Ohio studi ini memulai dengan premis bahwa tidak ada kepuasan atas rumusan atau definisi kepemimpinan yang ada, tim Ohio telah mempelajari kepemimpinan dengan tidak memperdulikan rumusan-rumusan yang ada atau apakah hal tersebut efektif atau tidak efektif. Pembahasan yang sama dengan buku

Prof. Dr. Sudarwan Danim pada bukunya yang berjudul *Kepemimpinan Pendidikan* didalamnya dijelaskan Studi Ohio dilakukan untuk mengidentifikasi perilaku kepemimpinan yang sukses, penelitian itu dilakukan pakar Ohio State University dan Michigan University, Pembahasan keduanya sama pada masing-masing buku.

d. Bab IV (Teori-Teori Kepemimpinan)

Pada buku yang saya analisis teori kepemimpinan terbagi menjadi beberapa macam yaitu teori sifat, teori kelompok, teori situasional, teori jalan kecil. Teori sifat menganalisis tentang kepemimpinan dimulai dengan memusatkan perhatian pada pemimpin itu sendiri. teori kelompok beranggapan agar kelompok bisa mencapai tujuan-tujuannya dan harus terdapat suatu pertukaran yang positif diantara pemimpin dan pengikut-pengikutnya. Teori Situasional maksudnya kepemimpinan di kombinasikan dengan situasi demi keberhasilan pelaksanaan kerja. Teori jalan kecil bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dalam pelaksanaan kerja. Ada beberapa buku yang menjelaskan beberapa teori kepemimpinan diantaranya pada buku Dr.Kartini Kartono yang berjudul *Pemimpin dan Kepemimpinan* disebutkan beberapa macam teori yaitu: Teori Otokratis, Teori Psikologis, Teori Sosiologis, Teori Suportif, Teori *Laissez Faire* dan Teori Kelakuan Pribadi. Pada buku Prof.Dr.Sondang P. Siagian,MPA dalam bukunya yang berjudul *Fungsi-Fungsi Manajerial* disebutkan ada beberapa teori kepemimpinan yaitu: Teori Berdasarkan Ciri-Ciri, Teori Ketergantungan Pada Keadaan, Teori Jalan-Tujuan, Teori Keprilakuan, Teori Situasional, Teori Pemimpin-Partisipasi, Teori Penerimaan. Pada buku Prof.Dr. Sudarwan Danim yang berjudul *Kepemimpinan Pendidikan* didalam buku tersebut menjelaskan beberapa macam teori yaitu: Teori Genetis, Teori Sifat, Teori Kontingensi, Teori Situasional, Teori Perilaku, Teori Partisipatif, Teori Transaksional, Teori Transformasional.

Dari beberapa macam teori-teori yang dikemukakan para ahli dapat disimpulkan bahwa masing-masing para ahli mengemukakan teori-teori kepemimpinan yang berbeda-beda hanya pada buku Prof.Dr.Sondang P. Siagian yang salah satunya sama dengan teori dari buku yang saya analisis yaitu teori Situasional yang menjelaskan situasi-situasi yang dihadapi saat melakukan tugasnya sebagai pemimpin atau manajer misalnya pada situasi yang mendesak ataupun situasi yang biasa-biasa saja

e. Bab V (Gaya Kepemimpinan)

Pada buku yang saya analisis terdapat dua jenis gaya kepemimpinan yaitu gaya otokratis dan gaya demokratis. Kepemimpinan otokratis dipandang sebagai gaya didasarkan atas kekuatan posisi dan penggunaan oritas sedangkan kepemimpinan demokratis dikaitkan dengan kekuatan personal dan keikutsertaan para pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan. Ada beberapa buku yang membahas tentang Gaya-Gaya Kepemimpinan diantaranya buku yang diterbitkan Universitas Negeri Medan yang berjudul *Kepemimpinan* didalam buku tersebut juga dijelaskan beberapa gaya-gaya kepemimpinan diantaranya yaitu: Kepemimpinan Otokratis, Kepemimpinan Demokratis, Kepemimpinan Delegatif, Kepemimpinan Birokratis, Kepemimpinan *Laissez Faire*, Kepemimpinan Otoriter, Kepemimpinan Karismatis, Kepemimpinan Diplomatis, Kepemimpinan Moralitas, Kepemimpinan Administratif, Kepemimpinan Analitis, Kepemimpinan Asertif, Kepemimpinan Enterpreneur, Kepemimpinan

Visioner, Kepemimpinan Situasional, Kepemimpinan Perilaku, Kepemimpinan Militeristik. Pada buku Prof. Dr. Sudarwan Danim yang berjudul Kepemimpinan Pendidikan disebutkan beberapa gaya kepemimpinan yaitu: gaya otokratis, gaya paternalis, gaya partisipatif, gaya delegatif, dan gaya demokratisasi.

f. Bab VI (Kepemimpinan Situasional)

Pada buku yang saya analisis bab ini menjelaskan tentang kepemimpinan situasional didasarkan pada beberapa hal yaitu: jumlah petunjuk dan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan, jumlah dukungan sosioemosional yang diberikan oleh pimpinan, tingkat kesiapan atau kematangan yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas khusus. Gaya dasar kepemimpinan ada dua yaitu perilaku mengarahkan dan perilaku mendukung. Perilaku gaya dasar kepemimpinan dalam pengambilan keputusan ada empat gaya yaitu: Partisipasi, Konsultasi, Delegasi dan Instruksi. Pada buku yang lain juga ada dibahas tentang kepemimpinan situasional yaitu pada buku Prof. Dr. Sudarwan Danim yang berjudul Kepemimpinan Pendidikan didalam bukunya ada dibahas tentang Gaya Kepemimpinan Situasional dalam buku ini kepemimpinan situasional dibedakan menjadi tujuh gaya kepemimpinan yaitu: Pemimpin Pemaksa, Pemimpin Berwibawa, Pemimpin Afiliatif, Pemimpinan Demokratis, Pemimpinan Penentu Kecepatan, Pemimpinan Pelatih.

g. Bab VII (Kekuasaan Dan Kepemimpinan)

Pada buku yang saya analisis dijelaskan bahwa kekuasaan adalah kemampuan untuk menggunakan kekuatan. Sumber dan bentuk kekuasaan itu terbagi menjadi lima yaitu: kekuasaan keahlian, kekuasaan paksaan, kekuasaan legitimasi, kekuasaan referensi, kekuasaan penghargaan, kekuasaan informasi, kekuasaan hubungan. Kekuasaan paksaan ini didasarkan atas rasa takut dengan demikian sumber kekuasaan diperoleh dari rasa takut. Kekuasaan keahlian kekuasaan ini bersumber dari keahlian, kecakapan, atau pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang pemimpin yang diwujudkan lewat rasa hormat dan pengaruhnya terhadap orang lain. Kekuasaan legitimasi kekuasaan ini bersumber pada jabatan yang dipegang oleh pemimpin, kekuasaan referensi kekuasaan ini bersumber pada sifat-sifat pribadi dari pribadi seorang pemimpin. Kekuasaan penghargaan kekuasaan ini bersumber atas kemampuan untuk menyediakan penghargaan atau hadiah bagi orang lain. Kekuasaan informasi kekuasaan ini bersumber karena adanya akses informasi yang dimiliki oleh pemimpin. Kekuasaan hubungan kekuasaan ini bersumber pada hubungan yang di jalin oleh pemimpin dengan orang-orang penting.

h. Bab VII (Konflik dan Kepemimpinan)

Dalam buku yang saya analisis menjelaskan konflik akan membawa suatu kesan dalam pikiran seseorang bahwa dalam hal tertentu terdapat suatu pertikaian, pertentangan antara beberapa orang atau kelompok orang-orang. Pada dalam diri seseorang terdapat beberapa hal yaitu: sejumlah kebutuhan dan peranan yang bersaing, beraneka cara yang berbeda yang mendorong peran dan kebutuhan itu terlahirkan, banyaknya bentuk halangan-halangan, terdapatnya aspek-aspek yang positif dan negatif. Konflik antar pribadi konflik ini dapat terjadi jika ada dua orang atau lebih berinteraksi satu sama lain dalam melaksanakan

tugasnya/ pekerjaannya. Cara untuk memecahkan konflik antarpribadi misalnya membuka diri, menerima umpan balik, menaruh kepercayaan pada orang lain, dan tidak menutupi diri mengenai informasi tentang dirinya. Konflik organisasi muncul apabila: suatu situasi yang tidak menunjukkan keseimbangan tujuan-tujuan, terdapatnya sarana-sarana yang tidak seimbang, terdapatnya suatu persoalan status. Pada buku Prof. DR. Veithzal Rivai, M.B.A yang berjudul Kiat Memimpin dalam abad ke-21 menjelaskan konflik dalam sebuah organisasi. Konflik adalah proses batin yang diliputi kegelisahan karena adanya pertentangan atau dapat dikatakan sebagai interaksi pertentangan antara dua pihak atau lebih. Bentuk-bentuk konflik dalam organisasi yaitu: konflik diri perorangan, konflik antara perorangan-perorangan, konflik antara perorangan dan kelompok-kelompok, konflik antara kelompok organisasi dan konflik antara organisasi-organisasi. Cara mengatasi konflik yaitu: mendorong konflik, mengurangi konflik, mengatasi konflik.

Dari pemaparan tentang pengertian konflik dapat saya simpulkan bahwa konflik dalam sebuah organisasi adalah adanya permasalahan yang berasal dari luar maupun dari dalam organisasi yang mengarah pada perubahan dan memiliki sifat positif dan negatif.

B. Kelebihan dan Kekurangan Buku

1. Kelebihan Buku

Kelebihan pada buku Miftah Thoha yang berjudul Kepemimpinan dalam Manajemen tampilan depannya (cover) sangat menarik minat pembaca karena pada cover tersebut diberi gambar sosok pemimpin diantara orang-orang yang dipimpinnya, warna pada covernya terang menambah minat seseorang untuk membacanya.

Dari tata bahasa, bahasa yang digunakan dalam buku ini menggunakan bahasa yang ringan dan tidak berbelit-belit sehingga memudahkan pembaca untuk memahami penyampaian-penyampaian materinya, ukuran tulisan yang digunakan sudah tepat dan bisa dibaca jelas oleh pembacanya. Tanda-tanda bacanya sudah dibubuhkan sesuai dengan yang diharapkan.

Dari aspek isi buku, buku ini sudah dilengkapi dengan identitas-identitasnya sehingga tidak menyulitkan pembaca jika hendak meresensi buku ini, isi dan penyampaian pada materi ini disampaikan dengan jelas dan rinci. Isi dari buku ini banyak memaparkan suatu definisi-definisi para ahli sehingga menambah pengetahuan kita berdasarkan definisi tersebut, penulis juga memaparkan beberapa contoh yang konkret dan seakan-akan mengajak pembaca untuk ikut dalam keadaan yang sebenarnya. Kesimpulan dari keseluruhan disampaikan pada Bab terakhir.

2. Kekurangan Buku

kekurangan pada buku Miftah Thoha yang berjudul Kepemimpinan dalam Manajemen tampilan depannya (cover) tidak memiliki kekurangan semua sudah jelas dipaparkan pada covernya, ada judul, nama pengarang serta penerbitnya sehingga pembaca tidak perlu membuka halaman lainnya untuk mencari identitas buku tersebut.

Dari tata bahasa dan letaknya juga pas dan tidak memiliki kekurangan yang dapat menyulitkan pembaca dalam memahaminya. Tetapi pada (halaman 25 bait ke 11) ada kata “memedulikan” seharusnya kata tersebut “memperdulikan” disitulah letak kesalahan dalam pengetikan kata. Dari aspek isi buku hanya saja kesimpulan tidak dipaparkan pada setiap

bab tetapi dibuat pada keseluruhan kesimpulan dari bab I sampai bab terakhir, dan pengulangan pembahasan sering kali terjadi pada bab-bab berikutnya.

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan

Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu. Dari penjelasan diatas dapat ditangkap suatu pengertian bahwa jika seseorang telah mulai berkeinginan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka kegiatan kepemimpinan itu telah dimulai, pengaruh dan kekuasaan dari seseorang pemimpin mulai tampak. Demikian pula peranan pemimpin didalam mengatasi konflik, oleh karena itu seringkali kepemimpinan dikaitkan dengan manajemen. Ada dua hal yang biasa dilakukan oleh pemimpin terhadap pengikutnya yaitu mengarahkan dan mendukung. Oleh karena itu fungsi kepemimpinan adalah membuat keputusan, gaya kepemimpinan itu tampak pada saat ia mengambil sebuah keputusan yang bijak dan baik. Buku ini secara lintas memperlengkapi pemimpin dalam mengatasi konflik yang terjadi dalam organisasi yang dipimpinnya.

B. Rekomendasi

Berdasarkan hasil kesimpulan diatas diharapkan mahasiswa bisa menjadi seorang pemimpin yang baik dan bijaksana. Menerapkan beberapa gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan seseorang sangat mempengaruhi perilaku maupun kinerja seorang individu atau kelompok. Kepemimpinan kini sangat penting bagi mahasiswa untuk menyambung aspirasi masyarakat . dengan mempelajari kepemimpinan mahasiswa mampu menargetkan sebuah target yang sudah dia rencana kan sebelumnya ingin menjadi seorang pemimpin, jadi jika sudah mempelajari ilmu kepemimpinan dari awal maka dia akan mengerti seperti apakah pemimpin yang ideal itu.

DAFTAR PUSTAKA

Thoha , Miftah. 2015. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Kartono , Kartini. 2017. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.

Danim , Sudarwan. 2012. *Kepemimpinan Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.

Rivai , Veithzal. 2004. *Kiat Pemimpin dalam Abad ke-21*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Siagian , P. Sondang . 2007. *Fungsi-Fungsi Manajerial* . Jakarta : PT Bumi Aksara.