


Peran Pemimpin dalam Menerapkan Empowering Leadership

Details

Written by Clara Moningga dan Annisa Windi Soewastika

Category: [Arsip Artikel \(/index.php/arsip-artikel\)](#)

 Published: 20 March 2021

ISSN 2477-1686

Vol. 7 No. 6 Maret 2021

Peran Pemimpin dalam Menerapkan *Empowering Leadership*

Oleh

Clara Moningga

Annisa Windi Soewastika

Program Studi Psikologi, Universitas Pembangunan Jaya

Dalam organisasi, performansi organisasi tidak lepas kaitannya dengan peran pemimpin. Sudah puluhan tahun, banyak penelitian dilakukan untuk mengetahui bagaimana pemimpin yang baik. Aamodt (2016) mengemukakan bahwa untuk menjadi seorang pemimpin, dibutuhkan karakteristik tertentu. Banyak peneliti yang menghubungkan kemampuan memimpin sebagai genetik, atau individu memang dilahirkan dengan karakteristik pemimpin. Pada dasarnya pengalaman dan bagaimana individu menghadapi situasi tertentu dapat mempengaruhi bagaimana kepemimpinan seseorang.

Peran pemimpin sangat besar dalam membangun iklim organisasi yang sehat. Pemimpin juga dapat mempengaruhi performansi kinerja bawahan atau karyawannya. Gaya kepemimpinan memiliki kunci keberhasilan organisasi. Seorang pemimpin memiliki peran besar sebagai *role model*, mendefinisikan tujuan organisasi, dan mendistribusikan sumber daya (Aamodt, 2016; Redmond & Mumford, 1993).

Banyak model kepemimpinan yang diajukan dan dianggap efektif. Salah satu gaya kepemimpinan yang patut diperhatikan adalah *empowering leadership*. *Empowering leadership* sendiri adalah gaya kepemimpinan yang mementingkan komitmen dalam pelaksanaan kinerja (*implementing performance*). Dalam hal ini pemimpin juga menerima masukan dalam menentukan keputusan; menerapkan *wide participation in decision making*. Konsep kepemimpinan ini juga memiliki karakteristik yang hampir sama dengan kepemimpinan transformasional dan menitik beratkan pada pentingnya kerja sama, mengembangkan manajemen diri atau keterampilan kepemimpinan pada setiap karyawan (Mutaminah & Munadharoh, 2013).

Empowering leadership menerapkan lima faktor dalam kepemimpinan yaitu pemimpin berperan sebagai *role model*, *Participation in decision-making*, *coaching*, *informing*, dan *showing concern*. Dalam hal ini pemimpin melakukan *leading by example*. Pemimpin juga harus mampu mendengarkan dan mempertimbangkan informasi atau masukan dari anggota dalam memberikan sebuah keputusan atau *participation in decision-making*. Pemimpin juga harus mampu

melakukan *coaching* dalam membantu dalam mengarahkan para pekerja lainnya untuk *independent*. Pemimpin juga mampu menjembatani komunikasi antara karyawan dan manajemen. Peran pemimpin dalam hal ini adalah *informing*. Peran lain adalah pemimpin harus memiliki hubungan yang baik dengan para pekerja atau karyawan secara menyeluruh atau *showing concern/interacting with the team* (Srivastava et al., 2006).

Survey yang dilakukan *Harvard Business Review* pada 30,000 karyawan dari 30 negara menunjukkan bahwa *empowering leaders* dianggap lebih efektif dalam mempengaruhi anggota karyawannya dalam suatu perusahaan khususnya pada budaya Timur. Para pemimpin dianggap lebih bisa dipercaya oleh karyawan dan memiliki hubungan positif dalam lingkungan bekerja (Tian et al., 2018). Kelima faktor yang disebutkan oleh Srivastava et al.(2006) menunjukkan betapa pentingnya interaksi antara pemimpin dengan para karyawannya dalam menjalankan dunia pekerjaan sehingga efektif dan memperoleh kepercayaan, hal tersebut dapat ditunjukkan melalui bagaimana seorang pemimpin yang mengajak para karyawannya untuk sama-sama mengidentifikasi dan menyelesaikan suatu permasalahan secara bersama. Dengan melibatkan karyawan, karyawan merasa menjadi bagian dari perusahaan dan merasa dihargai. (Namasivayam et al., 2014). Dengan melakukan *mentoring* dan *consulting* oleh pemimpin bersama dengan bawahan juga dapat menghasilkan kontrol serta pemberdayaan yang optimal dalam memperoleh target bersama (Namasivayam et al., 2014). Karyawan juga akan lebih termotivasi untuk berkontribusi dan menciptakan hubungan yang baik dengan sesama karyawan (*environmentally friendly*) (Jiang et al., 2019).

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh Bryman et al.(2004) untuk mengetahui bagaimana persepsi para karyawan terhadap konsep *empowerment*, beberapa orang karyawan menyatakan terdapat dua cara untuk meningkatkan pemberdayaan secara maksimal yang mempengaruhi diri mereka dalam berkontribusi kepada perusahaan, salah satunya adalah *demonstration of trust* dari perusahaan. Dalam hal ini pihak perusahaan memperbolehkan karyawan terlibat dalam memilih suatu hal yang berhubungan dengan pekerjaan secara mandiri tanpa adanya campur tangan pemimpinnya. Melalui kedua hal itu, karyawan merasa mereka telah diberdayakan dengan baik oleh atasannya dan dipercaya dengan segala pilihan serta pekerjaan yang mereka miliki (Gomez et al., 2015).

Sebuah proses psikologis juga terjadi dalam berjalannya gaya kepemimpinan *leadership empowerment* ini, pertama karyawan merasa dihargai serta dipercaya dalam pekerjaannya karena telah diberdayakan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki sehingga mereka akan berusaha keras dan merasa bertanggung jawab dalam kemajuan perusahaan. Mereka juga merasa tetap akan memperoleh dukungan serta bimbingan dari pemimpinnya bukan untuk dieksploitasi(Tian et al., 2018).

Pada dasarnya *empowering* menekankan pada pemimpin sebagai *role model* dan kemampuan menghargai karyawannya. Mencapai sebuah target perusahaan bukanlah sebuah hal yang mudah, namun dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat serta kontribusi maksimal dari berbagai pihak mulai dari para pemimpin serta karyawannya maka hal tersebut bukanlah suatu hal yang mustahil.

Referensi:

- Aamodt, M.G.(2016). *Industrial and organizational Psychology*. Belmont, CA: Cengage learning.
- Gomez, B., Ba, M., William, E., & Rohrer, G. (2015). Understanding Leadership and Empowerment in the Workplace. *European Scientific Journal*, 11(35), 342–365. <https://eujournal.org/index.php/esj/article/viewFile/6801/6528> (<https://eujournal.org/index.php/esj/article/viewFile/6801/6528>).
- Jiang, M., Wang, H., & Li, M. (2019). Linking Empowering Leadership and Organizational Citizenship

- Behavior Toward Environment: The Role of Psychological Ownership and Future Time Perspective. *Frontiers in Psychology*, 10(November), 1–13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02612> (<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02612>)
- Mutaminah, & Munadharoh. (2013). Analisis Empowering Leadership dan Psychological Empowerment dalam Organisasi. *Ekobis*, 14(2), 28–43.
- Namasivayam, K., Guchait, P., & Lei, P. (2014). The influence of leader empowering behaviors and employee psychological empowerment on customer satisfaction. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 26(1), 69–84. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-11-2012-0218> (<https://doi.org/10.1108/IJCHM-11-2012-0218>)
- Redmond, M. R., & Mumford, M. D. (1993). Putting creativity to work: Effects of leader behavior on subordinate creativity. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. In *Econpapers* (p. 144). <https://doi.org/10.1006/obhd.1993.1027>. Scott, S.G., & Bruce, R.A
- Srivastava, A., Bartol, K. M., & Locke, E. A. (2006). Empowering leadership in management teams: Effects on knowledge sharing, efficacy, and performance. *Academy of Management Journal*, 49(6), 1239–1251. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2006.23478718> (<https://doi.org/10.5465/AMJ.2006.23478718>)
- Tian, A., Lee, A., & Willis, S. (2018). *When empowering employees works, and when it doesn't*. <https://hbr.org/2018/03/when-empowering-employees-works-and-when-it-doesnt>

