

## Karakter Kepemimpinan Ideal dalam Organisasi, Study Case : Project Management Telkom Regional 3 Jawa Barat

Tradiga Nur Aziz<sup>1</sup>, Bambang Hermanto<sup>2</sup>, Pratami Wulan Tresna<sup>3</sup>

<sup>123</sup> Program Magister Administrasi Bisnis, Universitas Padjajaran

**ABSTRAK :** PT. Telkom Indonesia yang ialah industri penyedia layanan jasa jaringan komunikasi secara lengkap. PT. Telkom Indonesia mengklaim dirinya disaat ini ialah salah satu industri yang terbanyak melayani jasa telekomunikasi serta informasi. Prosedur riset yang digunakan merupakan prosedur deskriptif analisis, ialah dengan metode menggambarkan secara universal mengenai fakta - fakta yang ditemui metode riset kepustakaan serta riset lapangan tepatnya di PT. Telekomunikasi Indonesia Divisi *Project Management T- Reg 3 Jawa Barat*, Perihal ini terjalin sebab kegiatan manajemen, yang mencakup perencanaan (*planning*), pengarahan (*leading*), pengorganisasian (*organizing*), serta pengendalian (*controlling*). Pemimpin pada jenis Otokratis menurut *Manager Project Telkom Regional 3 Jawa Barat* dengan *rating* yang sangat besar ialah 9 dengan skor *rating* serta bobot sebesar 1, 71. Jenis Kepemimpinan dari *Kharismatic* ini diberi *Rating* Oleh *Manager Project Telkom Regional 3 Jawa Barat* dengan memberi *Rating* yang lumayan besar ialah 8 dengan skor *rating* serta Bobot sebesar 1, 44.

**Kata kunci:** Kepemimpinan, *Project Management*, Kekuasaan, Organisasi dan Manajer.

**ABSTRACT :** *PT. Telkom Indonesia, which is an industry providing complete communication network services. PT. Telkom Indonesia claims that it is currently one of the industries that provide the most telecommunications and information services. The research procedure used is a descriptive analysis procedure, which is a method of universally describing the facts found by the library research method and field research to be precise at PT. Telekomunikasi Indonesia Project Management Division T-Reg 3 West Java, This matter exists because of management activities, which include planning (planning), directing (leading), organizing (organizing), and controlling (controlling). The leader in the Autocratic type according to the Project Manager of Telkom Regional 3 West Java with a very large rating is 9 with a rating score and a weight of 1.71. This type of Charismatic Leadership is given a Rating by the Project Manager of Telkom Regional 3 West Java by giving a fairly large rating is 8 with a rating score and a weight of 1.44.*

**Keywords:** *Leadership, Project Management, Power, Organization and Managers.*

Email Address: [tradiga20001@mail.unpad.ac.id](mailto:tradiga20001@mail.unpad.ac.id) , [b.hermanto@unpad.ac.id](mailto:b.hermanto@unpad.ac.id) ,

### I. Pendahuluan

Sejalan dengan pertumbuhan ilmu pengetahuan yang diiringi dengan pesatnya kemajuan teknologi, sejarah peradaban manusia telah menampilkan fakta jika salah satu faktor yang memastikan keberhasilan serta keberlangsungan sesuatu organisasi yakni faktor kepemimpinan. Kokoh ataupun tidaknya, sukses ataupun tidaknya, maju ataupun mundurnya sesuatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan. Akan tetapi,

kepemimpinan yang bagaimana yang diperlukan dalam kemajuan serta keberhasilan sesuatu organisasi, pastinya diperlukan kepemimpinan ideal. Berikutnya, para anggota maupun kelompoknya tetap bakal lebih nyaman serta aman dalam melaksanakan tugas, aktivitas maupun kegiatan dalam organisasi. Selain dari pada itu, lingkungan organisasi akan sehat serta terasa aman. Dengan demikian bisa dikatakan jika kepemimpinan ideal akan menjadikan organisasi yang sehat. Perihal ini

bakal jadi impian tiap organisasi, tetapi tidaklah mudah. Banyak organisasi yang vakum, tidak dapat tumbuh serta tidak dapat melaksanakan kegiatannya. Di samping itu, selaku anggota dalam sesuatu organisasi wajib saling kerja sama, supaya seluruh berbagai aktivitas akan lebih mudah, sehingga tujuan akan segera tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Jadi kerja sama sangatlah berarti serta sangat diperlukan dalam manajemen kepemimpinan. Bila tidak terdapat kerja sama, maka tujuan organisasi akan terhambat apalagi tidak akan tercapai sesuai yang diharapkan.

Selanjutnya, tidak hanya dari pada bertanggung jawab, yang sangat awal serta yang sangat utama, kepemimpinan ideal itu memiliki kepribadian pandai. Pandai bisa ditempuh dengan metode belajar. Dengan belajar bakal menciptakan ilmu pengetahuan, yang didapat dari bangku sekolah. Sekolah yang diartikan ialah dari tingkatan bawah, menengah serta pendidikan tinggi.

Kecerdasan itu, mutlak diberikan kepada manusia oleh Allah SWT, melainkan tidak diberikan kepada hewan. Dengan kecerdasan yang dimiliki, seseorang pemimpin akan bisa menanggulangi bermacam kasus yang dialami dalam organisasi. Akan bisa memilah serta menimbang-nimbang mana yang wajib didahulukan, dengan kata lain memilah skala prioritas. Dari penjelasan di atas, secara lebih mendalam akan dijabarkan mengenai:

- a) Kepribadian Kepemimpinan Ideal
- b) Kepemimpinan serta Manajemen
- c) Manajemen Kepemimpinan
- d) Organisasi

PT. Telkom Indonesia yang ialah industri penyedia layanan jasa jaringan komunikasi secara lengkap. PT. Telkom Indonesia mengklaim dirinya disaat ini ialah salah satu industri yang terbanyak melayani jasa telekomunikasi serta informasi. Industri disaat ini tengah merencanakan sasaran pada akhir tahun 2021 ini ialah program 5 juta pelanggan indihome. Telkom Regional 3 Jawa Barat mempunyai Divisi *Management Project*, Dimana seseorang manajer sangat memegang peranan yang sangat sentral pada posisi ini. Manajer proyek ialah salah satu aspek yang mempunyai kedudukan yang sangat berarti dalam melaksanakan proyek sehingga diperlukan

kompetensi yang mempunyai standar guna manajer proyek supaya proyek yang direncanakan bisa terlaksana dengan baik, oleh sebab itu kompetensi manajer proyek dinilai dengan *Project Manager Competency Development Framework*. Pengukuran dilakukan dengan metode evaluasi yang dicoba secara 360 derajat manajer proyek dinilai oleh regu proyek, atasan, serta mitra kerja tim. Usulan diberikan sesuai dengan kompetensi serta kesenjangan pada kompetensi personal manajer proyek.

## II. Metode Penelitian

Sebutan manajemen serta kepemimpinan memanglah kerap dipertukarkan. Perihal ini terjalin sebab kegiatan manajemen, yang mencakup perencanaan (*planning*), pengarahan (*leading*), pengorganisasian (*organizing*), serta pengendalian (*controlling*), dianggap tidak berbeda dengan kegiatan kepemimpinan. Tetapi John Kotter, dari Harvard Business School mengemukakan pendapatnya kalau manajemen berkenaan dengan menanggulangi kerumitan, sebaliknya kepemimpinan berkenaan dengan menangani transformasi (Robbins, 2003). Perihal tersebut bisa dipertegas lagi jika kepemimpinan berkaitan dengan visi terhadap masa depan, sebaliknya manajemen berkaitan dengan mengimplementasikan visi serta strategi yang disajikan oleh para pemimpin. Perbandingan kedua sebutan tersebut dikemukakan pula oleh Robert House dari *Wharton School* pada *University of Pennsylvania* (Robbins, 2003). Perihal senada pula dikemukakan oleh Mullins (2005) yang melaporkan kalau manajemen berhubungan dengan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengendalian aktivitas- aktivitas yang dicoba oleh bawahannya. Sementara itu kepemimpinan lebih.

Secara sederhana, kepemimpinan yakni setiap usaha guna mempengaruhi, sedangkan itu kekuasaan dapat dimaksud selaku sesuatu kemampuan pengaruh dari seseorang pemimpin. Jadi kekuasaan ialah salah satu sumber seseorang pemimpin guna memperoleh hak untuk mengajak ataupun mempengaruhi orang lain. Sebaliknya otoritas bisa diformulasikan selaku sesuatu wujud spesial dari kekuasaan yang umumnya menempel pada jabatan yang dihuni oleh pemimpin.

Dengan demikian, otoritas merupakan kekuasaan yang disahkan (*legitimized*) oleh sesuatu peranan resmi seorang dalam sesuatu organisasi.

Sumber kekuasaan dapat ditelusuri dari *statement* Machiavelli pada abad ke- 16 yang melaporkan jika ikatan yang baik itu terbentuk dari rasa cinta (kekuasaan individu) serta rasa khawatir (kekuasaan jabatan). Dari perihal tersebut lah Amitai Etziomi membahas sumber kekuasaan, ialah kekuasaan jabatan (*position power*) serta kekuasaan individu (*personal power*). Dari sekian banyaknya *statment* yang melaporkan sumber kekuasaan, pemikiran French serta Raven (Thoha, 2010) menemukan atensi yang lumayan luas. Mereka membagi sumber kekuasaan jadi 5, ialah:

1. Kekuasaan kemampuan (*expert power*) Kekuasaan ini terdapat sebagai akibat dari kemampuan ataupun kepakaran yang dimiliki oleh seseorang pemimpin. Kekuasaan ini didasarkan pada pengetahuan, kemampuan, kecakapan serta keahlian seorang dalam sesuatu bidang tertentu.
2. Kekuasaan legitimasi (*legitimate power*) Seorang bakal mempunyai kekuasaan legitimasi apabila orang tersebut mempunyai jabatan tertentu. Semakin besar jabatan yang dimiliki, hingga terus menjadi besar kekuasaan ataupun pengaruh yang dimilikinya. Seseorang pemimpin yang mempunyai kekuasaan legitimasi besar hendak cenderung buat mempengaruhi orang lain sebab ia merasakan mempunyai hak ataupun wewenang yang diperoleh dari jabatan dalam sesuatu organisasi.
3. Kekuasaan rujukan (*referent power*) Kekuasaan rujukan merupakan kekuasaan yang dimiliki oleh pemimpin sebab pemimpin tersebut mempunyai karisma ataupun karakter yang menarik. Dengan demikian pemimpin yang mempunyai karakter menarik bakal sanggup mempengaruhi bawahannya.
4. Kekuasaan penghargaan (*reward power*) Kekuasaan penghargaan merupakan kekuasaan yang dimiliki pemimpin bersumber dari keahlian pemimpin guna memberikan hadiah, penghargaan ataupun upah kepada bawahannya sehingga semangat kerja bawahannya dapat bertambah.
5. Kekuasaan paksaan (*coercive power*) Kekuasaan paksaan merupakan kekuasaan yang dimiliki

oleh seseorang pemimpin sebab pemimpin tersebut mempunyai posisi yang sangat kokoh. Kekuasaan ini berlawanan dengan kekuasaan penghargaan sebab kekuasaan penghargaan membagikan hadiah ataupun penghargaan sebaliknya kekuasaan paksaan membagikan hukuman (*punishment*) atas kinerja yang kurang baik dari bawahannya. Tiap pemimpin pasti wajib berjaga-jaga dalam memakai kekuasaan ini sebab pada prinsipnya tidak ada orang yang menginginkan memperoleh hukuman.

Pada perkembangan pemikiran berikutnya, Raven meningkatkan sumber kekuasaan yang keenam, ialah kekuasaan data (*information power*). Setelah itu pada tahun 1979, Hersey serta Goldsmith meningkatkan sumber kekuasaan yang ketujuh ialah kekuasaan koneksi (*connection power*). Seseorang pemimpin wajib bisa melaksanakan suatu untuk anggota organisasi yang dipimpinnya. Sebagaimana bagi Sulaksana, 2002, peranan pemimpin dalam organisasi, antara lain:

- Membantu kelompok dalam menggapai tujuan
- Memungkinkan para anggota memenuhi kebutuhan
- Mewujudkan nilai kelompok
- Merupakan opsi para anggota kelompok guna mewakili pendapat mereka dalam interaksi dengan pemimpin kelompok lain
- Merupakan seorang fasilitator yang bisa menuntaskan konflik kelompok

Berikutnya, Robbins, 1994, mengemukakan bahwa: “organisasi yakni selaku suatu entitas sosial yang dikoordinasikan secara sadar, disertai pembatasan - pembatasan yang secara relatif berkesinambungan dengan pengidentifikasian rambu - rambunya secara jelas dan tetap berupaya menggapai pencapaian tujuan ataupun sekelompok tujuan secara bersama-sama. Kemudian Daft, 1989, menarangkan 4 prinsip utama dari komentar Robbins di atas, yakni:

- a) Organisasi ialah entitas - entitas sosial yang terdiri atas manusia serta kelompok manusia
- b) Organisasi bakal tetap terencana pada tujuan tertentu, disebabkan keberadaan tujuan seperti itu menggambarkan perwujudan dari alibi berdirinya organisasi

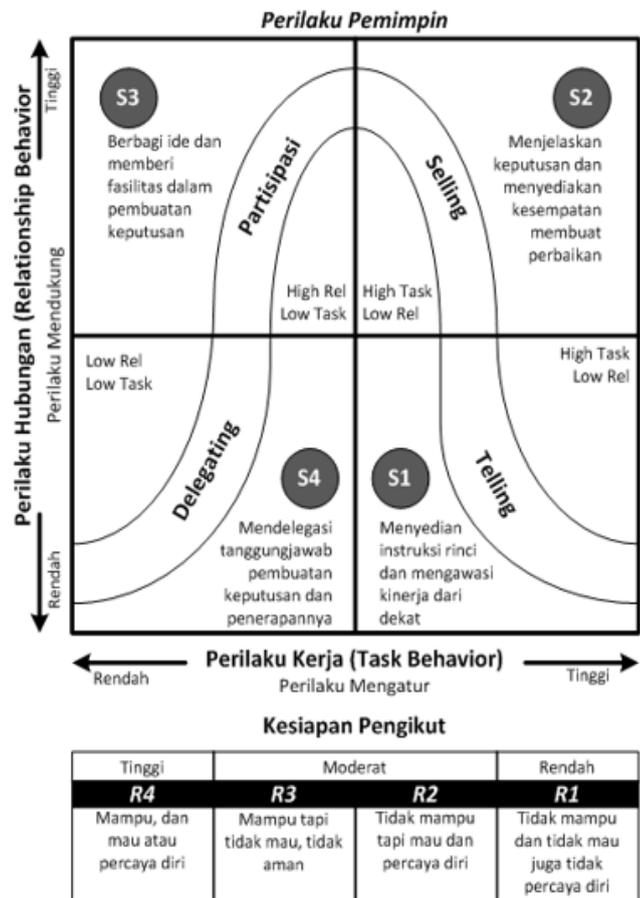
- c) Organisasi memiliki sistem-sistem yang dikoordinasikan secara rasional supaya dapat mencapai tujuan yang sudah diresmikan sebelumnya
- d) Organisasi mempunyai rambu-rambu pembatas yang relatif teridentifikasi secara jelas, yang memastikan faktor mana saja yang tercantum bagian ataupun bukan dari organisasi itu.

Pemimpin dalam memutuskan *style* kepemimpinannya wajib bisa membiasakan dengan suasana, keadaan pada waktu serta tempat tertentu. Pemimpin - pemimpin yang sukses merupakan mereka yang dapat membiasakan sikap dirinya sesuai dengan tuntutan dari keunikan lingkungannya. Kepemimpinan yang efisien ataupun tidak efisien itu sangat bergantung akan gaya sikap yang disesuaikan dengan suasana tertentu (Grensing, 2008).

Prosedur riset yang digunakan merupakan prosedur deskriptif analisis, ialah dengan metode menggambarkan secara universal mengenai fakta - fakta yang ditemui, setelah itu dianalisis menurut teori - teori yang dikemukakan oleh para pakar yang terdapat kaitannya dengan kasus yang akan diteliti. Sebaliknya metode pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis dalam studi ini bisa dilakukan dengan metode riset kepustakaan serta riset lapangan tepatnya di PT. Telekomunikasi Indonesia Divisi *Project Management* T- Reg 3 Jawa Barat.

### III. Hasil dan Pembahasan.

Berikut merupakan gambar dari teori kepemimpinan situasional yang di kemukan oleh Hersey dan Blanchard (1982:185):



Gambar 1 Teori Kepemimpinan situasional (Sumber: Hersey dan Blanchard, 1982:185)

Bersumber pada gambar diatas melaporkan jika ada sebagian sikap pemimpin ataupun *relationship behavior* dimana ada 4 point utama yang awal *Telling* berada di tingkatan *High Task Low Rel* mengidentifikasi jika pemimpin sediakan intruksi rinci serta mengawasi kinerja dari dekat, *telling* ini lebih di prioritaskan guna mengintruksi serta mengawasi kinerja semacam hal nya dalam dunia *project management*. Setelah itu ada *Selling* dimana terletak di *tingkat High Task Low Rel*, dalam tingkat ini pemimpin memaparkan keputusan serta menyediakan peluang guna membuat perbaikan. Di tingkat selanjutnya terdapat *Partisipasi* dimana *S3* ini terletak di tingkat *High Rel Low Task*, Menekankan jika pemimpin memberi ide serta memberi fasilitas dalam pembuatan keputusan. Serta yang terakhir *Delegating* yang terletak di tingkat *Low Rel Low Task*, dimana pemimpin mendelegasi tanggung jawab pembuatan keputusan serta penerapannya.

Terdapat *Range* dalam Kesiapan Pengikut

yakni pengikut yang mengendalikan maupun pemimpin yang mengendalikan. Di titik paling tinggi terletak di R4 dengan mampu serta ingin ataupun percaya diri. Di titik moderat ataupun titik tengah terdapat 2 titik R3 serta R2 dimana pemimpin sanggup tetapi tidak ingin, tidak aman. Pada R2 melaporkan jika Pemimpin tidak sanggup tetapi ingin serta percaya diri. Serta terakhir terletak di titik terendah yaitu R1 dengan menerangkan jika pemimpin tidak sanggup serta tidak ingin juga tidak percaya diri.

Menekankan pada komunikasi, memotivasi serta mendorong semangat bawahan supaya berperan secara optimal guna suatu tujuan. Hollingsworth mengemukakan perbandingan mendasar antara manajemen serta kepemimpinan (Mullins, 2005), ialah:

1. Seorang manajer melaksanakan administrasi, sebaliknya seseorang pemimpin melaksanakan inovasi
2. Seorang manajer memelihara apa yang ada, sebaliknya seseorang pemimpin membangun apa yang diperlukan
3. Seorang manajer fokus pada sistem serta struktur, sebaliknya seseorang pemimpin fokus pada pelakunya
4. Seorang manajer melaksanakan pengawasan, sebaliknya pemimpin membangun kepercayaan
5. Seorang manajer memandang hal-hal yang detail, sebaliknya pemimpin memandang hal-hal yang universal ataupun menyeluruh
6. Seseorang manajer melaksanakan seluruh sesuatunya dengan benar, sebaliknya pemimpin memilah apa yang semestinya dilakukan

Dengan kekuasaan, pemimpin dapat mempengaruhi sikap para bawahannya. Hersey, Blanchard serta Natemeyer (Thoha, 2010) menerangkan jika seorang pemimpin sepatutnya tidak hanya menilai perilakunya sendiri guna mempengaruhi orang lain, namun pula wajib mengerti posisi mereka serta bagaimana teknik memakai kekuasaan untuk mempengaruhi orang lain sehingga menciptakan kepemimpinan yang efektif.

Kekuasaan (*power*) kerap kali diartikan sebagai pengaruh (*influence*) ataupun otoritas (*authority*). Seseorang mempunyai kekuasaan dikatakan sebagai seseorang yang mempengaruhi ataupun seorang memiliki otoritas atau wewenang

guna menerapkan sesuatu. Pengertian kekuasaan seperti yang dikemukakan oleh Walter Nord (Thoha, 2010) yakni keahlian guna mempengaruhi aliran, energi, serta dana yang tersaji guna suatu tujuan yang berbeda secara jelas dengan tujuan yang lain. Definisi kekuasaan juga banyak dikemukakan oleh para pakar yang lain seperti Bierstedt yang mengemukakan kekuasaan merupakan keahlian guna memanfaatkan kekuatan, Roger mengemukakan kekuasaan merupakan suatu kemampuan dari suatu pengaruh. Menurut Siagian (2008), terdapat 5 jenis *style* kepemimpinan yang bisa digunakan seorang pemimpin, yakni:

- Tipe Otokratik
- Tipe Paternalistik
- Tipe Kharismatik
- Tipe Laissez- faire
- Tipe Demokratik

Berikut merupakan hasil data wawancara yang sudah di oleh yang dilakukan oleh penulis terhadap *Manajer Project* Telkom Regional 3 Jawa Barat:

Tabel 1  
 Hasil data wawancara Manajer *Project* Telkom Regional 3 Jawa Barat

No	Action Karakteristik Pemimpin	Rating										Bobot x Rating	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	Tipe Paternalistik : Selalu Menganggap bawahan belum dewasa			v									0.33
2	Tipe Laissez Faire : Menyerahkan keputusan kepada keinginan kelompok serta bertanggung jawab atas pekerjaan bawahannya tsb								v				1.44
3	Tipe Kharismatik : Kemampuan menggunakan keistimewaan atau kelebihan sifat kepribadian dalam mempengaruhi pikiran								v				1.44
4	Tipe Otokratis : Memiliki kendali penuh atas kebijakan dan prosedur									v			1.71
5	Tipe Demokratik : pemimpin selalu bersedia menerima dan menghargai saran, pendapat, dan nasehat dari masyarakat melalui forum musyawarah untuk mencapai kata sepakat								v				1.52

Bersumber pada tabel 1 di atas maka seluruh jenis dari kepemimpinan terdapat 5 tipe, yang terdiri dari tipe Paternalistik, Tipe Otokratis, Tipe

Kharismatik, Tipe *Laissez Faire* serta Tipe Demokratis. Pada Dunia *Project Management* diperlukan ketegasan serta kelugasan dalam suatu kebijakan ataupun prosedur sebab menyangkut resiko yang sangat besar bila perhitungan tidak sesuai. Diperlukan ketelitian dalam menanggulangi suatu *project*.

1. Tipe Paternalistik: tipe kepemimpinan yang bersifat kebapakan. Kepemimpinan kebapakan merupakan pemimpin yang bertabiat serta berperan dalam melaksanakan guna kepemimpinannya sebagai seorang ayah terhadap anak-anaknya. Pemimpin bertindak selaku ayah, sebab itu ia menyayangi orang-orangnya dan menghormatinya. Dengan kepemimpinan ini jika *manager project* memberi *rating* 3 dengan skor bobot serta *rating* 0, 33. Di karenakan diperlukan ketegasan dalam dunia *project*.
2. Tipe *Laissez Faire*: pemimpin bakal menyerahkan keputusan kepada keinginan kelompok dan bertanggung jawab atas penerapan pekerjaan tersebut kepada bawahan. Jenis Kepemimpinan ini *Manager Project* Telkom Regional 3 Jawa Barat memberi *rating* 8 dengan skor bobot serta *rating* 1, 44. Jika beliau senantiasa menyerahkan keputusan kepada kelompok ataupun bawahannya tetapi dia senantiasa bertanggung jawab atas keseluruhan kinerja bawahannya.
3. Tipe *Kharismatic*: kemahiran memakai keistimewaan ataupun kelebihan sifat kepribadian dalam mempengaruhi pikiran, perasaan serta tingkah laku orang lain, sehingga dalam suasana batin mengagumi serta mengagungkan pemimpin bersedia berbuat sesuatu yang dikehendaki oleh pemimpin. Jenis Kepemimpinan dari *Kharismatic* ini diberi *Rating* Oleh *Manager Project* Telkom Regional 3 Jawa Barat dengan memberi *Rating* yang lumayan besar ialah 8 dengan skor *rating* serta Bobot sebesar 1, 44. Mengidentifikasi jika beliau memiliki Keistimewaan dalam sifat kepribadian yang dapat mempengaruhi pikiran, perasaan serta tingkah laku orang lain.
4. Tipe Otokratis: *style* kepemimpinan di mana seorang pemimpin mempunyai kendali penuh guna menentukan kebijakan serta prosedur,

memutuskan tujuan apa yang ingin dicapai, serta mengarahkan dan mengawasi seluruh aktivitas organisasi, tanpa partisipasi dari bawahan. Pemimpin pada jenis ini bagi *Manager Project* Telkom Regional 3 Jawa Barat dengan *rating* yang sangat besar ialah 9 dengan skor *rating* serta bobot sebesar 1, 71. Jika beliau menerangkan bahwa didalam dunia *project* otokratis sangat sesuai karena pemimpin mempunyai kendali penuh dalam memastikan sesuatu kebijakan serta prosedur.

5. Tipe Demokratis: jenis kepemimpinan dimana pemimpin senantiasa bersedia menerima serta menghargai masukan masukan, pendapat, serta nasehat dari publik melalui forum musyawarah guna menggapai kata sepakat. Jenis Kepemimpinan dari Demokratis ini diberi *Rating* Oleh *Manager Project* Telkom Regional 3 Jawa Barat dengan berikan *Rating* yang lumayan dengan *rating* 7 dengan skor *rating* serta bobot 1, 52. Disebabkan jika ia lumayan senantiasa untuk menerima serta menghargai saran-saran, komentar serta nasehat dari anggota ataupun *staff* yang lain.

#### IV. Kesimpulan

Dalam melaksanakan prosesnya, kepemimpinan itu seragam dengan manajemen dalam seluruh hal. Tetapi di sisi lain terdapat juga perbedaan dengan manajemen. Dalam hal serupa, proses kepemimpinan mencakup kerja sama dengan orang lain, begitu juga dengan manajemen. Tidak hanya itu, kepemimpinan peduli akan pencapaian tujuan yang efisien, demikian pula dengan manajemen. Umumnya banyak fungsi manajemen yakni kegiatan yang konsisten dengan definisi kepemimpinan. Bahwa hasil kepemimpinan yang ideal menurut analisis:

1. Tipe Otokratis: *style* kepemimpinan di mana seorang pemimpin mempunyai kendali penuh guna memastikan kebijakan serta prosedur, memutuskan tujuan apa yang ingin dicapai, serta mengarahkan dan mengawasi seluruh aktivitas organisasi, tanpa partisipasi dari bawahan. Pemimpin pada jenis ini menurut *Manager Project* Telkom Regional 3 Jawa Barat dengan *rating* yang sangat besar ialah 9 dengan skor

*rating* serta bobot sebesar 1, 71. Jika beliau menyatakan jika didalam dunia *project* otokratis sangat sesuai karna pemimpin mempunyai kendali penuh dalam memastikan suatu kebijakan serta prosedur.

2. Tipe *Kharismatic*: kemahiran memanfaatkan keistimewaan ataupun kelebihan sifat kepribadian dalam mempengaruhi pikiran, perasaan serta tingkah laku orang lain, sehingga dalam suasana batin mengagumi serta mengagungkan pemimpin bersedia berbuat sesuatu yang dikehendaki oleh pemimpin. Jenis Kepemimpinan dari *Kharismatic* ini diberi *Rating* Oleh *manager Project* Telkom Regional 3 Jawa Barat dengan memberi *Rating* yang lumayan besar ialah 8 dengan skor *rating* serta Bobot sebesar 1, 44. Mengidentifikasi jika beliau memiliki Keistimewaan dalam sifat kepribadian yang dapat mempengaruhi pikiran, perasaan serta tingkah laku orang lain.

#### Daftar Pustaka

- Daft, R. L. (1989). *Organization Theory and Design*, 2nd edn., St. Paul, MN.
- Kokkola, R., Andersson, Å., Mullins, G., Östberg, T., Treutiger, C. J., Arnold, B., ... & Harris, H. E. (2005). *RAGE is the major receptor for the proinflammatory activity of HMGB1 in rodent macrophages. Scandinavian journal of immunology*, 61(1), 1-9.
- Mulyono, H. (2018). Kepemimpinan (*Leadership*) Berbasis Karakter Dalam Peningkatan Kualitas Pengelolaan Perguruan Tinggi. *Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora*, 3(1), 290-297.
- Mullins, L. J. 2005. *Management and Organisational Behaviour*. England: Pearson Education Limited.
- Pearce, J. A., & Robbins, D. K. (1994). *Retrenchment remains the foundation of business turnaround. Strategic Management Journal*, 15(5), 407-417.
- Robbins, S. P. 2003. *Organizational Behaviour*. Diterjemahkan oleh PT Indeks Kelompok Gramedia Dengan Judul Perilaku Organisasi. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Sulaksana, J. (2002). Peranan Pemimpin Informal dalam Keberlanjutan Kelompok (Kasus: Gapoktan Ternak Domba Mekar Jaya, Desa Kadipaten, Kecamatan Kadipaten, Kabupaten Majalengka, Propinsi Jawa Barat).
- Siagian, S. P. (2008). Manajemen sumber daya manusia.
- Thoha, M. 2010. Kepemimpinan dalam Manajemen. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yudiatmaja, F. (2013). Kepemimpinan: Konsep, Teori Dan Karakternya. *Media Komunikasi FPIPS*, 12(2)