

Konsep Kepemimpinan

Makalah Ini Disusun Untuk Memenuhi Tugas Mata Kuliah Kepemimpinan



Kelompok 1:

Suci Ayu Andika	135030200111071
Tri Gandarum Winastuti	135030200111082
Maudy Ludmilla	135030207111041
Devina Rahdita	135030201111115

Ilmu Administrasi Bisnis

Fakultas Ilmu Administrasi

Universitas Brawijaya

September 2015

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Jika berbicara tentang kepemimpinan, pertanyaan yang muncul pada umumnya adalah “apa yang membuat seorang pemimpin menjadi efektif?” Kemungkinan akan dijawab bahwa pemimpin yang efektif karena memiliki bakat atau kualitas tertentu yang diharapkan, misalnya kharisma, visioner, daya persuasi, dan intesitas. Kendati demikian, ratusan hasil peneliti tentang kepemimpinan dan kepemimpinan gagal membuktikan bahwa setiap bakat atau kualitas secara konsisten nberhubungan dengan kepemimpinan yang efektif. Hasil-hasil penelitian tersebut belum banyak memberikan pengetahuan tentang apa yang diperlukan untuk menjadi pemimpin yang efektif dan apa yang dilakukan oleh pemimpin yang efektif.

Para pemimpin memainkan peranan yang sangat penting dalam membantu kelompok, organisasi, dan masyarakat dalam mencapai tujuan. Kemampuan kepemimpinan dan keterampilan dalam mengarahkan merupakan faktor penting dalam efektivitas manajer. Banyak organisasi yang tampaknya akan bangkrut seakan mendapatkan tenaga baru ketika direkturnya diganti. Jika dapat mengenali kualitas yang berkaitan dengan kepemimpinan, maka kemampuan untuk memilih pemimpin yang efektif bertambah.

1.2 Rumusan Masalah

- Apa definisi kepemimpinan dan pemimpin dalam konteks organisasi?
- Apa perbedaan *leader* dengan manajer?
- Apa saja fungsi pemimpin?
- Bagaimana membangun visi dan intuisi pemimpin?

1.3 Tujuan Penulisan

- Memahami definisi kepemimpinan dan pemimpin dalam konteks organisasi.
- Memahami perbedaan *leader* dengan manajer.
- Memahami fungsi pemimpin.
- Menjelaskan dengan benar membangun visi dan intuisi pemimpin.

BAB II

PEMBAHASAN

2.1 Definisi Kepemimpinan dan Pemimpin dalam Konteks Organisasi

Stogdill (1974), dalam surveynya mengenai teori dan riset kepemimpinan, telah menunjukkan bahwa “ada banyak definisi yang berlainan tentang kepemimpinan hampir sebanyak orang yang berusaha mendefinisikan konsep tersebut”. Robbins dan Coulter (1999) mendefinisikan pemimpin adalah orang yang mampu mempengaruhi orang lain dan memiliki wewenang manajerial. Oleh karena itu, kepemimpinan oleh mereka didefinisikan sebagai kemampuan mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan tertentu. Siagian (1985) mengatakan bahwa seorang pemimpin adalah orang yang memiliki bawahan. Sukses atau tidaknya suatu organisasi mencapai tujuan yang telah ditentukan tergantung atas cara-cara memimpin yang dipraktekkan oleh orang-orang “atasan” itu. Sebaliknya, sukses tidaknya seorang pemimpin melaksanakan tugas kepemimpinannya, tidak terutama ditentukan oleh tingkat keterampilan teknis (*technical skills*) yang dimilikinya, akan tetapi lebih banyak ditentukan oleh keahliannya menggerakkan orang lain untuk bekerja dengan baik (*managerial skills*). Sementara itu Stoner (1992) mendefinisikan kepemimpinan manajerial sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi kegiatan yang berhubungan dengan tugas anggota kelompok.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut, kepemimpinan menunjukkan beberapa hal:

1. Kepemimpinan melibatkan orang lain, dalam hal ini adalah bawahan atau pengikut. Ketersediaan bawahan atau pengikut menerima pengarahan dari pemimpin, berarti para anggota kelompok telah membantu menentukan status pemimpin dan memungkinkan proses kepemimpinan. Tanpa bawahan semua kualitas kepemimpinan tidak ada artinya.
2. Kepemimpinan melibatkan distribusi yang tidak merata dari kekuasaan di antara pemimpin dan anggota kelompok. Pemimpin mempunyai wewenang untuk mengarahkan beberapa dari kegiatan anggota kelompok, yang tidak dapat secara serupa mengarahkan kegiatan pemimpin. Namun demikian, anggota kelompok tetap akan mempengaruhi kegiatan itu dalam beberapa cara.
3. Selain secara sah, dapat mengarahkan bawahan atau pengikut mereka, pemimpin juga dapat mempunyai pengaruh. Dengan kata lain, pemimpin tidak hanya dapat mengatakan kepada bawahan mereka apa yang harus dikerjakan tetapi juga dapat mempengaruhi bagaimana bawahan melaksanakan perintah pemimpin.

Mengingat betapa besar dan berat tugas seorang pemimpin, maka seorang pemimpin harus memiliki ciri-ciri sebagaimana disampaikan Siagian (1985):

1. Memiliki kondisi fisik yang sehat sesuai dengan tugasnya. Tugas yang berbeda menuntut ciri fisik yang berbeda pula. Misalnya pemimpin yang berkacamata tidak diperkenankan bagi pemimpin di pesawat terbang.
2. Berpengetahuan luas. Pengetahuan yang luas tidak selalu berpendidikan tinggi. Banyak pemimpin yang pendidikannya tinggi tetapi pengetahuannya masih terbatas pada bidangnya saja. Sebaliknya, juga ada pemimpin yang pendidikannya tidak tinggi tetapi pengetahuannya luas karena pengalamannya.
3. Mempunyai keyakinan bahwa organisasi akan berhasil mencapai tujuan yang telah ditentukan melalui dan berkat kepemimpinannya. Kepercayaan pada diri sendiri merupakan modal yang sangat besar dan penting artinya bagi seorang pemimpin. Tanpa itu dalam segala tindakannya akan terlihat ragu.
4. Mengetahui dengan jelas sifat hakiki dan kompleksitas dari pada tujuan yang hendak dicapai. Pada umumnya, semakin besar suatu organisasi semakin rumit pula sifat dan ruang lingkup tujuan yang hendak dicapai dan semakin kompleks pula kegiatan-kegiatan yang harus dilaksanakan untuk mencapai tujuan itu.
5. Memiliki stamina dan antusiasme yang besar. Pekerjaan seorang pemimpin pada dasarnya memerlukan waktu yang lebih dari ketika dia datang ke tempat kerja hingga pulang dari tempat kerja. Frustrasi yang dihadapi seorang pemimpin jauh lebih besar dibanding dengan anggota kelompoknya. Oleh karena itu, stamina kerja bagi seorang pemimpin sangatlah penting.
6. Gemar dan cepat mengambil keputusan. Karena tugas terpenting dari seorang pemimpin adalah untuk mengambil keputusan tentang apa yang harus dilaksanakan oleh orang lain, maka ia harus memiliki keberanian mengambil keputusan dengan cepat, terutama dalam keadaan darurat yang tidak dapat menunggu. Penundaan pengambilan keputusan pada hakekatnya merupakan suatu kelemahan yang tidak boleh dimiliki oleh seorang pemimpin yang baik.
7. Obyektif, dalam arti bahwa pemimpin harus dapat menguasai emosi dan lebih banyak mempergunakan rasio. Seorang pemimpin yang emosional akan kehilangan obyektivitasnya karena tindakannya tidak didasarkan lagi pada akar sehat, akan tetapi lebih sering didasarkan atas pertimbangan "*personal likes and*

dislikes”, baik terhadap seseorang maupun terhadap penggunaan alat-alat yang diperlukan.

8. Adil dalam memperlakukan bawahan. Dalam hal ini pemimpin dituntut memperlakukan bawahan atas dasar kapasitas kerja bawahan itu, terlepas dari pandangan-pandangan kedaerahan, kesukuan, kepertaian, ikatan keluarga, dan sebagainya. Adil di sini juga termasuk kesanggupan untuk mengenal mengkompensasikan pelaksanaan tugas yang baik oleh bawahan dan kemampuan memberikan koreksi dan bimbingan kepada bawahan yang kurang cakap.
9. Menguasai prinsip-prinsip *human relations*. *Human relations* sesungguhnya merupakan inti dari kepemimpinan, oleh karena itu seorang pemimpin harus memusatkan perhatian, tindakan dan kebijaksanaanya, kepada pembinaan *teamwork* yang intim dan harmonis.
10. Menguasai teknik-teknik berkomunikasi. Berkomunikasi dengan pihak lain baik tertulis maupun lisan sangat penting karena melalui saluran-saluran komunikasi lah intruksi, nasehat, saran, ide, berita, informasi, dan bimbingan disampaikan. Termasuk juga di sini berarti harus menguasai bahasa-bahasa yang biasa dipergunakan dalam organisasi.
11. Dapat dan mampu bertindak sebagai penasehat, guru dan kepala terhadap bawahannya tergantung atas situasi dan masalah yang dihadapi. Dalam hubungan ini harus diperhatikan pula sifat-sifat bawahan yang dihadapi.
12. Mempunyai gambaran yang menyeluruh tentang semua aspek kegiatan organisasi. Seorang pemimpin yang baik tidak boleh menganakemaskan sesuatu bagian di dalam organisasi dan menganaktirikan yang lain. Hal ini berarti pemimpin harus *generalist*.

2.2 Manajer Versus Pemimpin

Menurut **Robert Tanenbaum**, manajer adalah seseorang yang mengarahkan orang lain dan bertanggungjawab atas pekerjaan tersebut. Sedangkan, pemimpin adalah mereka yang menggunakan wewenang formal untuk mengorganisasi, mengarahkan dan mengontrol para bawahan yang bertanggungjawab, supaya semua bagian pekerjaan dikoordinasi untuk mencapai tujuan perusahaan.

Apa perbedaan antara manajer dengan pemimpin? Bukankah manajer juga berperan sebagai pemimpin dalam suatu tim? Peran manajer sebenarnya hanya mengatur segala

sesuatu yang diperlukan agar dapat berjalan sesuai rencana. Namun jika Manajer itu juga terjun langsung memimpin timnya untuk melakukan sebuah perubahan, maka dia juga dapat dikatakan sebagai pemimpin. Ini dia 10 perbedaan signifikan antara manajer dan pemimpin:

- **Inti**
Manajer akan selalu berusaha untuk menjaga segala sesuatunya agar tetap stabil, sementara pemimpin akan selalu berusaha untuk membuat perubahan.
- **Aturan**
Manajer lebih suka membuat aturan, sementara pemimpin lebih suka menghancurkan aturan demi mencapai tujuan.
- **Pendekatan**
Manajer membuat sesuatu rencana hingga sangat rinci, sementara pemimpin membuat arahan.
- **Budaya**
Manajer terbiasa dalam hal eksekusi, sementara pemimpin terbiasa dalam hal pembentukan suatu rencana.
- **Konflik**
Manajer selalu berupaya untuk menjauhi masalah, sementara pemimpin malah menggunakan masalah tersebut untuk mencapai tujuannya.
- **Arah**
Manajer lebih suka memilih untuk mengikuti jalur yang sudah ada, sementara pemimpin membuat jalan baru.
- **Kredit**
Manajer akan mengambil kredit, sementara pemimpin memberikan kredit
- **Keputusan**
Manajer membuat keputusan, sementara pemimpin memfasilitasi suatu diskusi hingga suatu keputusan diambil.
- **Visi**
Manajer hanya menceritakan visi perusahaan, sementara pemimpin menjual visi perusahaan.
- **Gaya**
Manajer cenderung melakukan kegiatan-kegiatan yang berbau transaksi untuk mencapai tujuannya, sementara pemimpin selalu melakukan kegiatan-kegiatan yang mendorong terjadinya perubahan ke arah yang lebih baik.

2.3 Fungsi-Fungsi Pemimpin

Fungsi serta peranan pemimpin dalam organisasi perusahaan kerap kali spesifikasinya berbeda dengan bidang kerja atau organisasi lain (misalnya organisasi lembaga pendidikan atau rumah sakit yang bergerak bukan untuk mencari keuntungan). Perbedaan ini disebabkan oleh beberapa macam hal, antara lain adalah macam organisasi, situasi sosial dalam organisasi, dan jumlah anggota kelompok (Ghiselli and Brown, 1955).

Pendekatan perilaku membahas orientasi atau identifikasi pemimpin. Aspek pertama pendekatan perilaku kepemimpinan menekankan pada fungsi-fungsi yang dilakukan pemimpin dalam kelompoknya agar kelompoknya dapat berjalan dengan efektif, seseorang harus melaksanakan dua fungsi utama:

1. Fungsi yang berhubungan dengan tugas (*task related*) atau pemecahan masalah.
2. Fungsi-fungsi pemeliharaan kelompok (*group maintenance*) atau sosial.

Fungsi pertama menyangkut pemberian cara penyelesaian, informasi, dan pendapat. Fungsi kedua mencakup segala sesuatu yang dapat membantu kelompok berjalan lebih lancar—persetujuan dengan kelompok lain, penegakan pendapat, dan sebagainya.

Stoner mengatakan bahwa fungsi kepemimpinan adalah agar seseorang beroperasi secara efektif, kelompok memerlukan seseorang untuk melakukan dua hal fungsi utama: (1) berhubungan dengan tugas atau pemecahan masalah, dan (2) memelihara kelompok atau sosial.

Hicks dan Gullet, membagi delapan fungsi kepemimpinan yaitu:

1. Pemimpin sebagai penengah
2. Pemimpin sebagai penganjur
3. Pemimpin sebagai pemenuhan tujuan
4. Pemimpin sebagai katalisator
5. Pemimpin sebagai pemberi jaminan
6. Pemimpin sebagai yang mewakili
7. Pemimpin sebagai pembangkit semangat
8. Pemimpin sebagai sebagai pemuji

Fungsi kepemimpinan menurut Siagian, yaitu:

1. Pemimpin sebagai penentu arah, yaitu setiap birokrasi, baik di bidang kenegaraan, keniagaan, politik, sosial, dan birokrasi kemasyarakatan lainnya, diciptakan atau dibentuk sebagai wahana untuk mencapai tujuan tertentu, baik sifatnya jangka panjang, jangka pendek yang tidak mungkin tercapai apabila tidak diusahakan dicapai oleh anggotanya yang bertindak sendiri-sendiri, tanpa ditentukan arah oleh pimpinan.
2. Pimpinan sebagai wakil dan juru bicara birokrasi, yaitu dalam rangka pencapaian tujuan, tidak ada birokrasi yang bergerak dalam suasana terisolasi. Artinya, tidak ada birokrasi yang akan mampu mencapai tujuannya tanpa memelihara hubungan yang baik dengan berbagai pihak di luar birokrasi itu sendiri, yaitu *stakeholder*.
3. Pemimpin sebagai komunikator, yaitu pemeliharaan baik ke luar maupun ke dalam dilaksanakan dalam proses komunikasi, baik lisan maupun tulisan.
4. Pemimpin sebagai mediator, sebagai penengah dalam suatu konflik yang mungkin terjadi di dalam birokrasi itu sendiri.
5. Pemimpin sebagai integrator, yaitu merupakan kenyataan kehidupan birokrasi bahwa timbulnya kecenderungan berpikir dan bertindak berkotak-kotak dikalangan para anggota birokrasi dapat diakibatkan oleh sikap positif maupun sikap negatif.

Selain fungsi-fungsi tersebut di atas maka fungsi lain kepemimpinan birokrasi dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Fungsi perintah, yaitu fungsi kepemimpinan yang bersifat satu arah kepada yang dipimpinnya.
2. Fungsi konsultatif, yaitu fungsi kepemimpinan yang bersifat dua arah kepada yang dipimpinnya meskipun pelaksanaannya sangat tergantung pada pihak yang memimpin.
3. Fungsi partisipatif, yaitu fungsi kepemimpinan yang bersifat dua arah kepada yang dipimpinnya, tetapi juga berwujud pelaksanaan hubungan manusia yang efektif antara pemimpin dan yang dipimpin. Dalam hal ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya baik dalam keikutsertaan dalam mengambil keputusan maupun dalam melaksanakan keputusan.
4. Fungsi delegasi, yaitu fungsi pemimpin untuk mendelegasikan wewenang untuk membuat, menetapkan, dan atau melaksanakan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan pimpinan.

Dengan adanya kenyataan bahwa fungsi dan peran seorang pemimpin yang demikian kompleks, maka tidaklah dapat dipungkiri bahwa untuk menjadi seorang pemimpin perlu memiliki syarat-syarat tertentu yang cukup banyak agar seseorang yang akan menduduki jabatan pemimpin dapat melaksanakan fungsi, tugas dan peranannya secara efektif.

Efektifitas seorang pemimpin banyak kemungkinan didukung dengan adanya persyaratan yang lebih tinggi dari rata-rata bawahannya, antara lain: (1) memiliki kecerdasan yang cukup tinggi, (2) memiliki kemampuan berbicara, (3) memiliki kepercayaan diri, (4) memiliki inisiatif, (5) memiliki motivasi berprestasi, dan (6) memiliki ambisi (Wexley dan Yukl, 1977).

2.4 Membangun Visi dan Intuisi Pemimpin

Visi merupakan sebuah impian yang ingin diwujudkan yang mencerminkan ambisi, daya tarik besar, hasrat, semangat dan keadaan atau perwujudan ideal di masa depan. Visi ini akan menjadikan pedoman bagi setiap karyawan untuk bertindak dan mengambil keputusan sehingga mengarahkan organisasi pada perubahan yang ideal di masa depan.

Visi mengandung tantangan yang besar yang harus dihadapi oleh organisasi, dan dianggap sebagai bintang petunjuk (guiding star) yang mengarahkan langkah setiap orang untuk mewujudkannya. Tanpa adanya visi yang jelas maka organisasi tersebut akan bergerak dengan setengah-setengah atau ragu-ragudan mudah terombang-ambing oleh tekanan eksternal. Akibatnya, setiap orang di dalam organisasi akan kehilangan komitmen dan lebih banyak bergerak untuk mencapai tujuan-tujuan yang sepele. Selain itu, organisasi akan berjalan dengan lambat dan tidak akan pernah menghasilkan perubahan yang signifikan dan berharga.

Seorang pemimpin merupakan seseorang yang mampu mempengaruhi dan mempunyai visi yang jelas. Serta dalam mengelola organisasi dengan cara yang manusiawi dan berkompeten. Dengan demikian diperlukan seorang pemimpin yang membangun visi dan intuisinya dengan baik. Visi penting untuk seorang pemimpin. Visi memiliki peran dalam melukiskan saran, memicu serta membakar semangat dan mendorong untuk maju, serta berusaha mencapai tujuan-tujuannya.

Visi timbul dalam diri seorang pemimpin dari pengalaman atau sejarah masa lalu, merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari seorang pemimpin. Selain itu, dengan visi seorang pemimpin dapat memberikan petunjuk mengenai kemana orang-orang yang

dipimpinnya harus melangkah. Dengan demikian, semua tindakan yang dilakukan anggota-anggota organisasi haruslah merupakan cerminan atau turunan dari visi tersebut.

Terdapat berbagai pandangan tentang intuisi, yaitu intuisi sebagai suatu pengetahuan, sebagai pendekatan untuk merespon suatu fenomena, dan sebagai suatu proses berfikir. Taylor and Francis Group 2010, mendefinisikan intuisi sebagai suatu proses berfikir. Group tersebut menyatakan bahwa input dan proses dikelola dengan menggunakan pengetahuan yang diperoleh dari proses pembelajaran yang lama dan telah diakumulasikan dalam memori. Pengelolaan input tersebut merupakan proses otomatis dengan tanpa menggunakan pikiran sadar. Dari input dan proses tersebut diperoleh output berupa perasaan (feeling) sebagai dasar untuk mengembangkan intuisi. Intuisi juga dapat didefinisikan sebagai perasaan untuk mengenali sesuatu dengan tanpa penjelasan, tetapi intuisi bukan sesuatu yang misterius. Inilah yang membuat intuisi menjadi menarik untuk dipelajari. Berdasarkan pengertian di atas, maka intuisi dibentuk dari proses yang panjang, otomatis, tidak menggunakan pikiran sadar, dan tidak dapat dijelaskan asal usulnya. Intuisi dikembangkan dari pengetahuan yang telah lama diperoleh dan diakumulasikan di dalam memori.

Intuisi umumnya akan berkaitan dengan "kata hati". Dalam berbagai sudut pandang, intuisi kerap kali disetarakan dengan "indra keenam". Bagi seorang pemimpin, intuisi ini sangatlah dibutuhkan. Dalam kondisi tertentu, khususnya ketika seorang pemimpin harus menentukan sikap di tengah-tengah kondisi yang tidak kondusif. Intuisi pemimpin, biasanya akan muncul manakala terjadi hal-hal yang kritis dan membutuhkan penanganan yang segera dari seorang pemimpin. Berbekal kecerdasan intelektual dan pengalaman empirik yang dialaminya, seorang pemimpin tentu akan memiliki naluri dalam membaca isyarat-isyarat jaman yang tengah bergulir.

Para pemimpin melihat segala sesuatu dengan cara yang berbeda dari orang lain. Mereka mengevaluasi segala sesuatu berdasarkan intuisi kepemimpinan. Mereka memiliki intuisi kepemimpinan yang mengarahkan segala sesuatu yang mereka kerjakan. Itu merupakan bagian yang tak terpisahkan dari diri mereka.

Orang-orang yang dilahirkan dengan kemampuan kepemimpinan alami khususnya akan menjadi pemimpin yang kuat di dalam menerapkan intuisi kepemimpinan. Yang lainnya harus bekerja keras untuk mengembangkan dan mengasah intuisi kepemimpinannya.

Menanggapi intuisi kepemimpinan sebagai kemampuan seseorang untuk membaca apa yang sedang terjadi, ia bisa membaca keadaan tepat lewat intuisinya. Pemimpin yang baik intuisinya dapat merasakan apa yang sedang terjadi di antara orang-orangnya dan saat itu juga dapat merasakan apa yang menjadi pengharapan mereka, ketakutan mereka, serta keprihatinan mereka.

Maka dari itu diperlukannya membangun visi dan intuisi seorang pemimpin. Karena visi adalah tujuan jelas dari seorang pemimpin dan intuisi adalah hal yang harus ada dalam seorang pemimpin. Pemimpin, visi, dan intuisi adalah 3 hal yang berkaitan untuk kemajuan suatu organisasi.

Berikut cara mengembangkan visi dan intuisi pemimpin:

1. Menciptakan hubungan saat ini menuju masa depan.
2. Memunculkan motivasi dan semangat menuju masa depan 1.
3. Menetapkan standart kualitas di dalam organisasi.
4. Menyediakan makna kerja bagi orang-orang.
5. Mencari pengalaman sebanyak-banyaknya dibidang yang ingin ditekuni untuk menjadi pemimpin yang intuitif.
6. Pertajam pendengaran dan naluri.
7. Konsentrasi pada tugas agar lebih waspada pada intuisi dengan menyingkirkan gangguan-gangguan sebelum mengambil keputusan.
8. Mencatat akurasi dari keputusan intuitif yang diyakini.
9. Melihat setiap tindakan-tindakan yang dilakukan oleh anggota.
10. Pemikiran sistem berusaha memahami bagaimana perubahan pada satu bagian sistem akan menimbulkan perubahan dibagian lain.
11. Kreatif dalam berpikir

BAB III

PENUTUP

3.1 Kesimpulan

Kata pemimpin, kepemimpinan serta kekuasaan memiliki keterikatan yang tidak dapat dipisahkan. Sebab untuk menjadi seorang pemimpin bukan hanya berdasarkan suka satu sama lainnya, tetapi banyak faktor. Pemimpin yang berhasil hendaknya memiliki beberapa kriteria yang tergantung pada sudut pandang atau pendekatan yang digunakan, apakah itu kepribadiannya, keterampilan, bakat, sifat-sifatnya, atau kewenangannya yang dimiliki yang mana nantinya sangat berpengaruh terhadap teori maupun gaya kepemimpinan yang akan diterapkan.

Rahasia utama kepemimpinan adalah kekuatan terbesar seorang pemimpin bukan dari kekuasaannya, bukan kecerdasannya, tapi dari kekuatan pribadinya. Seorang pemimpin sejati selalu bekerja keras memperbaiki dirinya sebelum sibuk memperbaiki orang lain.

Pemimpin bukan sekedar gelar atau jabatan yang diberikan dari luar melainkan sesuatu yang tumbuh dan berkembang dari proses internal (*leadership from the inside out*).

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moh, Drs. S.U. 1986. *Kepemimpinan Efektif dalam Perusahaan Edidi Kedua*. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta
- Moelyono, Djokosantoso, Dr. 2003. *Beyond Leadership Konsep Kepemimpinan*. Jakarta: Gramedia
- Setyowati, Dra. M.si. 2013. *Organisasi dan Kepemimpinan Modern*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- <http://herususilofia.lecture.ub.ac.id/files/2014/10/KONSEP-KEPEMIMPINAN.pdf>
- <http://www.bppk.kemenkeu.go.id/publikasi/artikel/418-artikel-soft-competency/10944-pengambilan-keputusan-rasional-vs-intuitif>