



Jurus sukses belajar memimpin

ada hati ada cinta







Jurus sukses belajar memimpin

ada hati ada cinta





Jurus Sukses Belajar Memimpin ada hati ada cita

Jika ada kesamaan nama, peristiwa, tokoh hanya kebetulan belaka

Penulis : M.Junaidi,M.Pd.I
Penyunting : Alfina Hidayati
Desain Sampul & Layout : Alfina Hidayati

Diterbitkan oleh:

Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Banyuwangi

Jalan Jaksa Agung Suprpto No. 43, Penganjuran,
Kec. Banyuwangi, Kab. Banyuwangi, Prov. Jawa Timur
Tahun 2023



Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Banyuwangi
Katalog Dalam Terbitan (KDT)

M.Junaidi,M.Pd.I

Jurus Sukses Belajar Memimpin / M.Junaidi,M.Pd.I penyunting,
Alfina Hidayati –Banyuwangi: Dinas Perpustakaan dan Kearsipan
Kabupaten Banyuwangi, 2022.

ix, 58 hlm.; 23 cm.

eISBN : 978-623-88306-9-5 (PDF)

1. Kepemimpinan

I. Judul II. Alfina Hidayati

DDC' 23 : 303.34

KATA PENGANTAR

Koleksi konten lokal sangatlah penting bagi kekayaan intelektual daerah. Lahirnya tulisan tentang Banyuwangi ataupun tulisan yang dihasilkan oleh orang Banyuwangi merupakan salah satu wujud nyata kekayaan pengetahuan lokal serta menjadi bukti unggulnya Sumber Daya Manusia (SDM) di Banyuwangi. Maka dari itu karya-karya lokal harus tetap dijaga, dilestarikan dan abadikan dengan berbagai cara dan media.

Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Banyuwangi sangat mengapresiasi akan pelestarian karya lokal. Selain untuk menjaga identitas daerah, kami juga sangat mendukung pembangunan SDM yang unggul dan cerdas. Sebagai instansi pemerintah, Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Banyuwangi berupaya memfasilitasi proses penerbitan karya-karya tersebut.

Penerbitan Buku Kekhasan Lokal Banyuwangi (Pusaka Banyuwangi) merupakan inovasi dari Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Banyuwangi tahun 2022. Inovasi layanan Pusaka Banyuwangi ini akan menjadi sebuah wadah untuk penerbitan sebuah karya (buku) lokal dalam bentuk elektronik. Momen ini merupakan kelanjutan dari harapan Kabupaten Banyuwangi dalam upaya peningkatan kegiatan



literasi masyarakat. Maka dari itu, Pemerintah Kabupaten Banyuwangi melalui Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Banyuwangi yang memiliki peran sebagai pelestari khazanah budaya daerah yang akan memberikan dukungan penuh kepada masyarakat Banyuwangi dalam bentuk penerbitan buku dalam bentuk ebook gratis dari karya tulisan yang dihasilkan sebagai sumbangsih pelestarian pengetahuan lokal dalam upaya peningkatan kapasitas SDM Banyuwangi.

Dengan terbitnya sebuah buku digital kekhasan lokal Banyuwangi ini, diharapkan dapat menjadi sumber informasi pengetahuan lokal bagi seluruh masyarakat sekaligus dapat memberikan dampak peningkatan sebuah budaya literasi pada masyarakat Banyuwangi. Kami menyampaikan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah membantu dalam proses penerbitan buku digital ini.

Kepala Dinas Perpustakaan dan
Kearsipan Kabupaten Banyuwangi

Drs. ZEN KOSTOLANI, M.Si

KATA PENGANTAR
KEPALA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA
KABUPATEN BANYUWANGI

Buku dengan Judul Jurus Sukses Belajar Memimpin, Ada Hati Ada Cinta yang ditulis oleh M. Junaidi, Guru pada MTsN 11 Banyuwangi ini mengulas tentang kepemimpinan dan kiat sukses dalam membentuk Team kerja yang solid sehingga kegiatan dapat dilaksanakan dengan baik. Kepemimpinan dengan menggunakan hati sebagaimana diuraikan dalam buku ini memberikan penjabaran tentang bagaimana sikap seorang pemimpin yang bukan hanya memerintah, tetapi dapat menumbuhkan rasa memiliki dan menumbuhkan rasa tanggung jawab untuk semua komponen organisasi sesuai dengan bidangnya.

Kemampuan dalam berkomunikasi dari seorang pemimpin sangat diperlukan agar sebuah kepemimpinan secara transformasional dapat berjalan dengan sukses sesuai dengan tujuan dari kepemimpinan organisasi, sebuah pesan dari seorang pemimpin dapat ditangkap dengan baik dan tidak dijadikan sebuah beban oleh yang menerima, tetapi dianggap sebagai sebuah tanggung jawab yang dapat dilaksanakan sepenuh hati, bukan sekedar menggugurkan kewajiban dalam melaksanakan sebuah perintah.

Semoga buku ini memberikan banyak manfaat bagi penulis dan pembacanya, dengan mengingat bahwa setiap manusia pada dasarnya merupakan seorang pemimpin, yang diminta pertanggung jawaban atas kepemimpinannya, baik kepemimpinan secara formal maupun kepemimpinan secara norformal, menciptakan para pemimpin yang dicintai dengan sepenuh hati oleh orang yang dipimpinnya. Karena seorang pemimpin yang baik akan dikenang kebaikan kepemimpinannya. Semoga kita semua dikenang sebagai seorang pemimpin yang baik, Amin.

Kepala Kantor Kementerian Agama
Kabupaten Banyuwangi

Dr. H. Moh. Amak Burhanudin, S.Ag., M.Pd.I

PENGANTAR PENULIS

Segala puja dan puji kehadiran Allah SWT, Tuhan yang Maha Kuasa yang telah memberikan kami kesehatan serta berkat taufik dan hidayahnya sehingga kami dapat menyelesaikan buku jurus sekses kepemimpinan. Buku ini ditulis secara maksimal dan mendapat bantuan dari berbagai pihak, lebih khusus kepada Dr. H. Moh. Amak Buharuddin, S.Ag. M.Pd.I selaku Kepala Kemenag kab. Banyuwangi, bagi penulis beliau adalah sosok pemimpin sukses yang inspiratif. Untuk itu kami menyampaikan terimakasih kepada berbagai pihak yang telah berkontribusi dalam pembuatan buku ini.

Buku ini ditulis dengan mengambil refrensi dari beberapa pendapat tentang kepemimpinan, dengan harapan dapat menjadi bacaan yang bermanfaat bagi seluruh pembacanya. Terlepas dari segala hal tersebut, kami sadar sepenuhnya bahwa masih ada kekurangan baik dari segala saran dan kritik dari pembaca agar kami dapat memperbaiki buku ini. Akhir kata kami berharap semoga buku ini bisa memberikan manfaat, serta menjadi suatu resensi bagi pembaca.

Penulis

M. Junaidi, M.Pd.I



DAFTAR ISI

Kata Pengantar	iii
Kata Pengantar Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banyuwangi.....	v
Pengantar Penulis.....	vii
Daftar Isi.....	viii
Pendahuluan	1
Bab I Mengenal Jurus 1.....	3
a. Mendasari Kepemimpinannya Dengan Cinta.....	4
b. Mampuan Berkomunikasi Dengan Baik.....	7
c. Bersikap Tenang Dan Tidak Mudah Terpancing.....	15
d. Memperkuat Sisi Spiritual	20
e. Terus Meningkatkan Ilmu	27
Bab II Mengenal Jurus 2	39
a. Pemimpin Intelektual	39
b. Pemimpin Institusional	40
c. Pemimpin demokratis	41
d. Pemimpin Autokratis	43
e. Pemimpin yang Membujuk.....	43
f. Pememimpin Kreatif.....	44
Bab III 20 Rekomendasi Buku <i>Leadership</i>	46
a. Leadership	46
b. The Book Of Sukses Memimpin Prakoso	47
c. Start With Why.....	47
d. Find Your Why - Simon Sinek.....	48

e. Leaders Eat Last.....	49
f. Mindset-Carol S. Dweck.....	49
g. Great Leaders Have No Rules.....	50
h. Leadership Mastery.....	51
i. How To Win Friends And Influence People.....	51
j. Effective Leadership	52
k. Seni Manajemen Waktu.....	53
l. Book Of Leadership	53
m. Lancar Berbicara, Mahir Berdebat, Terampil.....	54
n. Menjadi Pemimpin Hebat.....	54
o. Berpikir Dan Bertindak Luar Biasa	55
p. Art Of War	55
q. The Pilot Way	56
r. Lead Like Soekarno.....	56
s. The 5 Am Club.....	57
t. Organisasi & Kepemimpinan Positif	58

Daftar Pustaka





Pendahuluan

Kepemimpinan atau pemimpin dalam bahasa Inggris berarti Leadership atau leader yang memiliki banyak arti misalnya pimpinan, ketua, atau komandan. Namun, dalam arti yang lebih dalam, pemimpin yang dimaksudkan diartikan sebagai seorang yang dapat memimpin sebuah organisasi atau institusi yang terlibat di dalamnya.

Kepemimpinan merupakan instrument penting dalam mendirikan sebuah organisasi baik organisasi yang terkecil, semisal di Sekolah ada Ketua kelas, Ketua Osis dan di kalangan keluarga bahkan sampai organisasi yang paling besar seperti negara. Kepemimpinan juga memiliki arti yang lebih dalam dari pada sekedar label atau jabatan yang akan diberikan kepada seseorang.

Ada unsur visi jangka panjang serta karakter di dalam sebuah kepemimpinan. Kepemimpinan banyak dibicarakan tentang tugas dan fungsi pemimpin, tujuan serta kriteria seorang pemimpin. Dalam buku ini yang berjudul "Jurus Sukses Belajar Memimpin Ada Hati Ada Cinta" berisi tentang beberapa prinsip dalam memimpin, tapi kami menggunakan istilah "jurus" sukses

seperti istilah "beladiri" dikandung maksud bahwa dalam pemimpin diperlukan keahlian dan tindakan, ada kearifan dan ketegasan.

Kami berharap buku ini di baca oleh para pelajar dan calon pemimpin lainnya serta semuanya sebagai pribadi yang tentu memiliki kapasitas sebagai pemimpin disegala sektor. Kami tidak bermaksud mengoreksi kepemimpinan yang ada, karena kami sadar bahwa manusia memiliki ketidaksempurnaan. kami sendiri memahami bahwa untuk menjadi pemimpin yang ideal diperlukan sebuah proses yang tidak mudah.

Akhirnya, semoga buku ini dapat melahirkan manfaat bagi kita semua, hadirnya pemimpin-pemimpin yang memiliki kepekaan dan cinta kasih bagi semua. Ada Hati Ada Cinta : Memimpin dengan hati akan melahirkan banyak cinta, untuk yang memimpin dan yang dipimpin.





Bab I

Mengenai Jurusan 1

Nabi Muhammad Saw bersabda : "Setiap kalian adalah pemimpin dan setiap pemimpin bertanggung jawab atas kepemimpinannya. Kepala negara adalah pemimpin dan bertanggung jawab atas rakyatnya, setiap suami adalah pemimpin terhadap keluarganya dan bertanggung jawab terhadapnya, setiap istri adalah pemimpin bagi rumah tangga suaminya dan bertanggung jawab atas kepemimpinannya. Seorang hamba atau pelayan adalah pemimpin bagi harta tuannya dan bertanggung jawab atas kepemimpinannya. Ketahuilah bahwa setiap kalian adalah pemimpin dan masing-masing bertanggung jawab atas kepemimpinannya". (HR. Bukhari dan Muslim).

Dari hadits diatas sangat jelas bahwa setiap kita memiliki tanggung jawab terhadap orang lain, artinya apapun status pekerjaan seseorang merupakan pemimpin, baik pemimpin formal dan pemimpin non formal. Seorang pemimpin berharap akan keberhasilan sesuatu yang dipimpin yakni mewujudkan visi-misi dan tujuannya. Untuk mewujudkan harapan tersebut diperlukan pengetahuan, statergi dan Jurusan Sukses.

Adapun jurus sukses belajar memimpin sebagai berikut :

a. Mendasari Kepemimpinannya dengan Cinta

Setiap seorang pemimpin sudah semestinya mendasari kepemimpinannya dengan cinta dan kasih sayang pada sesamanya. Kewajibannya adalah melayani orang-orang yang dipimpinnya. Selama memimpin pun harus disertai rasa ikhlas. Keikhlasan hatinya membuat ia lebih kuat menghadapi segala ujian. Ikhlas membuat orang tidak mengharapkan pujian, menerima kritik dan saran, dan tidak dendam dengan orang yang menunjukkan kesalahannya. Orang pun ikhlas dipimpin oleh pemimpin seperti ini. Selain didasari rasa mencintai sesama, menjadi leader adalah sarana beribadah kepada Tuhan.

Rasulullah SAW seorang figur dan sosok pemimpin yang mencintai yang dipimpin secara tulus. Hal ini diakui oleh kawan maupun oleh lawan. Seperti penulis Nasrani Michael Hart menempatkan Rasulullah SAW sebagai pemimpin yang paling berpengaruh sepanjang waktu. Kata dia, "Muhammad" bukan semata pemimpin agama, tetapi juga pemimpin duniawi". Penulis lain pun seperti Will Durant mengatakan, "Jika kita mengukur kebesaran dengan pengaruh, dia "Muhammad Saw". Seorang raksasa sejarah. Ia berjuang meningkatkan tarap ruhaniah dan moral suatu bangsa yang tenggelam sebab panas dan kegersangan gurun.

Dia berhasil lebih sempurna dari pembaharu manapun, belum pernah ada orang yang berhasil mewujudkan mimpi-mimpinya seperti dia". Thomas Carlyle juga menambahkan, "Dia datang seperti sepercik sinar dari langit, jatuh ke padang pasir yang tandus, kemudian meledakkan butir-butir debu menjadi mesiu yang membakar angkasa sejak Delhi hingga Granada" (Veithzal Rivai dan Arviyan Arifin, 2009:18).

Melihat kebesaran dari figur Rasulullah SAW, kemudian mereka mencari tahu apa gerakan yang menjadi rahasia keberhasilan dakwah dan kepemimpinan Rasulullah SAW. Ternyata, rahasianya sangat sederhana. Rasulullah SAW adalah pemimpin yang menebarkan cinta dan kasih sayang kepada rakyatnya. Hal ini dilakukan bukan demi politik pencitraan, popularitas, dan kekuasaan, tetapi dilakukan dengan penuh ketulusan dan keikhlasan demi kebaikan umatnya. Hal ini ditegaskan dalam Alquran surat At-Taubah [9] ayat 128, Allah SWT berfirman : Artinya: "Sungguh telah datang kepadamu seorang Rasul dari kaummu sendiri, berat terasa olehnya penderitaanmu, menginginkan (keimanan dan keselamatan) bagimu, amat belas kasihan lagi penyayang terhadap orang-orang mukmin".

Demi *cinta dan kasih sayang* kepada umatnya, Rasulullah SAW nyaris mengorbankan jiwa dan raganya. Misalkan, ketika Beliau datang hendak berdakwah ke suatu kampung, bukan disambut dengan tangan terbuka, malah disambut dengan lemparan batu hingga kedua kakiknya luka mengeluarkan darah. Pada waktu itu, datang Malaikat Jibril menawarkan bantuan, "Bagaimana kalau kampung itu dihancurkan dengan dihujani batu?" Jawab Rasulullah SAW, "Jangan, karena mereka kaum yang belum mengerti" (Innahum qaum laa ya'lamun). Malah selanjutnya Beliau mendoakan supaya penduduk kampung itu mendapat petunjuk dari Allah SWT (Allahumma-ahdi lahum). Kemudian dalam perang Uhud, kepala Rasulullah SAW berlumuran darah dan giginya sampai patah karena serangan musuh.

Ini terjadi karena pasukan umat Islam melalaikan tugasnya dan lebih condong pada harta ghanimah (rampasan perang). Meskipun demikian, Beliau tidak menyalahkan secara langsung dan tak memendam rasa dendam kepada para sahabat. Tapi, dengan legowo Beliau memaafkan dan menjadikan peristiwa tersebut sebagai pelajaran dan pengalaman yang berharga. Allah SWT berfirman: Artinya: "Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu maafkanlah,

mohon ampun serta bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. Apabila telah membulatkan tekad, maka bertawakkallah kepada Allah SWT. Sesungguhnya Allah menyukai orang yang bertawakkal kepada-Nya". (QS. Ali-Imran [3]:159).

Inilah diantara kunci kesuksesan kepemimpinan Rasulullah SAW dalam mengatur dan menyejahterakan umatnya. Tentu, sifat cinta dan kasih sayang kepada rakyat ini harus dicontoh oleh pemimpin yang mendapat amanah kepemimpinan supaya dapat membawa kebaikan dan kemaslahatan demi sebesar-besarnya rakyat. Memang kedua sifat ini (rauufur rahiim) merupakan sifat yang mutlak dimiliki oleh Allah SWT. Namun, manusia harus berupaya menampakkan kedua sifat ini dalam kehidupannya, sehingga tercipta kehidupan yang damai, rukun dan harmonis. tentunya kedua sifat ini harus dimiliki oleh para pemimpin sebagai suatu penjelmaan dari khalifatullah (pemimpin) di muka bumi.

b. Kemampuan Berkomunikasi dengan Baik

Kemampuan berkomunikasi dan kepemimpinan adalah satu paket yang tidak terpisahkan. Pemimpin itu sudah semestinya mahir dalam menggunakan bahasa untuk menimbulkan kesan positif kepada tim yang dipimpinnya.

Mereka mampu menyampaikan aspirasinya dengan baik sehingga mau didengar oleh orang lain. Seseorang disebut pemimpin biasanya karena seseorang tersebut memiliki kemampuan lebih, yang kemudian diangkat atau ditunjuk sebagai orang yang dipercayakan untuk mengatur orang (dalam Rivai dan Mulyadi, 2010,1). Dalam Robbins dan Coulter (2010, 146) didefinisikan bahwa pemimpin adalah seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain dan memiliki otoritas manajerial.

Dari kata pemimpin itu kemudian muncul istilah kepemimpinan, yang didefinisikan oleh Robbins dan Coulter (2010,146) sebagai apa yang dilakukan oleh pemimpin, yang menjadi proses memimpin sebuah kelompok dan mempengaruhi kelompok itu dalam mencapai tujuannya. Rauch & Behling (1984, dalam Yukl, 2005,4) menyebutkan pula bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas kelompok yang terorganisir dalam mencapai sebuah sasaran. Definisi kepemimpinan secara luas (dalam Rivai dan Mulyadi, 2010, 2) dijabarkan sebagai proses mempengaruhi serta memotivasi dalam menentukan tujuan dari sebuah organisasi, mempengaruhi dalam memperbaiki kelompok dan budayanya, dapat mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan

kerjasama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang di luar kelompok atau organisasi. Suatu Kepemimpinan diwujudkan melalui gaya kerja (operating style) atau cara bekerja sama dengan orang lain secara konsisten. Melalui bahasa yang diucapkannya dan melalui tindakan yang dilakukannya, sehingga dapat membantu orang lain untuk memperoleh hasil yang telah ditetapkan. Sehingga pada saat seorang pemimpin melakukan kombinasi antara bahasa dan tindakan yang menggambarkan suatu pola yang cukup konsisten, guna mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan, hal ini menunjukkan bahwa pemimpin tersebut sedang melakukan suatu gaya kerja yang kemudian disebut dengan gaya kepemimpinan (Pace & Faules, 2006, 276).

Dalam Rivai dan Mulyadi (2010, 42) juga dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat, dan sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika dia mencoba mempengaruhi bawahannya. Oleh karena itu, pemimpin harus dapat melakukan berbagai usaha guna mengembangkan sikap positif dari pegawainya, sehingga dapat mendukung dalam proses pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Ivancevich, Konopaske, dan Matteson (2007, 89-90) menyebutkan bahwa ada tiga

faktor yang dapat dilakukan pemimpin untuk mengubah sikap pegawainya, yaitu :

1. Komunikator: Pegawai akan lebih mungkin mengubah sikap mereka menjadi lebih positif jika mereka mempercayai, menyukai, dan mempersepsikan bahwa pimpinan memiliki berbagai kelebihan. Jika pimpinan tidak dipercaya, usahanya untuk mengubah sikap akan menjadi tidak berguna karena pegawai tidak akan meyakini atau menerima pesan pimpinannya. Menyukai pimpinan dapat menjadi penyebab perubahan sikap pegawai, karena mereka berusaha mengidentifikasi dan mengadopsi sikap serta perilaku seorang komunikator yang disukai. Selain itu, jika pegawai mempersepsikan pimpinannya sebagai seseorang yang memiliki berbagai kelebihan, akan mengarahkan pegawai menjadi lebih reseptif dalam mengubah sikap. Karena pimpinan yang hanya memiliki sedikit kelebihan, kurang dihormati oleh rekan kerja dan atasannya sehingga mengubah sikap pegawainya akan menjadi lebih sulit.
2. Pesan; Meskipun pimpinan dipercaya, disukai, dan dilihat memiliki kelebihan, pesan yang disampaikan harus jelas, dipahami dan meyakinkan. Pimpinan hendaknya dapat mengirimkan pesan verbal maupun non verbal yang persuasif dalam usaha mengubah sikap pegawainya.

Misalnya, secara verbal pimpinan mengatakan bahwa dia mendukung presiden direktur yang baru, namun secara non verbal diketahui bahwa pimpinan tidak pernah menghadiri pertemuan dengan presiden direktur yang baru, yang menunjukkan bahwa sebenarnya pimpinan tersebut tidak mendukung presiden direktur yang baru tersebut.

3. Situasi; Kemampuan pimpinan untuk mengubah sikap pegawai juga tergantung pada situasi dimana usaha tersebut dilakukan. Salah satu faktor situasional yang dapat meningkatkan suatu persuasi adalah pengalihan. Faktor situasional dapat mendukung adanya perubahan sikap pegawai, seperti menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, sehingga dapat berdampak positif pada usaha pimpinan dalam mengubah sikap pegawainya. Dari paparan tersebut terlihat bahwa komunikasi dan kepemimpinan dalam organisasi menjadi hal yang tak dapat dipisahkan dalam kehidupan berorganisasi, yang mengarah pada meningkatnya motivasi kerja para pegawainya. Pemimpin yang memiliki kompetensi dalam berkomunikasi untuk menyampaikan pesan kepada para pegawainya, sehingga dapat mengendalikan situasi yang terjadi di organisasi tentunya sangat diperlukan dalam rangka mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Oleh



karena itu, pada bagian pembahasan tulisan ini akan dipaparkan tentang berbagai penjelasan terkait dengan komunikasi, gaya kepemimpinan, dan motivasi dalam organisasi yang disampaikan oleh para ahli. Diharapkan hal ini dapat memberikan gambaran mengenai makna, bentuk serta komunikasi dan gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan oleh pemimpin dalam organisasi. Tinjauan pustaka penelitian terkait dengan gaya kepemimpinan serta komunikasi dalam organisasi telah dilakukan oleh banyak pihak. Para peneliti yang melakukan kajian tersebut berasal dari berbagai bidang keilmuan.

Dari disiplin ilmu ekonomi, misalnya seperti yang dilakukan Chairunnisah(2015). Melalui penelitian berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Internal, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, yang menggunakan analisis statistik regresi linier berganda terhadap data yang bersumber dari 35 orang, penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan, komunikasi internal, dan motivasi kerja baik secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Variabel paling dominan memengaruhi kinerja pegawai yaitu gaya kepemimpinan dan diikuti variabel motivasi kerja dan komunikasi internal. Pada bidang lain yaitu bidang ilmu kemiliteran, maka studi sejenis dilakukan oleh Wagimo



yang ditemukan berdasarkan hasil analisis uji regresi, terutama uji F (uji varians) menunjukkan bahwa hipotesis tersebut diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi bawahan.

Temuan ini konsisten dan mendukung pendapat Bass (1985), bahwa perilaku kepemimpinan transformasional dan transaksional merupakan sesuatu yang berbeda namun tidak sebagai proses mutually exclusive. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diketahui variabel yang memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan itu adalah variabel komunikasi organisasi (X2). Riset terakhir yaitu riset di bidang disiplin ilmu yang sama, yaitu disiplin ilmu ekonomi.

Riset yang dilakukan Taroreh (2014) memaparkan tentang konsep gaya kepemimpinan yang tak lepas dari unsur motivasi, yang juga memegang peran penting dalam melakukan komunikasi yang efektif. Seperti yang diungkap oleh Ivancevich, Konopaske, dan Matteson (2007, 89-90). Konsep komunikasi inilah yang memberi tanda khas pada pimpinan yang efektif.

Empat prinsip untuk meneruskan ide supaya diterima, sebagai berikut :

1. Berbicaralah dalam satu bahasa dengan orang-orang.
2. Janganlah "menjual" lebih dari satu ide dalam suatu ketika.
3. Pakai contoh-contoh yang khas untuk memberi "bumbu" pada ide-ide Saudara.
4. Jangan mempergunakan kritik saja, tetapi pakailah pula pujian-pujian.

Jika memberikan perintah, perhatikanlah beberapa faktor-faktor seperti mengapa, siapa, apa, bilamana, di mana, bagaimana (why, who, what, when, where, how). Suatu pemerintah hendaknya mencakup pernyataan yang jelas mengenai hasil yang diharapkan jika tugas itu selesai. Hal ini dapat memberikan jalan bagi pegawai untuk menetapkan, apakah pekerjaan memenuhi persyaratan atau permintaan.

Cara menyampaikan perintah itu adalah penting, dari nada, suara, mimik, banyaknya waktu yang dipergunakan. Tindak lanjut pemberian perintah tergantung dari mudah atau sukarnya tugas yang harus dilakukan dan apakah yang harus menjalankan pekerjaan itu seorang pegawai baru ataukah seorang ahli. Ada kalanya cukup hanya melihat hasil terakhir saja, akan tetapi ada kalanya setiap

langkah perlu diikuti. Dalam hal ini hendaknya dihilangkan perasaan, bahwa seseorang harus terus diawasi. Adapun beberapa kekurangan umum yang perlu diperbuat dalam memberikan perintah ialah :

1. Ragu-ragu atau berbicara terlampau cepat;
2. Memberikan perintah dengan cara untung-untungan dan tergesa-gesa dengan asumsi bahwa pegawai sudah lebih mengetahui;
3. Memandang bahwa pegawai sepatutnya memahami perintah. Jika dalam memberikan sebuah perintah hendaknya perlu diperhatikan jika ada ekspresi yang menunjukkan tanda-tanda kebingungan;
4. Pengambilan waktu yang tidak baik;
5. Ingin menunjukkan kekuasaan. Hal ini tentu mudah menimbulkan rasa segan;
6. Memberikan terlampau banyak dalam suatu ketika;
7. Memberikan perintah yang bertentangan.

c. Bersikap Tenang dan Tidak Mudah Terpancing

Sikap seorang pemimpin akan mencerminkan yang dipimpinnya. Jika pemimpin memiliki sikap tenang, tidak mudah terpancing, dan menahan emosi, maka yang seperti itu akan mudah dicontoh oleh anggotanya. Jika Anda pemimpin, bersikap tenanglah di segala situasi.

Sikap tenang dapat memudahkan saat memecahkan masalah. "Seorang Pemimpin dapat dikatakan berhasil memimpin ketika ketidakhadirannya menghasilkan sebuah hasil yang sama ketika pemimpin tersebut hadir dari organisasi yang dipimpin"(Sherly Sandberg). Untuk mencapai tahap seperti itu ada proses yang panjang yang harus dilalui. Fungsi Kepemimpinan diuji ketika terjadi suatu perubahan harus diselesaikan. Perubahan tidak mudah dilakukan pada lingkungan yang nyaman (status quo) karena reaksi yang paling normal dari manusia adalah suatu perubahan (sikap resistance).

Bentuk resistance dapat muncul dalam bentuk sikap keraguan, kebingungan, ketidakpastian, gelisah, penolakan bahkan hilangnya motivasi. Sebaliknya pada situasi yang dinamis perubahan juga dapat menimbulkan keyakinan yang mengakibatkan meningkatnya motivasi dan lain sebagainya. Perubahan emosi pada seseorang ketika mendengar suatu perubahan akan masuk pada area optimisme ketika informasi yang diterima hanya terbatas, misalnya informasi yang disampaikan hanya sebatas tujuan (what). Misalnya informasi mengenai kenaikan tunjangan kinerja. Pada awalnya pegawai akan senang dengan perubahan tersebut karena akan mendapatkan tambahan penghasilan (tujuan atau what).

Ketika dijelaskan tahapan apa saja yang harus dilakukan (how), seperti pengetatan absensi, hasil kinerja yang terukur dll, maka grafik ini akan menurun ke arah pesimisme. Dengan sejalan bertambahnya informasi atau penjelasan tentang mekanisme yang akan diterapkan akan terus menuju ke titik terendah (determination or giving up).

Ketika penjelasan tersebut sulit untuk dilakukan dan masuk ke sikap menyerah atau tidak mau adanya perubahan. Namun ketika penjelasan mengenai tujuan yang akan dicapai, dapat dicapai karena sumberdaya yang dibutuhkan sudah tersedia dan kunci untuk mencapai tujuan tersebut adalah komitmen, usaha untuk mencoba, maka tingkat perubahan emosi akan bergerak kembali kedalam area optimism dititik kenyataan yang akan membawa harapan (hopeful realism).

Dengan semakin jelas informasi dalam hal peran setiap pihak terlibat, sumberdaya dan komitmen pimpinan maka grafik ini akan bergerak mencapai titik tertinggi di area optimisme (*informed optimism*). Yang harus disadari adalah ketika berhadapan dengan manusia kita tidak berhadapan dengan makhluk dengan logika namun berhadapan dengan makhluk yang dibangun dengan emosi (Dale Carnegie). Itulah mengapa seorang pemimpin menawarkan suatu perubahan pendekatan emosi lebih disarankan dilakukan dibandingkan dengan pendekatan secara logika.

Artinya yang harus dijelaskan tidak hanya “what”, “how” namun yang terpenting adalah “why”. Mengapa perubahan harus dilakukan, apa manfaatnya untuk setiap orang yang terdampak perubahan dan juga dampak untuk organisasi.

Irama dari kepemimpinan adalah hal yang terkait dengan emosi. Karena seorang pemimpin harus sedemikian rupa menguasai dirinya dan menghadapi berbagai macam orang dengan sifat dan watak yang berbeda-beda, oleh karena itu pendekatan yang berbeda dilakukan untuk mendapatkan simpati atau dukungan. Seorang pemimpin harus dapat menginspirasi dan juga yang terpenting mampu mengelola emosi organisasi yang dipimpinnya dalam melalui proses untuk mencapai tujuan. Bicara mengenai emosi, menurut Daniel Goleman adalah suatu perasaan dan pikiran yang khas, suatu keadaan biologis dan psikologis dan serangkaian kecenderungan untuk bertindak yang merupakan reaksi terhadap rangsangan dari luar dan dari dalam individu.

Pada dasarnya bentuk dasar emosi yang dimiliki manusia terdiri dari marah, sedih, senang dan takut (Mitchel Adler). Variasi dari ke empat dasar emosi menghasilkan banyak ekspresi yang saling mempengaruhi. Contohnya ekspresi terharu karena mendapatkan prestasi, emosi yang tampak bisa sampai meneteskan air mata, tapi bersamaan dengan itu terdapat rasa bahagia. Adapun yang membedakan

emosi (emotion) dengan mosi (motion) adalah Emosi merupakan apa yang dirasakan dan bentuk ekspresi atau tindakan yang muncul dari emosi disebut dengan motion. Emosi adalah sesuatu yang sangat unik. Karena emosi itu dapat menular. Contohnya ketika kita bangun mood sudah kurang baik, seringkali akan mempengaruhi apa yang terjadi sepanjang hari. Atau ketika kita menghadiri dalam acara pemakaman dari kerabat, seringkali kita terbawa dalam keadaan sedih sampai ikut menangis. Itu mengapa seorang pemimpin harus memiliki kecerdasan emosi yang baik agar dapat mengendalikan emosinya tetap positif walaupun emosi dalam dirinya kurang baik.

Menurut Pendapat Mitchel Adler (2014) kecerdasan emosi adalah kemampuan seseorang dalam mengambil keputusan atau pilihan dengan tetap menjaga pikiran tetap tenang dalam mengidentifikasi, memahami, mengelola perasaan sendiri dan orang sekitarnya. Kemampuan untuk tetap dapat berpikir jernih walau dalam situasi yang berat namun tidak ikut terbawa, dan dapat mengambil keputusan terbaik yang pada akhirnya dapat mengendalikan emosi orang sekitar untuk tidak terbawa situasi yang tidak baik. Kecerdasan emosi dapat dipelajari dan dilatih. Salah satu cara untuk meningkatkan kecerdasan emosi salah satunya dengan melakukan tahapan yang ditawarkan oleh Daniel

Goleman menawarkan konsep SOCS (Situation, Option, Consequences, Solution).

1. Situation (situasi) : Apa situasi dan bagaimana perasaan kita terhadap situasi tersebut?
2. Option (pilihan): Pikirlah pilihan untuk memecahkan situasi tersebut.
3. Consequences (akibat) : Pikirkanlah akibat-akibat yang mungkin akan terjadi.
4. Solution (solusi) : Ambillah pemecahan yang paling baik untuk dilakukan.

Dalam melakukan hal yang disebut, yang menjadi kunci adalah mengambil waktu lebih lama untuk menjawab empat pertanyaan di atas ketika akan merespon sesuatu. Practice makes perfect. Awalnya mungkin tidak mudah, tapi dengan dilakukan terus menerus, cepat atau lambat akan membentuk sifat seseorang dengan kecerdasan emosi yang baik.

d. Memperkuat Sisi Spiritual

Kekuatan spiritual mengontrol tingkah laku seseorang tetap positif dan produktif. Pemimpin konsisten dengan kebajikan dan menjauhi perkara yang dapat merugikan orang. Sebagai bentuk kecerdasan, spiritual berkaitan dengan peningkatan kapasitas diri. Spiritualitas adalah ketika seseorang telah sadar untuk meningkatkan level diri.

Istilah "Kepemimpinan" telah banyak kita kenal, baik secara akademik maupun sosiologik. ketika kepemimpinan dirangkai dengan kata "Spiritual" menjadi "Kepemimpinan Spiritual", istilah ini menjadi ambigu, memiliki spektrum pengertian yang sangat luas. Istilah "Spiritual" berasal dari bahasa latin, yaitu "Spiritus" yang berarti nafas, dan juga berasal dari kata "Spririt" yang berarti semangat dan berani. Spiritual berkaitan dengan rohani, batin dan keyakinan seseorang terhadap sang pencipta sebagai pemilik kehidupan.

Menjadi spiritual dalam hubungan berarti berkomitmen, bersikap jujur dan sederhana, serta membuat perubahan dalam dunia ini. Spiritualitas adalah salah satu cara hidup yang tidak egois yang mengubah cara berpikir "apa yang bisa kita peroleh" menjadi "apa yang bisa kita berikan", serta membuat sebuah hubungan sebagai wahana untuk berekspresi secara kreatif dan bekerja sama.

Saat ini, telah berkembang konsep kepemimpinan spiritual yang merupakan konsep kepemimpinan universal yang adaptif untuk menjawab tantangan jaman pada era abad ke 21 yang sarat dengan perubahan, yang tidak terjawab oleh kepemimpinan organisasi saat ini (Sureskiarti, 2015). Menurut Tobroni (2005), konsep kepemimpinan spiritual ini diyakini sebagai solusi terhadap krisis kepemimpinan saat ini, akibat semakin merosotnya nilai-nilai kemanusiaan sebagai dampak

dari adanya ethical crisis. Uraian di atas menggambarkan bahwa persoalan spiritualitas semakin diterima dalam abad ke 21. Oleh karena itu, penerapan kepemimpinan spiritual dalam suatu organisasi atau perusahaan akan dapat menginspirasi, memotivasi sumber daya manusia dalam mencapai visi dan budaya organisasi yang didasarkan pada nilai-nilai spiritual, yang pada akhirnya dapat meningkatkan komitmen organisasi dan kinerja karyawan secara produktif.

Beberapa riset mengenai kepemimpinan spiritual telah dikembangkan dengan berbagai variasi peristilahan yang semakin menarik dan diaplikasikan dalam konteks yang berbeda, baik di lembaga keuangan dan perbankan, Lembaga Pendidikan maupun Rumah Sakit. Kepemimpinan spiritual adalah kepemimpinan yang membawa dimensi keduniaan kepada dimensi spiritual (keilahian). Karena itu, Kepemimpinan Spiritual sering disebut juga kepemimpinan yang berdasarkan pada etika religius. Toroni (2005) mengemukakan bahwa Kepemimpinan Spiritual merupakan kepemimpinan yang mampu mengilhami, membangkitkan, mempengaruhi dan mengerakkan melalui keteladanan, pelayanan, kasih sayang dan implementasi nilai dan sifat-sifat Ketuhanan lainnya dalam tujuan, proses budaya dan perilaku kepemimpinan yang menjadikan nilai-nilai spiritual sebagai filosofi dalam perilaku kepemimpinan.

Dengan kata lain, Kepemimpinan Spiritual merupakan kepemimpinan yang memimpin dengan hati berdasarkan pada etika religius, mampu membentuk sebuah karakter, integritas dan keteladanan. Model Kepemimpinannya tidak dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal semata, melainkan lebih banyak dibimbing oleh faktor internal hati nuraninya. Namun demikian, kepemimpinan spiritual bukan berarti kepemimpinan yang anti intelektual, Kepemimpinan Spiritual bukan hanya sangat rasional melainkan justru menjernihkan rasionalitas dengan bimbingan hati nurani dan kecerdasan spiritual (Tobroni, 2005).

Pemimpin yang mempunyai kecerdasan spiritual akan melihat kedudukannya sebagai pemimpin, untuk berpikir, bertindak dan bekerja dengan pendekatan spiritual. Secara garis besar, pemimpin yang memiliki kecerdasan spiritual adalah pemimpin memiliki sikap, perilaku dan kepribadian. Menurut Terry (2002), menjelaskan bahwa kepemimpinan dalam pandangan spiritual merupakan kepemimpinan penuh dengan sebuah harapan, untuk memimpin masa depan yang baru dan lebih manusiawi, serta mewujudkan yang benar dan nyata dalam diri kita sendiri ketika melibatkan orang lain. Begitu banyak nilai-nilai positif, bila seorang pemimpin berbasis spiritual. Bila dikaitkan dalam menjalankan peran kepemimpinannya, pemimpin yang

memiliki kecerdasan spiritual memiliki perilaku dan pribadi, seperti Memimpin dengan hati. Pemimpin yang bekerja dengan hati, tidak hanya terfokus pada hasil (tujuan) yang diinginkan, namun terlebih dulu akan bekerja sepenuhnya untuk memuaskan kebutuhan orang lain dan menunjukkan kepedulian yang tulus. Pemimpin yang berbasis spritual akan didasari pada prilaku atau akhlak yang mulia , seperti :

- a. Rendah Hati. Dengan rendah hati, seorang pemimpin akan memandang bahwa menjadi pemimpin, orang yang berkuasa, orang terhebat atau orang yang pintar bukanlah sebagai bahan untuk dibangga-banggakan dan disombongkan, menjadi otoriter dan bersikap egois, melainkan semua itu dipndang sebagai anugerah terindah yang dimiliki dari Sang Maha pencipta untuk dimanfaatkan untuk kebaikan bagi diri sendiri dan orang-orang disekitarnya.
- b. Kejernihan Hati. Dengan kejernihan hati, seorang pemimpin akan menunjukkan sikap yang menjunjung norma etika, menghormati nilai keagamaan, menjaga nilai falsafah berbangsa dan bernegara, dan memelihara unsur-unsur kehidupan mahluk hidap di bumi ini.
- c. Sopan Santun. Dengan bersikap sopan santun, seorang pemimpin akan menunjukkan kebiasaan sikap yang selalu menghormati dan menghargai orang lain, baik

dalam situasi apapun. Sopan santun melalui sikap dan ucapan akan mencerminkan tingkat kualitas seorang pemimpin dalam berkomunikasi.

- d. Bijaksana. Pemimpin bijaksana adalah pemimpin yang mampu memutuskan dengan tepat atas suatu masalah tanpa merugikan salah satu pihak, serta berpikir dan bekerja secara cerdas.
- e. Adil. Pemimpin yang adil tidak memiliki keberpihakan orang atau kelompok tertentu, dan akan melihat sesuatu itu dari sisi mana yang benar dan mana yang salah.
- f. Jujur. Pemimpin yang jujur akan melihat segala sesuatu yang dikerjakannya dengan penuh tanggung jawab, dedikasi tinggi dan ikhlas akan memperoleh imbalan yang lebih lagi dari Sang Maha pencipta. Pemimpin yang jujur akan memiliki kepercayaan dan karisma, serta menjadi teladan yang baik.
- g. Tanggung Jawab. Pemimpin yang bertanggung jawab adalah pemimpin yang memiliki komitmen dan mau bekerja keras untuk memperbaiki organisasi ke arah yang lebih baik.
- h. Disiplin. Pemimpin yang disiplin merupakan pemimpin yang mempunyai kualitas pribadi yang ditunjukkan dengan etika dan moral yang baik, serta sikap patuh atau taat terhadap prinsip yang telah disepakati.

Seorang pemimpin dengan Kepemimpinan Spiritual yang dimiliki akan menjadikan organisasi yang dipimpinnya akan terus berkembang, maju, berdaya saing, serta menjadikan orang-orang yang dipimpinnya merasa bahwa organisasi tersebut bukan merupakan tempat untuk mencari rezeki kehidupan serta sebagai tempat dalam menemukan nilai kehidupan yang paling hakiki pemimpin harus bisa mengubah pola pikir bawahan atau pegawainya bahwa organisasi tempat mereka bekerja bukan hanya untuk sekedar bekerja, mencapai target, menerima upah atau gaji, mendapat promosi jabatan, menerima tunjangan, dan menerima tunjangan pensiun.

Seorang pemimpin harus berupaya untuk membimbing dan mengarahkan bawahannya untuk menemukan nilai kehidupan sehingga tercipta perubahan besar dalam diri masing-masing untuk lebih bertanggung jawab. Pemimpin akan berupaya menjadi unsur tauladan, penggerak atau motivator bagi para bawahannya sehingga mereka akan lebih menghargai, peduli, setia serta lebih mencintai organisasi atau perusahaan, dan akhirnya para bawahan tidak ada memiliki niat untuk meninggalkan organisasi serta berusaha untuk menjaga nama baik organisasi.

Pemimpin dengan Kepemimpinan Spiritualnya akan bertanggung jawab dalam menjalankan perannya dengan mengedepankan kepentingan dari orang banyak, dalam

melayani dan peduli terhadap lingkungan sekitarnya, serta dapat melakukan sebuah perubahan yang lebih baik bagi organisasinya. Kepemimpinan Spiritual akan menjadikan seorang pemimpin menunjukkan sikap dan perilaku yang mulia dan lebih memaknai setiap aktifitas kehidupannya sebagai ibadah.

e. Terus Meningkatkan Ilmu

Ilmu pengetahuan merupakan tonggak kepimpinan. Karenanya pemimpin perlu untuk terus 'memperkaya diri' dengan ilmu, baik keilmuan sesuai bidang atau umum. Dengan ilmu, seseorang akan lebih bijak dalam mengambil langkah. Meningkatkan ilmu dan kapasitas diri secara umum akan berpengaruh positif dengan yang dipimpinnya. Dalam tingkatan ilmiah kepemimpinan itu dipandang sebagai suatu fungsi, bukan sebagai kedudukan atau pembawaan pribadi seseorang.

Maka diadakanlah suatu analisa tentang unsur dan fungsi yang dapat menjelaskan kepada kita, syarat-syarat apa yang diperlukan agar pemimpin dapat bekerja secara efektif dalam situasi yang berbeda-beda. Pandangan baru ini membawa perubahan besar. Cara bekerja dan sikap seorang pemimpin dipelajari. Seseorang pemimpin harus dapat meningkatkan penambahan pengetahuan tentang kepemimpinan yang

lebih baik. Selain secara terus menerus banyak membaca buku tentang yang terkait kepemimpinan, seorang pemimpin mengikuti pelatihan kepemimpinan.

Dalam pelatihan kepemimpinan perlu diperhatikan 3 dimensi, diantaranya sebagai berikut :

- a. Latihan untuk mendapatkan sebuah pengetahuan dalam keahlian yang khusus, seperti kepala atau ketua suatu komisi, pimpinan kelompok diskusi, pengajar suatu mata pelajaran, memimpin suatu organisasi.
- b. Latihan untuk memperoleh pengertian umum tentang sikap kelompok yang berlaku bagi setiap kelompok dalam setiap situasi.
- c. Latihan bagi semua anggota (jadi bukan hanya sebagai pemimpin saja), agar setiap orang dapat menjalankan tugas kepemimpinan.

Ternyata, bahwa latihan yang paling efektif adalah latihan yang dilakukan dengan seluruh kelompok dengan mengambil pengalaman secara terus-menerus. Latihan kepemimpinan yang lengkap harus menyangkut dan memperhatikan ketiga dimensi tersebut di atas. Pemimpin yang sukses tidak terlepas dari kemampuan atau kekuatan skill leadershipnya, karena kemampuan skill leadership dapat membantu membuat keputusan produktif dan memberikan sebuah bimbingan yang efektif.

Kekuatan profesional dapat mencakup keterampilan atau kualitas yang telah kita tunjukkan, karakteristik atau kemampuan sosial. Mereka mungkin memungkinkan kita untuk mengelola tim secara efektif, memotivasi staf, mendelegasikan tugas dan menggunakan umpan balik untuk meningkatkan dari waktu ke waktu.

Meningkatkan kemampuan dalam kepemimpinan (skill leadership), yang harus didapatkan melalui sebuah proses peningkatan ilmu dan keterampilan dalam memimpin. Didalam usaha untuk peningkatan skill leadership perlu dilakukan suatu identifikasi keterampilan atau kualitas kepemimpinan yang ingin dikembangkan untuk mencapai tujuan seorang pemimpin. Berikut adalah beberapa langkah yang perlu dilakukan sebagai berikut :

1. Identifikasi kekuatan dan kelemahan kepemimpinan diri sendiri.
2. Mencari gaya kepemimpinan yang sesuai.
3. Menetapkan tujuan yang realistis.
4. Mencari dukungan dari pemimpin lain.
5. Merangkul peran kepemimpinan di luar pekerjaan.
6. Mengambil peran kepemimpinan di tempat kerja.
7. Melatih kesabaran.

Ketika jumlah yang dipimpin semakin banyak maka semakin tinggi kualitas leadership yang dibutuhkan bagi seorang pemimpin. Dengan skill kepemimpinan yang baik, tentu kita juga bisa mengelola organisasi lebih mudah. Adapun hal-hal yang perlu dipelajari dalam skill leadership, sebagai berikut :

1. Menganalisis kualitas kepemimpinan diri sendiri artinya mencari tahu tipe pemimpin seperti apa yang ada di dalam diri kita, melihat diri kita dari sudut pandang orang lain, menganalisis kualitas kepemimpinan kita dan mengenali area mana yang perlu ditingkatkan.
2. Meningkatkan keterampilan berkomunikasi artinya mampu berdialog secara efektif dan menjadi pendengar aktif.
3. Memimpin yang dapat memberikan contoh artinya memiliki inisiatif, menjadi pribadi yang bertanggung jawab, meningkatkan kemampuan secara terus menerus dan mempunyai visi.
4. Memfasilitasi kerjasama tim yang baik artinya dapat memberi sebuah motivasi kepada orang lain, menghargai pekerjaan dengan baik, kooperatif, kompetitif dengan sehat dan Jadilah orang yang mudah dilihat dan didekati.

Kemudian sampai diposisi manakah level kepemimpinan kita pada suatu organisasi, cara tepat dalam meningkatkan skill leadership kita merupakan memperoleh kualitas dari skill

leadership yang kuat dapat memberikan kepercayaan diri dan arah tujuan. Ada banyak situasi dimana kita ingin mengambil peran kepemimpinan, seperti mengelola tim atau proyek di tempat kerja kita. Bagaimana mengembangkan kekuatan skill leadership dan menjadi efektif dalam peran kepemimpinan, dapat kita lihat dalam tahapan yang dikemukakan seorang pakar kepemimpinan.

Seorang pakar kepemimpinan dimaksud adalah John C. Maxwell, membagi tahapan kepemimpinan menjadi lima level yang harus dilewati para pemimpin dalam organisasi. Bagaimana cara kepemimpinan seorang pemimpin disekitar kita, dan yang terpenting, perhatikan sampai di level manakah kepemimpinan mereka saat ini :

1. Level Posisi (Position), Level Ini merupakan level terendah dari seorang pemimpin yang baru memulai karir sebagai seorang pemimpin. Kepemimpinan level 1 ini orang-orang mengikuti atau patuh kepada seorang pemimpin karena keharusan, tidak ada pilihan. Hal tersebut dikarenakan seseorang memiliki kedudukan sebagai atasan. Kepemimpinan level 1 adalah posisi yang baik untuk memulai memimpin, tetapi bukan posisi yang baik untuk menetap. Karena komitmen anggota tim masih rendah, demikian pula energinya. Seorang pemimpin tidak dapat membangun sebuah organisasi yang hebat dengan

kepemimpinan pada level 1 ini. Biasanya anggota tim akan bekerja hanya sesuai dengan keharusan saja. Pada level ini sebagai pemimpin tidak bisa membangun dengan motivasi tim yang seadanya seperti itu.

2. Level Hubungan (Permission) Level ini muncul ketika kita memiliki hubungan dengan orang-orang yang kita pimpin artinya mereka mulai menerima kita sebagai pemimpin. Kata kunci di level ini adalah relasi. Di level ini, orang mengikuti pemimpin sebab mereka menginginkannya, dengan kata lain, mereka memberikan izin (*permission*) kepada seorang untuk memimpin. Pada level 2 ini orang yang mengikuti seorang pemimpin karena mereka ingin dan menikmatinya. Mereka senang bekerja pada tim dan motivasi tim meningkat secara signifikan dibandingkan dengan level 1. Motivasi memang sangat berkaitan dengan hubungan baik. Jika seorang pemimpin senang dengan timnya dan peduli terhadap mereka, maka sinergi antara seorang pemimpin dan tim berjalan dengan baik. Pemimpin level 2 dapat mendengarkan dengan baik, melakukan observasi dengan baik dan melayani dengan baik.
3. Level Pencapaian (Production) Seorang pemimpin harus memberikan hasil, memastikan tim yang kita pimpin memberikan kontribusi yang sesuai dengan tujuan yang

ingin diraih adalah keharusan di level ini. Pemimpin yang baik tahu bagaimana memotivasi orang-orangnya untuk menyelesaikan pekerjaan. Menyelesaikan pekerjaan atau meraih target dan mencapai keberhasilan adalah inti dari kepemimpinan level 3. Pada level ini, pemimpin yang berhasil menunjukkan produktivitas dan keberhasilan akan membangun dan memperkuat pengaruh dan kredibilitas mereka. Pada level ini, pemimpin memperoleh pengaruh dan kepercayaan karena produktifitas sebagai seorang pemimpin. Berapa dan apa yang telah dilakukan untuk tim dan organisasi. Seorang pemimpin telah membangun kredibilitas karena prestasi. Pemimpin level 3 pemimpin menjadi contoh, memiliki kekuatan momentum, menarik orang terbaik (the law of magnetism) artinya seorang pemimpin hanya bisa menarik orang-orang yang levelnya sama atau di bawahnya.

4. Level Mengembangkan Tim (People Development-Reproduction) Seorang pemimpin sejati adalah seorang yang dapat mengembangkan orang-orang yang dipimpinnya menjadi individu yang lebih baik. Pemimpin di level ini harus mampu menghasilkan pemimpin-pemimpin yang sukses. Pada level ke 4 ini, orang-orang mengikuti pemimpin karena apa yang telah dilakukan untuk mereka. Seorang pemimpin mengembangkan tim

dan membuat mereka lebih baik dan lebih sukses. Seorang pemimpin menjadi besar dan berpengaruh bukan karena kekuasaan, melainkan karena kemampuan untuk memberdayakan pegawai mereka. Pemimpin menciptakan pemimpin yang artinya pemimpin yang berhasil dalam menciptakan pemimpin baru dalam timnya. Seorang pemimpin telah melahirkan para pemimpin pada level 4 ini, dan level 4 kata kuncinya reproduksi.

5. Level Kepribadian (Pinnacle-Respect) Pada Level ini merupakan level tertinggi sekaligus paling menantang. Seorang pemimpin akan mencapai level ini, jika mau menginvestasikan hidupnya untuk orang-orang lain dalam waktu yang lama akhirnya akan mencapai level Pinnacle. Pemimpin yang ada di level ini memiliki pengikut yang dapat menghormati pencapaiannya sebagai seorang individu dan sebagai pemimpin. Dalam perjalanannya membutuhkan waktu, tenaga, dan komitmen yang solid untuk bisa sampai level ini. Contoh menjadi sosok terkenal di level ini adalah negarawan seperti Nelson Mandela, Mahatma Gandhi, Presiden Ir. Soekarno. Harus kita ketahui bahwa setiap individu atau bawahan yang kita pimpin memiliki perspektif yang berbeda tentang level kepemimpinan. Semisal seorang

pemimpin memimpin 3 orang, mungkin ada beberapa yang memandang kita berada di level 1, dan sebagian lagi memandang kita di level 2.

Banyak sekali yang harus dilakukan untuk menjadi pemimpin yang baik. Pemimpin bukanlah semata jabatan, tapi sebuah pola pikir yang harus kita asah dengan terus meningkatkan kompetensi pribadi dan mencurahkan banyak waktu dan tenaga untuk orang-orang yang kita pimpin. Melakukan secara konsisten, dan ikhlas tanpa disadari kita akan dengan sendirinya akan berada di level teratas.

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi dan memotivasi orang lain untuk melakukan sesuatu sesuai dengan tujuan bersama. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Seorang pemimpin yang baik harus memiliki sebuah integritas, intelektual, intelegensi, skill serta memiliki power, mau belajar, mendengar dan siap dikritik. Apabila isi dari esensi atau hakikat kepemimpinan tersebut telah dimiliki seorang pemimpin maka pemimpin tersebut

akan arif dan bijaksana dalam melewati setiap level yang akan dihadapi.

Pemimpin menggunakan jenis kepemimpinan yang berbeda-beda seperti keterampilan teknis, ketrampilan manusiawi dan ketrampilan konseptual. Meskipun ketiga keterampilan itu dalam prakteknya saling berkaitan, ketiganya diuraikan secara terpisah. Kepemimpinan yang berhasil memerlukan perilaku yang menyatukan dan merangsang yang dipimpin untuk mencapai tujuan yang ditetapkan dalam situasi tertentu. Ketiga unsur ini seperti pemimpin, pengikut, dan situasi adalah variabel yang mempengaruhi satu sama lainnya dalam menentukan perilaku kepemimpinan yang efektif.

Memiliki Karakter Demokratis

Dewasa ini tidak sedikit dari orang yang menginginkan kebebasan, memperhatikan apa arti kepemimpinan dan bagaimana dilaksanakan dalam rangka menjunjung tinggi hak dan kebebasan untuk berpikir dan menetapkan tujuan sendiri dalam masyarakat dengan demokratis. Bangsa yang demokratis menerima tantangan kepemimpinan karena kita mempunyai kepercayaan akan kemampuan seseorang untuk melakukan sesuatu dengan rasa tanggung jawab

yang mendalam. Dengan demikian masalah yang ada harus dijawab dengan tindakan yang nyata, bukan dengan pidato. Karakter suatu kepemimpinan demokratis harus dapat membuktikan kepemimpinannya dengan arah tindakan dimana :

1. Kebebasan suatu pemikiran seseorang atau kelompok menghasilkan tindakan yang bertanggung jawab;
2. Perbedaan sebuah penilaian dan kepercayaan dapat memanfaatkan perbedaan itu untuk lebih mendekati kebenaran;
3. Motivasi, perasaan dan sentimen orang-orang mendorong dan mengarah kepada pemecahan masalah-masalah;
4. Sebuah kelompok dapat mencari pertimbangan antara kepentingan kelompok dan kepentingan umum;
5. Orang-orang memakai kecakapannya dengan efektif dalam menyelesaikan masalah-masalah;
6. Orang-orang bukan saja memakai sumber intern, akan tetapi meluas ke luar untuk melaksanakan imajinasi, inisiatif dan kreativitas dalam menetapkan dan memecahkan masalah-masalah.

Dengan demikian bila demokrasi mencakup di antaranya keenam hal di atas, maka bukan saja potensi dan kebebasan berpikir seseorang meningkat melainkan orang-orang dan kelompok itu meningkat pula dalam penerapan intelegensi

dan kebebasan berpikir untuk menyelesaikan masalah kelompok dan masyarakat. Pemimpin hendaknya mempunyai sifat pengertian, pandai merasakan apa yang hidup dalam kelompok dan dapat diterima. Apa yang dilakukannya dan apa yang terjadi dalam kelompok hendaknya dapat memberikan penjelasan, kekuatan, bantuan, saran alternatif, hubungan dan pengaturan baru, pengertian baru, pola atau cara kerja baru, motivasi, perspektif dan konsep pemikiran baru.





Bab II

Mengenal Jurusan 2

Menjadi seorang pemimpin yang sukses diperlukan suatu pengenalan klasifikasi kepemimpinan, hal ini diperlukan untuk mengoreksi diri pada setiap pribadi pemimpin. Klasifikasi Kepemimpinan menurut Alford, Beatty dan Henry G. Hodges, terbagi menjadi beberapa tipe kepemimpinan diantaranya sebagai berikut:

a. Pemimpin Intelektual

Pemimpin tipe ini merupakan golongan pemimpin yang mendapat kepercayaan dari para pengikutnya karena memiliki kelebihan dari segi intelektual dan pengetahuan. Setiap organisasi memiliki pemimpin seperti ini sebagai tulang punggung organisasi dan sebagai pemberi nasihat berdasarkan wewenang pengetahuannya. Ia merupakan "psikologi" atau "dokter" dalam suatu divisi militer, spesialis dalam penawaran barang di suatu lembaga pemasaran, dan ahli metode produksi dalam suatu industri. Pemimpin seperti ini kadang tidak menduduki posisi komando. Ia sebagai penasihat ahli. Ini tidak berarti bahwa pemimpin seperti ini hanya baik sebagai penasihat, tetapi tidak atau kurang baik untuk pemimpin umum atau komandan. Sekali

lagi tidak, adalah sangat ideal jika para pemimpin yang menduduki fungsi komando memiliki intelektual yang tujuan dan pengetahuannya yang luas. Suatu keharusan bahwa setiap staf perwira atau staf ahli dalam angkatan bersenjata atau dalam suatu industri tergolong pemimpin spesialisasi. Walaupun mereka bukan tergolong komandan, kepala bagian operasi produksi, atau direktur yang menduduki posisi komando, penerapan dan kedudukannya sangatlah penting. Sebagai besar rencana, analisis staf, rekomendasi perbaikan, dan persiapan mental untuk penindakan, keluar dari otak orang-orang spesialis ini. Makin tinggi tingkat teknik, maka makin berkembang spesialis dan ragam keilmuannya. Makin maju dan kompleksnya pergaulan hidup, makin banyak hal yang harus diperhitungkan oleh para pemimpin perusahaan, jabatan pemerintahan, atau komando angkatan bersenjata. Ini berarti bahwa staf spesialis semakin diperlukan.

b. Pemimpin Institusional

Kepemimpinan institusional ini lebih banyak yang konservatif dan statis dari pada yang toleransi. Pada umumnya mereka kurang menerima ide-ide baru, gagasan atau saran-saran dari bawahannya karena mereka senantiasa curiga dengan kelebihan orang lain yang sewaktu-waktu

dianggapnya dapat menyingkirkannya. Oleh karena itu, sebagian besar pemimpin tipe ini tidak dapat menjadi pemimpin yang baik. Di dalam organisasi atau kelompok yang dipimpin oleh pemimpin seperti ini senantiasa akan timbul kontradiksi yang dapat mengurangi stabilitas organisasi atau kelompok itu sendiri.

c. Pemimpin demokratis

Pemimpin tipe ini dikenal dari cirinya, antara lain bahwa ia menyatakan cita-citanya, dan cita-citanya itu dapat diterima dengan ikhlas oleh para pengikutnya. Ia dapat mengerjakan sesuatu yang dikehendaki kelompoknya. Ia merupakan wakil dari pengikutnya dan bertindak atas nama para pengikutnya pula. (Pemimpin tipe ini memperoleh kedudukan karena loyalitasnya terhadap kelompok yang mengangkatnya menjadi seorang pemimpin. Ia selamanya, akan bersikap bersahabat, menolong, dan bersedia membela mereka baik secara perorangan maupun kolektif. Pemimpin tipe ini memperoleh hasil karena sikap paternalistisnya, sikap yang mengayomi bawahannya. Segi negatifnya, sikap kebapakan ini kurang baik, yang mungkin akan selalu ia pertahankan dominasi "bapak"nya. Selain itu, sikap ini juga kurang memberi kesempatan kepada "anak"nya untuk maju, bertukar tugas atau darah karena rasa "sayang"nya. Banyak

pula kepemimpinan demokratis yang terjadi dengan didahului oleh suatu “perjanjian” antara pemimpin dan pengikutnya, bahwa pengikutnya akan mengangkatnya dan mematuhi keinginannya.

Baik buruknya pemimpin tiap ini bergantung pada kualitas pemimpin itu sendiri dan tingkat kesadaran rakyat dan mengikutinya pada tujuan yang wajar, disertai pendiriannya yang jujur dan tegas dijamin akan berhasil. Akan tetapi banyak kegagalan dari pemimpin tipe ini karena ia kurang berani bertindak dan memutuskan mana yang baik dan mana yang buruk pada saat dihadapkan pada persoalan yang penting. Tingkat kesadaran pengikutnyapun memberi corak dan jalan tersendiri bagi kepemimpinan ini. Ada masyarakat yang kecerdasannya kurang, yang memilih orang yang sederhana saja, yang jujur saja.

Dengan begitu pemimpin demokrasi akan berfungsi untuk mempercepat dinamisme dan kerja sama, demi mencapai tujuan bersama warga kelompoknya. Secara ringkas dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan demokratis menitikberatkan masalah aktivitas setiap anggota kelompok juga para pemimpin lainnya, yang semuanya terlibat aktif dalam menentukan sikap, pembuatan rencana-rencana, pembuatan keputusan penerapan disiplin kerja (yang

dinamakan sukarela oleh kelompok-kelompok dalam suasana demokratis).

d. Pemimpin Autokratis

Pemimpin tipe ini dapat menguasai dan mengontrol pengikutnya dengan teknik kepemimpinan yang sangat kolot. Melalui dominasi, paksaan, dan perintah-perintah ia menakut nakuti pengikutnya agar mematuhi. Baginya tidak ada toleransi atau sikap persamaan dan penghargaan terhadap pengikutnya. Keselamatan kepemimpinannya bergantung pada umur kekuasaan yang dipegangnya. Pada kekuasaan itulah terletak kekuatannya. Jika kekuasaannya hilang atau jabatannya terlepas, ia akan di benci oleh masyarakat dan bekas pengikutnya. Oleh karena itu, ia senantiasa berusaha mendirikan pagar yang kuat untuk melindungi diri.

e. Pemimpin yang Membujuk

Pemimpin yang tipe ini mempunyai kepribadian yang magnetis, yang mampu mempengaruhi dan meyakinkan pengikutnya untuk mematuhi perintah dan keinginannya. Ia selalu bersikap mengajak, misalnya dengan kata-kata, seperti: "Nak, marilah kita kerjakan", dan bukan dengan perintah, seperti : Kerjakan ini, itu! Semua pengikutnya mau

mengerjakan ajakannya karena mereka mencintai dan menghormati pemimpinnya serta percaya bahwa cita-cita dan itikad pemimpinnya itu baik.

Kepemimpinan seperti ini dapat dilakukan baik didalam perkumpulan keagamaan dan lembaga pendidikan. Salah satu dari kelemahan atau kekurangan dari tipe pemimpin seperti ini yaitu, kurang rasional dan tidak dapat dipraktikkan didalam lingkungan masyarakat yang sifatnya keras, kejam, dan lalai. Selain itu pemimpin seperti ini juga tidak banyak. Jika ia telah tiada atau meninggal dunia, maka organisasi atau perkumpulan itu akan mendapat kesukaran karena kehilangan pemimpin. Kepemimpinan seperti ini juga sukar mendapatkan keputusan dengan cepat pada saat-saat yang penting.

f. Pemimpin Kreatif

Pemimpin tipe ini adalah pemimpin yang senantiasa membawa gambaran yang baik kepada para pengikutnya dengan tidak menonjolkan keunggulan pribadinya, ia berusaha untuk membentuk kemauan, inisiatif pengikutnya dalam berusaha membentuk kemauan dan inisiatif pengikutnya untuk mengerjakan gagasannya dengan sukarela, bersatu, bekerja sama dengan penuh semangat. Oleh karena itu, ia senantiasa membentuk kader yang akan



dipersiapkannya untuk meneruskan cita-citanya jika nanti ia tidak ada lagi. Selain membantu kader-kader tugas pokok pemimpin tipe ini memberikan kesadaran kepada pengikutnya dengan sukarela dan semangat dalam mengerjakan ide-ide pemimpinnya. Tipe pemimpin yang digunakan oleh pemimpin tipe ini adalah circular response, yaitu "Melontarkan" cita-citanya kepada para pengikutnya disertai cadangannya jika idenya gagal dan tidak mendapatkan sambutan.

Dengan sistem circular response, seorang pemimpin dapat mengikutsertakan dalam mempertimbangkan, menilai gagasan, dan cita-citanya sehingga pengikutnya merasa ikut bertanggung jawab dalam pelaksanaan kepemimpinannya. Pemimpin kreatif biasanya meminta dan mengharapkan persatuan yang bulat dari berbagai pendapat dan golongan untuk mendukung cita-citanya dengan sabar dan ikhlas.

Menurut Ordway Tead, seorang penulis terkenal dalam bidang kepemimpinan, didalam bukunya "The Art of Leadership" mengatakan bahwa, "ciri kepatuhan dari pengikut-pengikutnya ialah "The Group Follows The Big I", pengikut mengikuti dengan setia cita-cita yang besar dan agung serta mulia dari sang pemimpin, tetapi bukan sekedar mengikuti pemimpin itu secara pribadi.

Bab III :

20 Rekomendasi Buku *Leadership* untuk
Mengembangkan *Skill*/Kepemimpinan

1. *Leadership in Practice* Asnawi Syam & Rhenald Kasali

Buku ini ditulis oleh Asmawi Syam dan Rhenald Kasali, dua tokoh putra terbaik Indonesia yang turut aktif membina dan memberikan ilmu kepemimpinan. Menjadi pemimpin dapat disimbolkan dengan mempunyai *follower*, dan itu bukanlah perkara gampang. Jika kamu adalah seorang atasan, bukan berarti orang-orang pada tim adalah *follower*. Mereka bisa saja mengikuti apa yang diperintahkan, namun dilakukan karena takut atau terpaksa, bukan karena terinspirasi dan tergerak untuk mengikuti.

Buku yang dikemas dalam delapan bab ini akan membantu kamu untuk memahami bagaimana menjadi pemimpin yang ideal, dimulai dengan membangun karakter seorang *leader*. Setelah karakter, tentu kita butuh kompetensi dan kapabilitas untuk dapat bergerak lincah menghadapi tantangan dalam memimpin, sehingga ide-ide yang kamu punyai tidak hanya sekadar menjadi wacana.



2. The Book of Sukses Memimpin: Cara Paling Serius Untuk Memimpin - Mochtar Prakoso

Sekumpulan SDM terbaik dalam suatu perusahaan tidak akan dapat bekerja dengan optimal tanpa adanya pemimpin andal. Steve Jobs telah membuktikan hal tersebut bersama Apple. Setelah ditinggal olehnya, Apple Inc yang berisi SDM terbaik hanya mampu jalan di tempat selama beberapa tahun. Tetapi, sekembalinya Steve Jobs, tren positif perusahaan terus meningkat hingga mencapai titik puncak. Itulah mengapa pemimpin sejati dapat memberikan perubahan besar dan menentukan bagi banyak orang. Dalam buku ini kamu akan temukan trik-trik rahasia para pemimpin nomor satu, mulai dari Gandhi sang Pelopor Damai, Sukarno sang Proklamator, Steve Jobs sang Konglomerat, hingga Muhammad SAW sang Rasul.

3. Start With Why

Buku ini menjadi *best seller* karena pembicaraan sang penulis di TED Talk. Simon Sinek merupakan seorang penulis, sekaligus pembicara yang dikenal sangat menginspirasi.

Buku ini menjelaskan tentang pentingnya kata “mengapa” dalam membangun sebuah bisnis atau organisasi. Bukan karena uang atau keuntungan, tapi tentang hasilnya. Salah satu contoh Apple Inc tentang pentingnya mengidentifikasi tujuan suatu bisnis, untuk membuat keputusan besar sesuai

visi. Tak hanya itu, ada juga bagian tentang bagaimana para pemimpin berpikir, bertindak, dan berkomunikasi. Kisah dari Steve Jobs, Wright Brothers, hingga Martin Luther King Jr., dikatakan punya cara yang sama untuk membangun organisasi jadi lebih baik dan berbeda.

4. Find Your Why - Simon Sinek

Apakah kamu termasuk orang yang mudah bosan dan mudah ter-*distrack*, Grameds? Kalau iya, itu biasanya bisa disebabkan karena kurang kuatnya motivasi untuk apa kamu melakukan satu hal tersebut. Melalui buku ini, Simon Sinek akan memberitahu langkah praktis untuk menemukan tujuan kamu dan tim secara lengkap, jelas, dan sistematis, sambil melengkapi teori-teorinya yang ada pada buku *Start with Why*. Dimulai dengan teori lingkaran emas, setiap organisasi atau karier seseorang memiliki tiga bagian penting, yaitu "apa" yang kamu lakukan, "bagaimana" cara kamu melakukannya, dan "mengapa" kamu melakukannya. Dengan memiliki "WHY" yang kuat, akan membuat kamu selalu terinspirasi setiap hari dan mampu merencanakan langkah apa yang harus ditempuh. *Fyi*, Teori lingkaran emas ini sejalan dengan cara kerja otak manusia, di mana bagian luar otak adalah neokorteks yang bersifat rasional dan

analitis. Itulah kenapa kamu harus menemukan “WHY” pada diri kamu!

5. Leaders Eat Last

Masih dari Simon Sinek, kali ini ia akan menyampaikan bahwa pemimpin harus memastikan adanya rasa aman di sekeliling kelompoknya. Dengan begitu, mereka akan memiliki rasa saling percaya dan melindungi satu sama lain. Hal ini berawal dari melihat gaya kepemimpinan Marinir Amerika Serikat yang mengedepankan prinsip bahwa sebagai komandan hendaknya memperhatikan dahulu bawahannya, atau disebut dengan “*officer eat last*”. Sebagai pemimpin, mereka mendahulukan junior atau anak buahnya untuk merasakan kenyamanan dan kepentingan mereka dahulu. Dengan karyawan yang merasa nyaman dan cinta dengan pekerjaannya, suatu perusahaan atau organisasi pun akan mendapatkan kesuksesan, karena sang pemimpin telah membuat suasana tim kondusif, yang membuat bekerja jadi efektif dan lebih produktif.

6. Mindset – Carol S. Dweck

Grameds, apakah kamu termasuk tim yang percaya bahwa apa yang kita pikirkan dan yakini itulah yang akan terjadi? Carol S. Dweck, seorang profesor psikologi di Universitas Stanford, mengungkapkan bahwa terdapat kekuatan dari sebuah

keyakinan. Dweck menjelaskan terdapat dua tipe pola pikir dalam menghadapi permasalahan kehidupan, yaitu *fixed mindset* (pola pikir tetap) dan *growth mindset* (pola pikir berkembang). Kedua pola pikir ini akan memberikan hasil yang berbeda.

Seseorang *fixed mindset* mempunyai kecenderungan untuk mengkhawatirkan pendapat orang lain. Akibatnya, mereka takut terlihat bodoh dan berbuat salah, tidak menyukai kegagalan dan kritik, serta merasa terancam jika melihat orang lain lebih dari mereka. Sementara orang dengan *growth mindset* berpikir bahwa kegagalan adalah upaya mereka untuk belajar dan mencoba lagi.

Mereka meyakini bahwa semua orang apapun kondisinya mempunyai kesempatan yang sama untuk menjadi sukses. Melalui buku ini kamu akan mendapat penjelasan dari mana asal *mindset* yang kamu miliki, pengaruh apa yang terjadi dalam kehidupanmu ketika mengadopsi salah satu *mindset*, serta upaya apa saja untuk memperoleh *growth mindset*.

7. Great Leaders Have No Rules

Banyak orang merasa bahwa kepemimpinan adalah keadikuasaan. Tapi, hal itu ditepis oleh penulis buku ini yang menjelaskan 10 prinsip kepemimpinan, yang bertentangan dengan prinsip populer. Kevin Kruse dengan pengalaman

berbisnisnya selama tiga dekade, mengajarkan cara menjadi pemimpin yang diidamkan oleh pegawai, karyawan, sekaligus menjadi pemimpin berprestasi yang diincar semua CEO. Tanpa drama, tanpa stres, tanpa bekerja sampai larut malam di kantor. Buku ini juga memberikan pendekatan radikal dalam hal kepemimpinan, yang mengungkapkan sebaiknya menyingkirkan buku peraturan, bersikap pilih kasih, menutup kebijakan pintu terbuka dan lainnya.

8. Leadership Mastery

Nama Dale Carnegie sangat tersohor selama berpuluh tahun lamanya sebagai seorang pelatih atau motivator pengembangan diri. Buku ini juga menjelaskan tentang bagaimana seorang pemimpin yang baik, entah itu untuk memimpin orang lain maupun diri sendiri. Di seluruh isi bukunya, kamu akan membaca prinsip kepemimpinan Dale Carnegie yang terkenal dan tak pernah berubah, hanya cara penerapannya yang telah berubah.

9. How to Win Friends and Influence People in The Digital Age – Dale Carnegie & Associates

Dale Carnegie & Associates adalah sebuah perusahaan yang menyediakan jasa pelatihan dalam berbagai topik, di antaranya kemampuan dalam komunikasi, kepemimpinan, kemampuan penjualan, dan sebagainya. Jadi, mengulik buku

satu ini *worth it* buat kamu yang lagi belajar cara memimpin. Komunikasi merupakan hal yang sangat krusial dalam kehidupan sehari-hari. Dengan melakukan praktik komunikasi yang baik, kamu dapat memiliki *network* yang bagus, lebih dipercaya, membangun kepemimpinan yang menarik, serta membuat citra diri yang positif.

Banyak *tips and trick* berkomunikasi yang sangat pas untuk kamu praktikkan sebagai seorang *leader*. Seperti sebelum memberikan *feedback*, pastikan kamu sedang dalam emosi yang netral. Kemudian saat menemukan kegagalan dalam kerja tim, cobalah untuk fokus pada hal-hal positif serta penggunaan kalimat afirmasi.

10. Effective Leadership: Bagaimana Cara Memimpin yang Paling Benar dan Bijaksana

Buku ini merangkum pandangan para ahli terhadap definisi kepemimpinan yang beragam dan menjelaskan konsep kepemimpinan efektif. Buku ini juga melihat kepemimpinan dari berbagai teori, jenis, dan gaya kepemimpinan. Ada pula penjelasan tentang perbedaan pemimpin dengan manajer, memahami kepemimpinan efektif, bagaimana menumbuhkan pemimpin efektif, hingga menjadi pemimpin efektif dalam lingkungan yang terus berubah.

11. Seni Manajemen Waktu: Rahasia Bagaimana Orang-Orang Sukses - Cecilia Pretty Grafiani

Salah satu keterampilan hidup yang paling penting untuk dikuasai adalah manajemen waktu. Mengapa? Karena ia tak akan kembali barang sedetik. Sayangnya, manajemen waktu menjadi masalah bagi banyak orang. Banyak orang mengakui dan merasa perlu untuk mengatur waktu dengan baik. Kita membutuhkan disiplin terhadap diri serta komitmen untuk tidak menunda-nunda tugas yang harus diselesaikan. Dengan menguasai manajemen waktu, bukan hanya meningkatkan produktivitas, kita dapat meminimalisir stres dan memperbaiki keseluruhan kualitas hidup baik secara pribadi maupun kehidupan di dalam organisasi.

12. Book of Leadership

Siapa pun dapat menjadi seorang pemimpin, termasuk kamu. Kepemimpinan memang jadi hal yang sangat penting bagi semua orang. Bukan hanya untuk memimpin orang lain, tapi juga untuk memimpin dirimu sendiri. Buku ini melihat tentang bagaimana potensi kepemimpinan di dalam diri kamu. Dimana hal ini akan mengajarkan tentang bagaimana melatih diri, untuk menjadi seorang pemimpin dengan memberikan sejumlah cara yang dapat kamu praktikkan.

13. Lancar Berbicara, Mahir Berdebat, Terampil Menaklukkan Lawan - Sony Adams

Sebagai seorang *leader* rasanya keahlian komunikasi harus jadi prioritas. Buku ini akan mengajak untuk menemukan potensimu dalam bidang komunikasi, seperti tentang bagaimana caranya menjadi pribadi yang penuh percaya diri, cara mengatasi rasa gugup, cara berbicara yang berwibawa, caranya untuk menjadi *the center of attention* alias pusat perhatian, hingga cara membaca pikiran lawan bicaramu.

14. Menjadi Pemimpin Hebat: Be a Super Leader from Earth

Pemimpin yang baik bukan mereka yang bisa memberikan perintah tanpa anak buahnya memprotes, tapi mereka yang mendapatkan kepercayaan dan memperoleh rasa hormat siapapun. Buku ini menjelaskan bagaimana tentang menjadi seorang pemimpin yang memiliki integritas, cara menumbuhkan simpati, empati, dan kepercayaan terhadap karyawan. Lalu bagaimana cara mengembangkan sebuah potensi karyawan, cara memiliki kemampuan mengarahkan anak buah, dan memberikan tugas dengan baik, hingga cara membangun hubungan yang baik dengan bawahan.



15. Berpikir dan Bertindak Luar Biasa ala Pebisnis Sukses Dunia - Hari Laksana

Kita hari ini adalah hasil dari tindakan-tindakan yang kita lakukan di hari kemarin. Maka, hari ini menjadi sangat penting untuk kita perhatikan, karena menentukan seperti apa kita di hari esok. Apalagi kita sedang menjadi seorang *leader*. Keputusan apapun yang diambil, akan memengaruhi kepada seluruh kehidupan organisasi. Maka selayaknya pemimpin yang bertanggung jawab, kita harus menjadi pribadi yang bijak dan berani dalam membuat keputusan. Melalui buku ini, kita dapat menemukan berbagai cara dan strategi yang diambil oleh para tokoh sukses dunia. Selanjutnya, dari pengalaman orang lain tersebut kita dapat modifikasi untuk kemudian mencapai kesuksesan versi kita.

16. Art of War : Strategi Kepemimpinan Bisnis Pemasaran

Sun Tzu adalah dewa perang yang hidup di Tiongkok pada abad ke-5 SM yang sangat ahli di medan tempur. Strategi perangnya ditulis dalam "The Art of War" dan menjadi rujukan orang modern. Penulisannya yang filosofis tidak menjadikan tulisannya selalu menafsirkan perang berdarah di lapangan, namun pertempuran di kehidupan sehari-hari. Banyak orang menafsirkan karya hebat ke dalam strategi kepemimpinan. Buku ini mengupas tentang strategi perang Sun Tzu yang bisa

diterapkan dalam kehidupan sehari-hari maupun dalam urusan bisnis.

17. The Pilot Way: Seni Memimpin Diri, Tim & Organisasi ala Pilot

Penerbangan mengajarkan tentang bagaimana memandang dan memaknai kehidupan. Dari fisik pesawat, kita diajarkan untuk hidup seimbang. Dari sisi pilot, kita diajarkan bagaimana cara memegang kendali kehidupan, karena pilot yang profesional tahu bagaimana cara bersikap saat cuaca buruk datang, dan para penumpang bisa selamat. Buku ini mengajak dalam menyelami makna kepemimpinan serta kehidupan dengan perspektif ala penerbangan, khususnya pada pilot. Disajikan dengan gaya bertutur perspektif tanpa menggurui, buku ini penuh dengan cerita menggelitik, dilengkapi studi kasus dan *best practices* yang memudahkan kita untuk mengaplikasikannya dalam kehidupan.

18. Lead Like Soekarno : Kalau Soekarno Sukses Memimpin, Mengapa Kita Tidak?

Kita semua tahu dengan citra Presiden Indonesia pertama yang begitu gagah memimpin perjuangan kemerdekaan. Semuanya tak mudah, beliau memulai perjuangannya sejak menimba ilmu di usia muda yang sangat rajin mengasah pidato, mendirikan perkumpulan politik, dan lainnya. Lalu, bagaimana perjuangan Ir. Soekarno memimpin banyak orang hingga negara Indonesia bisa

merdeka? Buku ini memperlihatkan perjuangan dan jejak-jejak langkah beliau, lewat penggambaran yang sangat unik melalui ilustrasi komik. Dengan begitu, kamu juga bisa mengambil ilmu dari cara beliau memimpin.

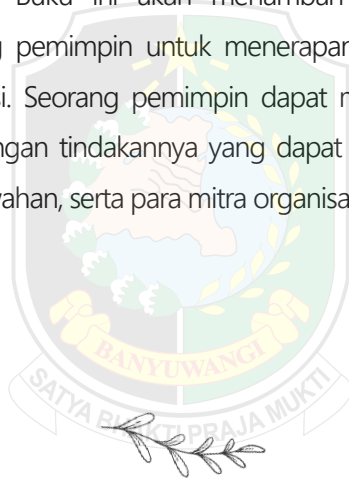
19. The 5 Am Club : Bangun Rutinitas Pagi untuk Level Up Hidupmu! - Robin Sharma

Robin Sharma merupakan seorang penulis buku *best seller*, pembicara terkemuka, ahli kepemimpinan, dan juga pendiri perusahaan nirlaba yang membantu anak-anak kurang mampu memperoleh kehidupan yang lebih baik. Di bukunya yang satu ini, ia membahas waktu paling potensial di dalam satu hari, yaitu waktu pagi. Tokoh-tokoh sukses di dunia memiliki kebiasaan berbeda dengan orang rata-rata.

Salah satu kebiasaan tersebut adalah memulai aktivitas sejak dini hari pukul 5 pagi dan memaksimalkannya. Kamu akan menemukan jawaban kenapa harus memulai aktivitas di waktu pagi hari, lalu tentang bagaimana cara memanfaatkannya secara maksimal untuk diri kita, dan yang paling menarik adalah Robin menjelaskan formula 20/20/20 yang *worth it* banget dicoba.

20. Organisasi & Kepemimpinan Positif - M. Taufiq Amir

Sudah menjadi hakikatnya, sebuah organisasi harus mampu bertahan dan tumbuh sesuai dengan tujuannya. Maka tak heran apabila organisasi menjadi hal yang menarik untuk diteliti dan didalami. Di kampus tertentu yang memiliki fakultas atau program studi psikologi, yang juga sangat berhubungan sekali dengan organisasi, menghadirkan mata kuliah khusus untuk mempelajarinya. Buku ini akan menambah wawasan kamu sebagai seorang pemimpin untuk menerapkan psikologi positif dalam organisasi. Seorang pemimpin dapat menciptakan iklim yang positif, dengan tindakannya yang dapat menjadi panutan bagi kolega, bawahan, serta para mitra organisasi.



DAFTAR PUSTAKA

1. <https://adoc.pub/bab-2-tinjauan-teoritis-dan-hipotesis-unsur-visi-jangka-panj.html/>
2. Abu Abd Allah Muhammad Bin Ismail Al-Bukhari, Shahih Bukhari, Kitab Ahkam, Bab. Qowlillahi Ta, Ala Athi, Ullah, (Beirut Lebanon: Dar Al-Kutub Al-Ilmiyah, 1992), Juz. Vii, H. 444
3. <https://www.republika.co.id/berita/0ex2rj396/menjadi-pemimpin-penebar-cinta>
4. <http://nursyam.uinsby.ac.id/?p=5307>,
<https://news.detik.com/berita/d-4492948/perang-uhud-saat-rampasan-perang-melenakan-pasukan-muhammad>
5. Dede Mahmudah, (Communication, Leadership Style And Motivation In Organization Peneliti Bidang Studi Komunikasi Dan Media Pada Bppki Jakarta, Badan Libang Sdm, Kemkominfo Ri, Tahun 2015
6. Dede Mahmudah, (Communication, Leadership Style And Motivation In Organization Peneliti Bidang Studi Komunikasi Dan Media Pada Bppki Jakarta, Badan Libang Sdm, Kemkominfo Ri, Tahun 2015
7. Miftah, Thoha. (2007). Kepemimpinan Dalam Manajemen
8. Rivai, Veitzhal. (2004). Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi. J
9. Dewi, Sarita Permata. (2012). Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan
10. <http://pusdiklat.kemendag.go.id/V2019/news/mengenal-dimensi-kecerdasan-emosi-bagi-seorang-pemimpin>
11. <http://pusdiklat.kemendag.go.id/V2019/news/mengenal-dimensi-kecerdasan-emosi-bagi-seorang-pemimpin>

12. <https://Bkpsdmd.Babelprov.Go.Id/Content/Kecerdasan-Emosional>
13. <https://Psikologi.Uma.Ac.Id/Wp-Content/Uploads/2018/12/Kecerdasan-Emosi.Pdf>
14. <https://123dok.Com/Document/Zg9w1xnq-Kepemimpinan-Berbasis-Spiritual.Html>
15. <https://Ejurnal.Esaunggul.Ac.Id/Index.Php/Formil/Article/Viewfile/1749/1586>
16. <https://Ejurnal.Esaunggul.Ac.Id/Index.Php/Formil/Article/Viewfile/1749/1586>
17. Tambunan, Toman Sony, 2016. *Kepemimpinan Berbasis Kecerdasan Spiritual: Esensi Kepemimpinan Sejati*, The Ary Suta Center Series On Strategic Management, Jakarta.
18. Rahmawaty, Anita, 2016. Model Kepemimpinan Spiritual Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Di Bmt Sekabupaten Pati, *Jurnal Iqtishadia* Vol 9, No 2.
19. Sureskiarti, Enok, 2015. Pengaruh Spiritual Leadership Terhadap Kinerja Perawat Dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan Di Rsud Dr. H. Suwondo Kendal, Tesis, Program Studi Managemen Keperawatan, Fakultas Kedokteran Universitas Diponegoro, Semarang.
20. Dudung Abdul Rohman, Widyaiswara Balai Diklat Keagamaan Bandung, Republika.Co.Id.
21. Covey, S.R. 1997. *The 7 Habits Of Highly Effective People*. Jakarta: Binarupa Aksara.
22. Hadfield, S Dan Hasson, G. 2013. *Bersikap Tegas Dalam Segala Situasi*. Jakarta: Bip Kelompok Gramedia.
23. Iyeng Wiaputra.1981.*Beberapa Aspek Dalam Kepemimpinan Pendidikan*. Jakarta: Bhratara
24. Maxwell, J.C.2003. *Time Out. Penyegaran Spiritual Bagi Para Pemimpin*. Mitra Media

25. Murdoko, E. W. H. 2013. *The Leader in You*. Jakarta: ElexMedia Komputindo
26. Setiawan, I. 2012. *Kitab Motivasi. Inspirasi dalam Meraih Sukses sejati*. Jakarta: Nuansa Cendika
27. Effendi, Usman, 2015. Asas Manajemen, Edisi Kedua, Rajawali Press, Jakarta.
28. Rahmawaty, Anita, 2016. Model Kepemimpinan Spiritual Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan di BMT se-Kabupaten Pati, Jurnal Iqtishadia Vol 9
29. Sunyoto, Danang dan Burhanudin, 2011. Perilaku organisasi, Penerbit Caps, Yogyakarta.





TENTANG PENULIS

M. Junaidi, M. Pd. I, Lahir di Banyuwangi, 21 Januari 1972, kini adalah Guru pada MTsN 11 Banyuwangi, memulai menjadi guru Honorer mulai pada tahun 1993 s.d 2004 di MI Miftahul Ulum_Muncar, sehingga tahun 2005 menjadi Guru PNS dilingkungan Kementerian Agama RI, 2005 s.d 2016 bertugas sebagai Guru PAI di SDN 3 Margomulyo-Glenmore dan sejak tahun 2016 s.d sekarang bertugas sebagai Guru PAI di MTsN Kalibaru. Beberapa pengalaman saat di SDN 3 Margomulyo tugas tambahan menjadi Bagian Kurikulum, Operator BOS dan Operator Dapodik, sedangkan di MTsN Kalibaru sekarang menjadi MTsN 11 Banyuwangi, berpengalaman mendapat tugas tambahan sebagai Wali kelas, Ketua Pokja Keagamaan, Direktur Program Kelas Unggulan. Kepala Koperasi Madrasah dan Waka Akademik.

Masa kecil penulis menempuh pendidikan di SDN 6 Tembokrejo Kecamatan Muncar, setelah lulus melanjutkan pendidikan di Pondok Pesantren Bustanul Makmur Kecamatan Genteng, selain nyantri juga mengenyam pendidikan di MTs dan MA Kebunrejo. Setelah lulus Aliyah melanjutkan ke Program D2 IAIN Sunan Ampel Surabaya dan melanjutkan pendidikan sarjana S1 di IAI Ibrahimy Genteng. Saat sudah bertugas sebagai guru melanjutkan Program Magister S2 di Undar Jombang. Penulis aktif di kegiatan sosial keagamaan seperti yayasan Panti Asuhan, Ormas dan Kemasjidan, serta aktif sebagai pengajar TPQ.





Lurus sukses belajar memimpin ada hati ada cinta

Banyak sekali teori tentang kepemimpinan, mulai dari yang tradisional sampai yang modern. Apapun itu, jika Anda pemimpin, buatlah tim yang Anda pimpin bisa berjalan seperti sistem dalam keluarga.

Karena sudah memiliki kedekatan sedemikian rupa, ketika mereka bekerja, mereka tahu apa alasan kuat dari setiap hal yang mereka

kerjakan itu. Ketika terjadi hambatan pun, bantulah sebagaimana anggota keluarga yang saling membantu tanpa pamrih. Inilah salah satu buku yang ditulis M.Junaidi, M.Pd. Guru MTsN 11 Banyuwangi yang berisi tentang pendapat/pandangan/pengalaman beberapa tokoh pemimpin yang bisa dibaca oleh setiap pemimpin, dimanapun anda memimpin.

Buku ini juga memuat 20 Rekomendasi Buku Leadership untuk Mengembangkan Skill Seorang pemimpin atau orang yang belajar memimpin.

~M. Junaidi, M.Pd.I~

