



UPH
PRESS

Proceedings

SEMINAR
NASIONAL
30 Juni 2018

*"Membangun
Manusia Indonesia
yang Holistik dalam
Kebhinekaan"*

BUKU PROCEEDINGS
SEMINAR NASIONAL
"MEMBANGUN MANUSIA INDONESIA YANG
HOLISTIK DALAM KEBHINEKAAN"

SABTU, 30 JUNI 2018

UNIVERSITAS PELITA HARAPAN SURABAYA



UPH Press

**BUKU PROCEEDINGS
SEMINAR NASIONAL
"MEMBANGUN MANUSIA INDONESIA YANG HOLISTIK
DALAM KEBHINEKAAN"**

Pelindung	: Rektor Universitas Pelita Harapan Surabaya
Penanggungjawab	: Dekan Fakultas Psikologi, Universitas Pelita Harapan Surabaya Dekan Fakultas Liberal Arts, Universitas Pelita Harapan Surabaya
Pembina	: Prof. Dr. Marthen Pali, M. Psi
Ketua Panitia	: Maria Helena Suprpto, S. Psi, M. Psi, Psikolog
Wakil Ketua	: Kissinger Situmeang, S.T., M. A
Sekretaris	: Yusak Novanto, S. Psi, M. Si, M. Psi, Psikolog
Bendahara	: Karin Lucia Tanojo, S. Psi, M. Psi, Psikolog
Reviewer	: Firmanto Adi Nurcahyo, S. Psi, M. Si Gracia Sudargo, SS, M. Hum Tutut Subianti, S. Pd, M. Div, M. Th Abiegael Palinggi, M.CE
Editor	: Maria Helena Suprpto, S. Psi, M. Psi, Psikolog Ellena Michelle Abraham Shintya Andri Imanuel S. Dongoran Olga Felicia Nata Yovita Vania
Cover	: Kelvin M. Potalangi
Layout	: Imanuel S. Dongoran
ISBN	: 978-602-5859-01-4
Cetakan	: Kesatu, Juni 2018
Penerbit	: UPH Press Universitas Pelita Harapan Gedung C, Lantai 2-4 Jl. M.H. Thamrin Boulevard 1100 Lippo Village Tangerang 15811

KATA PENGANTAR

Fakultas Psikologi dan Fakultas Liberal Arts menyelenggarakan Seminar Nasional dan *Call for Paper* “Membangun Manusia Indonesia yang Holistik Dalam Kebhinekaan” dalam rangka menyambut Hari Pendidikan Nasional 2 Mei 2018, Hari Kebangkitan Nasional 20 Mei 2018, dan Hari Kelahiran Pancasila 1 Juni 2018. Acara Seminar Nasional ini merupakan agenda tahunan yang diadakan oleh Fakultas Psikologi dan Fakultas Liberal Arts sebagai usaha untuk menciptakan iklim akademik yang kondusif di kalangan civitas akademika.

Seminar Nasional ini merupakan forum untuk mendiskusikan beragam isu yang muncul dari keragaman suku, agama, budaya, dan entitas yang ada di Indonesia. Seminar Nasional mengundang para narasumber dan pemakalah dalam berbagai latar pendidikan dan kepakaran untuk menyoroti bagaimana cara mengembangkan karakter manusia Indonesia secara holistik yang ditinjau secara multidisipliner dari berbagai disiplin ilmu. Semoga Seminar Nasional ini memperluas wawasan bagi para *Stakeholder* dan pada gilirannya dapat memberikan dampak bagi masyarakat Indonesia untuk menciptakan persatuan dan kesatuan di NKRI.

Saya mengucapkan terima kasih kepada panitia yang telah bekerja keras dalam mempersiapkan acara Seminar Nasional ini dengan sebaik-baiknya.

Surabaya, 30 Juni 2018

Prof. Dr. Marthen Pali, M. Psi
Dekan Fakultas Psikologi dan Liberal Arts
Universitas Pelita Harapan Surabaya,



DAFTAR ISI

Kata Pengantar	i
Daftar Isi	ii
Meningkatkan Karakter <i>Fairness</i> Siswa SD Melalui Media Permainan Roda Pelangi	1-13
<i>Nora Yuniar Setyaputri, Yuanita Dwi Krisphianti, Ikke Yuliani Dhian Puspitarini</i>	
Pengembangan Karakter Sebagai Pilar Pembangunan Manusia Indonesia yang Holistik	14-25
<i>Hasto Sudewo</i>	
Pengembangan Sikap Kewarganegaraan Melalui Model Pembelajaran Resolusi Konflik pada Siswa SMA Negeri 22 Makassar	26-36
<i>Muhammad Rusdi</i>	
Implementasi Pendidikan Karakter pada Kegiatan Bermain Balok Anak Usia Din	37-46
<i>Dessy Setiawati</i>	
Generasi Muda Indonesia yang Berkarakter Sebagai Pilar Pembangunan Bangsa (Studi Empirik Terhadap Komunitas <i>Indonesian Youth Diplomacy</i>)	47-62
<i>Wahju A. Rini</i>	
Pendidikan Inklusif untuk Mengakomodasi Keragaman Peserta Didik dalam Rangka Pembangunan Manusia Indonesia	63-75
<i>Yohanes Subasno</i>	
Adolescence’s Risk Behaviour : An Ecological Analysis on Parent-Child Connectedness, Teacher-Student Relationship and Self-Regulation Context	76-97
<i>Qurroti A’yun</i>	
Pola Asuh Orang Tua terhadap Kenakalan Remaja	98-110
<i>Savitri Suryandari</i>	
Mereduksi Perilaku <i>Misbehavior</i> Melalui Pendekatan Hubungan Positif Guru-Siswa	111-123
<i>Ecep Supriatna</i>	
Efikasi Diri Sebagai Faktor Pelindung Terhadap Resiliensi Akademik Siswa	124-136
<i>Mimpin Sembiring</i>	
Pengembangan Terapi Seni dengan Pendekatan <i>Person Centered</i> bagi Warga Binaan Pemasarakatan di Lapas	137-152
<i>Juliana Marlin Y. Benu</i>	
Implementasi <i>Portofolio On-line</i> Siswa Kelas 5 SD Kristen Charis dengan Menggunakan Metode <i>Personal Blogging</i>	153-166
<i>Susane Ikawati</i>	





- Implementasi Nilai – Nilai Pancasila Terkait Kehidupan Berbangsa
Dan Bernegara di Indonesia 167-178
Agustin Widjiastuti, Adeleda Patricia Djimat
- Drakulo*: Psikodrama *Kromo Inggil Jowo* Teknik Konseling
Perencanaan Karir pada Remaja 179-187
Ofik Suprihatin, Nur Izzatin Nufus, Muhammad Khoironi, Aji Bagus Priyambodo
- Tersier : Terapi Relaksasi Hipnosa dengan Media Inhaler untuk
Perokok Aktif di Kalangan Mahasiswa 180-193
Levy Indriana Dwi Ellisa, Luluk Kumala Sari, Zefry Okta Wardana
- Anak dan Prasangka: Intervensi Terhadap Prasangka Sejak Dini 194-206
Maria Helena Suprpto
- Reaktualisasi Nilai Kepribadian Bangsa Melalui Pendidikan Agama Islam
dalam Mencegah Radikalisme Mahasiswa 207-216
Arif Mustapa
- Cultural Intelligence (CQ) dalam Interaksi Lintas Budaya:
Peranannya sebagai Alat Ukur serta Hubungannya dengan
Kecerdasan Interpersonal Pada Mahasiswa Fakultas Psikologi 217-232
Sri Weni Utami
- Proses Respon sebagai Sumber Bukti Validitas dalam
Pengembangan Alat Ukur di Bidang Pendidikan 233-245
Firmanto Adi Nurcahyo
- Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional
Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Operasional PT. X di Surabaya 246-263
Daniel Christian Hadi, Hasan Oetomo, Yusak Novanto
- Peran Pendidikan untuk Mengangkat Harkat Perempuan Rumah Pengasangan
di Kawasan Indonesia Bagian Timur 264-276
Susana Prapunoto
- ✓ Kepemimpinan: Gaya dan Peranannya dalam Melaksanakan Revolusi Mental ... 277-292
E. Handayani Tyas, Lamhot Naibaho
- Pelanggaran UU dan Aturan Pembebasan Tanah Ruas Tol Manado-Bitung 1
dan Dampaknya Terhadap Hak Ekosobling dan Modal Sosial Pemilik Tanah 293-321
Pieter George Manoppo
- Pendidikan yang Responsif Secara Budaya 322-339
Suriati Abdul Gani
- Kuasa Firman Tuhan Dalam Mencapai *Forgiveness* (Studi Kasus
Pada Istri Korban Kekerasan Dalam Rumah Tangga Keluarga Kristen) 340-356
Petra Johanna, Irmawati, Joseffa Maria Remila Tuapattinaja



Korelasi Pengalaman Spiritual Terhadap Kecerdasan Spiritual pada Mahasiswa Universitas HKBP Nommensen Medan	357-370
<i>Togi Fitri Afriani Ambarita</i>	
Religiusitas dan Konflik Interpersonal Generasi Z: Studi Teoritik dan Penelitian Religiusitas Konflik Interpersonal Generasi Z	371-389
<i>Fathol Haliq</i>	
Hubungan Subjective Well-Being dan Psychological Well-Being Mahasiswa Prodi Psikologi Universitas Nusa Cendana	390-402
<i>Yeni Damayanti, Juliana Marlin Y Benu, Shela C. Pello</i>	
Lansia dan segala Problematikanya dalam mencapai Kebermaknaan Hidup	403-417
<i>Sutarto Wijono</i>	
Memahami Keberagaman Dan Membangun Toleransi Melalui Pendidikan Holistik	418-433
<i>Tellma M. Tiwa</i>	
Konflik Peran Gender Pada Laki-Laki	434-442
<i>Karina Meriem Beru Brahmana</i>	
Iklim Kelas : Teori dan Implikasinya dalam Pembelajaran di Sekolah Dasar	443-456
<i>Wahyu Widodo</i>	
Penggunaan Aplikasi Analisis Kebutuhan Berbasis SMS untuk Optimalisasi Layanan BK dalam Memfasilitasi Perkembangan Siswa Seutuhnya	457-473
<i>Guruh Sukma Hanggara, Santy Andrianie, Restu Dwi Ariyanto</i>	
Meminimalisir Kecurangan Ujian Nasional Berdasarkan Nilai-nilai Kehidupan Lokal	478-484
<i>Moesarofah</i>	
Implementasi Motivasi Belajar Model ARCS (<i>Attention, Relevance, Confidence, Satisfaction</i>) Siswa Kelas XI di SMA Charis Malang	485-495
<i>Lidia Susanti</i>	
Menumbuhkan <i>Classroom Culture</i> Melalui Pembelajaran Model Sosial	496-507
<i>Ari Firmanto</i>	
Peran Orang Tua Dalam Pengembangan Minat Karir Anak	508-522
<i>Mudhar</i>	
Peran <i>Digital Citizenship Education</i> Untuk Pencegahan Perilaku Ujaran Kebencian	523-538
<i>(Cyber hate)</i> di Media Sosial yang dilakukan Remaja <i>Mardianto</i>	
Berpikir Kritis dalam Membangun Bhinneka Tunggal Ika	539-555
<i>Nadia Sutanto</i>	





Mengembangkan Kecerdasan Emosional Anak Sejak Dini	556-569
<i>Nasruliyah Hikmatul Maghfiroh</i>	
Karakteristik Multiple Intelligence Ditinjau dari Tingkat Intelligence Quotient Siswa	570-584
<i>Imron Muzakki</i>	
Peningkatan Psychological Well-Being Mahasiswa melalui pelatihan Psycap	585-602
<i>Christina Hari Soetjiningsih</i>	
Dampak Kekerasan Seksual Terhadap Perkembangan Generasi Penerus Bangsa	603-616
<i>Hera Wahyuni</i>	
Pengembangan Karakter Sebagai Pilar Pembangunan Manusia Indonesia Yang Holistik	617-626
<i>Chopin Pranoto</i>	





Kepemimpinan: Gaya Dan Perannya Dalam Melaksanakan Revolusi Mental

E. Handayani Tyas dan Lamhot Naibaho

Universitas Kristen Indonesia
tyasyes@gmail.com dan lnaibaho68@yahoo.com

Abstrak

Tulisan ini bertujuan untuk mengulas gaya dan peranan kepemimpinan dalam melaksanakan revolusi mental. Adapun tujuan penelitian ini dilakukan adalah untuk mengetahui bagaimana gaya dan peranan kepemimpinan dalam melaksanakan revolusi mental. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah studi pustaka yaitu dengan membaca literatur yang berkaitan dengan penelitian ini dan menjadikannya sebagai bahan untuk menjawab permasalahan yang sudah dirumuskan dalam penelitian ini. Instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah buku-buku referensi terkait dengan judul penelitian, dokumen dan juga lembar catatan. Adapun hasil yang dicapai yaitu ditemukannya gaya dan peranan kepemimpinan yang harus diterapkan oleh seorang pemimpin dalam melaksanakan revolusi mental sehingga maksud dan tujuan yang telah ditetapkan sebelum dan ketika seorang pemimpin dalam kepemimpinannya dapat tercapai dengan baik. Adapun temuan itu adalah; dengan gaya dan peran kepemimpinan yang tepat maka pola pikir dari orang-orang yang dipimpin akan terbentuk dengan baik, dengan terbentuknya pola pikir yang baik maka secara otomatis akan terbentuk motivasi yang benar, dengan terbentuknya motivasi yang benar dalam melakukan tanggung jawab masing-masing akan terbentuk kinerja yang baik dan benar, dengan adanya kinerja yang baik dan benar maka akan mendapatkan hasil yang memuaskan, dengan adanya hasil yang memuaskan maka kesejahteraan, kemakmuran, dan keharmonisan akan tercipta.

Kata kunci: kepemimpinan, gaya, peranan, revolusi mental

A. PENDAHULUAN

Berbicara mengenai kepemimpinan di suatu negara atau organisasi merupakan suatu hal yang sangat menarik dan selalu menjadi pusat perhatian yang sering menjadi pro dan kontra bagi masyarakat dan juga para pemangku jabatan di negara atau organisasi tersebut. Oleh karena itu, sangat sering kita lihat bahkan ikuti dalam kehidupan kita bahwa banyak topik – topik tulisan juga penelitian yang difokuskan pada peranan kepemimpinan. Terkait dengan dengan pernyataan tersebut Storey dalam Bolden mengemukakan bahwa:

“A search of the Amazon.com website in Spring 2003 revealed 11,686 results for the word ‘leadership’ alone and similar searches of the Ebsco





business and management publications database reveal an exponential increase in the number of published articles on leadership, from 136 in 1970-71, to 258 in 1980-81, 1,105 in 1990-91, and a staggering 10,062 in 2001-02 (an average of 419 articles per month).¹

dan hingga saat ini, topik tersebut masih menjadi salah satu topik yang sangat diminati oleh para lembaga pemerintahan dan non-pemerintahan, institusi pemerintahan dan non-pemerintahan, dan organisasi pemerintahan dan non-pemerintahan serta lembaga pendidikan formal dan juga non formal. Bolden mengatakan bahwa “*Similar trends are occurring in the UK and Europe. Leadership is regarded as the key ‘enabler’ in the European Foundation for Quality Management (EFQM).*” Lebih lanjut dikatakan bahwa kepemimpinan telah menjadi pusat perhatian dari berbagai *public, private and voluntary sector development initiatives* dalam berbagai sektor termasuk kesehatan, pertahanan, pendidikan dan juga kebijakan. Bahkan dikatakan bahwa “*Leadership, it seems, is increasingly becoming the panacea of the 21st Century.*” Pernyataan di atas juga didukung oleh Gini dan Green yang mengatakan bahwa “*human beings can no more survive without direction than they can without eating, drinking, or sleeping*”² Jika kita cermati alasan yang menjadi dasar dari kepemimpinan menjadi topik yang sangat *trend* dibicarakan adalah karena kepemimpinan tersebut terkait dengan kebijakan, keputusan, keinginan, pengaruh, sudut pandang yang menyangkut hidup orang banyak. Dengan kata lain, kepemimpinan menjadi salah satu unsur yang sangat penting dalam penentuan keberhasilan suatu negara ataupun organisasi, terlebih dalam menuju suatu perubahan.

Nah jika kita amati apa yang terjadi dengan kepemimpinan di negara kita ini sebelum pemerintahan terbaru saat ini, sangat berbanding terbalik dengan apa yang sudah terjadi atau sudah dicapai oleh Negara UK dan Eropa seperti yang sudah dipaparkan di atas. Kepemimpinan yang terjadi di negara ini belum memiliki dampak yang begitu signifikan terhadap pembaharuan atau perubahan yang terjadi terutama

¹ Richard Bolden, *What is Leadership?, Leadership South West. Research Report 1* (England: University of Exeter, 2004).

² *Ibid.* 2004.





dari segi pembaharuan mental. Hal ini bisa dilihat dari beberapa fakta yang terjadi di negara ini seperti; Indonesia ranking 114 dari 117 negara terkorup di dunia yang dirilis dari *International Transparency*.³ Hal ini juga sesuai dengan berita yang dimuat pada berita online bahwa Negara Indonesia merupakan negara terkorup se-Asia Tenggara.⁴ Hal ini berarti bahwa keadaan negara ini memang sudah sangat bobrok dalam bidang manajemen keuangan, dimana uang itu digunakan bukan pada fungsi atau sasaran yang sudah ditargetkan. Di samping itu Indonesia masih terkenal dengan kenakalan remajanya seperti; tawuran atau perkelahian antar pelajar, penyalahgunaan narkotika, obat-obat terlarang dan minuman keras, hubungan seksual atau seks pranikah dan tindakan kriminal⁵, dan masih banyak lagi fakta-fakta yang menyedihkan dan menyakitkan yang terjadi yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Mengapa hal itu bisa terjadi? Siapakah yang harus disalahkan? Apakah pemerintah atau masyarakat? Atau apakah sistem dari kepemimpinan di negara ini atau bahkan pribadi atau oknum yang harus disalahkan karena belum mampu memimpin diri sendiri? Kepemimpinan bagaimana yang harus dilakukan untuk mengatasi masalah-masalah tersebut? Tentu saja pertanyaan, pertanyaan itu akan sangat sulit dijawab. Sehubungan dengan itu, sangatlah penting kiranya untuk mengkaji kembali kepemimpinan dewasa ini baik itu kepemimpinan dalam pemerintahan atau non-pemerintahan atau bahkan kepemimpinan diri sendiri dalam hubungannya dengan mental manusia. Dengan latar belakang itulah tulisan ini dituliskan dengan tema “Kepemimpinan: Gaya dan Peranannya dalam Revolusi Mental”. Besar harapan, melalui tulisan ini, revolusi mental dapat terjadi melalui gaya kepemimpinan dan peranan yang tepat. Tulisan ini akan dikembangkan melalui kajian pustaka yaitu dengan membaca teori-teori yang memiliki hubungan yang erat dengan topik yang dibicarakan.

³ Sindonews, *Indonesia Ranking 114 Negara Terkorup di Dunia*, Berita Online. Dikutip dari Sindonews.com periode Selasa, 3 Desember 2013. Diakses 12 Februari 2015.

⁴ Tempo, *Indonesia Negara Terkorup di Asia Tenggara*, Berita Online. Dikutip dari tempo.com periode 16 Oktober 2014. Diakses 12 Februari 2015.

⁵ Liputan 6, *Berbagai Perilaku Kenakalan Remaja yang Mengkhawatirkan*, Berita online dikutip dari liputan6.com periode 10 September 2013. Diakses 12 Februari 2015



ngat
itisi
non
lden
ship
ality
jadi
ment
dan
ngly
oleh
thout
rmati
trend
akan,
orang
angat
lebih

ta ini
yang
sudah
mpak
utama
iversity

yang
kaan”



B. PEMBAHASAN

Dalam pembahasan ini, beberapa hal yang berkaitan dengan judul tulisan ini akan dipaparkan. Di antaranya; Pemimpin dan kepemimpinan, gaya kepemimpinan, peranan kepemimpinan, revolusi mental, gaya dan peranan kepemimpinan dalam revolusi mental, sebagaimana dipaparkan di bawah ini.

B.1 Pemimpin dan Kepemimpinan

Sebelum kita jauh mengulas tentang kepemimpinan (*leadership*), ada baiknya terlebih dahulu memahami kata “pemimpin”. Karena kepemimpinan itu dilakukan oleh seorang pemimpin (*leader*) yang mengemban tugas sebagai pembuat dan pengambil keputusan di negara, lembaga, institusi, atau organisasi yang dia pimpin.

Stuart and Morgan mengatakan bahwa pemimpin adalah seorang yang diharapkan mempunyai kemampuan untuk memengaruhi, memberi petunjuk dan juga mampu menentukan individu untuk mencapai tujuan organisasi.⁶ Sependapat dengan Spillane menyatakan bahwa pemimpin itu agen perubahan dengan kegiatan memengaruhi orang-orang lebih daripada pengaruh orang-orang tersebut kepadanya.⁷ Sementara Winston dan Patterson mengatakan bahwa:

*“A leader is one or more people who selects, equips, trains, and influences one or more follower(s) who have diverse gifts, abilities, and skills and focuses the follower(s) to the organization’s mission and objectives causing the follower(s) to willingly and enthusiastically expend spiritual, emotional, and physical energy in a concerted coordinated effort to achieve the organizational mission and objectives.”*⁸

dari ketiga definisi itu dapat disimpulkan bahwa pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan, keahlian, dan talenta untuk memengaruhi dan memberikan

⁶ Robert D Stuart dan Barbara B. Morgan. *Library and information centre management*, USA: Library Unlimited, 2002.

⁷ James P. Spillane. *Distributed leadership*, San Francisco: Jossey Bass, 2006.

⁸ Bruce E. Winston. and Kathleen Patterson. *An Integrative Definition of Leadership*. International Journal of Leadership Studies, Vol. 1 Iss. 2, 2006, pp. 6-66 © 2006 School of Leadership Studies, Regent University.





petunjuk untuk melakukan perubahan ke arah yang lebih baik sesuai dengan visi misi yang harus dicapai.

Sedangkan kepemimpinan merupakan suatu keadaan yang mencakup apa, siapa, bagaimana, kapan, dan dimana proses kepemimpinan itu berlangsung. Terkait dengan definisi dari kepemimpinan, Bass & Stogdill dalam Yulk mengatakan bahwa “...terdapat hampir sama banyaknya definisi tentang kepemimpinan dengan jumlah orang yang telah mencoba mendefinisikan konsep tersebut”⁹. Tetapi dalam tulisan ini akan dikemukakan beberapa definisi saja. Beberapa definisi kepemimpinan akan diuraikan sebagai berikut.

Daff mendefinisikan kepemimpinan (*leadership*) adalah suatu pengaruh yang berhubungan antara para pemimpin dan pengikut (*followers*).¹⁰ Sedangkan Stoner mendefinisikan bahwa kepemimpinan merupakan proses yang mengarahkan dan memengaruhi kegiatan yang berhubungan dengan tugas dari anggota kelompok.¹¹ Kemudian definisi lain disampaikan oleh Kadarman, et al bahwa kepemimpinan merupakan seni atau proses untuk memengaruhi dan mengarahkan orang lain agar mereka mau berusaha untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai kelompok.¹² Sedangkan Kossen mendefinisikan kepemimpinan sebagai kesanggupan memengaruhi perilaku orang lain dalam suatu arah tertentu.¹³ Terkait dengan definisi-definisi di atas, Gibson, et al menyatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu upaya menggunakan pengaruh untuk memotivasi orang-orang guna pencapaian suatu tujuan.¹⁴ Masih berhubungan dengan pengaruh, Blanchard yang dikutip oleh Caroselli menyatakan bahwa kunci untuk kepemimpinan hari ini adalah “pengaruh” bukan “kekuasaan” selanjutnya ia mengatakan para pemimpin tahu bagaimana memengaruhi orang-orang dan membujuk mereka untuk suatu tuntutan pekerjaan

⁹ Gay A. Yulk. Alih Bahasa Jusuf Udaya. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: Prenhallindo. 1998.

¹⁰ Daff, Richard L. *The Leadership Experience*. Canada: Thomson, 2005.

¹¹ James A.F. Stoner, *Manajemen*, Jilid II, Edisi Kedua, Terjemahan, (Penebit Erlangga, Jakarta. 1986)

¹² Kadarman, A.M., et.al, *Pengantar Ilmu Manajemen: buku panduan mahasiswa* (Jakarta, 1992)

¹³ Stan Kossen, *Aspek Manusiawi dalam Organisasi*, Terjemahan, Penerbit Erlangga (Jakarta. 1986)

¹⁴ James L. Gibson et al. *Organizations: behavior, structure, Processes* (Boston: McGraw-Hill, 2006)





yang tinggi.¹⁵ Definisi lain juga diungkapkan oleh Gini dan Green yang mengatakan bahwa “*Leadership is a power-laden, value-based and ethically driven relationship between leaders and followers who share a common vision and accomplish real changes that reflect their mutual purpose and goals*”.¹⁶ Yang terakhir, Black mengatakan bahwa “*Leadership is a process whereby an individual influences a group of individuals to achieve a common goal.*”¹⁷

Dari definisi-definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu pengaruh atau kesanggupan atau upaya yang mengarahkan orang lain untuk melakukan suatu usaha guna mencapai suatu tujuan.

Untuk menjadi seorang pemimpin bukanlah suatu hal yang gampang, karena pemimpin memiliki peranan yang sangat penting. Jadi jika pemimpin tidak menyadari peranannya sebagai pemimpin maka tidak akan pernah tercipta perubahan ke arah yang lebih baik. Hal ini berarti bahwa seorang pemimpin memiliki pengaruh utama dalam kepemimpinannya, pengaruh disini berarti hubungan timbal balik antara pemimpin dengan yang dipimpin dengan tujuan terciptanya perubahan yang signifikan sebagai tujuan bersama. Bukan berarti bahwa dengan adanya pengaruh tersebut maka pemimpin memiliki dan melakukan kekuasaan mutlak atau *absolute* terhadap bawahan.

Di samping itu, pemimpin juga harus memiliki tanggung jawab pribadi serta integritas (*personal responsibility and integrity*), dan pemimpin harus mampu menunjukkan hal tersebut kepada orang-orang yang dia pimpin melalui tindakan dan bukan hanya sekedar teori saja, sehingga mereka sebagai orang yang dipimpin juga memiliki tanggung jawab penuh dan integritas dalam melakukan bagiannya. Dengan kata lain, pemimpin harus dapat mewariskan tanggung jawab serta menjadi teladan dari segi perilaku kepada orang-orang yang dipimpinnya, jadi bukan sekedar memberikan manfaat kepada institusi, lembaga atau organisasi yang dipimpinnya

¹⁵ Marcelene Caroselli, *Leadership Skill for Managers* (New York: McGraw-Hill, 2000)

¹⁶ Al Gini dan Ronald M. Green, *10 Virtues of Outstanding Leader* (United Kingdom: John Wiley & Sons, Inc, 2013)

¹⁷ Joathan Charteris Black, *The Communication of Leadership: The Design of Leadership Style* (USA: Routledge, 2007)





saja melainkan kepada orang-orang yang dipimpinnya. Dengan demikian terciptalah keadaan yang saling memengaruhi dan menggerakkan antara pemimpin dan juga orang yang dipimpin untuk bersama-sama mencapai tujuan.

B.2 Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan *design* atau *pattern* dari kepemimpinan yang dimiliki atau diterapkan oleh seorang pemimpin dalam kepemimpinannya. Hal ini sesuai dengan yang dikatakan oleh Hersey dan Blanchard dalam Raharjo dan Nafisah bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku yang diperlihatkan oleh orang itu pada saat memengaruhi aktivitas orang lain seperti yang dipersepsikan orang lain.¹⁸ Artinya bahwa pengertian gaya kepemimpinan itu bukan merupakan sudut pandang dia terhadap apa yang dia lakukan dalam kepemimpinannya melainkan berdasarkan sudut pandang yang orang lain terhadap kepemimpinannya.

Raharjo dan Nafisah mengatakan bahwa dalam mengevaluasi kepemimpinan seorang pemimpin, persepsi dari orang-orang yang dipimpin digunakan untuk mengevaluasi kinerja pimpinan dalam menunjukkan kelemahan dan area-area perbaikan karena orang-orang yang dipimpin merupakan publik terpenting dari sebuah lembaga, institusi atau organisasi.¹⁹ Senada dengan itu, Bonnici dan Cooper mengatakan bahwa gaya kepemimpinan yang disukai oleh orang lain adalah pemimpin yang “*instead leaders making a decision, they must consult and meet with affected parties, collaborate with interested parties, and bring their ideas to the appropriate venues before actually acting and implementing.*”²⁰ Hal ini berarti, bahwa meskipun pemimpin yang membuat keputusan, tetapi masih tetap juga harus dikonsultasikan dan juga disepakati dengan orang-orang yang terlibat, bekerjasama dengan pihak-pihak yang tertarik dan ide-ide mereka dapat diaplikasikan pada hal-hal penting sebelum dilakukan dan diimplementasikan.

¹⁸ Susilo Toto Raharjo dan Durrutun Nafisa, Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan, Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi Volume 3 No. 2 Tahun 2006.

¹⁹ *Ibid*, 2006.

²⁰ Charles A. Bonnici dan Cooper, *Creating a Successful Leadership Style: Principle of Personal Strategic Planning* (United Kingdom: Rowman & Littlefield Education, 2011).





Gaya kepemimpinan dibagi menjadi enam bagian yaitu *a) coercive* (seorang pemimpin yang fokus pada pencapaian, inisiatif dan memiliki control diri), *b) authoritative* (seorang pemimpin yang percaya diri dan empati), *c) affiliative* (pemimpin yang bersahabat, empati, menjalin hubungan dan komunikasi), *d) democratic* (pemimpin yang bekerja sama, kepemimpinan bersama, dan berkomunikasi), *e) pacesetter* (pemimpin yang teliti, berorientasi pada tujuan, dan inisiatif), dan *f) coaching* (pemimpin yang berorientasi pada pengembangan bawahan, empati dan juga sadar diri).

B.3 Peranan Kepemimpinan

Peranan seorang pemimpin dalam suatu instansi atau lembaga merupakan hal yang sangat *crucial* dalam kemajuan lembaga atau instansi tersebut. Seorang pemimpin memiliki dua peranan dasar yaitu peranan dalam administratif dan peranan *top management*. Dalam bidang administratif, seorang pemimpin harus dapat memformulasikan kebijaksanaan administrasi dan harus dapat menyediakan fasilitas-fasilitas yang dibutuhkan. Sedangkan dalam bidang manajemen, seorang pemimpin harus memiliki kemampuan dalam merencanakan, mengorganisasikan, mengontrol, memerintah, mengarahkan serta penyusunan kepegawaian. Disamping peranan tersebut, seorang pemimpin juga harus menjadi penentu arah dalam mencapai tujuan, menjadi wakil dan juru bicara instansi atau lembaga, menjadi komunikator yang efektif, menjadi mediator serta menjadi integrator.

Senada dengan paparan di atas, Mintzberg mengatakan bahwa seorang pemimpin bisa saja presiden, mandor, manager dan lain-lain. Lebih lanjut dia mengatakan bahwa peranan pemimpin dibagi kedalam tiga peranan penting yaitu peran interpersonal, peran infomasional dan peranan pengambilan keputusan.²¹

Dalam peranan interpersonal (*interpersonal role*), seorang pemimpin memiliki tiga peranan penting yaitu; a) peran sebagai *figurehead* (sebagai yang dituakan). Dalam peranan ini, seorang pemimpin harus melaksanakan kewajiban dan tanggung jawab seremonial seperti menjamu tamu kelembagaan, menyambut tamu-tamu

²¹ Henry Mintzberg, *The Manager's Job: Folklore and Fact* (USA: Harvard Business Review, 1990).





penting kelembagaan, menghadiri acara-acara seremonial kenegaraan, memimpin acara seremonial di kelembagaan dan bahkan menghadiri acara seremonial bawahan seperti upacara pernikahan, dll. b) peran sebagai *leader* (pemimpin). Dalam peranan ini, seorang pemimpin harus bertanggung jawab terhadap semua hasil kerja orang-orang yang dipimpinnya, baik yang bersifat langsung seperti rekrutmen dan juga program pelatihan orang-orang yang dipimpin ataupun yang bersifat tidak langsung seperti motivasi dan juga mendorong anak buahnya. c) peran sebagai *laision* (penghubung), dalam peranan ini, seorang pemimpin harus memiliki kemampuan dalam menjalin, membina, serta memelihara kontak dalam rangka mendapatkan informasi. Sehingga dengan demikian, pengembangan sistem informasi eksternalnya dapat menjadi efektif.

Dalam peranan informasional (*informational role*), dalam peranan ini pemimpin menjadi pemroses informasi utama dalam sebuah instansi atau lembaga dengan kata lain pemimpin menjadi pusat syaraf. Dengan demikian peranan ini masih dapat dibagi kedalam beberapa peranan penting yaitu; a) sebagai monitor role (peranan sebagai monitor), dalam peranan ini seorang pemimpin harus secara rutin memonitor lingkungan kerjanya sehingga dapat memperoleh informasi baik maupun buruk dan kemudian dapat memberikan *feedback* terhadap informasi tersebut. b) sebagai disseminator (peranan disseminator), dalam peranan ini pemimpin harus dapat mampu memanfaatkan informasi-informasi yang dia dapatkan serta membutuhkannya kepada anggota-anggota yang membutuhkannya. c) sebagai *spokesman* (peranan sebagai juru bicara), dalam hal ini seorang pemimpin harus mampu menyampaikan informasi kepada instansi atau lembaga lain.

Dalam peranan pengambilan keputusan (*decision making role*), seorang pemimpin memiliki kemampuan dalam memutuskan sesuatu. Ada empat peranan penting dalam hal pengambilan keputusan di antaranya; a) sebagai *entrepreneur* (peranan wirausaha), dalam peranan ini seorang pemimpin harus mampu memperbaiki kinerja institusi atau lembaganya dan mampu beradaptasi dengan lingkungan tempat lembaga atau institusinya berdiri. b) sebagai *disturbance handler* (peranan sebagai pengendali gangguan), dalam peranan ini harus mampu menjadi agen perbaikan





kinerja orang-orang yang dipimpinya, dan pemimpin juga harus mampu memberikan solusi terhadap tekanan yang dihadapi oleh lembaga atau institusinya. c) sebagai *resource allocator* (pengalokasi sumber daya), dalam peranan ini seorang pemimpin harus mampu mengalokasikan tanggung jawab, beban atau tugas kepada orang-orang yang dipimpinya sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki. Di samping itu, pemimpin juga harus mampu menyusun struktur organisasi, dan juga kordinasi unit dalam lembaga atau institusinya. d) sebagai *negotiator* (peran sebagai negosiator), dalam peranan ini seorang pemimpin harus memiliki kemampuan dalam bernegosiasi sebagai bagian integral tugas pemimpin karena kuasa yang dimilikinya.

Dalam melakukan peranannya, seorang pemimpin harus dibarengi oleh sifat-sifat yang mendukung terhadap kepemimpinannya. Adapun 10 sifat menurut Gini dan Green (2013) yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin dalam melaksanakan perannya; a) *deep honesty*, b) *moral courage*, c) *moral vision*, d) *compassion and care*, e) *fairness*, f) *intellectual excellence*, g) *creative thinking*, h) *asthetic sensitivity*, i) *good timing*, j) *deep selflessness*.²²

Sementara menurut Bonnici dan Cooper, dalam melakukan perannya, pemimpin harus; a) selalu menjadi pemimpin yang *role model*, b) pemimpin yang tidak memperburuk (*exacerbate, defuse*), c) pemimpin yang berbicara sedikit dan banyak mendengar (*speak little, listen a lot*), d) pemimpin yang selalu memberikan pujian bukan menyalahkan (*give the credit, take the blame*), e) pemimpin yang lebih mementingkan orang daripada kertas (*people are more important than paper*), f) pemimpin yang mengizinkan orang-orang berkibar (*let your people fly*), g) pemimpin yang sadar akan isu-isu dalam lingkungan kerja (*be aware of workplace issue*), h) pemimpin yang berdasar dalam struktur organisasi (*lay the groundwork: get all your ducks in a row*), i) pemimpin yang berusaha meminimalisir hal-hal buruk (*maximize the positive, minimize the negative*), j) pemimpin yang memonitor komunikasi (*monitor the communication*), k) pemimpin yang mendukung staff (*remember the support staff*), l) pemimpin yang berhati-hati terhadap hal-hal yang detail (*mind the*

²²Al Gini dan Ronald M. Green, 10 Virtues of Outstanding Leader (United Kingdom: John Wiley & Sons, Inc, 2013)





detail), m) pemimpin yang selalu berpendirian dan mengingat bahwa hidup selalu tidak adil (*stay within the box and remember – life is unfair*), dan n) pemimpin yang selalu mengingat hal-hal penting (*remember-what's important*).

B.4 Revolusi Mental

Ketika mendengar istilah “revolusi mental”, tentu saja kita akan mengingat sosok pemimpin negara kita saat ini yaitu Ir. Joko Widodo yang mendengung-dengungkan istilah tersebut dalam kampanyenya. Dengan tujuan untuk membawa perubahan di negara Indonesia.²³ Beliau mengatakan bahwa perubahan itulah yang disebut-sebut sebagai revolusi mental.

Lebih lanjut beliau mengatakan bahwa revolusi mental merupakan perubahan yang akan dilaksanakan melalui pembentukan karakter bangsa. Ini bisa tercapai dengan menata ulang muatan pendidikan terutama pada tingkatan PAUD dan SD yang seyogianya harus lebih banyak memuat pendidikan karakter. Hal ini didasarkan pada pemikiran, bahwa pada tingkatan tersebut mereka belum memiliki kemampuan mengolah pikiran serta menerima ilmu pengetahuan yang diajarkan pada mereka.

Berdengungnya revolusi mental didasari oleh banyak hal yang terjadi yang tidak sesuai dengan norma-norma atau nilai kehidupan seperti yang sudah dibicarakan pada bagian pendahuluan tulisan ini. Alasan-alasan yang menyebabkan bahwa revolusi mental ini sangat perlu dan harus segera diimplementasikan adalah; a) masih banyak ditemukan krisis karakter yang meraja lela seperti ada sesuatu yang salah tentang nilai, nilai luhur yang terlupa, orang yang berperilaku baik, orang yang jujur dan bersih menjadi musuh, b) toleransi yang mengalami kemunduran, c) pemimpin yang ada tetapi tidak hadir, d) birokrasi yang gendut, berbelit-belit dan rapuh, e) pemimpin yang tidak mendengarkan rakyat, f) penegakan hukum yang tidak jelas antara salah dan benar atau hukum *lobby*, dan g) kepercayaan orang-orang yang dipimpin terhadap pemimpin sudah hilang. Semua masalah ini dikelompokkan dalam tiga masalah pokok, yaitu; meresotnya kewibawaan pemimpin dan yang dipimpin, melemahnya sendi-sendi perekonomian lembaga atau institusi, dan merebaknya

²³ Bdk. Kleden Ignas, *Pilpres 2014 dan Kita*, dalam harian *Kompas*, tgl 8 Juli 2014, hal. 6





intoleransi dan krisis kepribadian pemimpin dan yang dipimpin. Dengan adanya implementasi revolusi mental dalam segala aspek kehidupan, diharapkan akan memperbaiki setiap masalah-masalah yang terjadi dalam sebuah lingkungan.

B.5 Gaya dan Peranan Kepemimpinan dalam Revolusi Mental

Dengan gaya kepemimpinan yang benar dan tepat serta dijunjung dengan kesadaran yang tinggi terhadap peranannya maka revolusi mental bukanlah menjadi hal yang sangat sulit dilaksanakan. Tetapi yang menjadi masalah adalah bagaimana supaya kepemimpinan dalam suatu lembaga ataupun institusi dapat memilih gaya kepemimpinan yang benar dan tepat serta juga memiliki kesadaran akan peranannya dalam lembaga atau institusi tersebut. Karena pada dasarnya, menemukan seseorang yang memiliki *thinking paradigm* atau *mindset* yang benar sangat susah di negara ini, hal ini bukan berarti bahwa pemimpin seperti itu tidak akan pernah ditemukan.

Jika kita lihat bagaimana instansi atau lembaga yang dipimpin oleh orang-orang yang memiliki paradigma berpikir atau *mindset* yang benar, maka lembaga atau instansi yang dipimpinnya tersebut akan menjadi lembaga atau instansi yang kuat dan berkembang serta dapat mencapai *goal*-nya. Dapat diartikan bahwa selama paradigma atau *mindset* seorang pemimpin tidak benar maka yang dipimpinnya pun pasti akan terpengaruh dengan gaya dan peranan kepemimpinan yang tidak benar tersebut. Beberapa contoh yang dapat disebutkan untuk keberhasilan seseorang karena memiliki paradigma berpikir atau *mindset* yang benar atau sifat-sifat yang baik dalam memimpin dirinya dan juga orang-orang di sekitarnya seperti; James Burke dan Tylenol yang memiliki dan menjunjung tinggi kejujuran dalam kepemimpinannya, Abraham Lincoln yang dikenal dengan *moral courage* yang dia miliki, Winston Churchill yang memiliki *moral judgment and moral vision* yang luar biasa, Oprah Winfrey yang memiliki *compassion and care* yang benar, Dwight D. Eisenhower, yang menjunjung tinggi keadilan, Herb Kelleher yang menjunjung tinggi berfikir kreatif, Steve Jobs yang memiliki nilai kepekaan terhadap estetis, Charles de Gaulle yang menjunjung manajemen waktu yang benar, Martin Luther King yang memiliki *deep selflessness*, Ki Hajar Dewantara yang dikenal dengan Tutwuri Handayani dan





yang terakhir yaitu Joko Widodo yang dikenal dengan blusukannya, serta Ahok yang dikenal dengan keberaniannya dalam kepemimpinannya.

Jika seorang pemimpin sudah memiliki sifat-sifat, gaya dan perananan kepemimpinan yang dimiliki oleh tokoh-tokoh di atas, maka dia akan sangat terbantu dalam mengimplementasikan revolusi mental dalam lembaga atau institusi yang dia pimpin.

Dengan demikian, seorang pemimpin harus mampu mengambil langkah yang tepat untuk mentransfer apa yang dia miliki kepada orang-orang yang dia pimpin. Di samping itu, pemimpin harus mampu menciptakan nilai strategis dan nilai instrumental dalam perbaikan moralitas orang-orang yang dipimpin. Dengan demikian akan tercipta kondisi yang; a) berdaulat dalam lembaga atau institusi tersebut dimana antara semua pimpinan dengan orang-orang yang dipimpin atau sebaliknya bahkan antara orang-orang yang dipimpin tercipta kondisi kewargaan yang harmonis, satu sama lain saling mempercayai. b) kondisi yang mandiri baik dalam bidang pekerjaan ataupun dalam ekonomi lembaga atau institusi, dengan adanya kondisi ini artinya pemimpin dan juga orang-orang yang dipimpin adalah telah menjadi orang-orang yang kreatif. c) kondisi yang berkepribadian dalam kebudayaan. Dengan terciptanya kondisi ini, maka sudah tertanam di lembaga atau institusi tersebut budaya gotong royong yang tinggi yang didasari oleh pribadi yang saling menghargai.

Sasaran juga menjadi hal yang sangat penting diperhatikan oleh pemimpin dalam mengimplementasikan revolusi mental dalam suatu lembaga atau institusinya. Apa yang menjadi sasaran dari implementasi revolusi mental, siapa yang menjadi sasaran dan strategi yang harus dilakukan untuk dapat mengimplementasikan revolusi mental tersebut. Ketika semua itu sudah benar maka akan terciptalah situasi yang diharapkan oleh pemimpin.

Seorang pemimpin juga harus memiliki motivasi yang benar di dalam melakukan segala tindakan-tindakan yang dia lakukan, jika motivasinya tidak benar maka apa pun yang akan dia lakukan tidak akan pernah berhasil. Jika pun berhasil, maka hal itu tidak akan pernah berlangsung lama. Sama seperti seorang pelatih *base ball* dalam





sebuah film berjudul “*Facing the Giant*” yang memimpin para pemainnya dengan motivasi yang tidak benar yaitu “menang dan uang”, sehingga dalam semua pertandingan yang mereka ikuti, mereka hanya bisa seri dan kalah. Tetapi setelah pemimpinnya menyadari motivasi yang dia lakukan dalam tim nya dan memperbaikinya, maka tidak hanya kemenangan-kemenangan biasa yang mereka dapatkan melainkan kemenangan yang di luar dugaan mereka yaitu kejuaran nasional di negaranya.

Dalam pelaksanaan revolusi mental, seorang pemimpin harus mampu melakukan yang terbaik kepada orang-orang yang dipimpin. Beberapa hal yang bisa dilakukan oleh seorang pemimpin sehingga dia diterima dan bisa berhasil dalam pengimplementasian revolusi mental adalah; a) pemimpin harus adaptif terhadap situasi di lingkungannya, b) pemimpin harus tangggap terhadap lingkungannya, c) berorientasi pada tujuan yang sudah ditetapkan, d) pemimpin harus memiliki sifat yang tegas dan bijaksana, e) pemimpin harus *cooperative*, f) pemimpin harus *decicive*, g) pemimpin harus *dependable*, h) pemimpin harus mampu memengaruhi, i) pemimpin harus *energetic* dan *persistent*, j) pemimpin harus percaya diri, dan k) pemimpin harus memiliki toleransi terhadap tekanan.

C. KESIMPULAN DAN SARAN

Ketika seorang pemimpin sudah berhasil dalam menerapkan semua yang sudah disebutkan pada bagian ini pada kepemimpinannya dalam melakukan revolusi mental maka dengan yakin revolusi mental besar-besaran yang diharapkan oleh seorang pemimpin akan terwujud. Dengan terwujudnya revolusi mental ini, maka pola pikir dari orang-orang yang dipimpin akan terbentuk dengan baik, dengan terbentuknya pola pikir yang baik maka secara otomatis akan terbentuk motivasi yang benar, dengan terbentuknya motivasi yang benar dalam melakukan tanggung jawab masing-masing, akan terbentuk kinerja yang baik dan benar, dengan adanya kinerja yang baik dan benar maka akan mendapatkan hasil yang memuaskan, dengan adanya hasil yang memuaskan, maka kesejahteraan, kemakmuran, dan keharmonisan akan tercipta. Kondisi inilah yang menjadi harapan semua lembaga atau institusi dan bahkan





harapan suatu negara. Harapan penulis semoga tulisan ini berguna bagi para pembaca dan pemimpin dalam rangka memperbaiki keadaan, baik untuk perbaikan diri dalam memimpin diri sendiri ataupun perbaikan diri dalam memimpin orang lain.

D. DAFTAR PUSTAKA

Bdk. Kleden Ignas, *Pilpres 2014 dan Kita*, dalam harian *Kompas*, tgl 8 Juli 2014, hal. 6

Black J. Charteris, *The Communication of Leadership: The Design of Leadership Style* (USA: Routledge, 2007).

Bolden Richard, *What is Leadership?, Leadership South West. Research Report 1* (England: University of Exeter, 2004).

Bonnici A. Charles dan Cooper, *Creating a Successful Leadership Style: Principle of Personal Strategic Planning* (United Kingdom: Rowman & Littlefield Education, 2011).

Caroselli Marcelene, *Leadership Skill for Managers*, New York: McGraw-Hill, 2000.

Daff, Richard L. *The Leadership Experience*. Canada: Thomson, 2005.

Gibson, James L. At all. *Organizations: behavior, structure, Processes*, Boston: McGraw-Hill, 2006.

Gini Al dan Green M. Ronald. *10 Virtues of Outstanding Leader* (United Kingdom: John Wiley & Sons, Inc, 2013)

Kadarman, A.M., et.al, 1992, *Pengantar Ilmu Manajemen: buku panduan mahasiswa*, Jakarta.

Kossen Stan, 1986, *Aspek Manusiawi dalam Organisasi*, Terjemahan, Penerbit Erlangga, Jakarta.

Liputan 6, *Berbagai Perilaku Kenakalan Remaja yang Mengkhawatirkan*, Berita online dikutip liputan6.com periode 10 September 2013, Diakses 12 Februari 2015

Mintzberg Henry, *The Manager's Job: Folklore and Fact* (USA: Harvard Business Review, 1990).





- Raharjo S. Toto dan Nafisa Durrotun, *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan*, Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi Volume 3 No. 2 Tahun 2006.
- Sindonews, *Indonesia Rangking 114 Negara Terkorup di Dunia*, Berita Online. Dikutip dari Sindonews.com periode Selasa, 3 Desember 2013. Diakses 12 februari 2015.
- Spillane James P. *Distributed leadership*, San Francisco: Jossey Bass, 2006
- Stoner James A.F., 1986, *Manajemen*, Jilid II, Edisi Kedua, Terjemahan, Penebit Erlangga, Jakarta.
- Stuart Robert D. and Barbara B. Morgan. *Library and information centre management*, USA: Library Unlimited, 2002.
- Stuart Robert D., and Barbara B. Morgan. *Library and information centre management*, USA: Library Unlimited, 2002.
- Tempo, *Indonesia Negara Terkorup di Asia Tenggara*, Berita Online. Dikutip dari tempo.com periode 16 Oktober 2014. Diakses 12 Februari 2015.
- Winston Bruce E. and Patterson Kathleen. *An Integrative Definition of Leadership*. International Journal of Leadership Studies, Vol. 1 Iss. 2, 2006, pp. 6-66 © 2006 School of Leadership Studies, Regent University.
- Yukl Gary. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Prenhallindo, Jakarta, 1998.
- Yulk Gay A. Alih Bahasa Jusuf Udaya. *Kepemimpinan dalam Organisasi*, Jakarta: Prenhallindo, 1998.

