

Editor:
Debi Eka Putri, S.E., M.M.
Dr. Rico Nur Ilham, S.E., M.M., RSA., CPRM., CPFP.



THE ART OF LEADERSHIP

(be the Extraordinary Level Leader)



Andiko Nugraha Kusuma | Vivi Candra | Ernest Grace
Marto Silalahi | Irawan | Wahdaniah
Wenny Desty Febrian | Indra Sani | Sudung Simatupang

THE ART OF LEADERSHIP

(be the Extraordinary Level Leader)

Manusia ketika dilahirkan ke dunia ini memiliki bakat untuk menjadi pemimpin, memimpin itu dapat dilakukan untuk dirinya sendiri maupun orang lain. Setiap aspek kehidupan selalu berkaitan erat dengan landasan kepemimpinan. Jika manusia dapat memimpin dirinya dengan baik dan benar, maka ia dapat dikatakan bertanggung jawab pada saat itu, jangan memfokuskan kepemimpinan pada hal-hal yang mempersulit diri sendiri atau orang lain. Akan tetapi untuk menjadi pemimpin dapat juga melalui suatu pembentukan. Secara umum, untuk menjadi pemimpin yang baik maka diperlukan 3 (tiga) hal yang harus diperhatikan yaitu memiliki inspirasi dan motivasi terhadap para pengikutnya, terdapat visi dan cara dalam mewujudkannya, kemampuan tim dalam mendapatkan dukungan serta adanya alat-alat yang mendukung tujuan yang telah ditetapkan.

Berhasil atau gagalnya perkembangan suatu organisasi dapat terlihat dari cara dan kinerja pimpinan di setiap levelnya yang memiliki gaya kepemimpinan masing-masing. Pergerakan, metode, pembangunan suatu organisasi memerlukan keputusan yang baik dan membutuhkan *leadership*. *Leadership* juga menjadi suatu alasan untuk membangun tim yang handal. Dengan *leadership* yang baik, maka tantangan akan lebih mudah dihadapi oleh tim. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat memotivasi agar bekerja lebih produktif dan mencapai target yang ditetapkan. Tim yang hebat berasal dari pemimpin yang hebat pula.



eureka
media aksara
Anggota IKAPI
No. 225/JTE/2021

☎ 0858 5343 1992
✉ eurekamediaaksara@gmail.com
📍 Jl. Banjaran RT.20 RW.10
Bojongsari - Purbalingga 53362



EC002023132135



THE ART OF LEADERSHIP
(be the Extraordinary Level Leader)

Andiko Nugraha Kusuma, S.KM., M.KM., Ph.D.

Vivi Candra, S.E., M.M.

Ernest Grace, S.E., M.M.

Dr. Drs. Marto Silalahi, M.Si.

Irawan, S.Pd., M.M.

Wahdaniah, S.E., M.M.

Wenny Desty Febrian, S.E., M.M.

Indra Sani, S.E.

Sudung Simatupang, S.E., M.M.



eureka
media aksara

PENERBIT CV.EUREKA MEDIA AKSARA

THE ART OF LEADERSHIP
(be the Extraordinary Level Leader)

Penulis : Andiko Nugraha Kusuma, S.KM., M.KM.,
Ph.D.
Vivi Candra, S.E., M.M.
Ernest Grace, S.E., M.M.
Dr. Drs. Marto Silalahi, M.Si.
Irawan, S.Pd., M.M.
Wahdaniah, S.E., M.M.
Wenny Desty Febrian, S.E., M.M.
Indra Sani, S.E.
Sudung Simatupang, S.E., M.M.

Editor : Debi Eka Putri, S.E., M.M.
Dr. Rico Nur Ilham, S.E., M.M., RSA., CPRM.,
CPFP.

Desain Sampul : Ardyan Arya Hayuwaskita

Tata Letak : Leli Agustin

ISBN : 978-623-151-994-8

No. HKI : EC002023132135

Diterbitkan oleh : **EUREKA MEDIA AKSARA, DESEMBER 2023**
ANGGOTA IKAPI JAWA TENGAH
NO. 225/JTE/2021

Redaksi:

Jalan Banjaran, Desa Banjaran RT 20 RW 10 Kecamatan Bojongsari
Kabupaten Purbalingga Telp. 0858-5343-1992
Surel : eurekamediaaksara@gmail.com
Cetakan Pertama : 2023

All right reserved

Hak Cipta dilindungi undang-undang
Dilarang memperbanyak atau memindahkan sebagian atau seluruh
isi buku ini dalam bentuk apapun dan dengan cara apapun,
termasuk memfotokopi, merekam, atau dengan teknik perekaman
lainnya tanpa seizin tertulis dari penerbit.

PENGANTAR EDITOR

Puji serta syukur selalu kita ucapkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, karena atas izin dan petunjuknya sehingga kita tetap selalu bisa berkarya. Kami selaku editor sangat berbahagia atas partisipasi dari para penulis di sela kesibukannya dapat melakukan pekerjaan yang mulia untuk dapat menerbitkan karya yang nantinya akan menjadi referensi yaitu mengenai gaya kepemimpinan.

Awalnya, buku ini terpikir dari ide yang sebenarnya terbilang sederhana. Alasan mengevaluasi serta menerbitkan buku ini yaitu masih belum banyak buku yang menjelaskan mengenai seni dalam kepemimpinan ataupun yang biasa disebut dengan gaya kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan salah satu kunci utama dalam keberhasilan organisasi. Kepemimpinan yang berhasil juga terlihat dari bagaimana pimpinan menerapkannya di masing-masing situasi dan kondisi suatu organisasi tersebut. Pemimpin yang hebat terlihat dari bagaimana caranya memimpin. Cara memimpin tersebut dapat dilihat dari gaya kepemimpinan. Setiap pendekatan kepemimpinan memiliki kelebihan dan kekurangan sendiri, dan penting bagi seorang pemimpin untuk memilih pendekatan yang paling sesuai dengan situasi dan tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan tidak hanya mencerminkan bagaimana cara pemimpin dalam mengelola tim saja, namun menciptakan pondasi untuk budaya tempat kerja yang kuat.

Pembahasan materi dalam buku ini telah disusun secara sistematis dengan tujuan memudahkan pembaca. Buku ini dihadirkan sebagai bahan referensi bagi praktisi, akademisi, mahasiswa ataupun siapa saja yang ingin mendalami lebih jauh. Terbitnya buku ini diharapkan mampu memberikan pemahaman kepada para pembaca mengenai seni dalam kepemimpinan.

Akhir kata, selamat menikmati buku yang pastinya jauh dari sempurna ini. Dalam waktu yang teramat singkat, kesempurnaan bukanlah sesuatu yang dicari oleh para pembuat buku ini. Yang terpenting, temukan dan nikmatilah semangat yang ada dari masing-masing tulisan dan penulisnya.

Purbalingga, November 2023

Editor

Debi Eka Putri

Rico Nur Ilham

PRAKATA

Puji syukur kami ucapkan kehadiran ALLAH SWT, berkat rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan buku yang berjudul *The Art of Leadership*.

Pembahasan dalam buku ini meliputi Pendahuluan, Kepemimpinan Otoriter, Kepemimpinan *Laissez Faire*, Kepemimpinan Demokratis, Kepemimpinan Bersifat Bos, Kepemimpinan *People Pleaser*, Kepemimpinan Responsif (Sensitif), Kepemimpinan Analitis, Kepemimpinan Negatif, Kepemimpinan Transformational, Kepemimpinan Visioner, Kepemimpin Situasional, Kepemimpinan Fasilitatif, Kepemimpinan Birokrasi, Kepemimpinan Strategis, Kepemimpinan Karismatik, Kepemimpinan Transaksional, dan Kepemimpinan Melayani.

Pembahasan materi dalam buku ini telah disusun secara sistematis dengan tujuan memudahkan pembaca. Buku ini dihadirkan sebagai bahan referensi bagi praktisi, akademisi, mahasiswa yang sedang mencari referensi mengenai kepemimpinan ataupun siapa saja yang ingin mendalami lebih jauh. Terbitnya buku ini diharapkan mampu memberikan pemahaman kepada para pembaca mengenai kepemimpinan.

Penulis merasa bahwa Buku *The Art of Leadership* ini jauh dari sempurna, oleh karena itu segala masukan baik berupa saran maupun kritik yang membangun sangat diharapkan. Semoga buku ini dapat memberikan sumbangsih bagi kepastakaan di Indonesia dan bermanfaat bagi kita semua.

Purbalingga, November 2023

Penulis

DAFTAR ISI

PENGANTAR EDITOR.....	iii
PRAKATA.....	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Menjadi Seorang Pemimpin	1
B. Fungsi Pemimpin	4
C. Tipe-Tipe Pemimpin.....	7
D. Kesimpulan.....	13
DAFTAR PUSTAKA	15
BAB 2 KEPEMIMPINAN OTORITER.....	17
A. Pendahuluan.....	17
B. Pengertian Kepemimpinan Otoriter	20
C. Ciri-ciri Kepemimpinan Otoriter	20
D. Kelebihan dan Kekurangan Kepemimpinan Otoriter ..	23
E. Kesimpulan	25
DAFTAR PUSTAKA	27
BAB 3 KEPEMIMPINAN LAISSEZ FAIRE	29
A. Pendahuluan.....	29
B. Pengertian Kepemimpinan laissez faire	31
C. Ciri-ciri Kepemimpinan Laissez-Faire	31
D. Kelebihan dan Kelemahan Kepemimpinan Laissez- Faire.....	33
E. Kesimpulan	37
DAFTAR PUSTAKA	39
BAB 4 KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS.....	41
A. Pendahuluan.....	41
B. Pengertian Kepemimpinan Demokratis	42
C. Ciri-ciri Kepemimpinan Demokratis.....	43
D. Kelebihan dan Kekurangan Kepemimpinan Demokratis.....	46
E. Kesimpulan	49
DAFTAR PUSTAKA	50

BAB 5	KEPEMIMPINAN BERSIFAT BOS.....	52
	A. Pendahuluan	52
	B. Kepemimpinan Bos	54
	C. Pola Kepemimpinan yang bersifat Bos.....	56
	D. Kesimpulan	58
	DAFTAR PUSTAKA.....	59
BAB 6	KEPEMIMPINAN PEOPLE PLEASER	60
	A. Pendahuluan	60
	B. Kepemimpinan <i>People Pleaser</i>	61
	C. Ciri-Ciri Kepemimpinan <i>People Pleaser</i>	62
	D. Kelebihan dan Kekurangan Kepemimpinan <i>People Pleaser</i>	64
	E. Faktor Penyebab Timbulnya Kepemimpinan <i>People Pleaser</i>	65
	F. Kesimpulan	67
	DAFTAR PUSTAKA.....	68
BAB 7	KEPEMIMPINAN RESPONSIF (SENSITIF).....	70
	A. Pendahuluan	70
	B. Kepemimpinan Sensitif (Responsif).....	72
	C. Manfaat Kepemimpinan Sensitif (Responsif)	73
	D. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan Sensitif (Responsif)	75
	E. Kelebihan dan Kekurangan Kepemimpinan Sensitif (Responsif).....	77
	F. Kesimpulan	79
	DAFTAR PUSTAKA.....	81
BAB 8	KEPEMIMPINAN ANALITIS.....	83
	A. Pendahuluan	83
	B. Pengertian Kepemimpinan Analitis	84
	C. Ciri-ciri Kepemimpinan Analitis.....	85
	D. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan Analitis.....	88
	E. Kelebihan dan Kekurangan Kepemimpinan Analitis ..	90
	F. Kesimpulan	92
	DAFTAR PUSTAKA.....	94

BAB 9	KEPEMIMPINAN NEGATIF	96
	A. Pendahuluan.....	96
	B. Kepemimpinan Negatif.....	98
	C. Ciri Kepemimpinan Negatif	100
	D. Faktor-faktor yang menjadikan Kepemimpinan Negatif dalam Organisasi	104
	E. Kesimpulan	107
	DAFTAR PUSTAKA	109
BAB 10	KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIONAL	110
	A. Pendahuluan.....	110
	B. Kepemimpinan Tranformasional.....	111
	C. Karakteristik Kepemimpinan Tranformational	114
	D. Dimensi Kepemimpinan Transformasional	117
	E. Prinsip Kepemimpinan Transformasional	120
	F. Kelebihan dan Kekurangan Kepemimpinan Transformasional	122
	G. Kesimpulan	126
	DAFTAR PUSTAKA	128
BAB 11	KEPEMIMPINAN VISIONER	130
	A. Pendahuluan.....	130
	B. Kepemimpinan Visioner	134
	C. Ciri-ciri Kepemimpinan Visoner.....	135
	D. Faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan Visioner.....	138
	E. Kelebihan dan Kekurangan Kepemimpinan Visioner.....	140
	F. Kesimpulan	143
	DAFTAR PUSTAKA	144
BAB 12	KEPEMIMPIN SITUASIONAL	148
	A. Pendahuluan.....	148
	B. Kepemimpinan Situasional.....	150
	C. Ciri-ciri Kepemimpinan Situasional	157
	D. Kelebihan dan Kekurangan Kepemimpinan Situasional	161
	E. Kesimpulan	166
	DAFTAR PUSTAKA	168

BAB 13 KEPEMIMPINAN FASILITATIF	171
A. Pendahuluan	171
B. Pengertian Kepemimpinan Fasilisatif.....	173
C. Dimensi Kepemimpinan Fasilisatif.....	176
D. Kelebihan dan Kekurangan Kepemimpinan Fasilitatif	181
E. Kesimpulan	183
DAFTAR PUSTAKA.....	184
BAB 14 KEPEMIMPINAN BIROKRASI	186
A. Pendahuluan	186
B. Kepemimpinan Birokrasi	187
C. Dimensi Kepemimpinan Birokrasi.....	190
D. Kelebihan dan Kekurangan dalam Kepemimpinan Birokrasi.....	192
E. Kesimpulan	195
DAFTAR PUSTAKA.....	197
BAB 15 KEPEMIMPINAN STRATEGIS	198
A. Pendahuluan	198
B. Kepemimpinan Strategis	199
C. Dimensi Kepemimpinan Strategis	200
D. Kelebihan dan Kekurangan Kepemimpinan Strategis.....	204
E. Kesimpulan	206
DAFTAR PUSTAKA.....	208
BAB 16 KEPEMIMPINAN KARISMATIK	210
A. Pendahuluan	210
B. Kepemimpinan Karismatik.....	212
C. Karakteristik Kepemimpinan Karismatik	213
D. Kelebihan dan Kekurangan Kepemimpinan Karismatik	214
E. Kesimpulan	216
DAFTAR PUSTAKA.....	218
BAB 17 KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL	220
A. Pendahuluan	220
B. Kepemimpinan Transaksional.....	222
C. Ciri-ciri Kepemimpinan Transaksional	223

D. Kelebihan dan Kekurangan Kepemimpinan	
Transaksional.....	226
E. Kesimpulan.....	228
DAFTAR PUSTAKA	230
BAB 18 KEPEMIMPINAN MELAYANI	232
A. Pendahuluan.....	232
B. Kepemimpinan Melayani (<i>Servant Leadership</i>)	233
C. Dimensi Kepemimpinan Melayani.....	235
D. Indikator Kepemimpinan Melayani	238
E. Kesimpulan.....	239
DAFTAR PUSTAKA	241
TENTANG PENULIS.....	243
TENTANG EDITOR	249

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Perbedaan Kepemimpinan Totaliter dengan Otoriter	.18
Tabel 12.1	Pedoman Penentuan Perilaku Tugas dan Hubungan pada Gaya Kepemimpinan Situasional	154

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Adolf Hitler pememimpin otoriter Jerman	18
Gambar 12.1	Situational Leadership Model Hersey- Blanchard	150
Gambar 13.1	3 (Tiga) Dimensi Penting dari Kesuksesan Kepemimpinan Fasilitatif	178
Gambar 14.1	Sepuluh Prinsip Kepemimpinan Birokrasi	189
Gambar 16.1	Soekarno Pemimpin Karismatik Indonesia.....	211
Gambar 18.1	Model Servant Leadership	233

BAB

1

PENDAHULUAN

A. Menjadi Seorang Pemimpin

Manusia ketika dilahirkan ke dunia ini memiliki bakat untuk menjadi pemimpin, memimpin itu dapat dilakukan untuk dirinya sendiri maupun orang lain. Setiap aspek kehidupan selalu berkaitan erat dengan landasan kepemimpinan. Jika manusia dapat memimpin dirinya dengan baik dan benar, maka ia dapat dikatakan bertanggung jawab pada saat itu, jangan memfokuskan kepemimpinan pada hal-hal yang mempersulit diri sendiri atau orang lain. Akan tetapi untuk menjadi pemimpin dapat juga melalui suatu pembentukan. Menurut Putri (2022) bahwa pemimpin itu dibentuk dan bukan dilahirkan, hal ini didukung beberapa teori tentang konsep dari kepemimpinan bahwa pemimpin dilahirkan, pemimpin dapat dibentuk dan pemimpin dilahirkan serta diasah bakatnya.

Secara umum, untuk menjadi pemimpin yang baik maka diperlukan 3 (tiga) hal yang harus diperhatikan:

1. Memiliki inspirasi dan motivasi terhadap para pengikutnya
2. Terdapat visi dan cara dalam mewujudkannya.
3. Kemampuan tim dalam mendapatkan dukungan serta adanya alat-alat yang mendukung tujuan yang telah ditetapkan.

Sejak lahir, setiap individu pada dasarnya adalah seorang pemimpin, setidaknya dalam perilaku lahiriah mereka. Ini karena setiap orang memikul tanggung jawab atas tindakan mereka sendiri, serta bagaimana tindakan mereka dapat berdampak pada orang lain. Otak mengarahkan gerakan tubuh

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurachman, D. (2023) *Jenderal Dudung Abdurachman : Pemimpin Yang Baik Selalu Diidamkan Kehadirannya Oleh Anak Buah*, *Triad.mil.id*. Available at: <https://tniad.mil.id/jenderal-dudung-abdurachman-pemimpin-yang-baik-selalu-diidamkan-kehadirannya-oleh-anak-buah/> (Accessed: 16 August 2023).
- Nadid, E. (2023) *Pemimpin Itu Dilahirkan atau Diciptakan?*, *Kumparan.com*. Available at: <https://kumparan.com/user-13012023025116/pemimpin-itu-dilahirkan-atau-diciptakan-1zyrEFvmnZu> (Accessed: 11 August 2023).
- Purwanto, M. N. (2009) *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Putri, D. A. (2022) *“Leaders are Made, not Born”*, *Djkn.kemenkeu.go.id*. Available at: <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kpknlpangkalanbun/baca-artikel/15284/Leaders-are-Made-not-Born.html> (Accessed: 11 August 2023).
- Quamila, A. (2023) *6 Tipe Pemimpin Rapat di Kantor, Kamu yang Mana?*, *Glints.com*. Available at: <https://glints.com/id/lowongan/tipe-pemimpin-rapat/> (Accessed: 16 August 2023).
- Siagian, S. P. (2010) *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Ed.6. Jakarta: PT.Rineka Cipta.
- Sudrajad, Y. (2022) *Analisa Gaya Kepemimpinan Otokratis, Demokratis Dan Laissez Faire Dalam Birokrasi Pemerintahan*, *Djkn.kemenkeu.go.id*. Available at: <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kanwil-balinusra/baca-artikel/15571/Analisa-Gaya-Kepemimpinan-Otokratis-Demokratis-Dan-Laissez-Faire-Dalam-Birokrasi-Pemerintahan.html> (Accessed: 17

August 2023).

Waoma, K. J. (2021) *Gaya Kepemimpinan Laissez Faire: Pengertian, Contoh, dan Tokoh*, *Finansialku.com*. Available at: <https://www.finansialku.com/gaya-kepemimpinan-laissez-faire/> (Accessed: 16 August 2023).

Waters, S. (2022) *Become a Great Leader with These 10 Tips, Better Up*. Available at: <https://www.betterup.com/blog/being-a-leader> (Accessed: 11 August 2023).

BAB 2

KEPEMIMPINAN OTORITER

A. Pendahuluan

Dalam sejarah organisasi, gaya pemimpin otoriter menjadi model dari pemimpin yang tertua di dunia ini, gaya kepemimpinan otoriter juga dikenal sebagai kediktatoran, kepemimpinan otokratis atau kepemimpinan otokratis, contoh dari pemimpin yang otoriter Napoleon Bonaparte, Jenghis Khan, Adolf Hitler, Idi Amin dan banyak pemimpin lagi yang menerapkan sistem otoriter dalam memimpin negaranya, dan di Indonesia sendiri pernah dipimpin oleh pemimpin yang otoriter pada zaman rezim Soeharto (Tysara, 2021).

Istilah otoriter atau otoritarianisme berasal dari bahasa Inggris authoritarian, asal kata authoritarian merupakan awal kata dari authority serta merupakan turunan dari kata Latin auctoritas (Mangunharjana, 1997), yang artinya pengaruh, kuasa, wibawa, otoritas, yang dapat mempengaruhi pendapat, pemikiran, segala gagasan, dan perilaku orang baik secara individu maupun kelompok. Otoritarianisme adalah bentuk organisasi sosial yang ditandai dengan penolakan kekuasaan dimana hal ini bertentangan dengan individualisme maupun kelompok (Wardaya, 2007).

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, N. (2023) *Apa Itu Kepemimpinan Otoriter? Ini Ciri, Plus Minus, Contohnya*, Kitalulus.com. Available at: <https://www.kitalulus.com/bisnis/kepemimpinan-otoriter> (Accessed: 17 August 2023).
- Boone, L. E. and Kurtz, D. L. (2007) *Contemporary business : Pengantar bisnis kontempore*. Edited by P. Wuriarti. Jakarta: Salemba Empat.
- Bramandita, B. (2021) *Tipe Kepemimpinan Otoriter*, Vocasia. Available at: <https://vocasia.id/blog/ciri-dan-contoh-kepemimpinan-otoriter/> (Accessed: 13 August 2023).
- Hasibuan, H. M. (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- History.com (2023) *Adolf Hitler*, History. Available at: <https://www.history.com/topics/world-war-ii/adolf-hitler-1> (Accessed: 16 August 2023).
- Ismanto, I. (2005) *Pemilihan presiden secara langsung 2004 dokumentasi, analisis dan kritik*. Jakarta: Kedeputian Dinamika Masyarakat Menristek RI.
- Mangunharjana, A. (1997) *Isme-isme dalam Etika dari A sampai Z*. Yogyakarta.: Kanisius.
- Ongkoatmodjo, S. M., Surya, D. A. and Remiasa, M. (2013) 'Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Departemen Room Division Swiss-Belinn Hotel Manyar Surabaya', *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 4(2), pp. 469-472. Available at: <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-perhotelan/article/view/3553>.
- Rizqiyahratna (2015) *Tipe – Tipe Kepemimpinan Beserta Kelebihan dan Kekurangannya*, Rizqiyahratna.wordpress.com. Available

at:

<https://rizqiyahratna.wordpress.com/2015/04/01/tipe-tipe-kepemimpinan-beserta-kelebihan-dan-kekurangannya/> (Accessed: 21 August 2023).

Sondrol, P. C. (1991) 'Totalitarian and Authoritarian Dictators: A Comparison of Fidel Castro and Alfredo Stroessner', *Journal of Latin American Studies*, 23(3), pp. 599–620. doi: 10.1017/S0022216X00015868.

Sutikno, R. B. (2007) *The Power of empathy in Leadership : (to enhance long-term compony performance)*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Tysara, L. (2021) *Otoriter adalah Kepemimpinan Sewenang-wenang, Kenali dari Ciri-Cirinya*, *Liputan6.com*. Available at: <https://www.liputan6.com/hot/read/4689563/otoriter-adalah-kepemimpinan-sewenang-wenang-kenali-dari-ciri-cirinya> (Accessed: 16 August 2023).

Wahyuni, S. *et al.* (2022) 'Gaya Kepemimpinan Otoriter (Otokratis) Dalam Manajemen Pendidikan', *Educational Leadership: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(2), pp. 123–130. doi: 10.24252/edu.v1i2.26148.

Wardaya, B. T. (2007) *Menelusuri Akar Otoritarianisme di Indonesia*. Cet.1. Jakarta: ELSAM (Lembaga Studi dan Advokasi Masyarakat).

BAB 3

KEPEMIMPINAN LAISSEZ FAIRE

A. Pendahuluan

Dinamika organisasi memiliki gaya kepemimpinan yang beraneka ragam jenisnya, salah satunya adalah kepemimpinan *laissez faire*, yang dalam bahasa Perancis *laissez-faire* berarti biarkan mereka melakukan. Gaya kepemimpinan *laissez faire* sering juga dikenal dengan gaya kepemimpinan *hands off*, Konsep dari gaya kepemimpinan *laissez-faire* didasarkan pada keyakinan bahwa anggota tim memiliki keterampilan dan pengetahuan untuk menyelesaikan tugas dan proyek secara efisien dan efektif tanpa terlalu banyak campur tangan dari pemimpin. Gaya kepemimpinan ini bekerja paling baik ketika anggota tim memiliki tingkat keahlian dan kompetensi yang tinggi. Berpengalaman dan membutuhkan sedikit pengawasan atau arahan. Kepemimpinan *laissez-faire* merupakan kebalikan dari kepemimpinan otokratis di mana pemimpin tidak memberikan otonomi (Nasrudin, 2022), dan juga memungkinkan anggota tim untuk bekerja sesuai dengan minat dan bakat mereka.

Peran pemimpin adalah sebagai pendukung dan mediator, bukan pemimpin yang mengendalikan dan memerintah, memungkinkan anggota tim memiliki otonomi dan fleksibilitas tingkat tinggi, mempromosikan kreativitas dan inovasi mereka, ketika anggota tim memiliki keterampilan, pengetahuan, dan kepercayaan diri yang tinggi serta mampu bekerja secara mandiri dan efektif. Namun, gaya ini mungkin tidak efektif jika anggota tim memerlukan banyak arahan dan

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Malki, M. and Juan, W. (2018) 'Impact of Laissez-Faire Leadership on Role Ambiguity and Role Conflict: Implications for Job Performance', *International Journal of Innovation and Economic Development*, 4(1), pp. 29–43. doi: 10.18775/ijied.1849-7551-7020.2015.41.2003.
- Amanchukwu, R. N., Stanley, G. J. and Ololube, N. P. (2015) 'A Review of Leadership Theories, Principles and Styles and Their Relevance to Educational Management', *Management*, 5(1), pp. 6–14. doi: 10.5923/j.mm.20150501.02.
- Bramandita, B. (2022) *Tipe Kepemimpinan Laissez Faire*, *Vocasia*. Available at: <https://vocasia.id/blog/tipe-kepemimpinan-laissez-faire/> (Accessed: 19 August 2023).
- Cherry, K. (2022) *What Is Laissez-Faire Leadership?*, *Verywellmind.com*. Available at: <https://www.verywellmind.com/what-is-laissez-faire-leadership-2795316> (Accessed: 17 August 2023).
- Nasrudin, A. (2022) *Kepemimpinan Laissez-Faire: Karakteristik, Kelebihan, Kekurangan*, *Cerdasco.com*. Available at: <https://cerdasco.com/kepemimpinan-laissez-faire/> (Accessed: 17 August 2023).
- Pakarti, L. B. and Yuniarto, R. (2021) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Laissez-Faire dan Otokratis Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Millennial', *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 9(2), pp. 5–24.
- Samosudova, N. V. (2017) 'Modern leadership and management methods', *MATEC Web of Conferences*, 106, p. 08062. Available at: <http://www.matec-conferences.org/10.1051/mateconf/201710608062>.
- Utami, R. N., Rezy, R. M. and Maftukhah, W. L. (2022) 'Pengaruh

Teori Laissez Faire Terhadap Mekanisme Pasar Bebas
Adam Smith', *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Keuangan Syariah*,
3(1), pp. 127-140.

BAB

4

KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS

A. Pendahuluan

Konsep inti kepemimpinan demokratis adalah bahwa pemimpin harus memfasilitasi pengambilan keputusan yang inklusif dan partisipatif serta memastikan bahwa semua anggota organisasi memiliki kesempatan untuk berbicara dan berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan. Pemimpin demokratis fokus pada penciptaan lingkungan yang memungkinkan bawahan untuk berkembang dan berpartisipasi aktif dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan (Bams, 2023), kepemimpinan demokratis membutuhkan pemerataan kekuasaan atau dengan kata lain, tidak ada pihak yang mendominasi pihak lain dalam proses pengambilan keputusan (Quamila, 2022). Gaya demokrasi tidak menunjukkan hirarki. Pemimpin yang mengikuti gaya ini memberi anggota timnya kesempatan yang sama untuk berpartisipasi lebih aktif dalam pengambilan keputusan. Suara setiap anggota sama-sama dihargai. Ide dapat dipertukarkan secara bebas tanpa dihakimi karena diskusi sangat dianjurkan dan peran pemimpin adalah untuk membimbing dan mengontrol proses diskusi.

Biasanya, pemimpin demokratis melihat diri mereka sebagai orang yang mengontrol, memantau, dan mengatur organisasi dan memberikan kebebasan kepada orang lain untuk mengekspresikan pendapat mereka dan peran seorang pemimpin adalah memastikan bahwa setiap keputusan yang dibuat bersama telah diambil/ dilaksanakan oleh bawahannya (Anggraeni, 2019).

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, N. (2017) 'Tipe Dan Gaya Kepemimpinan Pendidikan Dan Dakwah', *Al-Hiwar : Jurnal Ilmu dan Teknik Dakwah*, 5(1). Available at: <https://jurnal.uin-antasari.ac.id/index.php/alhiwar/article/view/1883>.
- Anggraeni, S. O. (2019) *Pemimpin Demokratis (Sebuah Refleksi)*, *Binus.ac.id*. Available at: <https://binus.ac.id/character-building/pancasila/pemimpin-demokratis/> (Accessed: 20 August 2023).
- Bagus, K. (2018) *Kepemimpinan Demokratis: Definisi, Ciri, Kelebihan dan Kekurangan*, *Finansialku.com*. Available at: <https://www.finansialku.com/gaya-kepemimpinan-demokratis/> (Accessed: 20 August 2023).
- Bams (2023) *Gaya Kepemimpinan Demokratis: Konsep, dan Aplikasi*, *Bams Education*. Available at: <https://pasla.jambiprov.go.id/gaya-kepemimpinan-demokratis-konsep-kelebiha-dan-aplikasi/> (Accessed: 19 August 2023).
- Carissa (2023) *Gaya Kepemimpinan Demokratis: Bagaimana Bekerja Sebagai Sebuah Tim*, *Appensi*. Available at: <https://appensi.com/gaya-kepemimpinan-demokratis/> (Accessed: 20 August 2023).
- Djunaedi, R. N. and Gunawan, L. (20218) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan', *PERFORMA: Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis*, 3(3), pp. 1-9. doi: 10.37087/jtb.v2i2.104.
- Dwinda, A. (2021) *3 Ciri Utama Gaya Kepemimpinan Demokratis*, *Glints.com*. Available at: <https://employers.glints.com/id-id/blog/3-ciri-utama-gaya-kepemimpinan-demokratis/> (Accessed: 22 August 2023).

- Quamila, A. (2022) *Mengenal Lebih dalam Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Ciri-cirinya*, *Glints.com*. Available at: <https://glints.com/id/lowongan/gaya-kepemimpinan-demokratis/> (Accessed: 19 August 2023).
- Rizqiyahratna (2015) *Tipe – Tipe Kepemimpinan Beserta Kelebihan dan Kekurangannya*, *Rizqiyahratna.wordpress.com*. Available at: <https://rizqiyahratna.wordpress.com/2015/04/01/tipe-tipe-kepemimpinan-beserta-kelebihan-dan-kekurangannya/> (Accessed: 21 August 2023).
- Susanti, Y. (2015) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda', *eJournal Administrasi Negara*, 3(1), pp. 271-284.
- Yahya, M. *et al.* (2022) 'Gaya Kepemimpinan Mahasiswa (Studi kasus Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar)', *Educational Leadership: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2(01), pp. 110-125. doi: 10.24252/edu.v2i01.30054.

BAB 5

KEPEMIMPINAN BERSIFAT BOS

A. Pendahuluan

Setiap organisasi yang membutuhkan kerjasama manusia dan menyadari bahwa masalah utama manusia adalah masalah kepemimpinan karena di dalam organisasi seorang pemimpin menjadi tokoh utama dalam upaya menggerakkan bawahannya. memimpin sebagai perencana, pemikir, dan bertanggung jawab atas kelompok dan memberikan arahan kepada orang lain, dengan asumsi bahwa kepemimpinan tingkat pertama adalah pelatih dan koordinator tim. Akan tetapi yang sering terjadinya ketika pemimpin itu merasa menjadi bos di dalam organisasi tersebut. Dalam sebuah perusahaan, bos dianggap sebagai orang yang memiliki otoritas penuh atas semua aspek kebijakan. Hal ini membuat peran atasan dalam organisasi menjadi sangat penting. Sebuah organisasi mungkin tidak berfungsi dengan baik tanpa bos.

Dalam dunia yang kompetitif saat ini, menjadi seorang pemimpin daripada seorang bos dapat meningkatkan kinerja tim dan mendorong keberhasilan organisasi. Namun, mengingat betapa seringnya orang mengacaukan kedua istilah ini, penting untuk mengetahui perbedaan faktor dasar yang membuat seseorang menjadi bos atau pemimpin. padahal keduanya memiliki arti yang berbeda, pemimpin bukan bos (Adair, 2000), bos sering dikaitkan dengan kata bossy yang artinya menguasai (Lianovanda, 2021), hal ini membuat bos sangat tidak nyaman. Sedangkan pemimpin dipandang lebih aktif karena merekalah yang tidak hanya memberi perintah tetapi juga memberi nasihat,

DAFTAR PUSTAKA

- Adair, J. (2000) *Bukan Bos Tetapi Pemimpin*. Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama.
- Belyh, A. (2020) *Leader vs. Boss - The 6 Major Differences*, *Cleverism.com*.
- Daskal, L. (2017) *Why You Should Stop Being a Boss and Start Being a Leader*, *Lollydaskal.com*. Available at: ollydaskal.com/leadership/why-you-should-stop-being-a-boss-and-start-being-a-leader/ (Accessed: 23 August 2023).
- Lianovanda, D. (2021) *Bos vs Pemimpin, Apa Sih Perbedaan Keduanya?*, *Skill Academy*. Available at: <https://blog.skillacademy.com/perbedaan-bos-dan-pemimpin> (Accessed: 22 August 2023).
- Wisnu (2022) *12 Perbedaan Boss dan Leader yang Wajib Anda Ketahui, Mana yang Paling Dibutuhkan untuk Pengembangan Tim?*, *Myrobin.id*. Available at: https://myrobin.id/untuk-bisnis/perbedaan-boss-dan-leader/#2_Sudut_pandang_boss_dan_leader_berbeda (Accessed: 22 August 2023).

BAB 6

KEPEMIMPINAN PEOPLE PLEASER

A. Pendahuluan

Model gaya kepemimpinan *People Pleaser* juga ada terdapat di dalam organisasi, *People Pleaser* adalah kecenderungan untuk mendahulukan kebahagiaan orang lain di atas kebahagiaan dirinya sendiri. Seseorang dengan kebiasaan *People Pleaser* selalu berupaya untuk membuat orang-orang di sekitarnya merasa senang (Boland and Lebow, 2021), dan juga menggambarkan sikap seseorang dalam situasi di mana ia selalu berusaha menyenangkan orang disekitarnya dan cenderung tidak mengecewakan orang lain terhadap dirinya (Wee, 2021), mereka ingin dihargai oleh sebanyak mungkin orang untuk memenuhi kebutuhan psikologisnya dan menjadi sukses (Chestnut, 2023), demikian juga dengan pemimpin yang memiliki gaya *People Pleaser*. Jika dilihat dari konsep *People Pleaser* maka akan jelas terlihat bahwa karyawan akan merasa bahagia, sebab kepemimpinan model ini selalu mendahulukan kesenangan karyawannya dari pada kesenangan pemimpin tersebut, akan tetapi secara tidak langsung kepemimpinan *People Pleaser* dapat membuat para karyawan akan merasa tertekan, karena akan memberikan banyak tekanan dan stress (Krisnawati, 2021), hal ini terjadi karena karyawan telah melakukan banyak hal terhadap pimpinan dan karyawan menjadi kurang tidur, cemas, bahkan kesal apabila tidak bisa menyenangkan hati pimpinannya. Ciri-ciri orang yang cenderung menjadi *People Pleaser* adalah sulit untuk menolak permintaan, sibuk dengan hal yang orang lain pikirkan, takut

DAFTAR PUSTAKA

- Boland, M. and Lebow, H. I. (2021) *18 Tips to Stop Being a People-Pleaser*, *Psychcentral.com*. Available at: <https://psychcentral.com/health/tips-to-stop-being-a-people-pleaser> (Accessed: 24 August 2023).
- Brusman, M. (2018) *Risiko Bekerja untuk Pemimpin yang Menyenangkan Orang*, *Consultingsociety.com*. Available at: <https://consultingsociety.com/the-risks-of-working-for-a-people-pleasing-leader/> (Accessed: 24 August 2023).
- Cherry, K. (2023) *How to Stop People-Pleasing*, *Verywellmind.com*. Available at: <https://www.verywellmind.com/how-to-stop-being-a-people-pleaser-5184412> (Accessed: 24 August 2023).
- Chestnut, B. (2023) *The 9 Types of Leadership: Mastering the Art of People in the 21st Century Workplace*. New York: Post Hill Press.
- Davidoff, J. (2022) *How to manage your conscience as a People Pleasing leader*, *Sparksuccess.com*. Available at: <https://sparksuccess.com/how-to-manage-your-conscience-as-a-people-pleasing-leader/> (Accessed: 25 August 2023).
- Dedy, Y. (2023) *People Oriented Style of Leadership*, *Binus.ac.id*. Available at: <https://psychology.binus.ac.id/2021/12/20/19130/> (Accessed: 25 August 2023).
- Ishak, Y. *et al.* (2018) 'Human-oriented leadership and encouragement to perform work: Modelling organizational attachment as mediator', *Jurnal Pengurusan*, 54(January), pp. 39-50. doi: 10.17576/pengurusan-2018-54-04.

- Kislik, L. (2019) *How To Make Sure You're Leading When You're A People-Pleaser*, *Forbes.com*. Available at: <https://www.forbes.com/sites/lizkislik/2019/04/23/how-to-make-sure-youre-leading-when-youre-a-people-pleaser/?sh=2595c2e12fb2> (Accessed: 24 August 2023).
- Krisnawati, E. (2021) *Seperti Apa Efek Menjadi 'People Pleaser' di Tempat Kerja?*, *Goodnewsfromindonesia.id*. Available at: <https://www.goodnewsfromindonesia.id/2021/07/18/seperti-apa-efek-menjadi-people-pleaser-di-tempat-kerja> (Accessed: 24 August 2023).
- Kucera, T. (2017) *Be A Leader Not A People Pleaser*, *Linkedin.com*. Available at: <https://www.linkedin.com/pulse/leader-people-pleaser-tomas-kucera> (Accessed: 24 August 2023).
- Leon, F. R. and Morales, O. (2018) 'Effects of People-oriented Leadership and Subordinate Employability', *Journal of Work and Organizational Psychology*, 34(1), pp. 56-62. Available at: <http://eds.a.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=2&sid=95611ed3-ea6c-45d7-b34b-64a83cf264d7%40sessionmgr4007>.
- Pravesh (2021) *People-Pleaser Manager: Blessing or Curse Find out how people-pleaser managers impact their workplace*, *DataDrivenInvestor*. Available at: <https://medium.datadriveninvestor.com/people-pleaser-manager-blessing-or-curse-8acddcb33d58> (Accessed: 24 August 2023).
- Wee, D. (2021) *Tegas membangun batas: karena menyenangkan semua orang bukan kewajibannya*. Cet.1. Edited by Agni. Yogyakarta: Laksana.

BAB 7

KEPEMIMPINAN RESPONSIF (SENSITIF)

A. Pendahuluan

Gaya kepemimpinan di dalam dunia organisasi cukup beragam, termasuk gaya kepemimpinan yang sensitif atau kepemimpinan responsif. Penting bagi seorang pemimpin untuk menjadi sensitif dalam organisasi karena sikap sensitivitas membantu menciptakan lingkungan yang sehat, produktif, dan inklusif, karakter berani, cepat, dan akurat dalam mengambil tindakan dan kebijakan, misalnya, sangatlah diperlukan dalam kepemimpinan kekinian dan ke depan (Muzaqqi, 2020). Kepemimpinan sensisif berarti seorang pemimpin tersebut harus memiliki sifat responsif, bukan reaktif, serta harus inovatif (Sa'bani, 2020). Kepemimpinan responsif masih sangat langka ditemukan di dalam praktik kepemimpinan (Sidabutar, 2015), kepemimpinan yang responsive cepat mengambil tindakan (Sahabatganjar.com, 2023).

Berikut adalah alasan mengapa pemimpin perlu menjadi sensitif di dalam organisasi:

1. Menghormati dan mencerminkan kebutuhan karyawan

Pemimpin yang sensitif mampu mendengarkan dan memahami kebutuhan, harapan, dan kekhawatiran karyawan. Ini membantu memastikan bahwa keputusan dan tindakan yang diambil oleh pemimpin memperhitungkan perspektif karyawan, sehingga membangun rasa saling menghormati.

DAFTAR PUSTAKA

- Azizi, C. N., Tobirin and Sulistiyani, L. S. (2019) 'Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Pengelolaan Bantuan Sosial Tunai Di Masa Pandemi Covid-19 Pada Desa Muntang Kabupaten Purbalingga', *JIANA (Jurnal Ilmu Administrasi Negara)*, 19(2), pp. 95–105.
- Muzaqqi, F. (2020) *Melahirkan Pemimpin Sensitif Krisis*, *Detiknews*. Available at: <https://news.detik.com/kolom/d-5286320/melahirkan-pemimpin-sensitif-krisis> (Accessed: 25 August 2023).
- Rasyid, M. R. (2000) *Makna Pemerintahan: Tinjauan Dari Segi Etika dan Kepemimpinan*. Jakarta: Mutiara Sumber Widya.
- Rohmat (2013) 'Political Will Pemilih Figur Kepemimpinan', *Jurnal Studi Agama*, Vol. XII(No. 2). Available at: <https://journal.uui.ac.id/index.php/Millah/article/view/6681>.
- Sa'bani (2020) *Pemimpin Harus Responsif, Bukan Reaktif*, *Kaltimprov.go.id*. Available at: <https://www.kaltimprov.go.id/berita/pemimpin-harus-responsif-bukan-reaktif> (Accessed: 25 August 2023).
- Sahabatganjar.com (2023) *Pemimpin Responsif dan Kolaboratif Adalah Gambaran yang Ada Pada Sosok Ganjar Pranowo, Sahabat Ganjar*. Available at: <https://sahabatganjar.com/2023/06/30/pemimpin-responsif-dan-kolaboratif-adalah-gambaran-yang-ada-pada-sosok-ganjar-pranowo/> (Accessed: 28 August 2023).
- Sidabutar, I. (2015) *Defisit Kepemimpinan Responsif*, *Koranmadura.com*. Available at: <https://www.koranmadura.com/2015/12/defisit-kepemimpinan-responsif/> (Accessed: 25 August 2023).

Yatun, I. (2023) *Ketua BPK: Jadilah Pemimpin Responsif, Inspiratif, Sekaligus Suportif*, *Wartapemeriksa.bpk.go.id*. Available at: <https://wartapemeriksa.bpk.go.id/?p=43695> (Accessed: 28 August 2023).

BAB 8

KEPEMIMPINAN ANALITIS

A. Pendahuluan

Kepemimpinan analitis menjadi salah satu model dari kepemimpinan yang diterapkan di dalam organisasi. Kepemimpinan analitis terkenal dengan kemampuan alami mereka untuk menganalisis informasi dengan menggunakan keterampilan berpikir kritis (Schindler, 2018). Kepemimpinan analitis berkembang dalam karier yang mungkin dianggap menantang oleh orang lain, karena mereka mengoperasikan dan bahkan menyerap informasi secara berbeda dari kebanyakan orang, sifat-sifat yang pada peran sebelumnya menjadi kekuatan dapat berubah menjadi kelemahan ketika tidak mampu diseimbangkan dalam posisi kepemimpinan dan menyadari potensi titik lemah ini adalah kunci untuk mengembangkan kinerja yang optimal. Kepemimpinan analitis yang efektif memastikan tersedianya data dan analisis yang tepat, dan bahwa analisis memiliki keterampilan dan sumber daya untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang paling penting bagi masyarakat (Fox-Tatum, 2022), sehingga analisis dapat secara efektif menginformasikan kebijakan dan pengambilan keputusan (Pearce, 2023).

Efektivitas pemimpin menunjukkan pentingnya pengorbanan diri yang akan membawa manfaat besar bagi organisasi pemimpin (Cakir and Adiguzel, 2020), Kepemimpinan analitis harus mempunyai kemampuan dalam melakukan diagnose dan prognosa yang tinggi untuk dapat menentukan suatu keputusan. Biasanya dalam pemecahan suatu

DAFTAR PUSTAKA

- Arnawa, I. P. *et al.* (2022) 'Gaya Kepemimpinan General Manager dalam Meningkatkan Kualitas Makanan Karyawan dengan Tetap Mempertahankan Standard Food and Beverage Cost', *Jurnal Ilmiah Hospitality Management*, 13(1), pp. 18–25. doi: 10.22334/jihm.v13i1.231.
- Cakir, F. S. and Adiguzel, Z. (2020) 'Analysis of Leader Effectiveness in Organization and Knowledge Sharing Behavior on Employees and Organization', *SAGE Open*, 10(1). doi: 10.1177/2158244020914634.
- Fox-Tatum, O. (2022) *TQV: support for Analytical leadership!*, Office for Statistics Regulation. Available at: <https://osr.statisticsauthority.gov.uk/blog/tqv-support-for-analytical-leadership/> (Accessed: 29 August 2023).
- Pearce, N. (2023) *Why does analytical leadership matter? What we've found so far*, Office for Statistics Regulation. Available at: <https://osr.statisticsauthority.gov.uk/blog/why-does-analytical-leadership-matter-what-weve-found-so-far/> (Accessed: 29 August 2023).
- Quamila, A. (2021) *6 Indikator untuk Menilai Seberapa Baik Kepemimpinan Kamu*, *Glints.com*. Available at: <https://glints.com/id/lowongan/indikator-kepemimpinan/> (Accessed: 29 August 2023).
- Rahmawati, L. and Puspitasari, R. N. (2010) 'Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala PAUD Terhadap Peningkatan Mutu Lembaga', *PROSIDING: Loka Karya Pendidikan Islam Anak Usia Dini IAIN Ponorogo*, 9(2), pp. 22–34. doi: 10.12806/v9/i2/rf2.
- Saddoen, A. (2019) *17 Gaya Kepemimpinan Dalam Organisasi, Perusahaan beserta Teori*, *TheMoonDoggies*. Available at: <https://moondoggiesmusic.com/gaya-kepemimpinan/#gsc.tab=0> (Accessed: 29 August 2023).

- Schindler, J. (2018) *Analytical Leaders: Five Key Tips To Increase Your Performance*, *Forbes.com*. Available at: <https://www.forbes.com/sites/forbescoachescouncil/2018/07/19/analytical-leaders-five-key-tips-to-increase-your-performance/?sh=44c1879c1fa0> (Accessed: 28 August 2023).
- Tabrani, M. D. (2018) 'Metode Kepemimpinan', *An-Nidhom: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 3(2), pp. 86–100.

BAB 9

KEPEMIMPINAN NEGATIF

A. Pendahuluan

Kepemimpinan yang berkualitas menciptakan budaya perusahaan dan organisasi yang positif. Membangun komitmen dan kerjasama yang baik antara pemimpin dan anggota akan meningkatkan peluang tercapainya tujuan yang diinginkan. Kepemimpinan negatif adalah kepemimpinan yang menekankan sikap otokratis, ingin dilayani, fokus pada ide-ide pribadi, tidak mau menerima masukan dari anggota, tidak memiliki standar perilaku. Yang jelas, menolak ide-ide baru demi mempertahankan pola lama sudah menjadi zona nyaman mereka untuk menetralsir potensi dan kreativitas anggota. Sikap kepemimpinan yang negatif ini membuat bisnis dan organisasi sulit berkembang dan stagnan, 44,6 persen dari 2.000 karyawan yang disurvei mengatakan bahwa mereka meninggalkan pekerjaan sebelumnya karena tidak menyukai atasan mereka. (Meister, 2022), lebih dari separuh mengatakan bahwa orang-orang yang bekerja dengan mereka dan atasan langsung mereka lebih penting bagi kepuasan kerja mereka daripada apakah mereka tertarik dengan pekerjaan mereka (Statista.com, 2020). Misalnya: Pemimpin membiarkan dirinya lepas dari tanggung jawab dan mendelegasikan tanggung jawab penuh kepada pemimpin ketika terjadi kesalahan karena kurangnya kontrol dari atas.

Beberapa tanda umum dari kepemimpinan yang negatif termasuk komunikasi yang pasif dan agresif, tidak mau mengakui kesalahan, tidak mau mendengarkan keluhan, atau

DAFTAR PUSTAKA

- Kumar, S. (2023) *8 Damaging Effects of Negative Leadership, Inside.6q.io*. Available at: <https://inside.6q.io/effects-of-negative-leadership/> (Accessed: 29 August 2023).
- Meister, J. (2022) *Employees Weigh In On What's Important to Them and Why They Stay At Their Companies, Paychex.com*. Available at: <https://www.paychex.com/articles/human-resources/employee-retention-what-makes-employees-stay-leave> (Accessed: 29 August 2023).
- Price, H. (2023) *6 examples of bad leadership, Blog.jostle.me*. Available at: <https://blog.jostle.me/blog/6-examples-of-bad-leadership> (Accessed: 29 August 2023).
- Statista.com (2020) *Our research and content philosophy, Statista*. Available at: <https://www.statista.com/aboutus/our-research-commitment> (Accessed: 29 August 2023).

BAB 10

KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIONAL

A. Pendahuluan

Setiap organisasi harus memiliki seorang pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan masing-masing, kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2011). Biasanya seorang pemimpin mempunyai cara tersendiri dalam memimpin, kepemimpinan transformasional adalah salah satunya. Ruang bisnis dan industri berubah dengan cepat, sehingga perusahaan terpaksa berpartisipasi dalam perubahan dan beradaptasi. Namun praktik bisnis, metode kerja, dan pola pikir karyawan sulit diubah. Inilah fungsi kepemimpinan transformasional. Istilah “kepemimpinan transformasional” bukanlah hal baru; Istilah ini diciptakan oleh (Burns, 2004) pada tahun 1978 tetapi baru mendapat pengakuan luas dalam beberapa tahun terakhir. Saat ini, gaya kepemimpinan transformasional menjadi yang paling banyak dicari. Karena pemimpin mempunyai kemampuan memotivasi pegawainya dan juga mempunyai pandangan jauh ke depan. Seorang pemimpin yang mengadopsi gaya kepemimpinan transformasional sering kali bersifat visioner dan juga dapat membantu karyawan atau bawahannya mengasah keterampilan yang diperlukan. Kepemimpinan transformasional dalam suatu organisasi adalah ketika manajer memberikan ruang kepada bawahannya untuk berkreasi sekuat mungkin. Selain itu, manajer ini sering kali mendorong bawahannya untuk

DAFTAR PUSTAKA

- Andreani, F. and Petrik, A. (2016) 'The Effect of Transformational Leadership and Job Satisfaction on Employee Performance', *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 18(1), pp. 25–32. doi: 10.13189/ujm.2016.040404.
- Atmojo, M. (2012) 'The Influence of Transformational Leadership on Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Employee Performance', *International Research Journal Of Business Studies*, 27(02), pp. 336–345.
- Basirun and Turimah (2022) 'Konsep Kepemimpinan Transformasional', *MindSet : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), pp. 1–8. doi: 10.59141/cerdika.v1i7.123.
- Burns, J. M. (2004) *Transforming Leadership*. Reprint ed. New York: Grove Press.
- Candrawardhani, S. (2023) *Kepemimpinan Transformasional: Definisi, Ciri, Bedanya dengan Transaksional*, *Kitalulus.com*. Available at: <https://www.kitalulus.com/bisnis/kepemimpinan-transformasional-adalah> (Accessed: 26 August 2023).
- Hairudinor, Utomo, S. and Humaidi (2020) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Administrasi Bisnis*, 10(1), pp. 48–54.
- Hasibuan, H. M. (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Imara, F. R. (2020) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada EF English First Malang)', *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 5(3), pp. 248–253.
- Iqbal, M. (2021) 'Kepemimpinan Transformasional Dalam Upaya Pengembangan Sekolah/Madrasah', *Pionir: Jurnal*

Pendidikan, 10(3), pp. 119–129. doi:
10.22373/pjp.v10i3.12187.

- Pahlephi, R. D. (2022) *Mengenal Kepemimpinan Transformasional dan Contohnya, Detikfinance*. Available at: <https://finance.detik.com/solusiukm/d-6341516/mengenal-kepemimpinan-transformasional-dan-contohnya> (Accessed: 25 August 2023).
- Priyatmo, C. L. (2018) 'Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepuasan Kerja', *Jurnal Ekonomi*, 9(1), pp. 13–21.
- Rees, E. (2010) *Seven Principles of Transformational Leadership -- Creating A Synergy of Energy, Pastor.Com*. Available at: https://cicministry.org/commentary/issue85_warren_article.pdf (Accessed: 27 August 2023).
- Robbins, S. P. and Judge, T. A. (2014) *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P. and Judge, T. A. (2017) *Organizational Behavior*. 17th Editi. Pearson Education : Harlow.
- Senny, M. H., Wijayaningsih, L. and Kurniawan, M. (2018) 'Penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dalam Manajemen PAUD di Kecamatan Sidorejo Salatiga', *Scholaria: Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 8(2), pp. 197–209. doi: 10.24246/j.js.2018.v8.i2.p197-209.
- Stone, R. J. (2005) *Human Resource Management*. 5th ed. Australia: John Wiley & Sons Ltd.
- Yukl, G. (1998) *Kepemimpinan dalam organisasi*. Jakarta: Prenhallindo.

BAB

11

KEPEMIMPINAN VISIONER

A. Pendahuluan

Pada dasarnya, orang dengan gaya kepemimpinan visioner akan selalu melihat potensi dalam suatu bisnis atau organisasi yang tidak dilihat oleh orang lain, Tidak semua jenis kepemimpinan berfokus pada manfaat yang sama; beberapa memprioritaskan kecerdasan emosional, sementara yang lain menekankan pertumbuhan (Masterclass, 2022). Kepemimpinan visioner menghasilkan ide-ide hebat yang memungkinkan perusahaan bersaing dengan para pesaingnya. Namun banyak orang yang menilai gaya kepemimpinan ini tidak terlalu efektif jika diterapkan di perusahaan dan organisasi. Pasalnya anggota kerjanya akan kebingungan dalam menentukan prioritas yang perlu dilakukan karena ide selalu datang dari pemimpin yang mempunyai visi. Contoh kepemimpinan visioner dimiliki oleh sosok Elon Musk yang merupakan pemimpin visioner yang terkenal. Dia adalah CEO Tesla dan SpaceX dan dikenal karena pemikirannya yang maju dan ide-ide inovatif untuk mengubah dunia. Visinya untuk masa depan mencakup energi berkelanjutan, eksplorasi ruang angkasa, dan kolonisasi Mars. Melalui visi dan kepemimpinannya, ia menginspirasi timnya untuk bekerja keras dan mengambil risiko untuk mencapai tujuan tersebut.

Dilansir dari website (Michiganstateuniversityonline.com, 2023) bahwa pemimpin yang visioner memastikan visi menjadi kenyataan dengan menyatakan tujuan yang jelas, menguraikan rencana strategis

pemimpin yang mengilhami, fleksibilitas dan adaptabilitas, berpikir jangka panjang, serta empati dan keterlibatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adieb, M. (2022) *Kepemimpinan Visioner: Arti, Karakteristik, dan Tips Menerapkan*, *Glints.com*. Available at: [https://glints.com/id/lowongan/kepemimpinan-visioner/#:~:text=Dilansir dari The Balance Careers,tidak dilihat oleh orang lain. \(Accessed: 27 August 2023\).](https://glints.com/id/lowongan/kepemimpinan-visioner/#:~:text=Dilansir dari The Balance Careers,tidak dilihat oleh orang lain. (Accessed: 27 August 2023).)
- Anom, E. (2008) 'Kepemimpinan Visioner dalam Mewujudkan Krutuhan NKRI', *Lex Jurnalica*, 5(3), p. 150. Available at: <https://digilib.esaunggul.ac.id/public/UEU-Journal-4698-ErmanAnom.pdf>.
- Asmuni (2015) *Kepemimpinan Visioner Dalam Pengembangan Pendidikan Islam (Studi Kasus Di Yayasan Bani Hasyim Kecamatan Singosari - Kabupaten Malang)*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Athiyah, F. (2019) 'Perspektif Kepemimpinan Pendidikan', *An-Nidhom : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), pp. 67-79.
- Atmojo, O. K. *et al.* (2022) 'Pengaruh Kepemimpinan Visioner Terhadap Kinerja Petugas Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Satpol PP Kecamatan Pademangan', *Aliansi: Jurnal Manajemen & Bisnis*, 17(2), pp. 109-116. doi: <https://doi.org/10.46975/aliansi.v17i2.434>.
- Awaluddin, M. (2022) *Kepemimpinan Visioner Kepala Desa Dalam Membangun Infrastruktur Di Desa Ujunge Kecamatan Tanasitolo Kabupaten Wajo*. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Bustari (2019) 'Kepemimpinan Visioner dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Universitas Islam Negeri Imam

Bonjol Padang', *PRODU: Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), pp. 72–90.

- Darmaji *et al.* (2018) 'Kepemimpinan Visioner Dalam Bidang Pendidikan', *Seminar Nasional - Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang Revitalisasi Manajemen Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di Era Revolusi Industri 4.0*, pp. 38–45.
- Dewi, S. S. and Aksin (2022) 'Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMPN 1 Takeran', *Excelencia: Journal of Islamic Education & Management*, 2(1), pp. 199–208.
- Elmi, Rusmirawi, S. and W, R. M. C. (2017) 'Pengaruh Kepemimpinan Visioner Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Memberikan Pelayanan Administrasi (Studi Kasus di Kantor Desa Pesanggrahan Kecamatan Batu Kota Batu)', *JISIP: Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik* ISSN. 2442-6962, Vol 6. No. 2 (2017), 6(2), pp. 18–23.
- Hadi, Y. D. (2021) 'Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan', *Jurnal Dinamika Penelitian: Media Komunikasi Sosial Keagamaan*, 19(2), pp. 187–207. doi: 10.23887/jppp.v5i3.34846.
- Hambali, M. (2012) 'Kepemimpinan Visioner (Studi Multi Kasus di SD Unggulan Al-Ya'la Malang dan SD I Alam Bilingual Surya Buana Malang)', *Madrasah: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Dasar*, 5(1), pp. 9–30.
- Herliana, K., Adhelya Putri, T. and Saulina, T. (2022) 'Penerapan Gaya Kepemimpinan Visioner Dan Demokratis Pada Pt. Astra International Tbk-Honda', *Akrab Juara : Jurnal Ilmu-ilmu Sosial*, 7(2), p. 280. doi: 10.58487/akrabjuara.v7i2.1855.
- Herni (2020) 'Model Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Dalam Pelaksanaan Kegiatan Ekstrakurikuler', *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 5(1), pp. 39–48.

- Lucas, S. (2022) *Visionary Leadership: Visionary Leadership Has 3 Characteristics You Want to Find and Follow, The Balance*. Available at: <https://www.thebalancemoney.com/visionary-leadership-4174279> (Accessed: 27 August 2023).
- Masterclass (2022) *Visionary Leadership: 5 Qualities of a Visionary Leader*, *Masterclass.com*. Available at: <https://www.masterclass.com/articles/visionary-leadership> (Accessed: 27 August 2023).
- Michiganstateuniversityonline.com (2023) *What are the Qualities of a Visionary Leader?*, *Michigan State University*. Available at: [https://www.michiganstateuniversityonline.com/resources/leadership/qualities-of-a-visionary-leader/#:~:text=A visionary leader ensures the,organizational%2C team and individual levels](https://www.michiganstateuniversityonline.com/resources/leadership/qualities-of-a-visionary-leader/#:~:text=A%20visionary%20leader%20ensures%20the,organizational%20team%20and%20individual%20levels) (Accessed: 27 August 2023).
- Ng, J. (2023) *Kepemimpinan Visioner yang Efektif | Pembaruan Terbaik pada tahun 2023*, *AhaSlides*. Available at: <https://ahaslides.com/id/blog/visionary-leadership/> (Accessed: 28 August 2023).
- Nugroho, S. (2014) 'Pemimpin Visioner Pada Intitusi Pendidikan', *Jurnal Ilmiah Guru "COPE"*, XVIII(01), pp. 45-46.
- Sambung, R. (2020) 'Pelatihan dan Kepemimpinan Visioner dalam meningkatkan Kreativitas Pegawai di Kalimantan Tengah', *Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, p. 169. doi: 10.24843/matrik:jmbk.2020.v14.i02.p04.
- Sanusi, H. P. and Astuti (2018) 'Model Kepemimpinan Kepala Madrasah', *Jurnal Islamic Education Manajemen*, 3(1), pp. 99-107. Available at: <https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>.

- Sihombing, H. (2021) *Memahami Makna Kepemimpinan yang Visioner dan Ciri-Cirinya, Lifepal*. Available at: Helda Sihombing (Accessed: 28 August 2023).
- Simatupang, S. et al. (2023) 'Employee Performance Influenced by Transformational Leadership and Work Spirit', *Journal of Innovation in Educational and Social Research*, 1(1), pp. 1-14.
- Simbolon, S. (2017) 'Pengaruh Kepemimpinan Visioner, Motivasi, dan Kompetensi terhadap Budaya Kerja dan Komitmen serta Implikasinya pada Kinerja Dosen', *Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(2), pp. 87-97. doi: 10.56457/jimk.v5i2.42.
- Sukriadi, E. H. (2018) 'Pengaruh Kepemimpinan Visioner Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja', *THE Journal: Tourism and Hospitality Essentials Journal*, 8(2), p. 139. doi: 10.17509/thej.v8i2.13747.
- Sulistiyanto, M. (2000) 'Teori Kepemimpinan Visioner Atau Visionary Leadershiptheory (Vlt)', *Kognisi: Majalah Ilmiah Psikologi*, 4(2), pp. 29-35. Available at: <http://journals.ums.ac.id/index.php/indigenous/article/view/4773>.
- Suprayitno (2007) 'Pemimpin Visioner dalam Perubahan Organisasional', *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 7(2), pp. 115-123.
- Wgu.edu (2020) *What is visionary leadership?*, *Western Governors University*. Available at: <https://www.wgu.edu/blog/visionary-leadership2010.html> (Accessed: 28 August 2023).

BAB

12

KEPEMIMPIN SITUASIONAL

A. Pendahuluan

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting yang menentukan kinerja tim. Gaya kepemimpinan yang dipilih seorang pemimpin dapat mempengaruhi kinerja tim secara langsung. Gaya kepemimpinan yang efektif dalam situasi bebas belum tentu sama dengan gaya kepemimpinan yang efektif dalam situasi yang tersedia. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus mempunyai kemampuan untuk menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan situasi dan kondisi yang berbeda. Untuk mendapatkan hasil yang diinginkan organisasi maka gaya kepemimpinan situasional dapat dianggap berperan penting dalam menentukan kinerja tim di dalam organisasi. Pemimpin harus memahami situasi dan kondisi kelompok serta menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan situasi dan kondisi tersebut untuk mencapai hasil terbaik bagi kelompok. Gaya kepemimpinan situasional fokus pada kemampuan pemimpin untuk memahami dan memecahkan masalah yang dihadapi tim, memotivasi tim, dan membantu tim mencapai tujuannya. Gaya Kepemimpinan situasional merupakan hasil pemikiran terhadap teori kepemimpinan yang dibuat pertama kali oleh Kenneth Blanchard dan Paul Hersey, dan pada awalnya disebut dengan awalnya disebut "*Life Cycle Theory of Leadership*" (Sudirgo, 2020), sekitar tahun 1969 (Hersey and Blanchard, 1979). Pada akhir tahun 1970an/awal 1980 an, Hersey dan Blanchard mengembangkan versi Teori Kepemimpinan Situasional yang sedikit berbeda: Model Kepemimpinan Situasional (Hersey) dan

DAFTAR PUSTAKA

- Anggi (2022) *Kepemimpinan Situasional: Pengertian, Gaya dan Tingkat Kematangan di Dalamnya*, *Accurate.id*. Available at: <https://accurate.id/marketing-manajemen/kepemimpinan-situasional/> (Accessed: 1 September 2023).
- Beckhard, R., Hesselbein, F. and Goldsmith, M. (1997) *The leader of the future : new visions, strategies, and practices for the next*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Blanchard, K., Zigarmi, P. and Zigarmi, D. (2014) *Leadership and the one minute manager : meningkatkan efektivitas melalui kepemimpinan situasional*. Edited by I. Christin. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Bruin, L. de (2020) *Hersey and Blanchard Situational Leadership Model: Adapting the Leadership Style to the Follower*, *Business-to-you.com*. Available at: <https://www.business-to-you.com/hersey-blanchard-situational-leadership-model/> (Accessed: 2 September 2023).
- Darmawan, S. and Roselini, B. T. (2022) 'Studi Gaya Kepemimpinan Situasional (Situational Leadership Model Hersey-Blanchard) pada Rumah Makan Padang Se-Kabupaten Sleman D.I.Y', *Telaah Bisnis*, 23(1), p. 50. doi: 10.35917/tb.v23i1.248.
- Dwinda, A. (2021) *4 Model Kepemimpinan Situasional*, *Employers.glints.com*. Available at: <https://employers.glints.com/id-id/blog/4-model-kepemimpinan-situasional/> (Accessed: 1 September 2023).
- Fauzia, H. H., Rubini, B. and Sunaryo, W. (2018) 'Kepemimpinan Situasional Dan Komunikasi Interpersonal Dalam Meningkatkan Komitmen Guru', *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(2), pp. 607-616.

- Hariyanto, S. and Katam (2020) 'Analisis Kepemimpinan Situasional Kepala Desa dalam Pembangunan Desa Nglutung Kecamatan Sendang Kabupaten Tulungagung', *Publiciana: Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 13(2), pp. 144–152.
- Hersey, P., Blanchard, K. and Johnson, D. (2012) *Management of Organizational Behavior*. 10th Editi. Pearson.
- Hersey, P. W. and Blanchard, K. H. (1979) 'Life Cycle Theory of Leadership.', *Training and development journal*, 23(5), pp. 26–34. Available at: <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:142974007>.
- Khoironi, N. and Hamid, A. (2020) 'Kepemimpinan Situasional dalam Pendidikan Islam', *Jurnal MUDARRISUNA*, 10(4), p. 670.
- Nasrudin, A. (2022) *Kepemimpinan Situasional: Cara Kerja, Tipe, Pro, Kontra*, *Cerdasco.com*. Available at: <https://cerdasco.com/kepemimpinan-situasional/> (Accessed: 3 September 2023).
- Quamila, A. (2021) *Mengenal Gaya Kepemimpinan Situasional dan 4 Skenario Penerapannya*, *Glints.com*. Available at: <https://glints.com/id/lowongan/gaya-kepemimpinan-situasional/> (Accessed: 1 September 2023).
- Raharjo, A. A. and Zhoohiru, G. (2021) 'Analisis Kepemimpinan Situasional Dalam Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai', *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan ...*, 8(4), pp. 647–656. Available at: <http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/nusantara/article/view/3572%0Ahttp://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/nusantara/article/download/3572/2198>.
- Salama, F. Y. (2023) *Keuntungan dan Kerugian Kepemimpinan Situasional*, *Makingbusinessmatter.co.uk*. Available at: <https://www.makingbusinessmatter.co.uk/advantages->

and-disadvantages-of-situational-leadership/ (Accessed: 4 September 2023).

Sudirgo, J. (2020) *Pelatihan Kepemimpinan Situasional: Apa, Mengapa dan Bagaimana*, *Jimmysudirgo.com*. Available at: <https://www.jimmysudirgo.com/post/pelatihan-kepemimpinan-situasional-apa-mengapa-dan-bagaimana> (Accessed: 2 September 2023).

Toana, A. A. (2018) 'Kepemimpinan Situasional Dalam Kebijakan Publik', *Jurnal Kebijakan Pemerintahan*, pp. 91-102. doi: 10.33701/jkp.v1ino.2.1099.

BAB 13

KEPEMIMPINAN FASILITATIF

A. Pendahuluan

Setiap pemimpin memilih pendekatan berdasarkan kepribadiannya dan organisasi tempat mereka bekerja. Dalam hal kepemimpinan, pemimpin dapat mengadopsi beberapa gaya. Beberapa orang lebih suka menggunakan taktik ketakutan dan kekejaman, sementara yang lain mengandalkan nilai-nilai seperti kasih sayang dan empati. Kepemimpinan fasilitasi bertujuan untuk membantu orang-orang menyelaraskan diri ke arah tertentu untuk mencapai tujuan bersama. Ia cenderung melibatkan karyawan lain ketika pemimpin mengambil keputusan. Pemimpin tradisional sering kali melakukan refleksi, mengambil keputusan, dan kemudian memberi tahu karyawan lain apa yang telah mereka putuskan. Pemimpin eksekutif memastikan bahwa semua anggota tim terlibat dalam pengambilan keputusan. Model kepemimpinan ini dicetuskan oleh David Conley dan Paul Goldman pada tahun 1994, yang pada awalnya dikembangkan untuk membantu kepala sekolah menjadi lebih berempati terhadap staf yang bekerja di sekolah mereka. Mudah-mudahan hal ini akan menghasilkan kemampuan beradaptasi, pemecahan masalah, dan kinerja yang lebih baik di sekolah-sekolah tersebut. Saat ini, banyak pemimpin bisnis yang memimpin dengan menggunakan pendekatan fasilitasi dibandingkan teknik tradisional. Kepemimpinan fasilitasi berbeda dari banyak gaya kepemimpinan lainnya karena semua anggota tim berbagi

DAFTAR PUSTAKA

- Bens, I. (2006) *Facilitating to Lead!: Leadership Strategies for a Networked World*. 1.Ed. Jossey-Bass Publishers.
- Bloom, P. J. (2003) *Leadership in Action: How Effective Directors Get Things Done*. Pennsylvania State University: New Horizons.
- Cufaude, J. (2018) *Seni Kepemimpinan Fasilitatif: Memaksimalkan Kontribusi Orang Lain*, *TheSystemsthinker.com*. Available at: <https://thesystemsthinker.com/the-art-of-facilitative-leadership-maximizing-others-contributions/> (Accessed: 3 April 2023).
- French, J. R. P. and Raven, B. (1968) 'The bases of social power', *Publisher: Univeristy of Michigan, Institute for Social Research*, (January 1959), pp. 259–269.
- Hailey, D. (2023) *Bagaimana Menjadi Pemimpin yang Fasilitatif*, *Ideou.com*. Available at: <https://www.ideou.com/blogs/inspiration/how-to-be-a-facilitative-leader> (Accessed: 4 September 2023).
- Humphries, J. (2018) *Facilitative Leadership: An Exercise of Influence*, *McCormick Center*. Available at: <https://mccormickcenter.nl.edu/library/facilitative-leadership-an-exercise-of-influence/> (Accessed: 5 September 2023).
- Jones, M. (2018) *The KEY Principles of (Facilitative) Leadership*, *Linkedin.com*. Available at: <https://www.linkedin.com/pulse/key-principles-facilitative-leadership-mark-jones> (Accessed: 5 August 2023).
- Parker, C. S. (2020) *Living and Working Virtually in Uncertainty: Balancing the Dimensions of Success*, *Institute for Social Change*. Available at:

<https://interactioninstitute.org/living-and-working-virtually-in-uncertainty-balancing-the-dimensions-of-success/> (Accessed: 5 September 2023).

Richardson, B. (2009) *Leading on purpose--the art of facilitative leadership, Global Congress 2009 – North America, Orlando, FL. Newtown Square, PA: Project Management Institute.*

Available at:
<https://www.pmi.org/learning/library/leading-purpose-art-facilitative-leadership-6622> (Accessed: 5 September 2023).

Shonk, K. (2023) *What Is Facilitative Leadership?, Pon.harvard.edu.*

Available at:
<https://www.pon.harvard.edu/daily/leadership-skills-daily/what-is-facilitative-leadership/#:~:text=Facilitative leadership involves providing direction,and process of group discussions.> (Accessed: 5 September 2023).

Temali (2019) *12 Tipe Kepemimpinan, Kumparan.com.* Available at:

<https://kumparan.com/temali/12-tipe-kepemimpinan-1551277700073677392/3> (Accessed: 5 April 2023).

Wirtz, D. (2022) *Apa Itu Kepemimpinan Fasilitatif & Bagaimana Memulainya?, Facilitator.school.* Available at:

<https://www.facilitator.school/blog/facilitative-leadership> (Accessed: 4 September 2023).

BAB 14

KEPEMIMPINAN BIROKRASI

A. Pendahuluan

Pemimpin membuka jalan bagi orang-orang untuk memperhatikan dan mengikuti. Gaya kepemimpinan yang tepat sangat bergantung pada kepribadian pemimpin, kemampuan menginspirasi orang lain untuk berbuat baik, dan seni komunikasi yang efektif. Berbagai macam gaya kepemimpinan dapat diterapkan dalam organisasi, salah satunya adalah gaya kepemimpinan birokratis atau dapat juga dikatakan sebagai kepemimpinan birokrasi. Sebelum mengetahui apa itu gaya kepemimpinan birokratis, terlebih dahulu untuk memahami tentang birokrasi, secara etimologi, birokrasi diambil dari kata *bureau* dalam bahasa Prancis dan *kratos* dalam bahasa Yunani. *Bureau* berarti meja tulis, sedangkan *kratos* artinya pemerintahan. Birokrasi sering digunakan untuk menggambarkan organisasi yang kompleks dengan sistem atau proses yang hierarkis dan berlapis-lapis. Menurut (Marx, 1957) bahwa birokrasi adalah suatu bentuk organisasi yang biasa digunakan dalam pemerintahan modern untuk melaksanakan tugas-tugas yang dikhususkan dan dilakukan oleh pejabat pemerintah dalam sistem administrasi, Ciri dari birokrasi sendiri menurut Max Weber yang dikutip oleh (Rohayatin, 2021) adalah

1. Derajat spesialisasi atau pembagian tugas yang jelas.
2. Struktur kekuasaannya jelas bersifat hierarkis dan batasan tanggung jawabnya jelas.
3. Hubungan antar anggota bersifat impersonal.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, E. (2021). *Kepemimpinan Birokrasi yang Andal*. Kompasiana.Com.
<https://www.kompasiana.com/171717/606bf9c68ede4824c2477f82/kepemimpinan-birokrasi-yang-andal>
- Anwaruddin, A. (2006). Pengembangan Model Kepemimpinan Birokrasi Di Indonesia. *Jurnal Administrasi* , 3(2), 97–114.
- Anwaruddin, A. (2005). Improving Public Service Delivery through Bureaucracy Reform. *ADB-NPASIPAG Conference Papers*, 537–554.
- Marx, F. M. (1957). *The Administrative State: An Introduction to Bureaucracy*. University of Chicago Press.
- Rohayatin, T. (2021). *Birokrasi Pemerintahan*. Deepublish.
https://books.google.co.id/books?id=cDtCEAAAQBAJ&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

BAB

15

KEPEMIMPINAN STRATEGIS

A. Pendahuluan

Ada banyak teori yang mempelajari kepemimpinan, baik dari perspektif sifat, perilaku, atau kontingensi, di antara berbagai teori tersebut, kepemimpinan strategis adalah salah satu teori yang harus dipahami oleh para pemimpin. Kata kunci dalam kepemimpinan strategis adalah pemimpin harus dapat memahami visi, misi dan tujuan organisasi dan dari pemahaman tersebut pemimpin akan mampu merancang program strategis agar program yang dimiliki dapat memberikan kontribusi positif terhadap upaya pencapaian tujuan organisasi. mencapai tujuan organisasi (Igun, 2020). Seorang pemimpin strategis harus bertujuan untuk kepentingan organisasi dan kelangsungan hidupnya, (Sasongko *et al.*, 2022). Keberadaan pemimpin strategis sangat penting dalam lingkungan kerja yang banyak permasalahannya yang sulit.

Masalah-masalah ini dapat mempengaruhi dan dipengaruhi oleh banyak hal yang berbeda, termasuk risiko di dalam dan di luar organisasi. Pentingnya kepemimpinan strategis tidak dapat ditekankan secara lebih kuat, terutama pada saat ketidakpastian besar, pemimpin strategis bertugas menyeimbangkan masa depan dan masa kini. Pemimpin strategis yang sukses adalah pemimpin yang mudah beradaptasi dan mengelola risiko secara efektif (Quamila, 2023). Para pemimpin strategis juga harus sadar diri akan tindakan mereka dan berempati serta berbelas kasih kepada orang lain, mereka harus tetap berpikiran terbuka dan mempertimbangkan

DAFTAR PUSTAKA

- Al Khajeh, E. H. (2018). Leadership Styles on Organizational Performance. *Journal of Human Resources Management Research*, 2018, 1-10. <https://doi.org/10.5171/2018.687849>
- Anggi. (2022). *Apa itu Kepemimpinan Strategis? Berikut Pengertian Lengkapnya*. Accurate.Id. <https://accurate.id/marketing-manajemen/apa-itu-kepemimpinan-strategis/>
- Anugrah, I. W., & Suhaeni, T. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Strategik Terhadap Strategi Bersaing UKM Café dan Restoran. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 78. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.947>
- Igun. (2020). *Kepemimpinan Strategis*. Igun.Blog.Um.Ac.Id. <http://igun.blog.um.ac.id/2020/11/30/kepemimpinan-strategis/>
- Mustofa, M. (2023). *Kepemimpinan Strategis: Definisi, Keterampilan, dan Cara Menjadi Pemimpin Strategis*. LinkedIn.Com. <https://id.linkedin.com/pulse/kepemimpinan-strategis-definisi-keterampilan-dan-cara-muhamad>
- Quamila, A. (2023). *Ciri-Ciri Kepemimpinan Strategis dan Tips Menerapkannya di Kantor*. Glints.Com. <https://glints.com/id/lowongan/kepemimpinan-strategis/>
- Sasongko, G., Kalambo, Y., Janu, R. I., & Anggiani, S. (2022). Peran Kepemimpinan Strategis dalam Menghadapi Kondisi Era Angsa. *Jenius: Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(3), 1-16.
- Sherly, Susanti, D., & Simatupang, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Strategis dan Work Life Balance terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(3), 6250-6262.
- Smyth, D. (2022). *What Is a Strategic Leader?* Chorn.

<https://smallbusiness.chron.com/strategic-leader-10113.html>

Trafford, D. (2022). *The importance of strategic leadership in times of uncertainty*. Grahame Robb Associates. <https://www.gra.uk.com/blog/the-importance-of-strategic-leadership-in-times-of-uncertainty#:~:text=The essential purpose of strategic,developing strategy and executing strategy>.

BAB

16

KEPEMIMPINAN KARISMATIK

A. Pendahuluan

Keberhasilan suatu organisasi saat ini dan masa depan tidak lepas dari pemimpinnya (Firdaus *et al.*, 2023), tidak semua orang bisa menjadi pemimpin yang karismatik. Sebab gaya kepemimpinan ini hanya bisa dimiliki oleh orang-orang yang berkompeten dan bijaksana. Artinya, seseorang dapat memahami dengan jelas tujuan hidupnya, mengungkapkan martabatnya, dan menentukan visi dan misi suatu organisasi. Menurut (Claire, 2022) bahwa pemimpin yang karismatik bisa dilihat dari cara berjalan, berbicara, dan bertindak, melalui karisma, seorang pemimpin yang karismatik dapat memperoleh rasa hormat, ketaatan, dan keengganan dari bawahannya. Karisma merupakan atribut kepemimpinan yang didasarkan pada kualitas kepribadian seseorang. Dalam hal ini, tidak semua orang memiliki karisma yang dimaksud. Orang yang karismatik sering kali memiliki sifat-sifat menarik yang memungkinkan mereka menarik perhatian orang-orang di sekitarnya, dari mulai pembawaannya yang berwibawa dan bijaksana membuat orang lain merasa dekat dengannya. (Cabane, 2013) berpendapat bahwa aspek dari kepemimpinan karismatik terdiri dari:

1. Aspek Kognitif
2. Aspek Sosiologi
3. Saraf
4. Ilmu Psikologi
5. Dan Ilmu Perilaku

DAFTAR PUSTAKA

- Cabane, O. F. (2013). *The Charisma Myth: How Anyone Can Master the Art and Science of Personal Magnetism* (Ed.13). Portofolio.
- Claire, L. (2022). *The Power Of Leadership*. Gramedia.
- Fauzan. (2019). Kepemimpinan Kharismatik Versus Kepemimpinan Visioner. *Jurnal Al'Adalah*, 22(1), 68–79.
- Firdaus, D. R., Khairunnisa, K., Zohriah, A., & Fauzi, A. (2023). Analisis Model Kepemimpinan Kharismatik dan Visioner di Pondok Pesantren. *Journal on Education*, 5(4), 15038–15049. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i4.2588>
- Hanum, N. A., Fitriyah, A., & Sumarsono, R. B. (2019). Pandangan Konsep Kepemimpinan Kharismatik. *Seminar Nasional, Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang*, 163–170. <http://ap.fip.um.ac.id/wp-content/uploads/2020/03/Nur-Amaliyah-Hanum.pdf>
- Keth. (2016). *Difference Between Charismatic and Transformational Leadership*. Differencebetween.Com. <https://www.differencebetween.com/difference-between-charismatic-and-vs-transformational-leadership/>
- Mamchii, O. (2022). *Kepemimpinan Karismatik vs Transformasional- Mana yang Lebih Baik?* Best Diplomats. <https://bestdiplomats.org/charismatic-vs-transformational-leadership/>
- Marginingsih, R. (2016). Kepemimpinan Karismatik Sebagai Employer Branding. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 02(02), 32–51.
- Nugrahanto, A. D. (2021). *Alam Geopolitik Sukarno dan Masa Depan Indonesia*. Gesuri.Id. <https://www.gesuri.id/analisis/alam-geopolitik-sukarno-dan-masa-depan-indonesia-b2cEBZ5kV>

- Quamila, A. (2021). *Kenali Plus Minus Kepemimpinan Karismatik yang Dipraktikkan Steve Jobs*. Glints.Com. <https://glints.com/id/lowongan/kepemimpinan-karismatik/>
- Riggio, R. E. (2012). *What Is Charisma and Charismatic Leadership?* Psychology Today. <https://www.psychologytoday.com/us/blog/cutting-edge-leadership/201210/what-is-charisma-and-charismatic-leadership>
- Vina. (2022). *Kepemimpinan Karismatik: Ini Pengertian, Ciri-Ciri, dan Kelebihannya*. Accurate.Id. <https://accurate.id/lifestyle/kepemimpinan-karismatik/>

BAB 17

KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL

A. Pendahuluan

Membangun tim yang kuat dan solid merupakan salah satu hal utama yang harus dilakukan dalam sebuah organisasi. Berhasil tidaknya team building tentu saja tidak lepas dari peran pemimpinnya. Cara seorang pemimpin mengelola tim akan sangat menentukan kualitas dan kinerja tim dan dengan salah satunya dengan menggunakan pola kepemimpinan transaksional. Kepemimpinan transaksional merupakan gaya kepemimpinan yang populer di berbagai organisasi dan memiliki peran dan tujuan tertentu dalam konteks manajemen. Gaya kepemimpinan ini berfokus pada pertukaran transaksional antara pemimpin dan pengikut, di mana pemimpin memberikan penghargaan atau hukuman kepada pengikut sebagai respons terhadap kinerja atau kepatuhan mereka terhadap aturan dan misi yang ditetapkan. Berikut beberapa alasan mengapa kepemimpinan transaksional ada:

1. Manajemen kinerja.

Kepemimpinan transaksional efektif dalam mengelola kinerja karyawan. Pemimpin memberikan penghargaan, seperti bonus atau pengakuan, kepada bawahan yang mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dan mencapai hasil yang diinginkan.

2. Misi lengkap.

Gaya kepemimpinan ini memastikan bahwa mandat dan aturan organisasi dipatuhi dengan ketat. Pemimpin

DAFTAR PUSTAKA

- Desyinta, D., Lie, D., Efendi, E., & Putri, D. E. (2019). Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Upt Samsat Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 5(1), 1-13.
- Efendi, E., Julyanthry, J., Putri, D. E., Ervina, N., Loist, C., Manurung, S., & Simangunsong, R. (2023). Sosialisasi Manajemen Komunikasi Untuk Meningkatkan Kualitas Sdm Pada Karyawan Di PT Royal Agrindo Pacific. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(2), 2339-2344.
- Endit, N. P. I. (2022). *Kepemimpinan Transaksional*. Ukmindonesia.Id. <https://ukmindonesia.id/baca-deskripsi-posts/kepemimpinan-transaksional->
- Febrianty, F., Sherly, S., Puspitasari, D., Sinaga, O. S., Silitonga, H. P., Indajang, K., ... & Wicaksono, G. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (Urgensi, Trend Dan Ruang Lingkup).
- Hartini, H., Ramaditya, M., Irwansyah, R., Putri, D. E., Ramadhani, I., Wijiharta, W., ... & Farida, N. (2021). Perilaku Organisasi.
- Lutkevich, B. (2023). *Kepemimpinan Transaksional*. Techtarget.Com. <https://www.techtarget.com/searchcio/definition/trans-actional-leadership>
- Prasetio, E. T., Lie, D., Butarbutar, M., & Putri, D. E. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada (PDAM) Tirtauli Cabang I Pematangsiantar. *SULTANIST: Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 7(1), 15-23.

- Putri, D. E., Arta, I. P. S., Silaen, N. R., Simatupang, S. L., Tubagus, S., Setiawan, U., ... & Fitriani, F. (2021). *Manajemen Perubahan*.
- Quamila, A. (2022). *Ciri-Ciri Kepemimpinan Transaksional dan Plus Minusnya*. Glints.Com.
<https://glints.com/id/lowongan/gaya-kepemimpinan-transaksional/>
- Saputra, B. R., Salena, K. M., Maisyaroh, & Sumarsono, R. B. (2019). *Kepemimpinan Transaksional Dalam Bidang Pendidikan. Seminar Nasional - Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang* *Revitalisasi Manajemen Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) Di Era Revolusi Industri 4.0, 2005, 24.*
- Silalahi, M., Candra, V., Sisca, S., Putri, D. E., & Julyanthry, J. (2022). Pengaruh Fasilitas terhadap Kinerja Guru dalam Pembelajaran Daring pada SMP Swasta Erlangga Pematangsiantar. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 6(2), 388-393.
- Siregar, R. T., Enas, U., Putri, D. E., Hasbi, I., Ummah, A. H., Arifudin, O., ... & Utami, M. M. (2021). *Komunikasi Organisasi*.
- Utama, A. (2021). *Mengenal Kepemimpinan Transaksional dalam Organisasi*. Bkpsdmd.Babelprov.Go.Id.
<https://bkpsdmd.babelprov.go.id/content/mengenal-kepemimpinan-transaksional-dalam-organisasi>
- Weber, M. (2012). *The Theory of Social and Economic Organization* (T. Parsons (ed.)). Martino Fine Book.

BAB

18

KEPEMIMPINAN MELAYANI

A. Pendahuluan

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain secara umum melalui motivasi bekerja sesuai dengan maksud dan tujuan yang berlaku. Sebagai seorang manajer atau pemimpin, sudah umum diketahui bahwa gaya kepemimpinan yang digunakan akan sangat mempengaruhi bagaimana fungsi pegawai/bawahannya dalam mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan. Menjadi pemimpin “sekarang” sangat berbeda dengan memimpin pada tahun 1970an dan 2000an. Seorang pemimpin tidak hanya menggunakan kekuatan (power) yang dimilikinya tetapi juga menggunakan pengaruhnya untuk menggerakkan orang lain. Dalam menjalankan perannya, pemimpin harus menghadapi segala macam kepribadian, perilaku, serta tingkat kematangan kepribadian bawahannya, dan salah satu gaya kepemimpinan yang melaksanakan servant leadership (kepemimpinan melayani).

Kepemimpinan yang melayani adalah suatu pendekatan kepemimpinan di mana seorang pemimpin yang efektif pertama-tama bertujuan untuk melayani dan memenuhi kebutuhan orang lain sebelum memikirkan kebutuhannya sendiri. Gaya kepemimpinan ini pertama kali diperkenalkan oleh Robert K. Greenleaf pada tahun 1970. Menurut (Greenleaf, 1998) bahwa servant leadership adalah orang pertama yang menjadi pelayan berasal dari perasaan alamiah bahwa siapa pun yang ingin melayani harus melayani terlebih dahulu. Pilihan

DAFTAR PUSTAKA

- Barbuto, J. E., & Wheeler, D. W. (2006). Scale Development and Construct Clarification of Servant Leadership. *Group & Organization Management*, 31(3), 300–326.
<https://doi.org/10.1177/1059601106287091>
- Bass, B. M. (2000). The Future of Leadership in Learning Organizations. *Journal of Leadership Studies*, 7(3), 18–40.
<https://doi.org/10.1177/107179190000700302>
- Choliq, A. (2020). *Kepemimpinan yang Melayani (Servant Leadership) Sebagai Gaya Kepemimpinan Kekinian*. Djkn.Kemenkeu.Go.Id.
<https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kpknl-palu/baca-artikel/13049/Kepemimpinan-yang-Melayani-Servant-Leadership-Sebagai-Gaya-Kepemimpinan-Kekinian.html>
- Dennis, R. S., & Bocarnea, M. (2005). Development of the servant leadership assessment instrument. *Leadership & Organization Development Journal*, 26(8), 600–615.
<https://doi.org/10.1108/01437730510633692>
- Faraz, N. J. (2015). *Servant Leadership: Model Kepemimpinan Alternatif Dunia Bisnis*. Universitas Negeri Yogyakarta.
<https://www.uny.ac.id/id/node/1494>
- Greenleaf, R. K. (1998). *The Power of Servant-Leadership* (L. C. Spears (ed.)). Berrett-Koehler Publishers.
https://books.google.co.id/books?id=8kvdAwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=id&source=gbs_vpt_read#v=onepage&q&f=false
- Handoyo, S. (2010). Assessing Servant Leadership as Leadership Alternative in Higher Education at Organizational Change Era. *Makara, Sosial Humaniora*, 14(2), 130–140.
<https://doi.org/10.7454/mssh.v14i2.675>

- Pakpahan, M., Hardianawati, & Suwarlan. (2021). Servant Leadership and Performance Employee: The Mediating Effect of Organizational Commitment. *Proceedings of the International Conference on Engineering, Technology and Social Science (ICONETOS 2020)*, 529(Iconetos 2020), 884–892. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.210421.127>
- Prihatina, R. (2022). *Mengenal Gaya Kepemimpinan Servant Leadership : Kepemimpinan Yang Melayani*. Djkn.Kemenkeu.Go.Id. <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/15638/Mengenal-Gaya-Kepemimpinan-Servant-Leadership-Kepemimpinan-Yang-Melayani.html>
- Silalahi, M., Candra, V., Grace, E., Simatupang, S., & Julyanthry, J. (2022). Servant Leadership and Its Influence on Employee Performance. *International Journal of Educational Review, Law And Social Sciences (IJERLAS)*, 2(2), 295–304.
- Spears, L. C. (2010). Character and Servant Leadership: Ten Characteristics of Effective, Caring Leaders. *The Journal of Virtues & Leadership*, 1(1), 25–30.
- Suryati. (2021). Gaya Kepemimpinan Servant Leadership, Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Kasus Pada Kantor Bpkad “Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah) Kabupaten Mappi). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2), 1002–1018. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i2.768>
- Van Dierendonck, D., & Nuijten, I. (2011). The Servant Leadership Survey: Development and Validation of a Multidimensional Measure. *Journal of Business and Psychology*, 26(3), 249–267. <https://doi.org/10.1007/s10869-010-9194-1>

TENTANG PENULIS



**Andiko Nugraha Kusuma, S.KM.,
M.KM., Ph.D.**

Universitas Faletahan

Lahir di Serang, pada tanggal 17 Desember 1969. Penulis lulus Sarjana Kesehatan Masyarakat, di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIKes) Faletahan Serang - Banten pada Tahun 2005, Pendidikan Program Magister Ilmu Kesehatan Masyarakat, di Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka (UHAMKA) - Jakarta lulus pada tahun 2020 dan melanjutkan Pendidikan Jenjang S3 Public Health, Faculty of Health Sciences, Lincoln University College - Malaysia Lulus Tahun 2023. Sejak tahun 2007 sampai sekarang penulis mengabdikan pada perguruan tinggi swasta yang ada di Serang - Banten yaitu Universitas Faletahan. Penulis mulai menjadi dosen pada tahun 2007 sampai dengan sekarang di Program Studi S1 Kesehatan Masyarakat Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Faletahan, penulis juga pernah menjadi Ketua Program Studi D3 Kebidanan pada tahun 2008 - 2009, menjadi Ketua Lembaga Penjamin Mutu pada tahun 2011 - 2013, menjadi Wakil Ketua 1 Bidang Akademik pada tahun 2013 - 2017, menjadi Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIKes) Faletahan pada tahun 2017 - 2019, dan menjadi Rektor Universitas Faletahan mulai tahun 2019 sampai dengan sekarang. Selain itu penulis juga sering melakukan penelitian yang hasil luarannya berupa publikasi yang terakreditasi baik nasional maupun internasional, melakukan pengabdian pada masyarakat dan menulis buku. Selain itu penulis juga aktif di beberapa organisasi seperti Perhimpunan Sarjana dan Profesional Kesehatan Masyarakat Indonesia (PERSAKMI) Provinsi Banten, Ikatan Ahli Kesehatan Masyarakat Indonesia (IAKMI) Provinsi Banten, Asosiasi Perguruan Tinggi Swasta Indonesia (APTISI)

Wilayah IV-B dan Forum Kabupaten Serang Sehat. Sebagai penulis dalam buku ini, saya berharap semoga buku ini memiliki manfaat yang besar khususnya untuk para mahasiswa dan rekan-rekan akademisi yang menggeluti dibidangnya.



Vivi Candra, S.E., M.M.

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung

Lahir di Langsa pada tanggal 02 Juli 1977, penulis memperoleh gelar Sarjana Manajemen dari Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung pada tahun 2011. Selanjutnya penulis meraih gelar Magister Manajemen dari program Magister Manajemen diperoleh dari Pascasarjana Universitas HKBP Nommensen Medan dengan Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia dan lulus pada tahun 2018. Penulis saat ini aktif mengajar pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung Pada Program Studi Manajemen. Saat ini telah berkolaborasi dengan beberapa penulis untuk menulis buku dibidang Manajemen Operasi Produksi, Manajemen Sumber Daya Manusia, Manajemen Koperasi, Pengantar Metodologi, Manajemen UMKM dan Koperasi.



Ernest Grace, S.E., M.M.

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung

Penulis Lahir di Pematang Siantar, 1 April 1987, lulus jurusan Sarjana Akuntansi dari Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung pada tahun 2011. Gelar Magister Manajemen diperoleh dari program Magister Manajemen Fakultas Pascasarjana Universitas HKBP Nommensen Medan dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia dan lulus pada tahun 2013. Saat ini adalah dosen tetap dan aktif mengajar di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung serta aktif menulis

buku ajar dibidang akuntansi dan manajemen. Email Penulis: ernestgr87@gmail.com



Dr. Drs. Marto Silalahi, M.Si.
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung

Penulis dilahirkan di Pematangsiantar, dua puluh tiga maret seribu Sembilan ratus tujuh puluh. Anak ketiga dari lima bersaudara, dari pasangan Bapak P.C.Silalahi (almarhum) dan Ibu Donna Ria Manurung. Pendidikan terakhir adalah strata tiga (S3) di Universitas Padjadjaran (UNPAD) di Bandung Jawa Barat, tamat tahun 2007. Telah menikah dan memiliki 2 anak perempuan dan 1 anak laki-laki. Pengalaman mengajar yaitu mengajar D-3, D-4. S-1 dan S-2. Pengalaman organisasi, diantaranya menjadi Dewan Pakar PGRI Kabupaten Simalungun dan Dewan Pendidikan Kabupaten Simalungun. Saat ini dosen STIE Sultan Agung Pematangsiantar.



Irawan, S.Pd., M.M.
Universitas Faletehan

Lahir di Pandeglang, pada tanggal 04 Agustus 1989. Penulis lulus Sarjana Pendidikan NonFormal (S.Pd.) di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) Universitas Sultan Ageng Tirtayasa (UNTIRTA) pada tahun 2011, dilanjutkan dengan Pendidikan Program Magister Ilmu Manajemen (M.M.) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas La Tansa Mashiro lulus pada tahun 2020. Sejak tahun 2011 sampai sekarang penulis mengabdikan pada perguruan tinggi yang berada di Serang – Banten yaitu Universitas Faletehan. Penulis juga sering melakukan penelitian dan pengabdian pada masyarakat yang hasil luarannya berupa publikasi yang terakreditasi baik nasional maupun internasional. Sebagai salah satu penulis dalam buku ini, saya berharap besar

semoga buku ini memiliki manfaat yang besar khususnya untuk para mahasiswa dan rekan-rekan akademisi yang menggeluti bidang Ilmu Manajemen.



Wahdaniah, S.E., M.M.

Universitas Sulawesi Barat

Penulis adalah perempuan berdarah Mandar yang lahir di Majene pada tanggal 02 Mei 1990 dari pasangan H. Rahmat Djamadan dan Hj. Jumuriah. Menyelesaikan pendidikan S.1 di Bidang Manajemen SDM pada Universitas Muhammadiyah Makassar tahun 2012, dan melanjutkan studi pada bidang yang sama di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta pada tahun 2015. Memulai karier sebagai Dosen di Sekolah Tinggi DDI Polewali Mandar pada tahun 2016 dan hanya berlangsung dalam satu tahun. Selanjutnya, pada tahun yang sama akhirnya memutuskan hijrah mengajar ke Kota Majene tepatnya di Universitas Sulawesi Barat pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi hingga sekarang. Selain sebagai tenaga pengajar, penulis juga aktif sebagai wirausaha di bidang perdagangan bahan-bahan bangunan di Kab. Polewali Mandar Sulawesi Barat. Dan tulisan ini merupakan buku chapter ke-3 setelah terlibat dalam beberapa penulisan buku chapter sebelumnya. Akhirnya, penulis berharap semoga dimasa yang akan datang dapat terus berkarya sehingga dapat mengembangkan khazanah ilmu pengetahuan sekaligus bermanfaat bagi orang lain, aminnn ya rabbal alamin.



Wenny Desty Febrian, S.E., M.M.

Universitas Dian Nusantara

Penulis lahir di Pekanbaru pada tanggal 21 bulan Februari tahun 1990. Penulis adalah dosen tetap di Universitas Dian Nusantara pada Program Studi Manajemen Menulis Fakultas Bisnis dan Ilmu Sosial, Universitas Dian Nusantara. Menyelesaikan S1 di UIN SUSKA Riau

Jurusan Manajemen konsentrasi keuangan 2011 dan melanjutkan S2 di Universitas Islam Indonesia Yogyakarta 2013 Jurusan Manajemen konsentrasi SDM dan sedang menjadi mahasiswa Phd di universitas Trengganu Malaysia 2021 sampai dengan sekarang.



Indra Sani, S.E.

PT. Cahari Wasista Insani

Penulis lahir di Pekanbaru pada tanggal 26 bulan November tahun 1987. Penulis adalah komisaris di PT. Cahari Watista Insani yang bergerak dibidang IT penjualan hardwer dan softwer di pemerintahan maupun swasta. Menyelesaikan S1 di Univ. Lancang Kuning Riau sedang melanjutkan S2 di

ITB Malang sampai sekarang.



Sudung Simatupang, S.E., M.M.

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung

Lahir di Pematangsiantar pada tanggal 29 Juli 1971, menyelesaikan kuliah S-1 di Universitas Simalungun pada tahun 1996, Tahun 2010 diangkat menjadi dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung untuk prodi

Sarjana S-1 Manajemen, menyelesaikan program Magister

Manajemen di Universitas HKBP Nommensen pada tahun 2014.Saat ini aktif mengajar Manajemen Perbankan, Lembaga Keuangan Non Bank serta Pengantar Aplikasi Komputer.

TENTANG EDITOR



Debi Eka Putri, S.E., M.M.

Lahir di Pematangsiantar tanggal 03 Agustus 1993, dan merupakan Dosen Tetap di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung Pematangsiantar. Disamping mengajar, juga aktif sebagai Reviewer dan Editor di beberapa jurnal nasional Perguruan Tinggi, serta aktif meneliti kajian dibidang keuangan dan bisnis serta berkolaborasi untuk menulis buku yang terkait dengan bidang Manajemen. Pendidikan terakhir dari Program Magister Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tahun 2017.



Dr. Rico Nur Ilham, S.E., M.M., RSA., CPRM., CFPF.

Rico merupakan Dosen Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Malikussaleh. Disamping mengajar, juga aktif sebagai Reviewer dan Editor di beberapa jurnal nasional Perguruan Tinggi, meneliti kajian dibidang keuangan dan bisnis serta berkolaborasi untuk menulis buku yang terkait dengan bidang Manajemen. Berprofesi sebagai Manajer Keuangan di PT. Mekar Karya Agung pada tahun 2015 sampai sekarang serta aktif berperan dalam bidang wirausaha menjadi owner di beberapa Café di Tebing Tinggi. Mulai dari Tahun 2021 aktif sebagai Asesor Kompetensi Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) dan juga Mulai tahun 2023 menjadi Asesor Lembaga Akreditasi Mandiri Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (LAMEMBA). Pendidikan terakhir dari Program Doktor Universitas Sumatera Utara Tahun 2020.



REPUBLIK INDONESIA
KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA

SURAT PENCATATAN CIPTAAN

Dalam rangka perlindungan ciptaan di bidang ilmu pengetahuan, seni dan sastra berdasarkan Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta, dengan ini menerangkan:

Nomor dan tanggal permohonan : EC002023132135, 14 Desember 2023

Pencipta

Nama : **Andiko Nugraha Kusuma, Vivi Candra dkk**
Alamat : Link Kuranji, RT 002 RW 001, Kelurahan Kuranji, Kecamatan Taktakan, Kota Serang, Banten, 42162, Taktakan, Serang, Banten, 42162
Kewarganegaraan : Indonesia

Pemegang Hak Cipta

Nama : **Andiko Nugraha Kusuma, Vivi Candra dkk**
Alamat : Link Kuranji, RT 002 RW 001, Kelurahan Kuranji, Kecamatan Taktakan, Kota Serang, Banten, 42162, Taktakan, Serang, Banten, 42162
Kewarganegaraan : Indonesia

Jenis Ciptaan : **Buku**
Judul Ciptaan : **The Art Of Leadership (be The Extraordinary Level Leader)**

Tanggal dan tempat diumumkan untuk pertama kali : 12 Desember 2023, di Purbalingga

di wilayah Indonesia atau di luar wilayah Indonesia

Jangka waktu perlindungan : Berlaku selama hidup Pencipta dan terus berlangsung selama 70 (tujuh puluh) tahun setelah Pencipta meninggal dunia, dihitung mulai tanggal 1 Januari tahun berikutnya.

Nomor pencatatan : 000565089

adalah benar berdasarkan keterangan yang diberikan oleh Pemohon.

Surat Pencatatan Hak Cipta atau produk Hak terkait ini sesuai dengan Pasal 72 Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta.

a.n. MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
Direktur Hak Cipta dan Desain Industri



Anggoro Dasananto
NIP. 196412081991031002

Disclaimer:

Dalam hal pemohon memberikan keterangan tidak sesuai dengan surat pernyataan, Menteri berwenang untuk mencabut surat pencatatan permohonan.