

KEPEMIMPINAN VISIONER DALAM KANCAH GLOBAL

Sunarta*)

Abstract

The leadership means the ability to persuade, to motivate and to direct other people to the determined aims. The leadership without followers means nothing. Moreover, the followers without the leaders are also wild and lost. The leadership is not merely a matter of how the process of giving the responsibility and authority. A vision is a statement of aim which states the vision of an organization, a better future, a better result and something more wanted than in the past. A vision is also a form of power's expression of everybody's effort in an organization to make the hopes in the future into real. The powerful vision lead the successful leadership is the key of successful organization. The successful organization is an organization which is able to produce the strong commitment leaders who have future vision and able to prosperous their members.

Key words: leadership, visionary, organization.

A. Pendahuluan

Globalisasi yang ditengarai oleh pesatnya perkembangan teknologi informasi, perdagangan antar negara tanpa batas, dan semakin moderennya system manajemen yang ada saat ini adalah nyata dan tak bisa dihindari. Oleh Alfin Tofler dikatakan bahwa era global seperti sebuah penyakit muntaber, langkah pengobatannya tidak perlu operasi besar, namun jika diobati secara baik akan berpotensi menjadi kanker yang ganas dan mematikan. Arus gelombang perubahan yang begitu massif dan turbulen saat ini sebagai efek globalisasi telah membawa manusia pada realita dan harapan yang harus diterima dan dihadapi dengan membekali diri melalui berbagai keunggulan, baik kompetitif maupun komparatif.

Dalam masa perkembangan pesat seperti sekarang ini globalisasi telah membawa konsekuensi logis bagi kehidupan organisasi seperti munculnya perbaikan sistem upah, kenaikan kesejahteraan, perpanjangan masa pensiun yang dapat memicu timbulnya berbagai konflik internal maupun eksternal. Pada situasi yang serba tidak menentu akibat cepatnya perubahan sekarang ini, suatu organisasi memerlukan kepemimpinan visioner. Kepemimpinan visionerlah yang akan mampu menjadi penyeimbang dan penyelaras berbagai kepentingan seluruh anggota organisasi di masa datang.

* Sunarta adalah Dosen tidak tetap pada Jurusan Manajemen FISE UNY

Kualitas kepemimpinan dalam proses perubahan yang sedang berlangsung seperti saat ini, tidak boleh terjebak hanya pada fungsi memberi nasehat, memberi perintah, dan memberi mandat pada bawahannya, tetapi lebih pada bagaimana memberi visi, misi, dan tujuan organisasi secara jelas dan komprehensif kepada seluruh elemen organisasi. Kepemimpinan visioner diyakini akan mampu mengadaptasi antara organisasi yang dipimpinnya terhadap lingkungan eksternal yang terus berubah. Agar para pimpinan dan seluruh bawahan saling terlibat dalam mewujudkan tujuan organisasi, maka dibutuhkan interaksi sosial satu sama lain yang saling membantu dan membutuhkan sehingga tercipta lingkungan kerja yang kondusif dan menentramkan. Dalam proses bersosialisasi dan berinteraksi, seorang pimpinan harus mampu memberikan dorongan atau semangat kepada para bawahan guna mencapai kinerja organisasi secara optimal.

Oleh Peter F Drucker, (1996) dalam bukunya *the leader of the future* menekankan mengenai bagaimana hendaknya seorang pemimpin bersikap dalam menghadapi dunia di masa yang akan datang. Drucker mengatakan bahwa pemimpin yang efektif adalah tidak hanya sekedar mendelegasikan tugas, tetapi juga melakukan apa yang didelegasikan kepada para bawahannya, dalam Dwi Setyorini, (2008). Lebih jauh Drucker juga mengingatkan bahwa percepatan akselerasi teknologi, kompetisi global, dan perubahan demografi telah menciptakan tipe organisasi baru yang tidak pernah dibayangkan sebelumnya.

Pemimpin sebagai penyelaras, penyeimbang, dan mediator berbagai kepentingan organisasi, harus mampu memerankan berbagai tipe kepemimpinan sekaligus demi menjaga kelangsungan organisasi yang dipimpinnya. Selain itu pemimpin sebagai agen perubahan (*agent of change*) juga harus mampu melihat jauh kedepan terhadap berbagai fenomena yang akan terjadi. Kemampuan dalam memperkirakan berbagai fenomena dan kemudian mentransformasikannya ke dalam praktek kepemimpinan akan memberikan sumbangan berharga bagi kehidupan organisasi di masa akan datang.

Masa yang akan datang membutuhkan sosok pemimpin visioner yang mampu memikirkan organisasi yang dipimpinnya jauh sebelum orang lain memikirkannya. Dalam menghadapi dunia yang penuh gejolak dan ketidakpastian, pemimpin visioner tidak sekedar reaktif terhadap perubahan tetapi lebih bersifat aktif, kreatif, dan inovatif. Dalam dunia bisnis yang penuh dengan persaingan, pemimpin kreatif dan inovatif sudah merupakan kebutuhan dalam meningkatkan daya saing atas barang dan jasa yang diproduksinya. Organisasi bisnis yang mampu mengadaptasikan dirinya dengan lingkungan pasar yang penuh persaingan, tidak akan pernah kehilangan daya inovasi dan penetrasi terhadap tuntutan pasar.

B. Pemimpin dan Kepemimpinan

Jika melihat perkembangan teori kepemimpinan mulai dari studi IOWA, penemuan OHIO, penemuan Michigan, teori Kontigensi, sampai pada Path-Goal theory hingga saat ini secara signifikan telah berkembang dengan pesat. Pesatnya perkembangan teori tentang kepemimpinan, menumbuhkan kesadaran akan pentingnya bidang tersebut untuk dipelajari dan dikembangkan sejalan dengan dinamika jaman yang terus berubah. Perubahan yang terjadi di berbagai sektor kehidupan disatu sisi dan sulitnya menemukan pemimpin yang mampu beradaptasi dengan lingkungan massif dan turbulen di sisi yang lain, nyata dan mutlak bahwa faktor pemimpin dalam suatu organisasi sangatlah penting.

Untuk mendefinisikan pemimpin dan kepemimpinan bukan pekerjaan yang mudah, karena setiap orang memiliki sudut pandang masing – masing. Oleh Stogdill bahkan dikatakan bahwa jumlah definisi tentang kepemimpinan sama dengan jumlah orang yang berusaha mendefinisikannya. Masalah kepemimpinan menyangkut bidang yang sangat luas, karena tidak saja pada praktek organisasi dan sosial kemasyarakatan tetapi juga di bidang pendidikan, pemasaran, industri, dan bisnis. Secara sederhana, apabila ada sekelompok orang yang berkumpul kemudian salah satu diantaranya mengajak teman yang lain untuk melakukan sesuatu seperti bermain bola, bersepeda, membaca buku, membersihkan lingkungan dan lain – lain, maka sebenarnya orang tersebut telah melakukan kegiatan kepemimpinan karena ada unsur mengajak, mengkoordinasikan, ada kegiatan, dan ada tujuan yang akan diwujudkan.

Dalam *World Dictionary of the American Language*, kata *leadership* merupakan “*the position or guidance of a leader, the ability to lead*”. Sedangkan kata *leader* adalah “*a person or thing that leads, directing, commanding, or guiding head, as a group or activity*”. Kemudian menurut Koontz & O’donnell (1976), kepemimpinan didefinisikan sebagai proses mempengaruhi sekelompok orang sehingga mau bekerja dengan sungguh – sungguh untuk meraih tujuan kelompoknya. Sementara Wexley & Yulk (1977) mengatakan bahwa kepemimpinan mengandung arti mempengaruhi orang lain untuk lebih berusaha mengarahkan tenaga dalam tugasnya atau merubah tingkah laku mereka.

Kepemimpinan oleh Hughes, Ginnett, Curphy, (2006), juga disebutkan bahwa: “*leadership is a complex phenomenon involving the leader, the followers, and the situation*”. Oleh A Dale Timpe, (1987), kepemimpinan didefinisikan sebagai seni mempengaruhi dan mengarahkan orang dengan cara kepatuhan, kepercayaan, hormat, dan kerjasama yang bersemangat dalam mencapai tujuan bersama. Sementara menurut Joseph C Rost, (1993), kepemimpinan didefinisikan sebagai sebuah hubungan yang saling mempengaruhi di antara pemimpin dan pengikut (bawahan) yang menginginkan perubahan nyata yang mencerminkan tujuan bersamanya. Kepemimpinan sebagai

proses membujuk (*inducing*) orang lain untuk mengambil langkah menuju suatu sasaran bersama, Edwin A Locke, (1997).

Tokoh lain seperti GR Terry, (1972), juga mengungkapkan bahwa "*leadership is the relationship in which once person, or the leader, influences others to work together willingly on related tasks to attain that which the leaders desires*". Sementara menurut Hersy dan Blanchard, (1982), dikatakan bahwa "*leadership is the process of influencing the activities of an individual or a group in effort toward goal achievement in a given situation*". Kemudian John Pfiffner memberikan batasan tentang kepemimpinan sebagai kemampuan mengkoordinasikan dan memotivasi orang – orang dan kelompok untuk mencapai tujuan yang dikehendaki.

Kepemimpinan dapat dipandang sebagai perilaku dengan tujuan tertentu seperti yang dikemukakan oleh Butchasky, (1996) dalam Ibnu Sholeh, (2007), bahwa "*leadership is defined as the purposeful behaviour of influencing others to contribute to a commonly are goal for the benefit of individual as well as the organization or common good*". Sedangkan menurut Anderson, (1998), at all dikatakan bahwa "*leadership means using power to influence the throught and actions of others in such a way that achieve high performance*".

Dari beberapa definisi yang telah disebut di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki tiga implikasi dasar yaitu: (1) Kepemimpinan berarti bagaimana kemampuan membujuk atau mempengaruhi, memotivasi, mengajak, dan mengarahkan orang lain kepada suatu tujuan yang telah ditentukan. Kemudian (2) kepemimpinan merupakan suatu konsep relasi, artinya sebuah kepemimpinan hanya ada dan bisa berlangsung jika ada pengikut/ bawahan. Kepemimpinan tanpa bawahan tidak memiliki makna apa-apa, sebaliknya bawahan tanpa adanya kepemimpinan akan liar dan sesat. (3) Kepemimpinan merupakan sebuah proses dimana kepemimpinan tidak sekedar memiliki otoritas saja tetapi lebih pada bagaimana bisa melakukan sesuatu terhadap bawahannya sehingga bisa memelihara motivasi kerjanya.

Dalam proses mempengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan orang lain, maka terjadi interaksi antara orang yang memimpin (pemimpin) dan orang yang diarahkan (bawahan) secara sadar dan berkesinambungan. Interaksi antara pimpinan dan bawahan harus dilakukan dalam menunjang pencapaian tujuan organisasi. Seorang pemimpin yang mendapatkan dukungan dan legitimasi bawahan akan lebih mudah dalam mengarahkan mencapai tujuan – tujuan organisasi. Dengan demikian seorang pemimpin dapat dikatakan efektif apabila dalam proses interaksi dapat mempengaruhi para bawahan untuk mementingkan keberhasilan organisasi daripada sekedar kepentingan pribadi, Bass, (1995), dalam M Teguh, dkk.2001.

C. Kepemimpinan dan Organisasi

Begitu pentingnya faktor kepemimpinan, oleh Burt Nanus dan Warren Bennis, (1985:20), dinyatakan bahwa: “sebuah perusahaan yang hanya bermodal kecil bisa meminjam uang, perusahaan yang berada di lokasi yang tidak tepat bisa pindah, tetapi perusahaan yang tidak memiliki seorang pemimpin hanya punya sedikit kans untuk selamat”. Fungsi kunci bagi seorang pemimpin adalah memantapkan visi dasar (makna, misi, dan sasaran atau agenda) dari organisasi. Pemimpin adalah sebagai seorang pelopor dan pengembara di suatu wilayah (ranah) yang belum pernah terjamah oleh siapapun.

Kemauan dan pergerakan untuk berubah menyesuaikan perkembangan yang dilakukan seorang pemimpin organisasi saat ini merupakan jawaban atas perubahan paradigma baru bagi pemimpin. Menurut Daniel C. Kielson, 1996, dalam Triantoro Safaria, 2004:6, bahwa paradigma baru pemimpin dan organisasi moderen saat ini harus berorientasi pada lima aspek yang dapat diperbandingkan satu sama lain dengan aspek – aspek sebelumnya yang mulai ditinggalkan, masing – masing sebagai berikut.

Paradigma Lama	Paradigma Baru
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Masa Industri ▪ Stabilitas ▪ Kontrol ▪ Kompetisi ▪ Barang 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Masa Informasi ▪ Perubahan ▪ Pemberdayaan ▪ Kolaborasi ▪ Orang dan Hubungan

Dalam tabel di atas menunjukkan bahwa pada masa lalu organisasi masuk dalam sebuah era industri (*industry era*) yang banyak memperlakukan manusia sebagai faktor produksi, sementara pada era sekarang telah memasuki masa informasi (*information era*) yang menempatkan sumber daya manusia sebagai *brainware* dalam memperoleh sistem informasi dalam menghadapi perubahan. Kemudian stabilitas produksi, keuangan, pemasaran, dan masalah tenaga kerja pada masa lalu sebagai kekuatan perusahaan, pada era sekarang ini mengikuti trend perubahan sebagai keharusan dalam memenangkan setiap persaingan.

Pada masa lalu pengendalian (*control*) berbagai sumber daya perusahaan menjadi kekuatan penting, pada masa kini pemberian peluang dan kesempatan menerima tanggungjawab sebagai bentuk pemberdayaan (*empowerment*) menjadi lebih utama. Begitu pula pada masa lalu kompetisi untuk menjadi yang terbaik begitu ketat, sehingga kompetitor dianggap menjadi front musuh yang harus dilenyapkan demi pencapaian target sehingga seringkali mengabaikan etika bisnis (*bussiness*

ethic), etika organisasi (*organization ethic*), dan etika profesi (*professional ethic*) yang ada. Pemikiran ini berangkat dari cara pandang pimpinan yang menganggap bahwa para bawahan adalah orang yang malas sehingga harus diperintah jika ingin melakukan pekerjaan. Sementara organisasi perusahaan yang hidup sekarang ini memandang bahwa bekerja sama, membaaur, menyatu, saling membantu, dan saling ketergantungan (*independent*) satu sama lain menjadikan kekuatan dalam mewujudkan tujuan.

Kemudian pada masa lalu perusahaan selalu berorientasi pada barang (*product oriented*), sehingga pendekatan dalam setiap penyelesaian masalah – masalah yang muncul terkesan kaku (mekanik), terpecah – pecah (parsial), dan mengabaikan hak – hak karyawan yang telah ikut merintis dan membesarkan perusahaan. Dalam situasi seperti ini tidak akan tercipta lingkungan kerja yang kondusif untuk mengembangkan ide dan inovasi untuk membantu mempercepat dan mempermudah mencapai tujuan. Membangun hubungan dan membina komunikasi secara terus – menerus antara pimpinan dan bawahan di tengah zaman yang dinamis ini adalah sebuah pilihan yang tepat. Paradigma baru telah menggantikannya dengan pandangan lama yang kaku menjadi fleksibel, sehingga seorang pimpinan dituntut memiliki kemampuan mengintegrasikan berbagai sumber daya secara holistik dan simultan. Organisasi yang masih tetap berorientasi pada pengendalian, hirarki, dan struktur yang mekanik akan sulit beradaptasi dengan lingkungan yang terus berubah.

Banyak para eksekutif dan pimpinan organisasi gagal mencapai puncak prestasi karena ternyata sebagian besar tidak mampu menguasai ketrampilan berkomunikasi dengan orang lain. Walaupun di bidang – bidang tertentu sangat ahli, tetapi terbukti bahwa mengabaikan hubungan, tidak memiliki sikap empati, terlalu mementingkan diri sendiri, selalu menjaga jarak, ambisius dalam urusan karir dan materi, maka mereka akan dibenci dan diacuhkan oleh para bawahannya. Sedikitnya ada tujuh alasan mendasar mengapa seorang pemimpin gagal, menurut Morgan McCall dan Michael Lombardo, (1983), dalam Triantoro Safaria, (2004: 15), adalah sebagai berikut.

No	Alasan Pokok Kegagalan Seorang Pemimpin
1	Tidak sensitif, tidak peduli, suka melakukan intimidasi, omong besar
2	Dingin, menjaga jarak, dan arogan
3	Mengkhianati kepercayaan pribadi
4	Terlalu ambisius, egoistik, bermain politik, mementingkan diri sendiri
5	Mempunyai masalah kinerja dengan dunia bisnis
6	Tidak mampu mendelegasikan dan membangun tim kerja
7	Tidak mampu memilih bawahan yang tepat

Nampak jelas bahwa seorang pimpinan yang gagal dalam menjalankan praktek kepemimpinannya sebagian besar dipengaruhi oleh lemahnya kepekaan dan kepedulian kepada bawahan dan orang – orang yang ada di sekitarnya. Seringkali dijumpai seorang pimpinan yang sombong, menjaga jarak, dan arogan dalam memimpin. Arogansi kekuasaan yang dilakukan seringkali menimbulkan kebencian dan tidak respeknya bawahan kepada pimpinnya. Ketidakmampuannya dalam mendelegasikan tugas dan tanggungjawab kepada bawahan, bersikap subjektif terhadap hasil kerja bawahan, serta tidak memiliki kemampuan dalam membangun tim (team buliding) yang kokoh, hal tersebut semakin memperjelas bahwa pemimpin seperti ini adalah pemimpin yang gagal.

D. Peran Pemimpin dalam Pengejawantahan Visi

Setiap orang ketika masih duduk di bangku Sekolah Dasar pasti memiliki cita –cita, keinginan, dan impian – impian yang akan diwujudkan kelak jika sudah dewasa. Ketika sudah dewasa dan menjadi seorang pemimpin di suatu organisasi, kemudian bercita – cita ingin merancang sebuah organisasi yang maju, profesional, dan mampu bersaing di tingkat global, maka sebenarnya itulah yang dinamakan impian atau visi. Ilustrasi di atas walaupun secara sederhana dan lebih bersifat individual, sebenarnya telah membawa pada pendefinisian awal tentang apa yang disebut visi.

Visi adalah masa depan yang realistis, dapat dipercaya, dan menarik bagi organisasi. Visi adalah pernyataan tujuan ke mana suatu organisasi akan dibawa, sebuah masa depan yang lebih baik, lebih berhasil, atau lebih diinginkan dibandingkan dengan kondisi sekarang. Dengan kata lain, visi sangat erat hubungannya dengan masa depan yang penuh dengan berbagai kemungkinan yang lebih baik daripada sekarang. Visi juga merupakan bentuk ekspresi dari kekuatan usaha setiap orang dalam suatu organisasi dalam mewujudkan apa yang menjadi harapan – harapan tersebut.

Pengejawantahan visi yang dilakukan secara benar dari seorang pemimpin akan menghasilkan komitmen dan membangkitkan motivasi yang tinggi kepada para bawahan yang ada dalam suatu organisasi. Visi yang jelas dan benar akan menyadarkan setiap orang mengenai peran dan fungsinya dalam suatu organisasi, baik langsung maupun tidak langsung. Seorang pemimpin visioner, dapat melihat dari kemampuannya mengejawantahkan visi kepada seluruh anggota organisasi melalui kontribusi masing – masing terhadap organisasi. Visi yang benar juga dapat memberikan arti filosofis kepada setiap individu menyangkut pengabdian, kebanggaan, dan citra diri bawahan dalam mengenali siapa dirinya dan siapa orang lain.

Visi seorang pemimpin akan menginspirasi bawahannya dalam melakukan tindakan dan membentuk tentang masa depan. Pemimpin yang memiliki visi kuat, akan berdampak dalam praktek pengejawantahan visi tersebut kepada seluruh orang – orang yang menjadi bawahannya. Visi yang

diciptakan oleh seorang pemimpin dengan dukungan kuat dari seluruh elemen organisasi, akan menuntun kepada setiap orang dalam melakukan aktivitasnya. Setiap aktivitas organisasi yang dituntun oleh visi, berorientasi masa depan yang lebih baik, lebih berhasil, dan lebih diinginkan daripada kondisi saat ini akan mempermudah peran pemimpin dalam mewujudkan tujuan –tujuan yang telah direncanakan.

Oleh Warren Bennis dan Burt Nanus dalam bukunya *The Leader's Edge: The seven Keys to leadership in Turbulent World*, (1989), dinyatakan bahwa ciri – ciri kepemimpinan yang efektif antara lain (1) seorang pemimpin sebagai pengemban tanggungjawab, mengusahakan pelaksanaan tugas, memiliki impian dan menterjemahkannya menjadi kenyataan. (2) Para pemimpin berusaha menyatukan komitmen anggota- anggotanya, memberikan dorongan kepada mereka dan mengubah organisasi menjadi suatu kesatuan baru yang memiliki kekuatan yang lebih besar untuk bertahan hidup, tumbuh, dan berhasil. Dengan kata lain, kepemimpinan yang efektif merupakan kekuatan bagi organisasi dalam mewujudkan kesejahteraan, baik kepada para anggotanya maupun masyarakat secara luas.

Masih menurut Burt Nanus dalam *Kepemimpinan Visioner*, (2001), dikatakan bahwa para pemimpin yang efektif selalu mempunyai rencana, berorientasi pada hasil, senantiasa mengadopsi visi – visi baru yang menantang tetapi bisa dijangkau, mengkomunikasikannya visi – visi tersebut kepada seluruh anggotanya. Visi yang kuat akan menuntun menuju kepemimpinan yang sukses, karena kepemimpinan yang sukses merupakan kunci keberhasilan organisasi. Organisasi yang sukses adalah organisasi yang mampu melahirkan pemimpin – pemimpin dengan komitmen kuat, memiliki visi masa depan, dan mampu menyejahterakan seluruh anggotanya.

E. Penutup

Kepemimpinan berarti kemampuan mempengaruhi, memotivasi, mengajak, dan mengarahkan orang lain kepada suatu tujuan yang telah ditentukan. Selain itu kepemimpinan merupakan proses, suatu konsep relasi, artinya sebuah kepemimpinan bisa berlangsung jika ada pengikut/bawahan. Kepemimpinan tanpa bawahan tidak memiliki apa-apa, sebaliknya bawahan tanpa adanya kepemimpinan akan liar dan sesat. Kepemimpinan bukan sekedar pemberian otoritas dan wewenang dari seorang pemimpin kepada bawahan, tetapi lebih pada proses pemberian wewenang tersebut diberikan.

Paradigma baru tentang organisasi di masa datang telah mengubah orientasi dari masa industri menuju masa informasi. Pada masa lalu banyak organisasi yang mementingkan stabilitas atau status quo kini telah bergeser menuju pada pentingnya perubahan secara terus – menerus (*continuous improvement*). Jika pada masa lalu organisasi lebih berorientasi pada pengendalian (*control*), saat

ini telah mengadopsi perlunya pemberdayaan (*empowerment*). Kompetisi pada masa lalu sangat menentukan tingkat keberhasilan organisasi atau perusahaan, kini kolaborasi atau gabungan antar elemen menjadi daya saing yang tinggi. Pada masa lalu barang sebagai keunggulan kompetitif dari pada pesaing, maka sekarang dan masa yang akan datang orang (*human resources*) dengan visi yang jelas dan hubungan (*relation*) yang luas sangat menentukan keberhasilan organisasi.

Percepatan akselerasi teknologi, kompetisi global, dan perubahan demografi telah menciptakan tipe organisasi baru yang tidak pernah dibayangkan sebelumnya. Pemimpin sebagai agen perubahan (*agent of change*) harus memiliki kemampuan lebih dalam melihat jauh kedepan terhadap berbagai fenomena yang akan terjadi. Dalam menghadapi dunia yang penuh gejolak dan ketidakpastian, organisasi memerlukan seorang pemimpin visioner yang tidak sekedar reaktif terhadap perubahan tetapi lebih bersifat aktif, kreatif, dan inovatif dalam menghadapi perubahan tersebut.

Visi adalah masa depan yang realistis, dapat dipercaya, dan menarik bagi organisasi. Visi adalah pernyataan tujuan ke mana suatu organisasi akan dibawa, sebuah masa depan yang lebih baik, lebih berhasil, atau lebih diinginkan dibandingkan dengan kondisi sekarang. Dengan kata lain, visi sangat erat hubungannya dengan masa depan yang penuh dengan berbagai kemungkinan yang lebih baik daripada sekarang. Visi juga merupakan bentuk ekspresi dari kekuatan usaha setiap orang dalam suatu organisasi dalam mewujudkan apa yang menjadi harapan – harapan tersebut.

Visi yang kuat akan menuntun menuju kepemimpinan yang sukses, karena kepemimpinan yang sukses merupakan kunci keberhasilan organisasi. Organisasi yang sukses adalah organisasi yang mampu melahirkan pemimpin – pemimpin dengan komitmen kuat, memiliki visi masa depan, dan mampu menyejahterakan seluruh anggotanya.

Daftar Pustaka

Burt Nanus (2001). *Kepemimpinan Visioner*, Jakarta: Prenhalindo.

Dwi Setyorini (2008). *Peran Pemimpin dalam Pengejawantahan Budaya*, <http://www.unika.ac.id>

Drucker, P F (1996). *The Leader of The Future*, New York: The Drucker Fondation.

Fiedler, FE (1967). *A Theory of Leadership Effectiveness*, USA: McGraw-Hill.

Gary Dessler (1997). *Human Resource Management*, USA: Prentice Hall.

Hadari Nawawi (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Henry Simamora (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN.

- Ibnu Saleh (2007). *Pengertian Kepemimpinan*, [Http://myhad.blogspot.com](http://myhad.blogspot.com)
- Jusuf Suit, Almasdi (1996). *Aspek Sikap Mental dalam Manajemen Sumber Daya manusia*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ken Blanchard (2002). *Empowerment (Take More Than a Minute)*, Yogyakarta: Amara Books.
- M Teguh, dkk. (2001). *Latihan Kepemimpinan Islam Tingkat dasar*, Yogyakarta: UII Press.
- Paul Hersey, Ken Blanchard (1982). *Management of Organizational Behaviour*, USA: Prentice Hall.
- Pakde Sofa (2008). *Pengertian Kepemimpinan*, <http://massafa.wordpress.com>
- Safarudin Alwi (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Keunggulan Kompetitif)*, Yogyakarta: BPF.
- Triantoro Safaria (2004). *Kepemimpinan*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Warren B dan Burt Nanus (1989). *The Leader's Edge: The seven Keys to Leadership in Turbulent World*, Chicago: Contemporary Books.