

Orientasi Kepemimpinan Kepala SMU dan SMK Dalam Perubahan Terencana

Joko Widodo

Abstrak: Seiring dengan era globalisasi yang mengakibatkan perubahan di segala aspek kehidupan, seorang pemimpin masa depan harus berorientasi pada perubahan terencana. Begitu pula bagi kepala sekolah baik di SMU maupun SMK. Sebagai pemimpin di sekolahnya harus memiliki orientasi yang luas dan ke depan disertai dengan kompetensi yang tinggi. Kepemimpinan masa depan juga harus efektif serta memperhatikan prinsip-prinsip kepemimpinan. Kepemimpinan masa depan agar dapat efektif harus memiliki visi yang jelas. Visi yang jelas akan sangat membantu dalam pencapaian tujuan organisasi sekolah. Rencana perubahan yang akan dilakukan oleh pemimpin masa depan juga harus dirumuskan dengan jelas.

Kata kunci: Kepemimpinan, Perubahan terencana

PENDAHULUAN

Masalah kepemimpinan merupakan masalah yang selalu menarik, karena menyangkut bidang yang sangat luas serta memainkan peranan yang sangat penting dalam berbagai bidang. Dalam setiap masyarakat timbul dua kelompok yang berbeda perannya sosialnya, yaitu yang memimpin sebagai golongan kecil yang terpilih dan kelompok yang dipimpin adalah orang kebanyakan. Tanpa adanya seorang pemimpin maka tujuan organisasi yang dibuat tidak akan ada orang yang bertindak sebagai penyatu terhadap berbagai kepentingan yang ada.

Setiap organisasi harus ada pemimpinnya yang secara ideal dipatuhi dan disegani bawahannya. Organisasi tanpa pemimpin akan menjadi kacau balau. Oleh karena itu harus ada seorang pemimpin yang memerintah bawahannya dan mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan individu, kelompok, dan organisasinya (Usman, 2006: 248).

Perkembangan teori kepemimpinan sangat pesat sejalan dengan perkembangan kehidupan yang ada. Kepemimpinan tidak lagi dipandang sebagai penunjuk jalan namun sebagai patner yang bersama-sama dengan anggota lain berusaha mencapai tujuan. Berangkat dari pengertian kepemimpinan itu sendiri, sejak awal mula telah begitu banyak ahli mencoba mendefinisikannya dengan berbagai aspek dan pendekatannya. Istilah ini pun telah sangat dikenal dalam kehidupan sehari-hari karena menyangkut bidang yang sangat luas.

Seiring dengan era globalisasi yang mengakibatkan perubahan di segala aspek kehidupan, seorang pemimpin masa depan harus berorientasi pada perubahan terencana dan memiliki visi yang jelas. Uno (2007 : 58) mengemukakan pemimpin masa depan harus memiliki orientasi yang luas dan ke depan disertai dengan kompetensi yang tinggi. Kepemimpinan masa depan juga harus efektif serta memperhatikan prinsip-prinsip kepemimpinan. Begitu pula dengan kepemimpinan kepala sekolah baik di SMU maupun di SMK.

PEMIMPIN

Konsep Pemimpin

Para ahli banyak memberikan definisi mengenai pemimpin dan kepemimpinan dari berbagai aspek dan pendekatan. Hanafi (1997: 362) mengartikan pemimpin atau kepemimpinan adalah sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas tugas dari orang-orang dalam kelompok. Winardi (2004: 304)

mendefinisikan pemimpin adalah seorang yang karena kecakapan-kecakapan pribadinya dengan atau tanpa pengangkatan resmi dapat mempengaruhi kelompok yang dipimpinnya untuk mengarahkan usaha bersama ke arah pencapaian sasaran-sasaran tertentu.

Robins (2003: 432) mendefinisikan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Kepemimpinan menurut Yulk (2005: 3) adalah perilaku dari seorang individu yang memimpin aktivitas-aktivitas suatu kelompok ke suatu tujuan yang ingin dicapai bersama.

Di pihak lain Massi dan Douglas dalam Uno (2007: 55) mengemukakan bahwa seorang pemimpin memiliki determinan kepemimpinan yang terdiri atas :(1) orang, (2) posisi, (3) situasi dan tempat.

Dari pendapat-pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa pemimpin adalah seseorang yang mempunyai kemampuan menggerakkan, mempengaruhi dan mendorong orang lain agar rela bekerja dalam rangka mencapai tujuan tertentu.

Pendekatan Kepemimpinan

Pendekatan kepemimpinan menurut Usman (2006: 257) terdiri atas pendekatan :

1. Pendekatan sifat
Pendekatan ini memandang bahwa pemimpin mempunyai beberapa sifat kepribadian sebagai seorang pemimpin yang dibawanya sejak lahir.
2. Pendekatan tingkah laku
Pendekatan ini memandang bahwa untuk menjadi seorang pemimpin, diperlukan latihan kepemimpinan terutama berkaitan dengan fungsi kepemimpinan dan gaya kepemimpinan.
3. Pendekatan kontingensi
Di dalam pendekatan kontingensi tersebut, terdapat empat model kepemimpinan sebagai berikut :

- a. Model kepemimpinan situasional dari Hersey dan Banchard yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang paling efektif bervariasi dengan kesiapan bawahan.
- b. Kepemimpinan dan situasi kerja (model Fiedler) yang mengemukakan bahwa tidak ada gaya kepemimpinan yang cocok untuk setiap situasi. Untuk itu, diperlukan kemampuan dalam mengubah situasi lingkungan agar cocok dengan pemimpin.
- c. Pendekatan jalur sasaran, didasarkan pada motivasi model, harapan, yang menyatakan motivasi seseorang didasarkan pada harapan akan imbalan dan daya tarik imbalan itu untuk diperoleh karyawan
- d. Merumuskan penyertaan bawahan.
Teori mengenai pendekatan kepemimpinan ini bersifat umum, oleh sebab itu dapat diterapkan dalam berbagai organisasi, termasuk organisasi pendidikan.

ORIENTASI PEMIMPIN MASA DEPAN

Pemimpin masa depan harus memiliki orientasi yang luas dan ke depan disertai dengan kompetensi tinggi. Untuk membedakan antara pemimpin terdahulu dengan masa depan dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Saat ini	Masa depan
1. Semua mengetahui	1. Pemimpin sebagai pembelajar
2. Visi domestik	2. Visi global
3. Memperkirakan masa depan	3. Perkiraan masa depan
4. Peduli terhadap individu	4. Peduli akan institusi
5. Memiliki visi	5. Memudahkan visi pihak lain
6. Menggunakan kekuatan	6. Menggunakan kekuatan, kemudahan
7. Mendikte tujuan	7. Menspesifikasi proses
8. Bekerja sendiri	8. Bagian dari tim eksekutif
9. Nilai order	9. Menerima paradoks dari pesanan yang kecil
10. Inspiratif	10. Multikultural
11. Memegang kepercayaan direksi	11. Inspiratif dan kepercayaan milik anggota

Sumber Uno(2007: 60)

Berkaitan dengan perubahan terencana, orientasi pemimpin dalam hal ini kepala SMU dan SMK harus membentuk suatu perubahan melalui :

1. Desentralisasi organisasi dan memberikan kekuasaan kepada orang lain.
2. Mendorong terbentuknya kreativitas, inovasi, dan percobaan-percobaan.
3. Menghargai suasana kerja demokratis berdasarkan rasa percaya.

4. Membentuk suasana demokratik berdasarkan rasa percaya.
5. Redesain pekerjaan untuk membentuk rasa tanggungjawab dan rasa memiliki

KEPEMIMPINAN DALAM PERUBAHAN TERENCANA **Kepemimpinan Menuju Perubahan**

Lembaga kepemimpinan yang bermutu memiliki visi yang jelas. Hough, Paine dan Austin dalam Kotter(2005) merumuskan visi sebagai, *vision is the process of taking people on a mental journey from the known to the unknown from the current reality to the hopes, dreams and aspirations and risks of a preferred future*. Visi merupakan sebuah petualangan mental dari dikenal menjadi misteri, dari realitas kekinian ke penghargaan, mimpi-mimpi, aspirasi-aspirasi, dan risiko-risiko yang dipreferensikan ke depan. Perumusan visi ini harus diberi makna bahwa apa yang ada sekarang harus didongkrak sedemikian rupa untuk menciptakan kondisi yang lebih baik.

Seorang kepala SMU dan SMK harus punya visi yang jelas. Visi pada intinya adalah pandangan jauh ke depan. Lebih jauh lagi, apakah visi itu? Visi adalah daya pandang jauh ke depan, mendalam dan luas yang merupakan daya pikir abstrak yang memiliki kekuatan amat dahsyat dan dapat menerobos segala batas-batas fisik, waktu, dan tempat. Cortada (1997) mendefinisikan visi sebagai: *A view of our environment will enable our tremendous future success*. Definisi ini menyiratkan bahwa kesuksesan yang bermakna pada masa depan sangat ditentukan oleh kemampuan orang, siapapun juga, dalam memandang lingkungan secara cermat, karena faktor-faktor lingkungan itu amat menentukan kesuksesan menggapai masa depan itu.

Dilihat dari perspektif waktu visi pada intinya menyoal tentang masa depan, dengan rentangan waktu (*time frame*) tertentu. McLaughlin dalam Cortada (1997) mendefinisikan visi sebagai berikut :

Vision: The long term future desired state of an organization usually expressed in a 7-20 year time frame. Often included in the vision statement are the areas that organization needs to care about in order to succeed. The vision should inspire and motivate.

Definisi ini menempatkan istilah visi dalam konteks keorganisasian, yaitu :

1. Visi merupakan statemen atau perumusan mengenai apa yang ingin dicapai atau diharapkan oleh sebuah organisasi pada kurun waktu tertentu.
2. Harapan itu merupakan sebuah kemasam cita-cita organisasi untuk rentan waktu sekitar 7 sampai 20 tahun.
3. Statemen visi harus secara jelas menggambarkan area kebutuhan organisasi untuk memelihara sebuah tatanan kerja bagi pencapaian sebuah kesuksesan.
4. Visi organisasi merupakan instrument manusia organisasional dalam merangsang inspirasi dan motivasi kerjanya.

Masa depan itu dapat diciptakan, setidaknya pada tingkat pemikiran optimis dan perumusan visi merupakan bentuk upaya menciptakan masa depan. Visi merujuk pada gambaran masa depan dan di dalamnya terkandung makna tentang apa yang harus diciptakan oleh manusia organisasional pada masa depan itu. Menurut Kotter (2005) visi yang baik memiliki tiga tujuan utama, yaitu :

1. Memperjelas arah umum perubahan kebijakan.
2. Memotivasi karyawan untuk bertindak dengan arah yang benar.
3. Membantu proses mengkoordinasi tindakan-tindakan tertentu dari orang-orang yang berbeda-beda.

Upaya mewujudkan visi menjadi realita menuntut kapasitas kepemimpinan yang tidak hanya kuat, tapi juga unggul. Salah satu keunggulan yang harus ditampilkan oleh sekolah adalah menjelmannya lembaga yang memberikan pelayanan pencerdasan, pembinaan sikap, dan keterampilan yang menjadi sebuah organisasi pembelajaran. Untuk dapat secara relatif mudah mewujudkan visi menjadi realita, visi itu harus dipilih secara benar.

Kembali ke gagasan sebelumnya, oleh karena itu kepala sekolah bertanggungjawab dalam mendesain ulang lingkungan belajar di sekolah dan menentukan fokus keunggulan lembaganya. Berkaitan dengan ini Hough, Paine, dan Austin dalam Kotter (2005) menulis :

The focus on holistic re-design is linked to current system theory – the idea that there are properties of the whole system possessed by none of the parts. These properties arises from the interaction and relationships between the parts, and the destroyed when the system is dissected, either physically or theoretically, into isolated parts.

Fokus redesain secara holistik memiliki kaitan dengan teori sistem, di mana totalitas perilaku bukanlah merupakan penjumlahan dari perilaku bagian-bagiannya.

Munculnya sebuah tatanan perilaku ideal merupakan interaksi sinergis dari perilaku yang ditampilkan oleh bagian-bagiannya. Ibaratnya, kekuatan sebuah tim kesebelasan sepak bola tidak identik dengan kumpulan kekuatan sebelas orang pemain ketika yang satu menafikan yang lain. Dengan demikian, dalam operasi kerjanya, kepala sekolah harus memandang sistem sekolah sebagai keseluruhan dan fokus kerjanya beranjak dari lingkungan sistem yang holistik . Format kerja kepemimpinan seperti itulah yang akan mampu mendorong perubahan dan mencapai produk prakarsa perubahan yang diharapkan. Keberhasilan memandang institusi pembelajaran formal jenjang menengah ke

bawah sebagai sistem yang holistik akan bermanfaat pada kebijakan-kebijakan kepala sekolah, terutama berkaitan dengan :

1. Perumusan perencanaan untuk perubahan secara menyeluruh.
2. Memecah perencanaan ke dalam kriteria keberhasilan dan sekuensi tugas-tugas untuk mencapainya,
3. Membangun inspirasi untuk mencapai target perubahan dari hari ke hari.
4. Memandang perubahan sebagai petualangan belajar (*learning journey*) dalam skema perencanaan yang telah dibuat.
5. Berpikir secara lateral untuk membuat kejutan-kejutan baru yang lebih progresif dilihat dari usaha pencapaian tujuan.
6. Bersama komunitas sekolah saling membahu menghadapi tantangan dan ancaman yang dapat menyebabkan kegagalan program reformasi sekolah.
7. Mendorong dan mendukung komunitas sekolah untuk mengembangkan dan memandang lingkungan belajar secara rasional.

Bersama komunitas sekolah, kepala sekolah harus mampu menghadapi aneka tantangan dengan menggunakan pendekatan-pendekatan untuk perencanaan yang bermakna, lebih dari sekedar perspektif. Sejalan dengan itu, Wheatley dan Kneller-Rogers dalam Cortada (1997) menulis.... *For school leaders this means beginning with a strong intention not a set of action plans, and allowing plans to emerge locally from response to needs and contingencies.* Merujuk pada kutipan ini, perencanaan harus dimulai dari dimensi yang tinggi, bukan diawali dengan menyusun seperangkat perencanaan aksi.

Perencanaan harus bersifat merespons kebutuhan dan aneka tuntutan yang bersifat kontingensi. Lebih lanjut,

Wheatley dan Knellner-Rogers dalam Cortada (1997) menulis :

The starting point for emergent planning, then is for school leaders to support their communities to develop a shared intention by envisioning the kind of learning environment they want to develop, supported by a strong rationale.

Pemikiran secara teoritis seperti itu perlu dicerna secara mendalam oleh pimpinan sekolah beserta staff yang berharap mencapai perubahan yang bermakna dari inisiatif restrukturisasi dan rekulturisasi sekolah yang diinginkannya. Kembali ke soal visi, kekuatan terbesar yang dikandungnya adalah harapan yang dimiliki secara bersama. Teilhard de Chardin (1994), seperti dikutip oleh Burt Nanus (2001) menulis:

Setiap orang tahu, tanpa bersusah payah mempertimbangkan alasan atau arti penting sebuah fakta yang bersifat mendasar maka tidak ada yang lebih mustahil daripada menghambat pertumbuhan sebuah gagasan.

Menurut Burt Nanus, visi masa depan sebuah organisasi yang benar adalah gagasan seperti itu, yang akan menggerakkan orang untuk bertindak dan karena tindakan itu, organisasi akan berkembang dan mengalami kemajuan. Skema bertindak lebih dari sekedar perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi, melainkan bagaimana alur kerja itu bersinergi dan tetap membuka kemungkinan bagi terjadinya modifikasi ketika kondisi mengharuskannya.

Di lingkungan lembaga pendidikan, peran visi dalam menggerakkan institusi ke depan tidak dapat dihindari. Di sinilah esensi bahwa kepala sekola tidak cukup mengandalkan gaya transformasional, melainkan juga harus tampil visioner, berpandangan jauh ke depan, dengan tidak melepaskan diri dari realitas internal dan daya akses eksternal. Kekuatan-kekuatan apa yang

terkandung di dalam visi? Menjawab pertanyaan ini, Burt Nanus menulis mengenai kekuatan-kekuatan yang terdapat dalam visi tersebut.

1. Visi yang benar akan menghasilkan komitmen dan memberi motivasi kepada orang-orang di dalam organisasi.

Di lingkungan sekolah, orang-orang yang dimaksud meliputi, kepala sekolah, guru, staf tata usaha, pustakawan, guru bantu, teknisi laboratorium, siswa, dan komunitas sekolah lainnya.

2. Visi yang benar memberi arti bagi kehidupan karyawan.

Guru, staf tata usaha, staf laboratorium, pustakawan, dan sebagainya dapat mengambil makna atas esensi dan eksistensi kehidupan bekerja di lembaganya.

3. Visi yang benar menentukan standar-standar keberhasilan.

Masing-masing anggota komunitas sekolah bekerja menurut kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan atau sesuai dengan apa yang mereka kehendaki.

4. Visi yang benar menjembatani masa sekarang dan masa yang akan datang.

Di sinilah bahwa esensi bahwa visi itu harus ditransformasikan ke dalam realitas, sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan institusi, berikut komunitasnya.

Pemimpin Masa Depan dalam Perubahan Terencana

Ada sebelas ciri kepemimpinan dalam perubahan terencana yang dikemukakan oleh Sheila Murray dalam Uno (2007: 60-61) :

1. Punya visi dan misi yang penting

Visi merupakan pandangan jauh ke depan dan bersifat umum yang akan diwujudkan. Sedangkan misi yang mengubah keadaan semula dan sesuatu yang kita lakukan secara wajar, tumbuh dari aktivitas kita baik di rumah maupun dalam pekerjaan.

2. Seorang pemikir yang besar
Seorang pemimpin dapat melihat sesuatu yang tidak dapat dilihat orang lain yang berkaitan dengan rasa tanggungjawab. Pemikir besar berarti menjadi orang pragmatik dan sebagian lagi inisial, yaitu mampu menggunakan pandangan untuk memperluas misi dalam mengubah keadaan.
3. Seorang pemimpin mempunyai ciri seorang master pengubah yang menciptakan masa depan
Dalam hal ini mengantisipasi kebutuhan dan perubahan produktif yang memimpin.
4. Memiliki ciri sifat peka terhadap masalah yang dihadapi sehari-hari
Kepemimpinan yang peka bukanlah kepemimpinan yang kurang kuat atau kurang berani atau terlalu lembut, melainkan pemimpin yang mempunyai kesadaran tinggi akan masalah, nilai-nilai, dan orang-orang dalam masyarakat yang berubah.
5. Pemimpin mengambil risiko
Mengambil risiko merupakan bagian kepemimpinan yang tidak bisa tidak, harus dilakukan. Pemimpin yang berhasil mengubah keadaan biasanya mereka yang berani untuk memulai, sementara orang lain menunggu saat yang lebih baik, situasional, atau hasil yang pasti.
6. Seorang pemimpin adalah seorang pengambil keputusan
Salah satu alat paling penting dalam perubahan terencana adalah kesanggupan menyalurkan kemampuan dan mewujudkan sesuatu, yaitu pengambilan keputusan.

7. Seorang pemimpin menggunakan kekuasaannya secara bijaksana
Kekuasaan tidak dapat dipisahkan dari kepemimpinan. Pemimpin perubahan memanfaatkan kekuasaannya untuk menyiapkan pengganti.
8. Seorang pemimpin berkomunikasi efektif
Mengubah keadaan membutuhkan komunikasi yang efektif, yaitu mampu memotivasi dan menghargai orang lain untuk mengambil tindakan, membangun kerjasama dan kepercayaan, perhatian pada masalah, penyelesaian konflik, memberikan informasi tepat, mencegah kegagalan komunikasi.
9. Seorang pemimpin adalah pembangun tim
Membangun tim menjadi sumber dari seluruh kualitas yang lain. Pemimpin tim harus mempunyai visi dan misi, pemikir besar, komunikator, dan pengambil resiko termasuk penggunaan kekuasaan secara bijaksana.
10. Pemimpin bersifat berani
Keberanian adalah status atau kualitas pikiran, semangat yang memungkinkan seseorang menghadapi bahaya dengan rasa memiliki, percaya diri, dan resolusi.
11. Seorang pemimpin harus memiliki komitmen
Komitmen merupakan kunci keberhasilan sebagai pemimpin dan daya pengikat kesebelas ciri kepemimpinan yang lain.

Pemimpin yang Efektif

Berkaitan dengan pemimpin masa depan yang mempunyai orientasi pada perubahan yang terencana maka seorang pemimpin dituntut untuk menjadi pemimpin yang efektif. Indikator pemimpin yang efektif menurut Uno (2007: 62) adalah sebagai berikut :

1. Pemimpin adalah bagian dari manajemen yang mengandalkan hubungan interpersonal dan bertujuan menyadap kemampuan manusia yang terpendam
2. Kepemimpinan tidak mesti menjadi tanggungjawab individu.
3. Kepemimpinan dapat menjadi instrument untuk memperbaiki organisasi.

Prinsip-prinsip kepemimpinan dalam kaitannya dengan kepemimpinan yang efektif adalah: Sumbangsih/kontribusi individu ke arah pencapaian sasaran, Keharmonisan dengan sasaran, Efisiensi pemberian arah, Kesatuan perintah, Supervisi langsung, Tepatnya pemberian arah, Komunikasi manajerial, Memahami, Informasi, dan Penggunaan organisasi informal secara strategis.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Perkembangan organisasi dan tantangan dari era globalisasi menuntut seorang pemimpin masa depan untuk berorientasi pada perubahan. Perubahan sangat diperlukan dalam rangka menjawab tantangan di era globalisasi. Orientasi pemimpin masa depan berkaitan dengan perubahan terencana, pemimpin harus membentuk suatu perubahan melalui : Desentralisasi organisasi dan memberikan kekuasaan kepada orang lain, mendorong terbentuknya kreativitas, inovasi, dan percobaan-percobaan, Menghargai suasana kerja demokratis berdasarkan rasa percaya, Membentuk suasana demokratis berdasarkan rasa percaya, dan Redesain pekerjaan untuk membentuk rasa tanggungjawab dan rasa memiliki.

Seorang pemimpin masa depan dalam hal ini kepala SMU dan SMK yang berorientasi pada perubahan terencana juga harus memiliki visi yang jelas. Masa depan

itu dapat diciptakan, setidaknya pada tingkat pemikiran optimis dan perumusan visi merupakan bentuk upaya menciptakan masa depan. Visi merujuk pada gambaran masa depan dan di dalamnya terkandung makna tentang apa yang harus diciptakan oleh manusia organisasional pada masa depan itu. Hal ini secara bersama-sama harus dilakukan dengan pengembangan budaya mutu dalam pendidikan di sekolah, yang intinya terletak pada kualitas proses pembelajaran di dalam kelas.

Saran

Berangkat dari pemaparan di atas, mengenai orientasi kepemimpinan kepala SMU dan SMK dalam perubahan terencana, kepala sekolah harus memperhatikan: makna kepemimpinan yang sesungguhnya, pendekatan-pendekatan kepemimpinan, prinsip-prinsip kepemimpinan, perubahan terencana dan visi harus jelas.

DAFTAR PUSTAKA

- Cortada, J.W. 1997. *TQM for Sales and Marketing Management*. London: Falmer Press.
- Covey, Stephen R. 1997. *Kepemimpinan yang Berprinsip*. Jakarta: Bina Rupa Aksara
- Hanafi, Mamduh M. 1997. *Manajemen*. Yogyakarta: YKPN.
- Kotter, J.P. 2005. Leading Change: An Action Plan From World Expert in Bussiness Leadership. *Educational Journal*. Vol. 35.
- Nanus, B. 2001. *Visionary Leadership*. San Francisco: Jossey Bass.
- Stephen, Robins. 2003. *Organizational Behaviour: Concepts, Controversies and Application*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall International, Inc.

- Uno, Hamzah B. 2007. *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Usman, Husaini. 2006. *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Winardi. 2004. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenada Media.
- Yulk, Gary. 2005. *Kepemimpinan Dalam Organisasi* Edisi Kelima. Terjemahan Supriyanto, Budi. Jakarta: PT Indeks.