

Prof. Dr. Dra. Fullchis Nurtjahjani, MM
Dr. Ane Fany Novitasari, S.H., M. Kn
Ayu Fury Puspita, SE, MSA, Ak, CA, CPA
Kadek Suarjuna Batubulan, S. Kom., M.T



LEADERSHIP

Konsep dan Implementasinya di Era Digital



LEADERSHIP:
Konsep dan Implementasinya di Era Digital

Ditulis oleh:

Prof. Dr. Dra. Fullchis Nurtjahjani, MM
Dr. Ane Fany Novitasari, S.H., M. Kn
Ayu Fury Puspita, SE, MSA, Ak, CA, CPA
Kadek Suarjuna Batubulan, S. Kom., M.T

Diterbitkan, dicetak, dan didistribusikan oleh

PT. Literasi Nusantara Abadi Grup
Perumahan Puncak Joyo Agung Residence Blok B11 Merjosari
Kecamatan Lowokwaru Kota Malang 65144
Telp : +6285887254603, +6285841411519
Email: literasinusantaraofficial@gmail.com
Web: www.penerbitlitnus.co.id
Anggota IKAPI No. 340/JTI/2022



Hak Cipta dilindungi oleh undang-undang. Dilarang mengutip
atau memperbanyak baik sebagian ataupun keseluruhan isi buku
dengan cara apa pun tanpa izin tertulis dari penerbit.

Cetakan I, September 2025

Perancang sampul: Rosyiful Aqli
Penata letak: Muhammad Ridho Naufal

ISBN : 978-634-234-530-6

X + 204 hlm. ; 15,5x23 cm.

©Agustus 2025



Prakata

Puji syukur kehadhirat Allah SWT yang telah memberikan kami kemudahan, kelancaran sehingga kami dapat menyelesaikan buku ini.

Dalam perjalanan menuju kesuksesan, kepemimpinan memainkan peran kunci. Buku ini hadir sebagai panduan bagi para pemimpin yang ingin meningkatkan kemampuan dan menginspirasi tim mereka. Dengan pengetahuan dan pengalaman yang dibagikan, diharapkan pembaca dapat mengembangkan keterampilan kepemimpinan yang efektif dan membawa perubahan positif dalam organisasi mereka."

Buku ini hadir sebagai rujukan bagi para akademisi, peneliti, dan praktisi kepemimpinan yang ingin memahami konsep dan teori kepemimpinan secara mendalam. Dengan mengkaji berbagai perspektif dan pendekatan, yang dapat memberikan pemahaman komprehensif tentang dinamika kepemimpinan dalam berbagai konteks dan dapat menjadi sumber pengetahuan yang bermanfaat dan memajukan studi kepemimpinan di Indonesia.

Tujuan buku kepemimpinan adalah untuk memberikan pengetahuan dan pemahaman yang komprehensif tentang konsep, teori, dan praktik kepemimpinan. Buku ini dapat membantu pembaca memahami berbagai aspek kepemimpinan, seperti ^{1 2 3}:

- Teori Kepemimpinan: mempelajari berbagai teori kepemimpinan, seperti teori sifat, teori perilaku, dan teori situasional, Praktik Kepemimpinan: memahami bagaimana menerapkan teori

kepemimpinan dalam situasi nyata, Pengembangan Kepemimpinan: membantu pembaca mengembangkan keterampilan kepemimpinan dan meningkatkan kemampuan mereka dalam memimpin tim, Meningkatkan Produktivitas: menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mencapai tujuan organisasi, Mengembangkan Tim: membantu anggota tim tumbuh dan berkembang dalam mencapai tujuan Bersama

Buku Prof. Suwatno menjadi pelengkap untuk buku-buku Leadership populer seperti karya Kouzes-Posner, John C Maxwell dan Stephen R. Covey. Jika buku-buku tersebut bersifat tematik dan in depth maka buku karangan Prof Suwatno ini berfungsi memberikan peta besar (*grand map*) yang luas dan komprehensif. Buku ini juga bisa digunakan sebagai pengantar yang memberikan pengetahuan dasar mengenai teori-teori dan konsep – konsep kepemimpinan.

Hal yang menarik dari buku ini dan belum banyak dibahas oleh pakar kepemimpinan global adalah kepemimpinan di Era Digital yang bermanfaat untuk :

- Pengambilan Keputusan yang Lebih Baik,
- Meningkatkan Efisiensi Operasional
- Meningkatkan Kreativitas dan Inovasi
- Membangun Budaya Organisasi yang Mendukung Inovasi dan Digitalisasi
- Meningkatkan Layanan Pelanggan
- Mengembangkan Keterampilan dan Kompetensi Digital

Kepemimpinan digital dapat membantu organisasi mencapai kesuksesan di era digital dengan meningkatkan efisiensi, kreativitas, dan inovasi, serta membangun budaya organisasi yang mendukung perubahan dan perkembangan teknologi.

Dengan demikian, buku kepemimpinan ini dapat menjadi sumber pengetahuan yang berharga bagi individu yang ingin meningkatkan kemampuan kepemimpinan mereka dan mencapai kesuksesan dalam karir mereka. Dan dapat membentuk generasi muda yang berani, bijak, dan memiliki

imajinasi serta mimpi besar untuk mengubah dan mempertahankan hal-hal yang baik di masa depan. Beberapa harapan buku kepemimpinan untuk yang akan datang adalah ¹:

- Mengembangkan Jiwa Kepemimpinan
- Menumbuhkan Patriotisme dan Profesionalisme
- Meningkatkan Partisipasi dan Peran Aktif:
- Membangun Karakter Pemimpin
- Mempersiapkan Pemimpin Masa Depan

Disamping itu, buku kepemimpinan dapat menjadi sumber pengetahuan yang berharga bagi generasi muda untuk menjadi pemimpin yang efektif dan membawa perubahan positif di masa depan."

Kami menyadari bahwa buku ini masih banyak terdapat kekurangan, saya berharap adanya masukan dan saran untuk penyempurnaan buku ini.

Saya mengucapkan terima kasih kepada semua pihak, bahwa buku ini dapat diselesaikan tepat waktu, semoga bermanfaat bagi para pembaca, Terima kasih.

Malang, 27 Agustus 2025

Penulis



Daftar Isi

Prakata iii

Daftar Isi v

BAB 1

KONSEP KEPEMIMPINAN—1

A. Konsep kepemimpinan1

B. Type Kepemimpinan4

C. Ketrampilan8

D. Disiplin Kredibilitas Pemimpin11

E. Pendekatan Pendekatan dalam Kepemimpinan13

BAB 2

HAKEKAT PEMIMPIN DAN KEPEMIMPINAN—15

A. Hakikat Pemimpin.....15

B. Hakikat Kepemimpinan.....21

C. Tantangan Kepemimpinan27

BAB 3

MANAJEMEN DAN GAYA KEPEMIMPINAN—29

A. Pengertian Manajemen	29
B. Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	32
C. Hubungan antara manajemen dan gaya kepemimpinan.....	35
D. Perbedaan Kepemimpinan dengan Manajemen	41

BAB 4

METODE DAN TIPE KEPEMIMPINAN—43

A. Konsep Kepemimpinan	43
B. Metode Kepemimpinan	45
C. Tipe Pemimpin.....	46
D. Kesimpulan.....	51
E. Strategi untuk Mempengaruhi dan Gaya Kepemimpinan	51

BAB 5

TIM KERJA LEADERSHIP—55

A. Membangun Transformasional Team.....	55
B. Mengembangkan Budaya <i>Teamwork</i>	58
C. Budaya Inovasi dalam Teamwork.....	68
D. Peran Kepemimpinan dalam Teamwork.....	76

BAB 6

MODEL-MODEL KEPEMIMPINAN—79

A. Model Watak Kepemimpinan (<i>Traits Model of Leadership</i>)	79
B. Model Transaksional	80
C. Model Kepemimpinan Situasional (<i>Model of Situational Leadership</i>).....	80

D. Model Pemimpin yang Efektif (<i>Model of Effective Leaders</i>)	81
E. Model Kepemimpinan Visioner	81
F. Contingency Model.....	84
G. Kepemimpinan Transformational	84
H. Model Kepemimpinan Spiritual	85
I. Model Kepemimpinan Inovatif	86

BAB 7

SIFAT KEPEMIMPINAN—89

A. Sifat Kepemimpinan.....	89
B. Kepemimpinan Efektif.....	90
C. Faktor Pembentuk Efektivitas Kepemimpinan.....	92
D. Karakteristik Pemimpin Efektif	94
E. Strategi Menciptakan Pemimpin yang Efektif	96

BAB 8

KEPEMIMPINAN DALAM BUDAYA ORGANISASI—99

A. Pengertian Budaya Organisasi	99
B. Level Budaya Organisasi.....	100
C. Sumber-Sumber Budaya Organisasi.....	101
D. Fungsi Budaya Organisasi	102
E. Kepemimpinan Budaya dalam Organisasi.....	111
F. Profesionalisme Kepemimpinan dalam Membentuk Budaya Organisasi yang Efektif	112
G. Keberadaan Pemimpin dalam Upaya Peningkatan Produktivitas Organisasi	116
H. Keberadaan Pemimpin dalam Upaya untuk Mengefektifkan Organisasi	118

BAB 9

KOMUNIKASI, KONFLIK, MOTIVASI DAN PENGAMBILAN KEPUTUSAN DALAM PROSES KEPEMIMPINAN—121

A. Komunikasi	122
B. Konflik.....	133
C. Motivasi.....	145
D. Pengambilan Keputusan	151
E. Pengambilan Keputusan untuk Efektivitas Organisasi.....	162

BAB 10

LEADERSHIP DI ERA DIGITAL—165

A. Konsep Kepemimpinan	165
B. Kepemimpinan di Era Digital.....	167
C. Membanngun Kemampuan Kepemimpinan Digital	179
D. Menynergikan Pemimpin dan Karyawan di Era Digital.....	184
E. Persiapan Menjadi Pemimpin di Era Digital	189

Daftar Pustaka.....	193
Glosarium.....	195
Indeks.....	199
Biografi Penulis.....	201



BAB 1

KONSEP KEPEMIMPINAN

Hasan Al hudaibi tidak memegang kepemimpinan Ikhwanul Muslimin kecuali telah menyaksikan pendahulunya yang agung Asy Syahid Hasan Al Banna telah diculik dan dibunuh dengan terang-terangan di jalan protokol ibokota negara. Hudaibi tidak menerima untuk menjadi pengganti kecuali karena menunggu akhir kehidupan yang saa dengan beliau (Sayidah Na'imah Ummu Usamah-Istri Hudaibi)

A. Konsep kepemimpinan

Sebelum membahas lebih lanjut gaya dan aplikasi kepemimpinan beserta pengaruh yang ditimbulkan, terlebih dahulu kita melihat beberapa konsep kepemimpinan yang ditawarkan. Definisi mengenai kepemimpinan yang telah muncul dari berbagai macam literatur menunjukkan definisi yang hampir seragam, yaitu kemampuan mempengaruhi orang lain atau kelompok yang bertujuan untuk melakukan sesuatu dalam mencapai tujuan tertentu. Dalam hal ini sering kepemimpinan disamakan dengan manajer, padahal ada banyak perbedaan mendasar mengenai konsep kepemimpinan dengan manajer, seperti diungkapkan Luthan dalam *Organizational Behavior* yang dicuplik dari *Managing the dream: Leadership in the 21st century* (Warren G Bennis, dalam Journal of OCD).

Manager	Pemimpin
Administrator	Inovatif
Meniru	Asli/original
Mengelola	Mengembangkan
Fokus pada sistem dan Struktur	Fokus pada orang
Pengendalian	Menginspirasi kepercayaan
Jangka Pendek	Perspektif jangka Panjang
Bertanya bagaimana dan Kapan	Bertanya apa dan mengapa
Pandangan pada garis Bawah	Pandangan pada horizon
Mengikuti status Quo	Menantang status Quo
Menjadi prajurit yang baik	Menjadi dirinya sendiri
Melakukan sesuatu dengan benar	Melakukan sesuatu yang benar

Dalam *preface* buku *On Becoming a leader*nya, Warent Bennis mengungkapkan bahwa dia sering mendapatkan perbedaan antara teori dan praktek kepemimpinan, yaitu perbedaan antara apa yang dimaksudkan dan diajarkan dengan apa yang diaplikasikan. Dia merasakan lebih baik membuang buku tersebut kemudian pergi ke suatu pulau dan menjadi pemimpin di sana. Hal ini menggambarkan bahwa begitu banyak teori kepemimpinan yang ditawarkan ternyata tidak dapat diaplikasikan di lapangan. Sehingga untuk menjadi pemimpin ada dua jalan. Pertama memahami tentang kepemimpinan berikut segala konsekuensi menjadi pemimpin, yang kedua deklarasikan diri anda menjadi pemimpin di suatu tempat. Bisa jadi dari dua alternatif tersebut ada yang mengalami keberhasilan dan ada juga yang mengalami kegagalan. Namun bagaimana kita mampu menggaransi bahwa kepemimpinan kita kemungkinan berhasil lebih besar dari kegagalan. Banyak yang kemudian menawarkan jika ingin berhasil maka shortcutnya contoh saja para pemimpin yang berhasil.

Berbagai konsep dan paradigma kepemimpinan yang ditawarkan bukanlah sebuah rumusan seperti perhitungan matematika, fisika maupun kimia.



BAB 3

MANAJEMEN DAN GAYA KEPEMIMPINAN

A. Pengertian Manajemen

Hubungan antara manajemen dan gaya kepemimpinan sangat erat. Hubungan yang erat ini, karena kedua-duanya sebagai suatu proses, melibatkan usaha dan kerja sama antar dua orang atau lebih, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Di dalam setiap kegiatan organisasi dalam tingkat dan jenis apapun, peranan manajemen dan gaya kepemimpinan akan saling terkait di dalamnya. Karena kaitan yang erat ini, ada kalanya sulit untuk membedakan antara manajemen dan gaya kepemimpinan.

Bahkan ada yang berpendapat, bahwa manajemen pada hakikatnya adalah ilmu pengambilan keputusan. Manajemen adalah pemecahan masalah, seperti diketahui pemecahan masalah dan pengambilan keputusan merupakan salah satu dari ketiga fungsi utama seorang manajemen, yaitu peran interpersonal, informasional dan desesional.

Oleh karena itu, ada pula pendapat yang mengatakan, bahwa ilmu manajemen adalah ilmu yang mempelajari bagaimana orang melaksanakan tanggung jawabnya dengan sebaik-baiknya melalui kerjasama dengan orang lain. Dalam pencapaian tujuan organisasi, manajemen merupakan sarana utama administrasi. Sebab manajemen pada hakikatnya merupakan serangkaian kegiatan yang dilaksanakan oleh para manajer untuk merencanakan,

mengatur, menggerakkan, dan mengarahkan sumber daya untuk mencapai tujuan secara efisien dan efektif.

Lahir berbagai definisi kerja tentang manajemen, disatu pihak lebih menekankan manajemen sebagai suatu seni, sedang dipihak lain manajemen dipandang sebagai suatu proses. Bahkan ada pendapat pula yang mengemukakan manajemen merupakan serangkaian tugas-tugas yang perlu dilaksanakan oleh seorang manajer.

Diantara berbagai pendapat tersebut, adalah sebagai berikut:

1. Mary Bakker Follett;

Seperti halnya tokoh-tokoh manajemen yang lain, beliau mengemukakan, bahwa manajemen adalah *'the art of getting done trough people'*. Berdasarkan definisi tersebut manajemen sebagai seni (*art*), kiat atau keahlian akan lebih menekankan perlunya kerjasama, keterlibatan dua orang atau lebih dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Keterlibatan kerjasama ini akan terwujud apabila digerakan oleh suatu kiat yang dimiliki oleh seorang manajer;

2. James A.F. Stoner:

"Management is the process of planning, organizing, leading, and controlling the efforts of organizational member and the use of other organizational resources in order to achieve stated organizational goal".

Kesimpulan Stoner, bahwa "*Manajemen is the process by which the goals are achieved*". Manajemen adalah proses mencapai tujuan. Definisi tersebut berbeda dengan definisi yang pertama, yang lebih menekankan bahwa manajemen adalah proses, di dalamnya mengandung berbagai Indikasi sebagai berikut:

- a. Merupakan rangkaian kegiatan usaha kerjasama dalam mencapai tujuan;
- b. Sebagai rangkaian kerjasama, berarti menggambarkan adanya kegiatan bersama. (*interrelated activities*), dalam merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan, mengendalikan, mengevaluasi dan mengembangkan;



BAB 4

METODE DAN TIPE KEPEMIMPINAN

A. Konsep Kepemimpinan

Dahulu banyak orang berpendirian bahwa kepemimpinan itu tidak dapat dipelajari, sebab kepemimpinan adalah suatu bakat yang diperoleh seseorang sebagai kemampuan istimewa yang dibawa sejak lahir, jadi orang menyatakan bahwa tidak ada dan tidak diperlukan teori ilmu kepemimpinan. Suksesnya kepemimpinan itu disebabkan karena pemimpin yang memiliki bakat alam yang luar biasa, sehingga dia memiliki kharisma dan kewibawaan seorang pemimpin untuk memimpin massa yang ada disekitarnya. Tegasnya, pemimpin yang sukses itu menjalankan kepemimpinannya tanpa teori, tanpa menjalani pendidikan dan pelatihan sebelumnya. Kepemimpinannya adalah jenis kepemimpinan yang tidak ilmiah, ia melakukan kepemimpinannya karena dia memiliki bakat bisa menguasai pelaksanaan dalam memimpin.

Dalam perkembangan jaman kepemimpinan tidak lagi didasarkan pada bakat dan pengalaman saja, tetapi pada persiapan secara berencana, melatih calon-calon pemimpin. Semuanya dilakukan dengan lewat perencanaan, penyelidikan, percobaan eksperimen, dan penggemblengan secara sistematis untuk membangkitkan sifat-sifat pemimpin yang unggul, agar mereka berhasil menjalankan tugas-tugasnya. Nilai kepemimpinannya tidak lagi ditentukan oleh bakat alamnya saja, akan tetapi oleh kemampuannya,

menggerakkan banyak orang untuk melakukan suatu karya bersama, berkat pengaruh kepemimpinannya yang diperoleh melalui pelatihan dan pendidikan.

Kepemimpinan seseorang dalam perusahaan merupakan salah satu faktor yang turut menentukan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Pemimpin yang baik mutlak diperlukan semua perusahaan karena suatu perusahaan akan berhasil atau gagal dalam mencapai tujuannya sebagian besar ditentukan oleh tindakan pemimpin, karena pemimpinlah yang bertanggungjawab atas keberhasilan atau kegagalan perusahaan di dalam mencapai tujuan perusahaan. Tugas pokok pemimpin adalah mempengaruhi, menggerakkan, mendorong dan mengajak bawahannya agar mampu bekerja sama untuk melaksanakan perintahnya demi mencapai tujuan perusahaan oleh karena itu pemimpin dituntut mampu menerapkan kepemimpinannya yang sebaik mungkin. Tipe kepemimpinan yang dijalankan oleh pemimpin akan membantu dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah ditentukan sebelumnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang dipimpinnya.

Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang tidak hanya berperan selaku atasan yang keinginan dan kemauannya harus diikuti bawahannya, tetapi seorang pemimpin yang baik dapat mengerjakan tugasnya melalui kerjasama dengan bawahannya dan berusaha mencapai tujuan bawahan dan tujuan perusahaan. Tipe kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin sangat menentukan keberhasilan seorang pemimpin dalam usaha menggerakkan serta mempengaruhi bawahannya untuk dapat menerapkan tipe kepemimpinan yang sekiranya cocok diterapkan dalam sebuah organisasi yang dipimpinnya.

Kepemimpinan adalah komponen penting dalam suatu organisasi/perusahaan (Hafulyon, 2012). Pemimpin merupakan seseorang yang mengarahkan kemampuan, perilaku, insting, dan sikap untuk membangun kondisi sehingga bawahan dapat bekerja sama untuk dapat mencapai tujuan. Agar kegiatan kepemimpinan berlangsung secara efektif dan efisien untuk mencapai target organisasi atau perusahaan maka diperlukan keahlian kepemimpinan yang diberikan tanggung jawab untuk memimpin,



BAB 5

TIM KERJA LEADERSHIP

A. Membangun Transformasional Team

Setiap perusahaan atau organisasi pasti memiliki peraturan untuk menjalankan manajemen dan operasionalnya. Peraturan-peraturan tersebut nantinya akan menciptakan konsep budaya kerja yang unik dan beragam. Oleh karena itu, budaya kerja tidak muncul dengan sendirinya, melainkan dibentuk melalui proses terkendali yang melibatkan sumber daya manusia beserta seluruh perangkat pendukungnya.

Menurut Triguno (2003), budaya kerja merupakan suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. Jadi, dapat disimpulkan bahwa budaya kerja merupakan suatu konsep yang didasari oleh kebiasaan atau keseluruhan pola perilaku setiap individu atau kelompok yang dibudayakan dan dikembangkan dalam suatu organisasi atau perusahaan untuk mempertahankan efisiensi dalam bekerja. Budaya kerja tentu saja diciptakan dengan tujuan, dalam hal ini, untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan menjadikannya lebih produktif, sehingga visi dan misi perusahaan dapat terwujud serta mampu menghadapi semua tantangan di masa mendatang.

Transformasi organisasi yang dilakukan dengan menyentuh nilai-nilai organisasi perlu mempertimbangkan berbagai kemungkinan yang akan muncul dari sisi manusia. Oleh karena itu, perlu disadari bahwa tingkat kemajuan yang dicapai dalam perubahan dapat berbentuk spiral. Dalam suatu proses transformasi nilai, organisasi tidak hanya berhadapan dengan satu-dua orang atau satu-dua kelompok, melainkan puluhan kelompok. Dalam masa transisi, budaya perusahaan atau institusi terpecah-pecah ke dalam budaya kelompok-kelompok. Dalam transformasi *Visioning* adalah sebuah proses yang menyatukan mozaik-mozaik nilai-nilai dari masing-masing subkultur menjadi sebuah rumusan budaya yang diterima semua pihak. Proses ini dilakukan dalam tiga tahap sebagai berikut:

1. Merumuskan nilai masing-masing subkultur,
2. Membawa nilai-nilai subkultur-subkultur tersebut ke dalam sebuah forum untuk merumuskan nilai-nilai bersama,
3. Memperkaya nilai-nilai dan visi perusahaan ke depan dan merumuskannya ke dalam strategi budaya.

Tujuan akhir proses visioning tersebut adalah untuk menemukan nilai-nilai, perilaku, kebiasaan-kebiasaan, pandangan-pandangan dari setiap subkultur yang dapat dipakai untuk membentuk kultur baru. Transformasi untuk menjadikan perusahaan/organisasi sebuah great company adalah dengan memberikan warna kewirausahaan yang tinggi, selain budaya disiplin.

Kilman, Covin dan Associate (1988) menyatakan ada sepuluh area yang disepakati untuk menjelaskan konsep transformasi baik dari sisi definisi maupun alasan mengapa suatu organisasi perlu melakukan transformasi:

1. Transformasi adalah sebuah respons untuk menghadapi perubahan lingkungan dan teknologi.
2. Transformasi adalah sebuah model baru dari organisasi untuk masa depan.
3. Transformasi didasarkan pada ketidakpuasan yang terjadi akan hal-hal yang lama dan percaya dengan hal-hal yang baru
4. Transformasi adalah cara yang berbeda secara kualitatif dari persepsi, pemikiran, dan perilaku



BAB 6

MODEL-MODEL KEPEMIMPINAN

Banyak studi mengenai kecakapan kepemimpinan (*leadership skills*) yang dibahas dari berbagai perspektif yang telah dilakukan oleh para peneliti. Beberapa model kepemimpinan tersebut, berikut ini:

A. Model Watak Kepemimpinan (*Traits Model of Leadership*)

Model watak kepemimpinan merupakan satu di antara beberapa model kepemimpinan yang kita kenal. Pada umumnya studi-studi kepemimpinan pada tahap awal mencoba meneliti tentang watak individu yang melekat pada diri para pemimpin, seperti: kecerdasan, kejujuran, kematangan, ketegasan, kecakapan berbicara, kesupelan dalam bergaul, status sosial ekonomi mereka dan lain-lain (Bass 1960). Stogdill (1974) menyatakan bahwa terdapat enam kategori faktor pribadi yang membedakan antara pemimpin dan pengikut, yaitu kapasitas, prestasi, tanggung jawab, partisipasi, status dan situasi. demikian banyak studi yang menunjukkan bahwa faktor-faktor yang membedakan antara pemimpin dan pengikut dalam satu studi tidak konsisten dan tidak didukung dengan hasil-hasil studi yang lain. Disamping itu, watak pribadi bukanlah faktor yang dominan dalam menentukan keberhasilan kinerja manajerial para pemimpin.

B. Model Transaksional

Inti kepemimpinan transaksional adalah menekankan transaksi di antara pemimpin dan bawahan. Dalam hal ini kepemimpinan transaksional memungkinkan pemimpin memotivasi dan mempengaruhi bawahan dengan cara mempertukarkan *reward* dengan kinerja tertentu. Artinya, dalam sebuah transaksi, bawahan dijanjikan untuk diberi reward bila ia mampu menyelesaikan tugasnya sesuai dengan kesepakatan yang telah dibuat bersama. Alasan ini mendorong Burns untuk mendefinisikan kepemimpinan transaksional sebagai bentuk hubungan yang mempertukarkan jabatan atau tugas tertentu jika bawahan mampu menyelesaikan dengan baik tugas tersebut. Hal ini berarti, bahwa pandangan teori kepemimpinan transaksional mendasarkan diri pada pertimbangan ekonomis rasional sesuai dengan kontrak yang telah mereka setuju bersama.

C. Model Kepemimpinan Situasional (*Model of Situational Leadership*)

Studi-studi tentang kepemimpinan situasional mencoba mengidentifikasi karakteristik situasi atau keadaan sebagai faktor penentu utama yang membuat seorang pemimpin berhasil melaksanakan tugas-tugas organisasi secara efektif dan efisien. Juga, model ini membahas aspek kepemimpinan lebih berdasarkan fungsinya, bukan lagi hanya berdasarkan watak kepribadian pemimpin. Model ini menyatakan bahwa faktor situasi lebih menentukan keberhasilan seorang pemimpin dibandingkan dengan watak pribadinya. Model kepemimpinan situasional berasumsi bahwa situasi yang berbeda membutuhkan tipe kepemimpinan yang berbeda pula. Hersey & Blanchard mengembangkan model kepemimpinan situasional efektif dengan memadukan tingkat kematangan anak buah dengan pola perilaku yang dimiliki pemimpinnya.



BAB 7

SIFAT KEPEMIMPINAN

A. Sifat Kepemimpinan

Bagaimana untuk dapat melihat dan memahami pemimpin dalam sifat-sifat kepemimpinannya, berikut ini kita akan menganalisa kriteria sifat-sifat para pemimpin dalam kepemimpinan, apakah ada dalam diri anda atau mungkin dapat melihat kriteria ini dalam diri orang-orang disekeliling anda:

1. Seorang pemimpin harus mempunyai suatu misi yang penting
2. Seorang pemimpin adalah seorang pemikir besar
3. Seorang pemimpin harus mempunyai etika tinggi
4. Seorang pemimpin harus menguasai perubahan
5. Seorang pemimpin harus bersifat peka
6. Seorang pemimpin harus berani mengambil resiko
7. Seorang pemimpin adalah seorang pengambil keputusan
8. Seorang pemimpin harus menggunakan kekuasaan secara bijaksana
9. Seorang pemimpin harus berkomunikasi secara efektif
10. Seorang pemimpin adalah pembangun sebuah tim
11. Seorang pemimpin harus bersifat pemberani
12. Seorang pemimpin harus mempunyai komitmen

Beberapa kriteria di atas baru sebagian kecil kriteria pemimpin, namun dari semua contoh di atas dapat kita menyimpulkan tentang sifat atau kriteria dalam melihat pemimpin dan jika hal ini tidak ditemukan dengan

orang-orang yang menjadi pimpinan di suatu instansi atau wilayah maka perlu kita pertanyakan apakah dia layak disebut pemimpin atau tidak.

B. Kepemimpinan Efektif

Banyak orang menganggap kepemimpinan identik dengan otoritas, penguasaan, dominasi dan kekuatan. Dari berbagai teori kepemimpinan pandangan ini baru merupakan hasil dari satu perspektif kepemimpinan yaitu ketika orientasi kepemimpinan dominan di sisi tugas/*task* namun lemah di sisi orientasi hubungan/*people*. Dalam perkembangan tuntutan kepemimpinan, seiring dengan tuntutan kinerja tim, maka kepemimpinan yang diidentikkan dengan otoritas dan kekuasaan menjadi sebuah tantangan bahkan kendala ketika berada dalam lingkungan organisasi yang kreatif dan inovatif serta keberadaan kualitas SDM yang tinggi. Sehingga muncullah konsekuensi tuntutan manajerial kepemimpinan yang harus mengakomodasi kerja kebersamaan dan tim.

Model keteladanan pemimpin akan menjadi pemicu akselerasi kemajuan dari organisasi yang dipimpinnya. Sehingga penterjemahan konsep fungsi kepemimpinan dalam bentuk perilaku dan aktivitas harian menjadi tantangan yang terberat dari seorang pemimpin. Hal ini untuk meningkatkan orientasi kepemimpinan dalam hubungan dengan sesama. Kinerja manajemen kepemimpinan tim dalam era kompetisi sudah menjadi idola dalam berbagai macam lembaga. Karena dengan pola manajemen tim ini merupakan gabungan kondisi ideal orientasi yang tinggi dari kerja kepemimpinan dalam mencapai kinerja/*task* yang maksimal dan hubungan/*people* yang serasi dan sinergis. Sehingga tuntutan interaksi aktif dan efektif seorang pemimpin dengan lingkungan kepemimpinannya menjadi deskripsi perilaku yang menjadi *core competencies* dari seorang *leader*.

Oleh karenanya beberapa pointer yang dapat menjadi penterjemah perilaku kepemimpinan ini dapat dibagi menjadi:

- membantu mencapai sasaran organisasi
- selalu menggerakkan organisasi menuju sasaran-sasaran tersebut
- mewujudkan interaksi dan keterikatan antar individu, dan
- memelihara kekuatan dan kohesi organisasi



BAB 8

KEPEMIMPINAN DALAM BUDAYA ORGANISASI

A. Pengertian Budaya Organisasi

Dalam kehidupan masyarakat, ikatan budaya selalu muncul dalam segala aspek berkehidupan, di antaranya keluarga, organisasi, bisnis maupun bangsa. Aspek ini merupakan pembeda masyarakat yang satu dengan lain. Beberapa contoh di mana budaya berperan sebagai pembeda adalah cara berkomunikasi dan bertindak dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Hal ini karena budaya memiliki sifat mengikat sehingga menyatukan pandangan suatu kelompok masyarakat, yang memiliki karakteristik yang berbeda-beda, menjadi satu cara berperilaku dan bertindak yang seragam. Budaya akan selalu terbentuk seiring berjalannya waktu pada sebuah organisasi. Terlebih, budaya memiliki kontribusi dalam efektivitas suatu organisasi secara keseluruhan dan juga bagi para anggotanya.

Budaya organisasi merujuk pada suatu prinsip yang dipegang oleh para anggota di dalamnya sebagai pembeda antara organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Suatu sistem yang demikian merupakan wujud dari kumpulan sifat atau karakter utama yang dijunjung oleh organisasi. A. Definisi Budaya Organisasi Menurut Para Ahli

1. Menurut Wood, Wallace, Zeffane, Schermerhorn, Hunt, Osborn (2001:391), “budaya organisasi adalah sistem yang dipercayai dan

nilai yang dikembangkan oleh organisasi dimana hal itu menuntun perilaku dari anggota organisasi itu sendiri”.

2. Menurut Tosi, Rizzo, Carroll seperti yang dikutip oleh Munandar (2001:263), “budaya organisasi adalah caracara berpikir, berperasaan dan bereaksi berdasarkan pola-pola tertentu yang ada dalam organisasi atau yang ada pada bagian-bagian organisasi”.
3. Menurut Robbins (1996:289), “budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggotaanggota organisasi itu”.
4. Menurut Schein (1992:12), “budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi. Untuk itu harus diajarkan kepada anggota termasuk anggota yang baru sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji, berpikir dan merasakan masalah yang dihadapi”.
5. Menurut Cushway dan Lodge (GE : 2000), “budaya organisasi merupakan sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara para karyawan berperilaku. Dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan budaya organisasi dalam penelitian ini adalah sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi, yang kemudian mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi”.

B. Level Budaya Organisasi

Organisasi terdiri dari beberapa tingkatan budaya mulai dari yang tercermin perilaku (puncak) sampai pada yang tersembunyi. Schein (dalam Mohyi 1996: 85) membagi kategori budaya organisasi menjadi tiga, yaitu:

1. Artefak
Artefak adalah aspek budaya yang wujudnya nyata atau dapat dilihat. Contohnya lisan, perilaku, dan isik dalam manifestasi nyata dari budaya organisasi.



BAB 9

KOMUNIKASI, KONFLIK, MOTIVASI DAN PENGAMBILAN KEPUTUSAN DALAM PROSES KEPEMIMPINAN

Mengingat kompleksnya persoalan yang harus ditangani dalam sebuah organisasi, maka dalam proses kepemimpinan, seorang pemimpin harus memiliki berbagai bentuk kemampuan. Seorang pemimpin harus menyadari sikap seperti apa yang dituntut dan harus dikembangkan pada dirinya. Kemudian bagaimana dia harus memperlakukan bawahannya agar mereka tidak tertekan oleh beban kerja yang rutinitas dilakukannya. Kemampuan pemimpin terkait dengan kemampuan seseorang dalam berbagai aspek antara lain pengetahuan dan wawasan yang dimilikinya: Memiliki multikecerdasan (baik kecerdasan intelektual, emosional dan kecerdasan spiritual) sebagaimana telah dipaparkan dalam bab sebelumnya), kemampuan manajerial (keterampilan dalam mengelola organisasi, seperti keterampilan membuat konsep dan perencanaan, keterampilan dalam menjalankan hubungan antarstaf, dan keterampilan melakukan pekerjaan secara teknis). Pemimpin harus mampu memilih, menentukan dan menempatkan staf pada posisi yang sesuai (secara profesional), harus bisa membagi tugas secara merata dan baik serta mengarahkan mereka dalam menjalankan tugasnya. Pemimpin juga harus mampu melakukan komunikasi secara efektif, mengambil keputusan secara tepat, memotivasi

seluruh stafnya dalam bekerja, mengelola konflik, dan berbagai kemampuan lain yang mendukung tugas kepemimpinannya.

Dalam bab ini akan paparkan secara khusus hanya berkaitan dengan kemampuan pemimpin dalam hal komunikasi, konflik, motivasi, dan kemampuan dalam pengambilan keputusan. Adapun penjelasannya berikut ini:

A. Komunikasi

1. Arti Komunikasi

Komunikasi merupakan unsur yang sangat penting dalam kehidupan manusia. Secara umum komunikasi adalah setiap bentuk tingkah laku seseorang baik verbal maupun nonverbal yang ditanggapi oleh orang lain. Secara sempit komunikasi diartikan sebagai pesan yang dikirimkan seseorang kepada satu atau lebih penerima dengan maksud sadar untuk mempengaruhi tingkah laku si penerima. Dalam istilah lain, komunikasi adalah suatu proses penyampaian pesan (ide, gagasan) dari satu pihak kepada pihak lain agar terjadi saling mempengaruhi di antaranya. Dalam hal ini, para pemimpin dalam proses kepemimpinannya harus mampu menguasai kemampuan berkomunikasi. Kemampuan berkomunikasi merupakan kemampuan menyampaikan ide, pendapat serta keinginan dengan baik kepada orang lain, serta dapat dengan mudah mengambil intisari pembicaraan. Komunikasi sangat dibutuhkan dalam setiap pekerjaan di setiap organisasi. Apabila seorang pemimpin berhasil dalam menjalin komunikasi, hal tersebut merupakan jaminan kesuksesan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi.

Salah satu penelitian yang dilakukan oleh Center for Creative Leadership di Greensboro, North Carolina sebagaimana yang dikemukakan oleh Safaria (2004) memberikan inspirasi baru bagi para pemimpin. Penelitian ini membandingkan 21 eksekutif yang gagal dengan 20 eksekutif yang berhasil menduduki puncak organisasi. Para eksekutif yang gagal ini sebenarnya merupakan orang-orang yang cerdas, ahli di bidangnya masing-masing, pekerja keras dan diharapkan maju dengan cepat. Akan tetapi,



BAB 10

LEADERSHIP DI ERA DIGITAL

A. Konsep Kepemimpinan

Salah satu pengertian *leadership* bahwa seseorang pelaksana hebat tidak serta menjadi pemimpin yang hebat, kepemimpinan adalah skill yang artinya bisa diajarkan atau bisa dipelajari tetapi banyak diantara kita yang mungkin mengangkat seorang pemimpin di dalam organisasi kita karena dulu pemimpin itu adalah orang-orang yang memang hebat sebagai seorang operator, sebagai seorang pelaksana.

Padahal seringkali kita juga menemui orang-orang yang mereka itu hebat sebagai seorang pelaksana kemudian diangkat menjadi seorang leader tetapi justru ketika menjadi seorang leader mereka tidak bisa menunjukkan kehebatan mereka, karena seorang pelaksana hebat tidak sertamerta menjadi pemimpin yang hebat, karena pelaksana hebat itu adalah skill yang berbeda dengan seorang pemimpin hebat.

Jadi ketika seorang pelaksana yang tadinya hebat. berprestasi, dan bisa mencapai kepada target bahkan penghargaan yang luar biasa di dunia kerjanya (dunia marketing, produksi, dan lain sebagainya) ketika pelaksana tersebut menjadi seorang pemimpin belum tentu bisa menunjukkan kehebatannya. Misalnya ketika dahulunya menjadi pegawai yang hebat, kemudian diangkat menjadi pemimpin belum tentu menjadi pemimpin yang hebat. Begitupun sebaliknya ketika seorang pemimpin yang hebat,

belum tentu awalnya berasal dari pegawai yang hebat pula. Karena antara seorang pegawai dengan seorang pegawai itu memang dua kompetensi yang berbeda.

Tetapi di satu sisi kepemimpinan ini memiliki fungsi dan tugas yang luar biasa dan memiliki posisi yang strategis, Saya akan mengutip pernyataan dari Bapak Ronald Reagan yang merupakan salah satu dari mantan Presiden Amerika yang mengatakan bahwa *“The greatest leader is not necessarily the one who does the greatest things. He is the one that gets the people to do the greatest things”* yang artinya seorang pemimpin hebat tidak selalu adalah orang yang bisa atau orang yang selalu melakukan sesuatu yang hebat. Justru seorang pemimpin adalah dia yang bisa menjadikan orang-orang di sekitarnya melakukan sesuatu yang luar biasa.

Jadi inti kepemimpinan menurut Ronald Reagan yaitu kepemimpinan bukanlah karena dia melakukan sebuah tindakan yang hebat tetapi justru seorang pemimpin adalah seseorang yang bisa membuat orang-orang di sekitarnya itu melakukan sesuatu yang hebat. Intinya kehebatan seorang pemimpin tidak cukup membuat sebuah organisasi itu hebat, jika pemimpin tersebut tidak bisa membuat hebat orang-orang di sekitarnya. Kemudian saya ambil contoh lagi kutipan pendapat dari John C Maxwell yang mengatakan bahwa *“A Leader is one who knows the way, goes the way, and shows the way”* yang artinya seorang pemimpin adalah seseorang yang tahu ke mana dia akan melangkah, kemudian dia akan melangkah, dan dia juga menunjukkan langkahnya” intinya yaitu seorang pemimpin hebat bukanlah orang yang dia berjalan sendirian ke sebuah tujuan, tetapi dia adalah seorang yang bisa membuat *super team* yang bisa menunjukkan jalannya kepada orang-orang yang dipimpinnya.

Saya mengutip lagi pendapat dari Peter Drucker yang mengatakan bahwa *“Management is doing things right. leadership is doing the right things”* yang artinya seorang manajer atau manajemen adalah mereka yang melakukan sesuatu dengan benar, seorang pemimpin adalah orang yang melakukan dengan cara yang benar. Intinya jika di dalam manajemen akan membuat tata kelola untuk mencapai tujuan yang benar, sedangkan pemimpin hanya melakukan hal yang benar.



Daftar Pustaka

- Erlangga, D. (2018). *Kepemimpinan Dengan Spirit Technopreneurship*. Bandung: Fisip Unpas Press.
- Indartono, S. (2005). *Leadership*. Yogyakarta.
- Q. Badu, S., & Djafri, N. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Gorontalo: Ideas Publishing.
- Siagian, A. O., Susilo, A., Junita, A., Habibi, D., Haryati, D., Wijoyo, H., . . . Widiyanti. (2021). *Leadership Di Era Digital*. Kabupaten solok: Insan Cendikia Mandiri.
- Sutikno, D. (2018). *Pemimpin dan Kepemimpinan Tips Praktis untuk Menjadi Pemimpin yang Diidolakan*. Lombok: Holistica.
- Abbas Asisi, 1997 , **Dakwah dan Hati**, Citra Islami Press, Solo
- Abbas Mahmud Aqqad, 1993, **Keagungan Umar Bin Khattab**, Pustaka Mantiq, Solo
- Arthur A Thompson Jr., AJ Strickland III, 1996, **Strategic Management 10 XE “Empowerment”th Edition**, Irwin McGraw Hill
- BS Wibowo, 2002, **SHOOT**, Asy Syamil, Jakarta
- Cahyadi Takariawan, 2002, **Al Ikwanul Al Muslimun bersama Mursyid Aam kedua**, tiga Lantera Utama, Yogyakarta
- Cahyadi Takariawan, 2002, **Fikih Politik kaum Perempuan**, tiga Lantera Utama, Yogyakarta

- Cahyadi Takariawan, 2002, **Di Jalan Dakwah Aku Menikah**, tiga Lantera Utama, Yogyakarta
- Dave Ulrich, 1997, **Human resource Champions**, Harvard Bussiness Schooll Press, Massachusetts
- Husein muhammad Haikal, 1994, **Khalifah Rasulullah Abu bakar Ash Shiddiq**, Pustaka Mantiq, Solo
- Jamal Madhi, 2002, **Menjadi Pemimpin yang efektif danberpengaruh**, As Syamil, Jakarta
- James W. Walker, 1992, **Human Resource Strategy**, McGraw-Hill Inc, Singapore
- Jeffrey Pfeffer, 1994, **Competitive Advantage through People**, Harvard Bussiness Schooll Press, Massachusetts
- Kholillah Marhijanto, **Menciptakan Keluarga Sakinah**, CV Bintang Pelajar, Gresik Jawa timur.
- Luthan, 1995, **Organizational Behavior 7 XE “Senioritas” th eddition**, McGraw-Hill Inc, Singapore
- Michael H Hart, 1987, **Seratus tokoh yang paling berpengaruh dalam sejarah**, Pustaka Jaya, jakarta
- Monica Nicou, Christine Ribbing, Eva Ading, 1994, **Sell Your Knowlwdge**,PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Stephen Robin, 1996, **Perilaku Organisasi**, PT Prenhallindo, Jakarta
- Warren Bennis, 1988, **On Becoming a Leader**, addison Wesley Publishing company Inc.



Glosarium

No	Kata Sulit	Arti
1	<i>Volatility</i>	variabel yang menunjukkan tingkat fluktuasi harga suatu aset.
2	<i>Complexity</i>	suatu benda yang memiliki nilai estetis pada dasarnya tidaklah sederhana
3	<i>Ambiguity</i>	saat arti dari kata, frasa, atau kalimat tidak pasti, maknanya bisa lebih dari satu
4	<i>Visionary</i>	sebuah cara pandang yang dimiliki seseorang
5	Vertikal	tegak lurus dari atas ke bawah atau kebalikannya
6	Horizontal	bidang yang sejajar dengan horizon atau garis datar
7	Senioritas	lamanya waktu seseorang mengabdikan dalam suatu pekerjaan atau bekerja untuk suatu perusahaan
8	<i>Pathfinding</i>	merencanakan, dengan aplikasi komputer, dari rute terpendek antara dua titik
9	<i>Aligning</i>	bersekutu

No	Kata Sulit	Arti
10	<i>Empowerment</i>	sebagai suatu proses sosial multi dimensional yang membantu penduduk untuk mengawasi kehidupannya sendiri
11	Instruktif	memberikan perintah atau arahan untuk melakukan suatu tugas
12	Konsultatif	fungsi yang bersifat komunikasi dua arah, dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik (feed back) untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan
13	Partisipasi	peran serta (bahasa Inggris: participation) adalah pengambilan bagian atau ikut serta
14	Delegasi	uatu kegiatan untuk memberikan suatu wewenang dan tanggung jawab pada orang lain untuk melakukan suatu kegiatan
15	Kompeten	kemampuan seseorang untuk melakukan sesuatu dengan baik
16	Interpersonal	pertukaran informasi, ide, dan perasaan antara individu tanpa aturan formal
17	Informasional	merinci pada atribut atau keuntungan dari pemakaian sebuah produk barang atau jasa
18	Desesional	peran pengambilan keputusan
19	Eksekutif	salah satu cabang pemerintahan yang memiliki kekuasaan dan bertanggung jawab untuk menerapkan hukum

No	Kata Sulit	Arti
20	Otocrat	sistem pemerintahan di mana kekuasaan absolut atas suatu negara terkonsentrasi di tangan satu orang
21	Kompromis	upaya untuk memperoleh kesepakatan di antara dua pihak yang saling berbeda pendapat atau pihak yang berselisih paham
22	Otokratik	gaya yang mengadopsi pada bakat/karakter seseorang yang dibawa didalam kepemimpinannya
23	Kharismatik	orang yang dapat mendengarkan dengan baik apa yang disampaikan lawan bicaranya
24	Paternalistis	tindakan yang membatasi kebebasan seseorang atau kelompok demi kebaikan mereka sendiri
25	Militeristis	tipe pemimpin yang suka memerintah dan segala perintahnya harus dipatuhi
26	Populistik	leader yang masih berpegang teguh pada tradisional dan tidak mempercayai dukungan dari pihak asing
27	Subkultur	sekelompok orang yang memiliki perilaku dan kepercayaan yang berbeda dengan kebudayaan induk mereka
28	Transformasi	perubahan rupa bentuk, sifat, fungsi, lain-lain
29	Korporasi	jenis perusahaan berbadan hukum yang memiliki sifat privat dan memiliki karakteristik tertentu
30	Antusiasme	berminat atau bergairah untuk memenuhi keinginan

No	Kata Sulit	Arti
31	Resolusi	merupakan putusan atau kebulatan pendapat berupa permintaan yang ditetapkan dalam rapat (musyawarah, sidang)



Indeks

A

Aligning 6, 8, 12, 13, 16, 114, 121, 195
Ambiguity 12, 13, 23, 29, 60, 68, 69,
140, 146, 147, 171, 173,
174, 195
Antusiasme 197

C

Complexity 6, 12, 13, 15, 23, 68, 74,
146, 147, 157, 172, 173,
174, 195

D

delegasi 25, 196
desesional 196

E

eksekutif 68, 71, 141, 196
Empowerment 58, 69, 82, 165, 173,
196

H

Horizontal 12, 13, 50, 59, 79, 195
Hubungan 205

I

informasional 196
instruktif 196
interpersonal 196

K

Kata Sulit 12, 195
kharismatik 197
kompeten 58, 196
kompromis 122, 197
konsultatif 60, 100, 196
korporasi 197

M

militeristis 197

O

otocrat 59, 122, 171, 172, 197
otokratik 197

P

partisipasi 68, 196
paternalistis 197
Pathfinding 12, 48, 99, 195
populistis 197
Praktik 205

R

Resolusi 198

S

Senioritas 9, 13, 89, 195
subkultur 197

T

Teori 205
Transformasi 197

V

Vertikal 12, 13, 46, 55, 59, 60, 146,
172, 195
Visionary 4, 12, 13, 43, 69, 146, 147,
169, 173, 174, 195
Volatility 1, 6, 12, 23, 146, 147, 157,
172, 173, 174, 195



Biografi Penulis



Prof. Dr. Dra. Fullchis Nurtjahjani, MM. Lahir di Pasuruan, Jawa Timur pada 28 Maret. Penulis menyelesaikan S1 pada Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya di Malang pada tahun 1989, S2 di Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya di Malang lulus tahun 2002, melanjutkan S3 Program Doktor Ilmu manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya tahun 2017 dan lulus tahun 2020, kemudian tahun 2025

menjadi Guru Besar di bidang Ilmu Kepemimpinan Penulis merupakan pengajar mata kuliah Public Relations, CRM, MSDM, Pasar Modal dan Hukum Bismis pada Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Malang, sejak tahun 1993 sampai sekarang. Penulis telah menerbitkan beberapa buku terkait dengan bidang keilmuan yang diampu yaitu dengan judul buku Public Relations Teori dan Praktik, Pasar Modal, Menjalinkan Hubungan Dengan Relasi Bisnis, Public Relation, Citra dan Praktek, CRM dan Praktek, Hukum Bisnis “Badan Usaha dan Tanggung Jawab Notaris” dan MSDM dan Praktek.



Dr. Ane Fany Novitasari, S.H., M.Kn. Lahir di Pasuruan Pada Tanggal 8 November, riwayat pendidikan Universitas Brawijaya Malang Fakultas Hukum Jurusan Ilmu Hukum Lulus tahun 2014 berikutnya melanjutkan studi pada Program Pascasarjana Magister Kenotariatan Universitas Brawijaya Lulus tahun 2016. Pada tahun 2021 melanjutkan studi S3 pada Program Doktor Ilmu Hukum Universitas Brawijaya Lulus

tahun 2024. Penulis merupakan Dosen Pengajar Mata Kuliah Pendidikan Kewarganegaraan dan Pancasila di Program Studi D-4 Bahasa Inggris Untuk Industri Pariwisata Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Malang mulai tahun 2017 sampai sekarang. Penulis telah menulis buku berjudul "Hukum Bisnis Badan Usaha", "Hubungan Industrial Antara Pekerja Dan Pengusaha Secara Bipartit", "Manajemen Konflik Implementasi Dan Penyelesaiannya", "Penerapan Tindak Pidana ITE", "Evolusi Hukum Dan Regulasi Teknologi Informasi", "Hukum Telekomunikasi, Penyiaran, Dan Teknologi Informasi Regulasi", serta "Perikatan Antara Kreditur Dan Debitur Dalam Perbankan", "Perlindungan Keamanan Dalam Industri Telekomunikasi".



Ayu Fury Puspita, SE., MSA., Ak., CA., CPA. adalah dosen tetap di Departemen Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya, sekaligus konsultan perpajakan bagi pemerintah daerah dan sektor swasta. Lahir di Malang, 14 Desember, penulis meraih gelar Sarjana dan Magister Akuntansi dengan predikat cumlaude serta menyelesaikan Pendidikan Profesi Akuntansi dengan IPK sempurna 4,00.

Berbekal sertifikasi Chartered Accountant (CA) dan Certified Public Accountant (CPA), penulis mengembangkan keahlian di bidang perpajakan, akuntansi, pengelolaan pendapatan daerah, serta manajemen keuangan. Selama lebih dari satu dekade berkarier, penulis telah menghasilkan puluhan penelitian yang dipublikasikan di jurnal nasional dan internasional, menulis buku ajar dan monograf di bidang perpajakan, serta aktif menjadi pembicara dalam seminar dan pelatihan profesional. Minat riset penulis meliputi perpajakan, akuntansi, digitalisasi administrasi pajak, dan pemanfaatan teknologi dalam tata kelola keuangan publik. Melalui karya ilmiah, pengajaran, dan pengabdian, penulis berkomitmen untuk mendorong transparansi, inklusivitas, dan inovasi dalam sistem perpajakan di Indonesia.



Kadek Suarjuna Batubulan, S.Kom., M.T., lahir di Klungkung, pada tanggal 20 Maret. Penulis menyelesaikan S1 pada Fakultas Teknik Informatika di Institut Teknologi Nasional Malang di Malang, S2 di Fakultas Teknik Elektro di Universitas Brawijaya dan sekarang sedang menjalani kuliah S3 di Okayama University, Japan. Penulis merupakan pengajar mata kuliah Komputasi Multimedia, Jaringan Komputer, Keamanan Jaringan, Pemrograman Jaringan, Pengolahan Citra Digital pada jurusan Teknologi Informasi Politeknik Negeri Malang, sejak tahun 2016. Mulai tahun 2024 sampai sekarang melanjutkan Studi S3 di Okayama University Japan. Penulis selama melanjutkan study S3 telah menerbitkan beberapa artikel di jurnal terindex Scopus.



Dalam perjalanan menuju kesuksesan, kepemimpinan memainkan peran kunci. Buku ini hadir sebagai panduan bagi para pemimpin yang ingin meningkatkan kemampuan dan menginspirasi tim mereka. Dengan pengetahuan dan pengalaman yang dibagikan, diharapkan pembaca dapat mengembangkan keterampilan kepemimpinan yang efektif dan membawa perubahan positif dalam organisasi mereka."

Buku ini hadir sebagai rujukan bagi para akademisi, peneliti, dan praktisi kepemimpinan yang ingin memahami konsep dan teori kepemimpinan secara mendalam. Dengan mengkaji berbagai perspektif dan pendekatan, yang dapat memberikan pemahaman komprehensif tentang dinamika kepemimpinan dalam berbagai konteks dan dapat menjadi sumber pengetahuan yang bermanfaat dan memajukan studi kepemimpinan di Indonesia.

Kepemimpinan digital dapat membantu organisasi mencapai kesuksesan di era digital dengan meningkatkan efisiensi, kreativitas, dan inovasi, serta membangun budaya organisasi yang mendukung perubahan dan perkembangan teknologi.

Dengan demikian, buku kepemimpinan ini dapat menjadi sumber pengetahuan yang berharga bagi individu yang ingin meningkatkan kemampuan kepemimpinan mereka dan mencapai kesuksesan dalam karir mereka. Dan dapat membentuk generasi muda yang berani, bijak, dan memiliki imajinasi serta mimpi besar untuk mengubah dan mempertahankan hal-hal yang baik di masa depan.



✉ literasinusantaraofficial@gmail.com
🌐 www.penerbitlitnus.co.id
📱 Literasi Nusantara
📞 [literasinusantara_](https://www.literasinusantara.com)
☎ 085755971589

Manajemen

+17

