

- H. Purno Murtopo, S.E., M.Si., Dipl. in Strategic Management., CRMA., CLMA., CCMP., CCP., CHRME., CHCM., CHCGM., CMT.
- Prof. Dr. Henry Eryanto, M.M.

Being a ——— LEADER alaSTIFIn LIDERLIK



بنب

litrus.

Being a ———
LEADER
alaSTIFIn
LIDERLIK

Sanksi Pelanggaran Pasal 113
Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014
Tentang Hak Cipta

1. Setiap Orang yang dengan tanpa hak melakukan pelanggaran hak ekonomi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf i untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp100.000.000 (seratus juta rupiah).
2. Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf c, huruf d, huruf f, dan/atau huruf h untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 3 (tiga) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).
3. Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf a, huruf b, huruf e, dan/atau huruf g untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah).
4. Setiap Orang yang memenuhi unsur sebagaimana dimaksud pada ayat (3) yang dilakukan dalam bentuk pembajakan, dipidana dengan pidana penjara paling lama 10 (sepuluh) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp4.000.000.000,00 (empat miliar rupiah).

Being a ——— LEADER alaSTIFIn LIDERLIK

- H. Purno Murtopo, S.E., M.Si., Dipl. in Strategic Management., CRMA., CLMA., CCMP., CCP., CHRME., CHCM., CHCGM., CMT.
- Prof. Dr. Henry Eryanto, M.M.

Being a Leader ala STIFIn Liderlik

Penulis:

- **H. Purno Murtopo, S.E., M.Si., Dipl. in Strategic Management., CRMA., CLMA., CCMP., CCP., CHRME., CHCM., CHCGM., CMT.**
- **Prof. Dr. Henry Eryanto, M.M.**

ISBN : 978-623-127-430-4

Copyright ©Mei 2025

Ukuran: 15.5 cm x 23 cm; hlm.: xiii + 130

Co-writer : Dwi Nur Fatimah
Editor : Bela Ardiyanti
Desainer sampul : Nihlatul Azizah
Penata isi : Syafri Imanda

Cetakan I: Juni 2025

Diterbitkan, dicetak, dan didistribusikan oleh

CV Literasi Nusantara Abadi

Perumahan Puncak Joyo Agung Residence Blok B11 Merjosari

Kecamatan Lowokwaru Kota Malang

Telp : +6285887254603, +6285841411519

Email: penerbitlitnus@gmail.com

Web: www.penerbitlitnus.co.id

Anggota IKAPI No. 209/JTI/2018

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

*Saya mendedikasikan buku ini untuk seluruh generasi pewaris
potensi genetik sesuai konsep fitrahnya dan para pegiat STIFIn
serta saya hadiahkan untuk MOM Ruby dan kedua putri
salihah TAM dan YAM serta Bani Murtopo.*



PRAKATA

Kepemimpinan merupakan elemen kunci dalam membangun organisasi dan kehidupan yang sukses mulia bahagia (SukMulBah). Setiap individu memiliki gaya kepemimpinan unik yang dapat dioptimalkan berdasarkan kecerdasan genetiknya. Konsep *Being a Leader ala STIFIn Liderlik* hadir sebagai pendekatan kepemimpinan berbasis mesin kecerdasan manusia, yang membantu individu memahami dan mengembangkan potensi kepemimpinannya secara alami. Buku ini menguraikan prinsip, teori, serta aplikasi STIFIn Liderlik dalam berbagai aspek kehidupan dan organisasi.

Buku ini diawali dengan pengenalan konsep STIFIn Liderlik, sejarah perkembangannya, serta bagaimana pemetaan mesin kecerdasan dapat membantu individu memahami karakter kepemimpinannya. Selanjutnya, pembahasan berlanjut ke fundamental STIFIn Liderlik, termasuk prinsip dasar, teori kepemimpinan, serta karakteristik pemimpin berdasarkan sembilan *personality genetic*. Selain itu, buku ini juga mengulas implementasi konsep tersebut dalam konteks organisasi, khususnya dalam manajemen tim, pengambilan keputusan strategis, serta pembentukan budaya kerja yang produktif dan harmonis.

Penulis secara pribadi telah mengaplikasikan pendekatan STIFIn sejak tahun 2016, baik dalam kehidupan pribadi maupun dalam berbagai peran kepemimpinan yang dijalani. Pengalaman tersebut menjadi dasar reflektif sekaligus sumber autentik dalam penyusunan buku ini. STIFIn Liderlik tidak hanya relevan untuk dunia organisasi, tetapi juga sangat berguna

dalam pengembangan diri individu guna menghadapi tantangan hidup dengan lebih sadar, terarah, dan efektif.

Oleh karena itu, buku ini juga menyajikan berbagai studi kasus dan kisah inspiratif yang menunjukkan keberhasilan penerapan STIFIn dalam kehidupan nyata. Tantangan implementasi dan strategi mengatasinya, termasuk peran teknologi sebagai alat bantu pengembangan kepemimpinan turut dibahas secara mendalam.

Semoga buku ini dapat menjadi panduan bagi individu yang ingin mengasah kepemimpinan sesuai dengan potensi genetiknya. Penulis berharap pembaca dapat memahami dan menerapkan STIFIn Liderlik dalam berbagai aspek kehidupan, baik dalam organisasi, bisnis, maupun pengembangan diri sehingga mampu menjadi pemimpin yang lebih efektif dan autentik.



DAFTAR ISI

Prakata	vii
Daftar Isi	ix

BAB I

Pengenalan STIFIn Liderlik	1
Pengertian STIFIn Liderlik.....	1
Sejarah dan Perkembangan STIFIn Liderlik.....	3
Tujuan dan Manfaat STIFIn Liderlik	5
Pemetaan Mesin Kecerdasan Manusia	13

BAB II

Fundamental STIFIn Liderlik.....	21
Prinsip Dasar STIFIn Liderlik.....	21
Teori dalam STIFIn Liderlik.....	24
Jenis-Jenis Kepemimpinan	27
Karakteristik dan Sifat Kepemimpinan dari Sembilan <i>Personality Genetic</i>	37
Sepuluh Cara Menghadapi Lima Mesin Kecerdasan	42

BAB III

Implementasi STIFIn Liderlik dalam Organisasi.....	47
STIFIn Liderlik dalam Manajemen Organisasi	47
STIFIn Liderlik dalam Pengembangan Tim dan Kepemimpinan	51
Contoh Kasus Sukses Mulia Bahagia Penerapan STIFIn Liderlik dalam Organisasi	54

BAB IV

Implementasi STIFIn Liderlik dalam Kehidupan.....	65
STIFIn Liderlik dalam Pengembangan Diri dan Kepribadian	65
Peran STIFIn Liderlik dalam Menghadapi Tantangan dan Kesulitan.....	68
Contoh Kasus Sukses Mulia Bahagia Penerapan STIFIn Liderlik dalam Kehidupan.....	72

BAB V

Tantangan dan Solusi Sukses Mulia Bahagia Implementasi STIFIn Liderlik.....	77
Tantangan dalam Penerapan STIFIn Liderlik.....	77
Strategi dan Solusi Sukses Mulia Bahagia Menghadapi Tantangan Penerapan STIFIn Liderlik.....	80
Peran Teknologi dan Digitalisasi dalam Pengembangan STIFIn Liderlik.....	84

BAB VI

Kepemimpinan Strategis.....	89
Pengertian dan Prinsip Kepemimpinan Strategis	89
Integrasi STIFIn Liderlik dalam Strategi Organisasi	100

Peran STIFIn Liderlik dalam Pengambilan Keputusan 103

Implementasi Kepemimpinan Strategis dengan
STIFIn Liderlik..... 105

BAB VII

Kesimpulan dan Rekomendasi 109

 Kesimpulan dari Pembahasan STIFIn Liderlik 109

 Rekomendasi untuk Mempelajari dan Mengimplementasikan
 STIFIn Liderlik..... 113

Daftar Pustaka..... 119

Profil Penulis 125

BAB I

Pengenalan STIFIn Liderlik

Pengertian STIFIn Liderlik

Liderlik merupakan kata dalam bahasa Turki yang berarti kepemimpinan atau *leadership* dalam bahasa Inggris. Konsep STIFIn Liderlik merujuk pada bentuk kepemimpinan yang didasarkan pada pemahaman terhadap tipe kecerdasan genetik individu, sebagaimana diidentifikasi melalui metode STIFIn. Metode ini adalah akronim dari *sensing, thinking, intuiting, feeling*, dan *instinct*, lima jenis mesin kecerdasan utama yang merepresentasikan dominasi fungsi otak dalam diri seseorang. STIFIn digunakan untuk memetakan kepribadian individu melalui analisis pola sidik jari, yang diyakini mencerminkan struktur genetik kecerdasan (Hasanah, 2021).

Setiap manusia memiliki pola sidik jari yang unik dan tidak dimiliki oleh orang lain. Keunikan biologis ini dimanfaatkan dalam pendekatan STIFIn untuk mengungkap potensi dasar individu yang bersumber dari kecenderungan genetik. Melalui analisis tersebut, metode STIFIn dapat mengidentifikasi bagian otak yang paling dominan dan aktif dalam diri seseorang, yang



menjadi dasar dari cara berpikir, bertindak, serta berinteraksi dengan lingkungan.

Melalui analisis kepribadian berdasarkan pola sidik jari, STIFIn dapat mengidentifikasi bagian otak yang paling dominan atau aktif berfungsi dalam diri seseorang. Informasi tersebut sangat penting dalam memahami kecenderungan sifat, bakat, serta karakter dasar individu secara lebih mendalam. Tes STIFIn akan mengungkap salah satu dari sembilan tipe kepribadian genetik yang unik bagi setiap individu. Masing-masing tipe merupakan hasil kombinasi antara “mesin kecerdasan” dan sumber motivasi internal. Kombinasi ini mencerminkan bagaimana seseorang menggunakan belahan serta lapisan otaknya dalam proses berpikir dan pengambilan keputusan (Yandri, dkk., 2021).

Secara konseptual, STIFIn merupakan konstruksi mental universal yang dirancang untuk membantu manusia memahami karakter serta jenis kecerdasan. Konsep ini memiliki kekuatan logis yang dapat diterima secara akal, memiliki keobjektifan yang bisa diuji secara rasional, dan dikomunikasikan dengan cara yang sistematis.

Dalam keragaman karakter tersebut, STIFIn hadir sebagai pendekatan yang merepresentasikan potensi dasar bawaan manusia. Namun demikian, sifat dan karakter tersebut tidak bersifat tetap, yang dapat dikembangkan melalui latihan, pembiasaan, dan ketekunan yang berkelanjutan.

Selain faktor genetik, lingkungan juga memainkan peran penting dalam pembentukan perilaku. Respons seseorang terhadap lingkungan yang berulang-ulang akan membentuk kebiasaan dan dari kebiasaan inilah berkembang karakter. Pandangan ini sesuai dengan prinsip hukum Preto-Fenotip yang menyatakan bahwa kepribadian seseorang merupakan hasil interaksi antara faktor genetik dan lingkungan, dengan proporsi sekitar 20% berasal dari genetik yang diwakili oleh STIFIn serta 80% dipengaruhi oleh kondisi lingkungan sekitar (Hadian, dkk., 2022).

Di sinilah konsep STIFIn Liderlik memiliki relevansi tinggi. STIFIn Liderlik memanfaatkan pemahaman tentang “mesin kecerdasan” untuk membentuk gaya kepemimpinan yang autentik, efektif, dan sesuai dengan keunikan individu. Setiap orang memiliki tipe kecerdasan yang berbeda, yang akan menentukan cara terbaik mereka dalam berpikir, bertindak, dan memimpin.

BAB II

Fundamental STIFIn Liderlik

Prinsip Dasar STIFIn Liderlik

STIFIn Liderlik bertumpu pada lima prinsip dasar yang menjadi fondasi dalam mengembangkan kepemimpinan berbasis kecerdasan dominan. Prinsip-prinsip tersebut di antaranya sebagai berikut.

1. Otentisitas kepemimpinan (*authentic leadership*)
Prinsip ini menekankan pentingnya menjadi pemimpin yang autentik, yaitu memimepin berdasarkan kekuatan alami yang dimiliki bukan meniru gaya kepemimpinan orang lain. Dalam kerangka STIFIn, keautentikan lahir dari pemahaman yang mendalam terhadap mesin kecerdasan dominan dalam diri seseorang (Anouw, 2023).

Sebagai tiga contoh tipe kepemimpinan STIFIn, seorang pemimpin bertipe *thinking* tidak perlu memaksakan diri untuk bersikap emosional seperti tipe *feeling* karena hal itu bertentangan dengan sistem kerja otaknya. Keaslian dalam bertindak menjadikan pemimpin lebih mudah membangun



kepercayaan tim, menjaga integritas, serta menciptakan hubungan kerja yang jujur dan transparan.

Seorang pemimpin bertipe *feeling* dengan pendekatan yang digunakan lebih bersifat emosional dan relasional dibanding logis dan sistematis, sedangkan pemimpin yang spontanitas menjadikan individu bertipe *instinct* sangat responsif terhadap perubahan dan keadaan mendadak. Setiap respons muncul secara alami dan cepat, berdasarkan dorongan batin yang kuat. Hal ini membuat tipe *instinct* unggul dalam situasi yang membutuhkan ketangkasan dan kecepatan tindakan, tetapi sekaligus kurang mengandalkan pemikiran logis yang terstruktur.

2. Efektivitas personal (*personal effectiveness*)

Kepemimpinan yang efektif dimulai dari kemampuan memimpin diri sendiri. Prinsip ini menggarisbawahi pentingnya pengelolaan energi, perhatian, dan gaya kerja pribadi yang selaras dengan tipe STIFIn. Dengan mengenali kecerdasan dominannya, seorang pemimpin dapat bekerja secara berkelanjutan tanpa kelelahan mental atau kehilangan motivasi (Adon, 2021).

Setiap tipe memiliki preferensi kerja yang berbeda. Tipe *sensing* misalnya, bekerja lebih optimal dalam sistem yang terstruktur dan teratur, sedangkan tipe *intuiting* berkembang lebih baik di lingkungan yang dinamis dan kreatif. Menyesuaikan cara kerja dengan tipe kecerdasan memastikan pemimpin dapat menjaga stamina dan produktivitas secara konsisten.

3. Optimalisasi kolaborasi (*collaborative optimization*)

Kepemimpinan dalam kerangka STIFIn bukanlah dominasi satu individu atas yang lain, melainkan seni mengorkestrasi potensi dan perbedaan dalam sebuah tim agar dapat bekerja secara sinergis. Prinsip kolaborasi ini menekankan pentingnya kemampuan seorang pemimpin dalam membangun interaksi yang sehat, menghargai perbedaan, dan mengelola dinamika tim secara bijak.

STIFIn menyediakan kerangka kerja yang konkret dalam memahami karakter dan kekuatan tiap anggota tim berdasarkan tipe kecerdasan. Sebagai contoh, pemimpin bertipe *feeling* biasanya memiliki kecenderungan untuk menciptakan atmosfer kerja yang suportif,

BAB III

Implementasi STIFIn Liderlik dalam Organisasi

STIFIn Liderlik dalam Manajemen Organisasi

Manajemen organisasi merupakan suatu aspek fundamental dan krusial dalam proses menjalankan serta mengembangkan sebuah entitas, baik yang bersifat bisnis maupun nonprofit. Dalam konteks dinamika institusional modern, manajemen organisasi tidak hanya berfungsi sebagai sarana administratif semata, tetapi juga sebagai instrumen strategis yang memungkinkan organisasi untuk beradaptasi, bertumbuh, dan bersaing secara berkelanjutan (Setyanto, dkk., 2024).

Konsep ini secara konseptual mencakup keseluruhan proses yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian terhadap seluruh sumber daya organisasi. Sumber daya tersebut mencakup manusia, finansial, material, dan informasi yang dikelola untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara terstruktur dan terukur (Judijanto, 2024).



STIFIn Liderlik dalam manajemen organisasi menawarkan pendekatan unik dan personal dalam mengelola sumber daya manusia serta struktur organisasi secara menyeluruh. Berbeda dengan model kepemimpinan konvensional yang cenderung bersifat umum dan normatif, STIFIn mengedepankan konsep kepemimpinan berbasis kecerdasan dominan yang dimiliki oleh individu. Pendekatan ini tidak hanya memahami kepribadian setiap anggota organisasi secara lebih mendalam, tetapi juga mengarahkan strategi manajerial berdasarkan potensi alami yang melekat pada setiap individu.

Menurut Setyanto dkk. (2024), STIFIn Liderlik memainkan peran penting dalam beberapa aspek kunci dalam konteks manajemen organisasi berikut ini.

1. Perencanaan strategis

Perencanaan strategis merupakan fondasi utama dalam pembangunan organisasi yang berkelanjutan. Dalam perspektif STIFIn, proses perencanaan tidak dilakukan secara *top-down* semata, melainkan berdasarkan sinergi antara potensi internal dan kebutuhan eksternal. Pemimpin yang memahami keragaman mesin kecerdasan dalam organisasinya mampu menyusun visi, misi, dan tujuan strategis yang lebih inklusif, realistis, dan berdampak.

Sebagai contoh, dengan mengenali bahwa mayoritas anggota timnya bertipe *thinking* dan *sensing*, pemimpin dapat mengarahkan organisasi pada pengembangan sistem yang kuat dan *data-driven*. Sebaliknya, jika timnya didominasi oleh tipe *intuiting* dan *feeling*, arah strategis dapat difokuskan pada inovasi, kreativitas, dan penguatan nilai-nilai kemanusiaan.

Penerapan STIFIn dalam perencanaan strategis juga memperkuat *alignment* antara tujuan organisasi dengan aspirasi individu. Strategi yang dibangun tidak hanya memperhatikan kompetisi pasar atau tren global, tetapi juga bersumber dari kekuatan internal yang dimiliki oleh individu dalam organisasi. Pendekatan ini sejalan dengan prinsip *strategic human resource management*, yang menekankan pentingnya integrasi antara strategi bisnis dan strategi pengelolaan SDM dalam mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

2. Kemampuan dalam pengambilan keputusan

Kemampuan dalam mengambil keputusan merupakan indikator utama dari kualitas kepemimpinan. STIFIn Liderlik mendorong pemanfaatan

BAB IV

Implementasi STIFin Liderlik dalam Kehidupan

STIFin Liderlik dalam Pengembangan Diri dan Kepribadian

Setiap individu pada dasarnya memiliki dorongan alami untuk tumbuh, berkembang, meraih kesuksesan, dan mencapai kemajuan dalam kehidupannya. Keinginan ini merupakan refleksi dari fitrah manusia sebagai makhluk dinamis yang memiliki potensi besar untuk mencapai tujuan hidup yang lebih tinggi. Dorongan tersebut tidak hanya terkait dengan pemenuhan kebutuhan fisik, seperti pangan, sandang, dan papan, tetapi juga mencakup dimensi psikologis serta spiritual. Kebutuhan seperti rasa aman, penghargaan, aktualisasi diri, dan keterhubungan sosial merupakan bagian penting dari proses perkembangan manusia secara utuh.

Sebagai makhluk multidimensional, manusia tidak hanya terdiri atas unsur fisik, tetapi juga dilengkapi dengan pikiran, perasaan, hati nurani, serta emosi. Identitas manusia terbentuk melalui interaksinya dengan realitas sosial dan lingkungan di sekitarnya. Oleh karena



itu, kebutuhan akan komunikasi dan relasi sosial merupakan aspek yang tak terpisahkan dari eksistensi manusia (Atiqoh dan Maunah, 2024).

Setiap individu memiliki kapasitas dasar untuk berkembang secara kreatif dan produktif, serta kemampuan untuk berpikir, mengambil keputusan, dan memecahkan masalah. Namun, kapasitas ini tidak selalu terealisasi secara optimal karena terdapat perbedaan dalam tingkat kecerdasan, kepribadian, dan pengalaman hidup antar-individu. Dalam suatu organisasi, berbagai sumber daya seperti prosedur, sistem kerja, dan struktur manajemen tidak akan berfungsi maksimal tanpa keberadaan manusia yang berpikir dan bertindak secara efektif. Dengan kata lain, keberhasilan suatu sistem sangat bergantung pada kapasitas intelektual dan emosional individu yang menjalankannya.

Pengembangan diri merupakan sebuah proses berkelanjutan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas personal seseorang, baik dalam konteks pribadi maupun profesional. Dalam hal ini, kepribadian memegang peranan penting sebagai fondasi yang memengaruhi bagaimana seseorang menyesuaikan diri dengan lingkungan dan menghadapi tantangan kehidupan. Menurut Gordon W. Allport dalam Mediawan, kepribadian adalah organisasi dinamis dalam individu yang terdiri dari sistem psikofisis, yang menentukan karakteristik perilaku dan respons terhadap lingkungan. Oleh karena itu, kepribadian bukanlah suatu entitas yang statis, melainkan senantiasa berkembang dan berubah seiring dengan perjalanan waktu dan pengalaman hidup yang dijalani (Khoirunnisa, 2025).

Sejalan dengan pandangan tersebut, I Nyoman Surna menyatakan bahwa pengembangan diri bukanlah cabang dari ilmu pengetahuan tertentu, melainkan sebuah pendekatan humanistik yang bertujuan untuk membantu individu menyadari keberadaannya secara utuh dan mengoptimalkan potensinya. Proses ini diharapkan mampu mengantar seseorang menuju kemandirian, yang tecermin dalam bentuk aktualisasi diri secara nyata (Khoirunnisa, 2025).

Dalam konteks inilah pendekatan STIFIn hadir sebagai alat bantu strategis untuk mengenali dan mengarahkan potensi diri. STIFIn merupakan akronim dari lima tipe kecerdasan dominan yang dimiliki individu, yaitu *sensing*, *thinking*, *intuiting*, *feeling*, dan *instinct*. Melalui STIFIn, seseorang dapat memahami kecenderungan berpikir, cara merespons situasi, serta

BAB VI

Kepemimpinan Strategis

Pengertian dan Prinsip Kepemimpinan Strategis

Kepemimpinan merupakan kemampuan yang ada dalam diri seseorang untuk memengaruhi orang lain agar secara sadar bekerja sama dalam melaksanakan tugas demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan juga mencerminkan suatu proses dalam mengelola, mengarahkan, dan mengatur kinerja untuk mencapai hasil sesuai dengan kehendak atau visi pemimpin. Selain itu, kepemimpinan melibatkan serangkaian tindakan dalam menyusun strategi, menyesuaikan situasi, serta mengambil keputusan yang tepat pada waktu dan kondisi tertentu (Rachmawati, dkk., 2023).

Pandangan serupa disampaikan oleh Noufal yang dikutip oleh Ridwan (2025), menyebutkan bahwa kepemimpinan adalah proses memengaruhi orang lain atau bawahan agar bersedia bekerja sama secara aktif untuk mencapai tujuan bersama. Definisi ini menekankan bahwa kepemimpinan bukan hanya sekadar memberi perintah, tetapi juga menciptakan keterlibatan,



membangun komitmen, serta mendorong partisipasi dalam pencapaian sasaran yang telah disepakati.

Menurut buku *STIFIn Personality: Mengenali Cetak Biru Hidup Anda* (Poniman, 2010), kepemimpinan adalah kemampuan memengaruhi pilihan masyarakat untuk mengikuti programnya demi mencapai kepentingan diri, baik yang beririsan maupun tidak dengan kepentingan masyarakat. Anderson (1988) menegaskan bahwa “*Leadership means using power to influence the thoughts and actions of others in such a way that achieve high performance*”. Dalam kaitannya dengan peran transformasional, Linda Weis (1998) menyebutkan bahwa kepemimpinan memerlukan “*transformative capacity*”, yakni kapasitas untuk melakukan transformasi struktural sebagai respons adaptif terhadap dinamika domestik dan global.

Kepemimpinan sejati selalu berakar dari kemampuan seseorang dalam memimpin dirinya sendiri. Setiap manusia pada dasarnya diciptakan oleh Allah Swt. untuk menjadi pemimpin di muka bumi, minimal sebagai pemimpin bagi dirinya sendiri. Kemampuan ini meliputi kesadaran untuk mengontrol pikiran, emosi, dan tindakan secara berkelanjutan demi mencapai keberhasilan hakiki yaitu sukses, mulia, dan bahagia. Tanpa kemampuan mengelola diri secara efektif, kemampuan memimpin orang lain menjadi mustahil diwujudkan.

Menurut Poniman dkk. dalam buku *Kubik Leadership*, memimpin diri mencakup beberapa hal berikut.

1. Pimpin keyakinan

Meyakini bahwa diri adalah manusia sempurna yang berakal dan berbudi. Keyakinan ini ditunjukkan dengan memperbanyak ilmu, bersyukur atas segala peristiwa, dan bersabar menjalaninya.

2. Pimpin aksi

Keyakinan harus dibuktikan dalam bentuk aksi nyata melalui kerja keras dan kerja cerdas. Dalam konteks STIFIn, kerja cerdas dilakukan secara terarah sesuai dengan potensi yang ditopang oleh lima mesin kecerdasan sebagai berikut.

- a. *Sensing* memiliki fokus kuat terhadap pencapaian target.
- b. *Thinking* menyusun rencana secara sistematis dan logis.
- c. *Intuiting* menghasilkan ide-ide yang bernilai dan visioner.

BAB VII

Kesimpulan dan Rekomendasi

Kesimpulan dari Pembahasan STIFIn Liderlik

Pembahasan mengenai STIFIn Liderlik menegaskan bahwa kepemimpinan yang efektif dan berkelanjutan memerlukan pendekatan yang bersifat personal, autentik, dan berbasis pada potensi alami individu. Pendekatan STIFIn yang berlandaskan pada dominasi sistem operasi kecerdasan dalam diri seseorang memberikan fondasi ilmiah dan praktis untuk memahami, serta mengembangkan gaya kepemimpinan yang selaras dengan karakter mendasar individu.

STIFIn bukan hanya berperan sebagai alat untuk memetakan potensi diri, tetapi juga menjadi kerangka strategis dalam membentuk dan mengarahkan kepemimpinan dalam organisasi, antara lain sebagai berikut.

1. Personalisasi peran kepemimpinan.

STIFIn Liderlik berkontribusi terhadap personalisasi peran kepemimpinan. Dengan memahami



kecenderungan dominan setiap individu, organisasi dapat menempatkan seseorang pada peran kepemimpinan yang sesuai dengan kapasitas alaminya. Kepemimpinan yang tumbuh dari kesadaran akan kekuatan diri cenderung lebih konsisten, lebih stabil secara emosional, dan memiliki arah serta visi yang kuat dalam menggerakkan tim maupun organisasi.

2. Pengembangan kepemimpinan yang terfokus.
Pendekatan ini menjadi dasar dalam merancang program pengembangan kepemimpinan yang lebih terarah dan tidak lagi bersifat seragam. Pengembangan dilakukan berdasarkan kekhasan sistem kecerdasan masing-masing individu. Dengan demikian, pemimpin dapat bertumbuh tanpa kehilangan keaslian karakter serta mampu memperkuat keunggulan bawaan yang dimilikinya.
3. Pembentukan tim yang solid dan harmonis.
Penerapan STIFIn dalam konteks kepemimpinan juga memberikan dampak positif terhadap pembentukan tim yang solid dan harmonis. Pemimpin yang memahami sistem dominan dirinya sekaligus mampu mengenali kecenderungan anggota tim, akan lebih mudah membangun komunikasi yang efektif, menciptakan sinergi, serta menumbuhkan kepercayaan dan motivasi dalam kelompok. Keseimbangan komposisi tipe kecerdasan dalam tim akan memperkuat kapasitas organisasi dalam menghadapi kompleksitas tantangan kerja.
4. Membangun budaya kepemimpinan yang inklusif dan adaptif.
Dari perspektif strategis organisasi, STIFIn Liderlik membuka jalan untuk menciptakan budaya kepemimpinan yang inklusif dan berdaya adaptasi tinggi. Budaya ini tidak hanya menghargai keragaman cara berpikir dan bertindak, tetapi juga mendukung pembentukan ekosistem kerja yang sehat, produktif, serta berorientasi pada pertumbuhan jangka panjang. Kepemimpinan tidak lagi dimaknai sebagai atribut jabatan semata, tetapi sebagai bentuk kontribusi autentik dari individu yang menghidupi peran dengan kekuatan karakter dan keunikan sistem berpikirnya.
5. Relevansi dalam transformasi organisasi.
STIFIn Liderlik juga relevan dalam konteks transformasi organisasi, khususnya ketika menghadapi perubahan besar seperti digitalisasi,



DAFTAR PUSTAKA

- Abdiyantoro, Restu, dkk. “Sistem Kerja Otak pada Neurosains dalam Upaya Meningkatkan Pembelajaran PAI di Era Society 5.0”. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 2(2): 1—10. 2024.
- Adon, Mathias Jebaru. “Menumbuhkan Karakter Kepemimpinan yang Melayani”. *BONAFIDE: Jurnal Teologi dan Pendidikan Kristen*, 2(1): 100—114. 2021.
- Aisyah, Nur. “Penerapan Metode STIFIN dalam Memahami Gaya Belajar Siswa”. *PEDAGOGIKA*, 4(1): 29—45. 2023.
- Akbar, Muhammad Fauzan, dkk. “Resiliensi Psikologis dalam Cobaan: Kajian dari Surat Al-Baqarah Ayat 286 dan Implikasinya dalam kehidupan”. *Journal of Psychology Students*, 3(1): 1—12. 2024.
- Al Amamu, Dinda Agnesia. 2024. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Berbasis STIFIn Upaya Memaksimalkan Pembelajaran Sikap di Sekolah*. Malang: PT Literasi Nusantara Abadi Grup.
- Alaslam, Amtai, dkk. 2023. *Kepemimpinan*. Padang: Penerbit CV Gita Lentera.
- Alindra, Afridha Laily. “Kajian Aksiologi Metode STIFIn dalam Pemetaan Mesin Kecerdasan Manusia”. *Titian Ilmu: Jurnal Ilmiah Multi Sciences*, 10(2): 64—73. Juli 2018.
- Andang. 2013. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Sleman: Ar-Ruzz Media.

- Andani, Normery. "Meningkatkan Manajemen Sumber Daya Manusia dan Personal Branding Santri melalui Metode STIFIn di Pondok Tahfiz Putri Bani Ibrahim Palangka Raya". *Welfare: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 2(2): 365—370. 2024.
- Anouw, Yulian. "Membangun Kepemimpinan Entrepreneurial sebagai Upaya Keberhasilan Memimpin Building Entrepreneurial Leadership as an Effort to Lead Success". *Sinar Kasih: Jurnal Pendidikan Agama dan Filsafat*, 1(3): 104—126. 2023.
- Arifin, Imron, dan Ikhsan Gunadi. "Pengembangan Kepemimpinan Kepala Sekolah Melalui Metode STIFIn". *Jurnal Universitas Malang*, 3(1). 2020.
- Atiqoh, Siti, dan Binti Maunah. "Hakikat Manusia sebagai Makhluk yang Perlu dan Dapat Dididik". *Adabiyah Islamic Journal*, 2(1): 87—101. 2024.
- Azwar, S. 2016. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bryson, J. M. 2018. *Strategic Planning for Public and Nonprofit Organizations*. Hoboken: Wiley.
- Danim, S., dan Suparno. 2009. *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kepala sekolahan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dermawan, Rizky. 2016. *Pengambilan Keputusan*. Bandung: Alfabeta.
- Elmanisar, Velnika, dkk. "Implementasi Kepemimpinan Adaptif Kepala Sekolah untuk Keberhasilan di Era Disrupsi". *Journal of Education Research*, 5(2): 2239—2246. 2024.
- Farida, Khusna. "Aplikasi Metode STIFIn dan ILHAM terhadap Hasil Hafalan Al-Quran (Eksperimen terhadap Mahasantri Institut Ilmu Al-Quran Jakarta)". *Jurnal Lentera: Kajian Keagamaan, Keilmuan dan Teknologi*, 21(1): 52—69. 2022.
- Fathony, Moh Rosil. "Upaya Mempertahankan Hubungan Pernikahan bagi Calon Pengantin dengan Menggunakan Pendekatan Konsep STIFIn". *SAMAWA: Jurnal Hukum Keluarga Islam*, 3(2): 12—24. 2023.
- Hadian, Vini Agustiani, Dewinta Arum Maulida, dan Aiman Faiz. "Peran Lingkungan Keluarga dalam Pembentukan Karakter". *Jurnal Education and Development*, 10(1): 240—246. 2022.

- Haris, Tarizha Ramadhany, dkk. “Pengaruh Penerapan Akuntansi Manajemen Lingkungan dan Strategi Organisasi terhadap Kinerja Lingkungan dan Inovasi sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Polewali Mandar)”. *Center of Economic Students Journal*, 4(4): 358—382. 2021.
- Hasanah, Uswatun. “Metode STIFIn sebagai Alternatif dalam Mencegah Terjadinya Perceraian di Kota Medan”. *Jurnal Al-Maqasid: Jurnal Ilmu Kesyariahan dan Keperdataan*, 7(1): 108—122. 2021.
- Jannah, Madaliatul. 2024. “Pengaruh Tes STIFIn dan Budaya Literasi *Self Knowledge* terhadap Peningkatan Motivasi Belajar Mahasantri Putri Pondok Pesantren Nurul Jadid Wilayah Al Mawaddah Paiton Probolinggo”. Tesis pada UIN Khas Jember.
- Judijanto, Loso, dkk. 2024. *Asas-Asas Manajemen (Konsep, Prinsip, dan Model Manajemen secara Universal dalam Mengelola Organisasi Era Digital)*. Jambi: PT Sonpedia Publishing Indonesia.
- Khoirunnisa, Harmi. 2025. “Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Intrinsik, dan Pengembangan Diri terhadap Kinerja Karyawan pada Pemerintahan Provinsi Sumsel Dinas Pekerjaan Umum dan Bina Marga”. Disertasi pada Universitas Tridinanti.
- Luthans, F. 2002. *Organizational Behavior* (Edisi ke-10). New York: McGraw-Hill.
- Meirina, Elsa, dan Windi Gusmelianti. “Pengaruh Strategi terhadap Peranan Gaya Kepemimpinan dalam Peningkatan Kinerja Organisasi pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Teluk Bayur”. *Journal of Social and Economics Research*, 4(1): 54—67. 2022.
- Mesiono, dkk. “Dinamika Kepemimpinan Perguruan Tinggi: Tantangan dan Strategi Manajemen untuk Menanggapi Perubahan Cepat di Era Globalisasi”. *JlIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(3): 3146—3153. 2024.
- Muharmina, Annisa. “Pengaruh Strategi STIFIn (Sensing, Thinking, Intuiting, Feeling, Insting) dan Motivasi Belajar Terhadap Kemampuan Menghafal Al-Quran Siswa”. *G-Couns: Jurnal Bimbingan dan Konseling*, 8(1): 454—467. 2023.

- Nahulae, Leny Lastrian, dan Nuri Aslami. “Menerapkan Prinsip-prinsip Manajemen Perubahan Islami: Membentuk Budaya Organisasi yang Responsif dan Adaptif”. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce*, 2(3): 30—40. 2023.
- Noor, I. 2011. *Manajemen Kepemimpinan Muhammad SAW: Mencontoh Teladan Kepemimpinan Rasul untuk Kesempurnaan Manajemen Modern*. Bandung: PT Mizan Pustaka.
- Nurhayati, Muhammad Syaifudin, dan Tuti Andriani. “Peran Kepemimpinan dalam Membangun Tim”. *Al-Mujahadah: Islamic Education Journal*, 1(1): 81—90. 2023.
- Nursyaidah dan Lili Nur Indah Sari. 2021. *Mengenal Minat dan Bakat Siswa Melalui Tes STIFIn*. Medan: Merdeka Kreasi Group.
- Nurtan, dkk. “Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Lulusan di SMK Negeri 2 Sangatta Utara”. *Jurnal Ilmu Pendidikan Muhammadiyah Kramat Jati*, 3(1): 17—27. 2022.
- Poniman, F. 2010. *STIFIn Personality: Mengenali Cetak Biru Hidup Anda*. Jakarta: PT STIFIn Fingerprint.
- Poniman, F. 2015. *Penjelasan Hasil Tes STIFIn: The Nine of Genetic Personality*. Jakarta: Yayasan STIFIn.
- Poniman, F. 2015. *STIFIn Personality: Peta Kecerdasan dan Jalan Kembali*. Jakarta: Yayasan STIFIn.
- Poniman, F. Nugroho, I., dan Azzaini, J. 2003. *Kubik Leadership*. Bandung: Mizan.
- Prastyawan, Agus, dan Yuni Lestari. 2020. *Pengambilan Keputusan*. Surabaya: Unesa University Press.
- Quong, Terry dan Allan Walker. “Seven Principles of Strategic Leadership”. *International Studies in Educational Administration (Commonwealth Council for Educational Administration and Management (CCEAM))*, 38(1). 2010.
- Rachmawati, Eka, Ade Rizaldi Hidayatullah, dan Mochammad Isa Anshori. “Gaya Kepemimpinan *Adaptive Leadership* Seorang Pemimpin; Studi Literatur”. *Jurnal of Management and Social Sciences*, 1(3): 195—210. 2023.

- Ridwan, Rahmat. “Pengaruh Kepemimpinan Strategis terhadap Keberhasilan Kepemimpinan Pendidikan Islam”. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 10(1): 817—822. 2025.
- Rosidah, Siti Roisatun Nada, Sri Sunarti Indrawati, dan Cahyo Hasanudin. “Menyimak Selektif sebagai Kunci Keterampilan untuk Membangun Pengetahuan dan Teknologi”. *Jubah Raja: Jurnal Bahasa, Sastra, dan Pengajaran*, 2(2): 110—117. 2023.
- Sabna. 2021. “Peningkatan Prestasi Non Akademik Melalui Metode STIFIn *Personality* (Studi Kasus 4 Peserta Didik di SD Inpres 6 Lolu Palu)”. Tesis pada Institut Agama Negeri (IAIN) Palu.
- Samsudin, Arif, dkk. “Implementasi Metode STIFIn dalam Optimalisasi Pengembangan Bakat Murni Santri di Pesantren Muhajirin Bandung”. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 5(1): 3414—3421. 2025.
- Setyanto, Eddy, Taufik Hidayat, dan Ida Aryati Diyah. 2024. *Manajemen Organisasi*. Kalimantan Selatan: Ruang Karya.
- Simanullang, Pernandus. “Application of Introduction to Personality Psychology 5 Genetic Intelligence Through the Concept of STIFIn Test”. *ENGANG: Jurnal Pendidikan, Bahasa, Sastra, Seni, dan Budaya*, 3(1): 100—109. 2022.
- Sitorus, Gideon Hasiholan. “Kepemimpinan Pendeta yang Adaptif: Suatu Respons terhadap Fenomena Hustle Culture Saat Ini”. *Teologis, Relevan, Aplikatif, Cendikia, Kontekstual*, 3(1): 90—111. 2024.
- Subhan, Muhammad, Arisman Arisman, dan Jumni Nelli. “Strategi Ketahanan Keluarga dengan Konsep STIFIn *Personality* Perspektif Maqashid Al-Syari’ah”. *Al Yasini: Jurnal Keislaman, Sosial, hukum dan Pendidikan*, 9(2): 234. 2024.
- Tim Penulis Yayasan STIFIn. 2015. *SOLVER Nyalakan Jalan Cahaya – Handbook Asosiasi Solver* (Edisi ke-1). Jakarta: Yayasan STIFIn.
- Wahyudi, Angga, dkk. “Dampak Transformasi Era Digital terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia”. *Jurnal Bintang Manajemen*, 1(4): 99—111. 2023.
- White, R. W., V. Hodgson, dan S. Crainer. 1997. *The Competence Model: A New Approach to Management Development*. New York: McGraw-Hill.

Yandri, Hengki, Eko Sujadi, dan Dosi Juliawati. “Perencanaan Karir Siswa Sekolah Menengah Atas dengan Pendekatan Konsep STIFIn untuk Menghadapi Perilaku Kapitalisme di Era Revolusi Industri 4.0”. *Educational Guidance and Counseling Development Journal*, 4(2): 58—65. 2021.



PROFIL PENULIS



H. Purno Murtopo, S.E., M.Si., Dipl. in Strategic Management., CRMA., CLMA., CCMP., CCP., CHRME., CHCM., CHCGM., CMT., yang dikenal sebagai Purno adalah seorang WTP (*writer, trainer, practitioners*) sekaligus inisiator Gerakan BnB yang merupakan singkatan dari 'bergerak itu berkah' (dari bahasa Arab *al harakah barakah*). Hasil karya penulis berupa buku dan tulisan yang mencerminkan

minat keilmuannya, mencakup topik-topik seperti penilaian properti, akuntansi, kepabeanaan, organisasi, sumber daya manusia, konsep STIFIn, serta perpajakan.

Buku ini merupakan buku ke-14 dari penulis. Adapun buku-buku sebelumnya yang telah memiliki ISBN antara lain: *Teliti Aspek Pajaknya Sebelum Berinvestasi Properti* (Minerva Athena Pressindo), *Susunan Satu Naskah 8 (Delapan) Undang-Undang Perpajakan Beserta Penjelasannya Edisi 2009 dan 2010* (Mitra Wacana Media), *8 (Delapan) Tahun Pembahasan Soal Ujian Sertifikasi Konsultan Pajak (USKP) PBB, BPHTB dan Bea Meterai 2002—2009* (Mitra Wacana Media), *Susunan Satu Naskah 7 (Tujuh) Undang-Undang Kepabeanaan & Cukai Beserta Penjelasannya* (Mitra Wacana Media), *Perpajakan Pendekatan Sertifikasi ABC Buku I [setara Brevet A] dan Buku II [setara Brevet B]* (Mitra Wacana Media), *Pendidikan di Era Globalisasi (Literasi Nusantara)*, *UMKM : Akuntansi dan Perpajakan (Literasi*

Nusantara), Evolusi Konstruksi Ideal Manajemen (Literasi Nusantara), Isu-Isu Pendidikan Islam Kontemporer [Book Chapter] (Literasi Nusantara), Peluang dan Tantangan Indonesia Emas 2045 [Book Chapter] (Literasi Nusantara), Fundamental dan Implementasi PBB P5L dan Bea Meterai (Literasi Nusantara).

Penulis memiliki *Certified Master Trainer* dari BNSP. Saat ini, penulis mengabdikan diri di Kementerian Keuangan Republik Indonesia, khususnya di Direktorat Jenderal Pajak dan sedang mengambil program Doktorat – Strategic Management, Sekolah Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta. Penulis dapat dihubungi melalui e-mail di purnomurtopo.unj@gmail.com atau PRAY Knowledge Center 0815 909 2003.



Prof. Dr. Henry Eryanto, M.M. merupakan seorang Guru Besar di Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta (UNJ), yang memiliki perhatian khusus terhadap pengembangan pendidikan kewirausahaan di perguruan tinggi. Dengan pengalaman akademik dan organisasi yang luas, penulis telah mengabdikan diri sebagai dosen Pegawai Negeri Sipil di FE UNJ sejak tahun 1983—sekarang.

Riwayat pendidikan penulis dimulai dari jenjang Sarjana (S-1) di bidang Pendidikan Bisnis di IKIP Jakarta, kemudian melanjutkan studi Magister (S-2) di bidang Manajemen Pemasaran di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWIJA. Gelar Doktor (S-3) berhasil diraih di bidang Manajemen Pendidikan dari Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.

Dalam perjalanan kariernya, penulis pernah menjabat sebagai Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan Fakultas Ekonomi UNJ (2005—2013), Ketua Program Studi S-1 Pendidikan Administrasi Perkantoran (1995—2003), dan Ketua Program D-3 Sekretaris/Administrasi Perkantoran (2001—2005). Penulis juga pernah dipercaya sebagai Sekretaris LPP UNJ pada tahun 2014 dan menjabat sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Maritim Raja Ali Haji, Tanjungpinang pada periode 2014—2016.

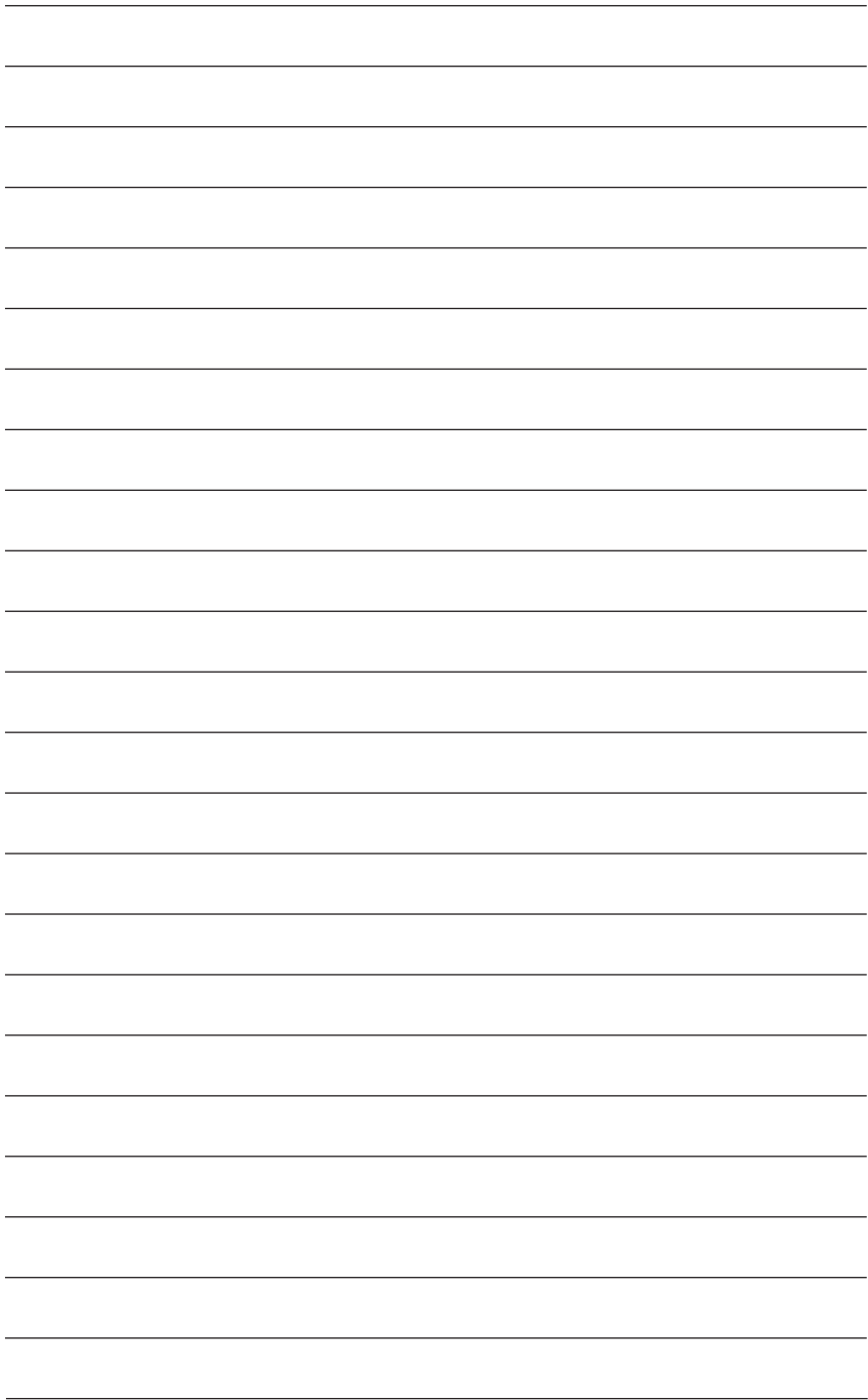
Saat ini, penulis menjabat sebagai Ketua Unit Bisnis EDURA UNJ (2020—2024), Ketua Senat Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNJ (2018—2024), serta menjabat sebagai Ketua Panitia Pemilihan Rektor (Pilrek) UNJ untuk periode 2023—2027. Di tingkat universitas, penulis juga merupakan Anggota Komisi Pendidikan Senat UNJ (2023—sekarang), Anggota Komisi Kerja Sama Senat UNJ (2019—2023), dan Anggota Majelis Pertimbangan Wali Amanat (MWA) UNJ untuk periode 2024—2029.

Selain berkiprah di bidang akademik, penulis juga aktif dalam berbagai organisasi nasional. Penulis tercatat sebagai Ketua Umum Asosiasi Sarjana dan Praktisi Administrasi Perkantoran Indonesia (ASPAPI) periode 2018—2023, Ketua ASPAPI DKI Jakarta (2013—2018), serta Dewan Pakar ASPAPI periode 2022—2027. Penulis juga menjabat sebagai Pembina Komando Resimen Mahasiswa Indonesia, Majelis Pertimbangan Duta Pancasila Paskibraka Indonesia (2022—2026), dan terlibat aktif dalam Ikatan Alumni Resimen Mahasiswa Indonesia (IARMI). Kiprahnya dalam organisasi paskibraka dimulai sejak menjadi anggota nasional pada tahun 1975, hingga terakhir sebagai MPO Purna Paskibraka Indonesia sampai Oktober 2022.

Penulis dapat dihubungi melalui e-mail: henry@feunj.ac.id dan iddanghenryanto@gmail.com atau melalui telepon: 0811838334.

NOTES

[illegible]



Being a ——— LEADER ala STIFIn LIDERLIK

Buku ini mengajak pembaca memahami kepemimpinan berdasarkan kecerdasan dominan individu menurut konsep STIFIn, yaitu *sensing, thinking, intuiting, feeling*, dan *instinct*. Setiap tipe memiliki gaya memimpin yang khas dan autentik, yang apabila dikenali serta diterapkan dengan tepat, dapat meningkatkan efektivitas organisasi, membentuk tim yang solid, dan mendorong pencapaian visi jangka panjang.

Dengan membahas tiga fungsi utama kepemimpinan—*leadership, managerial*, dan *supervisory*—buku ini menyajikan panduan praktis untuk mengembangkan gaya kepemimpinan sesuai tipe kecerdasan masing-masing. Dilengkapi contoh pembiasaan perilaku, buku ini relevan diterapkan di berbagai jenis organisasi dan sangat berguna dalam menghadapi tantangan perubahan, seperti digitalisasi serta disrupsi teknologi.

Dalam buku ini membahas materi-materi sebagai berikut.

- Pengenalan STIFIn Liderlik
- Fundamental STIFIn Liderlik
- Implementasi STIFIn Liderlik dalam Organisasi
- Implementasi STIFIn Liderlik dalam Kehidupan
- Tantangan dan Solusi Sukses Mulia Bahagia Implementasi STIFIn Liderlik
- Kepemimpinan Strategis
- Kesimpulan dan Rekomendasi