

BUILDING ENTREPRENEURIAL CHRISTIAN LEADERSHIP AS A FUNDAMENTAL OF SUCCESSFUL LEADING EFFORTS

MEMBANGUN KEPEMIMPINAN KRISTEN ENTREPRENEURIAL SEBAGAI LANDASAN KEBERHASILAN UPAYA MEMIMPIN

Yusak Tanasyah,¹ Iswahyudi,² Steven Phang³

¹²³Sekolah Tinggi Teologi Indonesia, Jakarta, Indonesia

Email: ytanasyah@yahoo.com

Submit: 9 May 2020 Revised: 20 November 2020 Accepted: 3 December 2020

Abstract

Why are some leaders successful, while others fail? The truth is that there is no "magic combination" of characteristics that make a leader successful, and different characteristics matter in different situations. This does not mean, however, that we cannot learn to be effective leaders. We just need to understand the different approaches to leadership, so that we can use the right approach for our own situation. This paper offers how to build entrepreneurial Christian leadership in achieving the success of a leader. The conclusion is that entrepreneurial leadership is a personal strength of a leader. It is very necessary that the soul of leadership in every human person.

Keywords: leadership, christian, entrepreneurial, leader

Abstrak

Mengapa beberapa pemimpin yang sukses, sementara yang lain gagal? Yang benar adalah bahwa tidak ada "kombinasi ajaib" dari karakteristik yang membuat seorang pemimpin yang sukses, dan karakteristik yang berbeda penting dalam situasi yang berbeda. Ini tidak berarti, bagaimanapun, bahwa kita tidak bisa belajar untuk menjadi pemimpin yang efektif. Kita hanya perlu memahami berbagai pendekatan kepemimpinan, sehingga kita dapat menggunakan pendekatan yang tepat untuk situasi sendiri. Tulisan ini menawarkan bagaimana membangun kepemimpinan Kristen entrepreneurial dalam mencapai keberhasilan seorang pemimpin. Kesimpulannya bahwa kepemimpinan entrepreneurial adalah suatu kekuatan pribadi dari seorang pemimpin. Sangat diperlukan sekali jiwa kepemimpinan pada setiap pribadi manusia.

Kata kunci: kepemimpinan, kristen, entrepreneurial, pemimpin

PENDAHULUAN

Pada masa sekarang ini, para pemimpin Kristen semakin kompleks dan tidak sederhana dalam menghadapi pelbagai permasalahan. Sebagian pemimpin Kristen menghadapi *stagnan* terhadap kepemimpinannya. Perkembangan jaman menuntut dan

menantang para pemimpin Kristen untuk menghadapi tantangan jaman.¹ Maka dengan demikian, pemimpin Kristen dituntut dan ditantang untuk mengembangkan dirinya sehingga dapat menjawab tantangan dan persoalan hidup, baik dalam dirinya atau sekelilingnya secara kompetitif.

Usaha yang dikerjakan untuk mengembangkan kepemimpinan yang kompetitif dan komprehensif adalah membangun pemimpin yang enterprenur. Pemimpin yang enterpreneur dimaknakan seorang yang memiliki kemandirian, memiliki keberanian, memiliki kepiawaian dalam memutuskan, semangat kewirausahaan, dan kepemimpinan manajemen.² Hubungan enterprenership dengan kepemimpinan mengalami evolusi sehingga enterpreneur dipengaruhi oleh faktor behavior dan faktor kontekstual atau situasional.³

Mark Russell menjelaskan dengan baik entrepreneur adalah berpartner dengan Tuhan dan ciptaan-Nya,

*"Genesis 1-3 provides the reader with Scriptural truths in regard to work and the appropriate approach one should have in partnering with God to care for His creation as well as fulfill one's eternal purpose. The benefits from hard work (profits) are not solely for the worker, but also to enhance the partnership through caring for His people through understanding and anticipating the needs of others and how those needs can be met. This takes business from a selfish endeavor to one that becomes eternal and compassionate."*⁴

Dalam kehidupan sehari-hari, baik di lingkungan keluarga, organisasi, perusahaan sampai dengan pemerintahan sering kita dengar sebutan pemimpin, kepemimpinan serta kekuasaan. Ketiga kata tersebut memang memiliki hubungan yang berkaitan satu dengan lainnya. Kepemimpinan adalah bagian dari manajemen, yaitu kemampuan meyakinkan orang lain untuk mencari untuk mencapai target yang ditentukan, memberi koherensi kepada kelompok dan memotivasi untuk mencapai tujuan. Aktivitas manajemen seperti: perencanaan, pengorganisasian, dan pengambilan

¹Lihat John Stott, *Challenges of Christian Leadership: Practical Wisdom For Leaders, Interwoven With The Author'S Advice*. (Westmont, Illinois: InterVarsity Press, 2013) dan John Stott, *Problems of Christian Leadership*. (Westmont, Illinois: InterVarsity Press, 2013).

²Yakob Tomatala, *Kepemimpinan yang Dinamis*, (Jakarta: IFTK Jaffry dan Malang: Gandum Mas, 2012), 9.

³Dilip Jagdale, Sarang Shankar Bhola, "Entrepreneurial Leadership and Organizational Performance with Reference to Rural Small Scale Engineering Industry in Pune District." *Golden Research Thoughts*. Vol.4, Iss.2 (2014): 1-9. Lihat Gupta, V., I.C. MacMillan, and G. Surie. "Entrepreneurial Leadership: Developing and Measuring a Crosscultural Construct." *Journal of Business Venturing*, Vol.19, Iss.2 (2004): 241, C. W. Yang. "The Relationships among Leadership Styles, Entrepreneurial Orientation, and Business Performance": 257-275.

⁴Russell L. Mark, *The Missional Entrepreneur: Principles and Practices for Business as Mission*, (Birmingham, Alabama: New Hope Publishers, 2009).

keputusan adalah benih tidak aktif sampai pemimpin melepaskan kekuatan motivasi pada orang dan membimbing mereka ke target tertentu.⁵ Kepemimpinan merupakan suatu proses terencana yang dinamis melalui suatu periode waktu dalam situasi yang didalamnya pemimpin menggunakan perilaku khusus, sarana serta prasarana untuk memimpin para pengikutnya kearah tujuan yang menguntungkan.⁶ Eka Darmaputera memberikan pengertian kepemimpinan yang menggugah pemikiran dimana dikatakan, "Seorang pemimpin adalah seorang yang membuat sejarah terjadi, ia bukanlah seorang yang menjadi sejarah itu sendiri. Ia tidak dijadikan kisah dalam sejarah tetapi seorang pemimpin seorang yang membuat sejarah itu terjadi."⁷ Pemimpin yang ideal, banyak menekankan pada seperti intelegensia, kerja keras, determinasi, dan visi, yang dianggap sebagai kualitas tradisional dengan kepemimpinan. Namun dipihak yang lebih lembut, penekanan pada kualitas pribadi.⁸

Kepemimpinan dari pengalaman Paulus di dalam konteks ia seorang pembuat tenda. Tidak hanya menjadikan rasul Paulus mandiri secara ekonomi dengan menjadi pembuat tenda, tetapi memberikan akses kepada Paulus kepada orang-orang yang mana kesaksiannya menjadi bagian terintegrasi dengan pelayanannya. Mark membagi klasifikasi pemimpin yang *tentmaking* menjadi *tentmaking 1.0* dan *tentmaking 2.0*, yang dijelaskan sebagai berikut: "I call "tentmaking 1.0" ...that separated "business" and "ministry" into two different spheres; tentmaking 2.0, where his tentmaking was part and parcel with his ministry."⁹ Dalam perkembangan zaman maka istilah dan hakekat kepemimpinan mengalami pendalaman dan perluasan yang cukup signifikan. Berhubungan dengan kepemimpinan enterprenuer, Mc Millan menjelaskan kepemimpinan entrepreneurial diartikan sebagai kepemimpinan yang menciptakan visi yang menjadi dasar bagi pemimpin untuk mengumpulkan dan memobilisasi "pemeran pendukung" dari peserta yang berkomitmen dengan visi untuk menemukan dan mengeksplorasi ide untuk menciptakan nilai strategis".¹⁰

⁵Radu Răducana, Ramona Răducana. "Leadership and Management." *Procedia - Social and Behavioral Science*. Vol.149 (2014): 809.

⁶Tomatala Yakob, *Kepemimpinan yang Dinamis*, (Surabaya: Gandum Mas, 2012), 29.

⁷Eka Darmaputera, 2011:15.

⁸Patricia Diana Hasibuan, Susanti Embong Bulan. "Kepemimpinan dalam Gereja Katolik Paroki Ignatius Loyola dan Huria Kristen Batak Protestan Setiabudi Menuju Persatuan." *QUAERENS: Journal of Theology and Christianity Studies*. Vol.1, No.2 (2019): 111-121, DOI: 10.46362/quaerens.v1i2.5.

⁹Jeffrey Krames, *Jack Welch and the 4 E's of Leadership: How to Put GE's Leadership Formula to Work in Your Organization*. (New York: McGraw-Hill Education, 2005).

¹⁰Vipin Gupta, Ian C. MacMillan, Gita Surie, "Entrepreneurial Leadership: Developing and Measuring a Cross-Cultural Construct." *Journal of Spirituality, Leadership and Management*, 2012, Vol.6,

Peter F. Drucker mengatakan, pemimpin perlu mengetahui mengetahui empat hal sederhana: 1) Satu-satunya definisi pemimpin adalah seseorang yang memiliki pengikut. Beberapa orang adalah pemikir. Beberapa adalah nabi. Kedua peran itu penting dan sangat dibutuhkan. Tetapi tanpa pengikut, tidak akan ada pemimpin. 2) Pemimpin yang efektif bukanlah seseorang yang dicintai atau dikagumi. Dia adalah seseorang yang pengikutnya melakukan hal yang benar. Popularitas bukanlah kepemimpinan. Hasilnya adalah. 3) Pemimpin sangat terlihat. Oleh karena itu, mereka memberikan contoh. 4) Kepemimpinan bukanlah pangkat, hak istimewa, gelar, atau uang. Itu adalah tanggung jawab.¹¹

Dengan demikian, yang menjadi pertanyaan sekarang adalah bagaimana membangun kepemimpinan entrepreneurial tersebut? Artikel ini berusaha untuk menawarkan bagaimana membangun kepemimpinan entrepreneurial secara kristiani.

METODE

Penulisan ini menggunakan metode kualitatif literatur, maksudnya adalah sumber penulisan ini menggunakan sumber-sumber literatur yang berhubungan dengan kepemimpinan entrepreneurial. Dengan demikian, penulis mengkonstruksi teori dan membangun kepemimpinan entrepreneurial Kristen yang *up to date*.

Struktur penulisan ini dimulai dengan mendiskusikan teori-teori kepemimpinan entrepreneur. Dari pembahasan teori-teori tersebut, penulis memaparkan tugas kepemimpinan entrepreneur. Hasil diskusi tersebut, penulis menawarkan bagaimana membangun kepemimpinan entrepreneur dalam kekristenan.

PEMBAHASAN

Tugas Kepemimpinan Entrepreneur

Dari berbagai teori kepemimpinan di atas, dapat diketahui bahwa teori kepemimpinan tertentu akan sangat mempengaruhi gaya kepemimpinan (*Leadership Style*), yakni pemimpin yang menjalankan fungsi kepemimpinannya dengan segenap filsafat, keterampilan dan sikapnya. Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin bersikap, berkomunikasi, dan berinteraksi dengan orang lain dalam

No.1 (2004): 59-70, DOI: 10.15183/slm2012.06.1116. Lihat Radu Răducana, Ramona Răducana. "Leadership and Management": 809.

¹¹Drucker F. Peter, "Your Leadership is Unique." *Journal of Christianity Today International/LEADERSHIP*, Vol.XVII, No.4 (1996): 1-54.

mempengaruhi orang untuk melakukan sesuatu. Gaya tersebut bisa berbeda beda atas dasar motivasi, kuasa ataupun orientasi terhadap tugas atau orang tertentu. Diantara beberapa gaya kepemimpinan, terdapat pemimpin yang positif dan negatif, dimana perbedaan itu didasarkan pada cara dan upaya mereka memotivasi `pengikutnya. Apabila pendekatan dalam pemberian motivasi ditekankan pada imbalan atau reward (baik ekonomis maupun nonekonomis) berarti telah digunakan gaya kepemimpinan yang positif. Sebaliknya jika pendekatannya menekankan pada hukuman atau punishment, berarti dia menerapkan gaya kepemimpinan negatif. Pendekatan kedua ini dapat menghasilkan prestasi yang diterima dalam banyak situasi, tetapi di pihak yang lain menimbulkan kerugian pada manusiawi.¹²

Dalam kegiatan entrepreneur, kesuksesan dan kegagalan wirausaha terletak pada dinamika dan efektivitas kepemimpinan. Peter F. Drucker mengungkapkan *those managers (business leaders) are the basic and scarcest resource of any business enterprise*.¹³ Pada umumnya kegagalan itu disebabkan oleh kepemimpinan yang tidak efektif, mereka mampu memimpin karyawan, tidak bisa bekerja sama dengan orang lain atau mereka tidak bisa menguasai, mengendalikan diri sendiri. Seorang wirausaha yang baik adalah seorang pemimpin dalam bisnis, haruslah orang yang dapat menguasai dan mengembangkan diri sendiri, dan juga mampu menguasai diri sendiri, dan juga mampu menguasai serta mengarahkan dan mengembangkan dan mengatur para pengikutnya.

Kepemimpinan melibatkan orang lain seperti bawahan atau pengikut. Seorang wirausaha akan berhasil apabila dia berhasil memimpin karyawannya atau pembantu-pembantu yang mau bekerja sama dengan dia untuk memajukan perusahaan. Kepemimpinan menyangkut distribusi kekuasaan. Para wirausaha mempunyai otoritas untuk memberikan sebagian kekuasaan kepada karyawan atau seorang karyawan diangkat menjadi pemimpin pada bagian-bagian tertentu. Kepemimpinan menyangkut penanaman pengaruh dalam rangka mengarahkan para bawahan. Seorang pemimpin yang efektif akan selalu mencari cara-cara yang lebih baik, seseorang dapat menjadi pemimpin yang berhasil jika ia percaya pada pertumbuhan yang berkesinambungan, efisiensi yang meningkat dan keberhasilan yang berkesinambungan dari perusahaan

¹²Brett Johnson. *Convergence: Integrating your Career, Community, Creativity and Calling*, (California: Indaba Publishing, 2013).

¹³H. Hersey, K. H. Blanchard. *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources*, (Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall, 1977), 83.

tersebut. Sifat-sifat kepemimpinan harus dikembangkan sendiri karena sifat-sifat ini berbeda pada diri setiap orang. Kepribadian ikut mempengaruhi perilaku kepemimpinan seseorang, situasi untuk meningkatkan kemampuan kepemimpinan dapat ditemui dalam kegiatan-kegiatan sehari-hari dan dalam pergaulan pemimpin dengan karyawan. Cara yang baik untuk mempraktekkan ketrampilan pemimpin adalah dengan menyadari adanya peluang untuk menunjukkan kemampuannya dalam memimpin kegiatan-kegiatan sehari-hari. Uji coba dalam kemampuan dalam memimpin ini akan menyiapkan seseorang untuk peranan kepemimpinan yang lebih penting.¹⁴ Ulrich Witt menjelaskan tentang kepemimpinan entrepreneur sebagai berikut:

“entrepreneurship is at the core of carrying out new combinations of resources, i.e. innovations. He had argued that entrepreneurial innovativeness gives rise to an incessant competitive restructuring of the economy and to economic growth, where — in a somewhat elitist interpretation — the mainspring of endogenous economic change is to be found in the exceptional personality and the achievement motivation of entrepreneurs.”¹⁵

Entrepreneur adalah seorang innovator dan pembangun yang mampu memanfaatkan peluang serta menjadikannya sebagai hal yang produktif. Dengan demikian nampak bahwa seorang entrepreneur adalah orang yang mengorganisir, mengelola dan menanggung suatu resiko bisnis. Seorang entrepreneur selalu berusaha untuk memperoleh keuntungan dengan menggunakan berbagai cara yang baru/inovasi, karena dia seorang inovator, memanfaatkan berbagai peluang untuk mendapat laba, sehingga terjadi perubahan baik dalam barang dan jasa yang dihasilkan maupun dalam perluasan pangsa pasar. Seorang entrepreneur adalah orang yang dapat merubah peluang menjadi suatu ide yang dapat dilaksanakan dan dapat memberi nilai tambah. Kepemimpinan entrepreneur merupakan kepemimpinan yang menerapkan jiwa kewirausahaan dalam menjalankan peran kepemimpinannya. Penerapan prinsip entrepreneur dalam mempengaruhi anggota organisasi akan memberi dampak pada kinerja mereka sejalan dengan prinsip dan nilai seorang entrepreneur. Entrepreneur sebagai salah satu unsur *decisional role*, dimana manager mencari peluang untuk

¹⁴Chung-Wen Yang, "The Relationships among Leadership Styles, Entrepreneurial Orientation, and Business Performance." *Managing Global Transitions*, Vol.6, Iss.3 (2008): 257-275.

¹⁵Ulrich Witt, "How Evolutionary is Schumpeter's Theory of Economic Development?", *Industry and Innovation*, Vol.9, No.1-2 (2002): 7-22.

kemudian berinisiatif terhadap sesuatu untuk melaksanakan perubahan.¹⁶ Ini bermakna bahwa salah satu sikap kunci dari entrepreneur yaitu inovatif akan diperlukan dalam berbagai bidang kehidupan, termasuk dalam bidang manajemen dan kepemimpinan, apalagi jika mengingat bahwa dewasa ini tingkat perubahan yang terjadi sangat cepat dalam berbagai bidang kehidupan.

Sementara itu, dalam kaitan kepemimpinan entrepreneur dengan bidang di luar bisnis, Patricia W Ingraham & Heather G Taylor menyatakan model kepemimpinan kewirausahaan juga mulai menandai sektor publik. Banyak sarjana telah mencatat bahwa ada bukti yang semakin meningkat dari perilaku kepemimpinan inovatif atau kewirausahaan oleh karyawan yang ditempatkan di semua tingkat organisasi publik — dan fenomena ini telah dikaitkan dengan peningkatan efektivitas sektor publik.¹⁷ Kutipan di atas menunjukkan bahwa model kepemimpinan entrepreneur dengan berbagai karakteristiknya telah banyak dipergunakan pada berbagai organisasi publik, dan ini dimaksudkan untuk meningkatkan keefektifan sektor publik.

Semua itu terjadi karena pemimpin entrepreneur selalu mencari peluang dalam menjalankan organisasi kearah kondisi yang makin meningkat, untuk itu peran pemimpin entrepreneur memerlukan suatu keberanian untuk berubah. Pemimpin entrepreneur membangun tujuan/visi yang dapat mendorong bawahan berupaya bekerja ke tingkat kinerja yang tinggi serta menentukan strategi-strategi yang inovatif dalam mencapai hal tersebut. Untuk melaksanakan peran tersebut, maka pemimpin entrepreneur perlu memiliki tiga karakter kunci yaitu: *(1) being inclined to take more business-related risks; (2) favoring change and innovation to obtain competitive advantage; and (3) competing aggressively with other firms.*¹⁸ Lebih jauh Vipin Gupta, dkk¹⁹ mengusulkan lima syarat agar kepemimpinan entrepreneur dapat efektif yaitu:

- *mengekstrak komitmen dan upaya luar biasa dari pemangku kepentingan organisasi,*
- *meyakinkan mereka bahwa mereka dapat mencapai tujuan,*

¹⁶H. Hersey, K. H. Blanchard. *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources*, 8; Radu Răducana, Ramona Răducana. "Leadership and Management.": 808-812.

¹⁷Patricia W Ingraham & Heather G Taylor. *New Paradigm For Government Issue for the Changing Public Service*. (San Fransisco: Jossey Bass Publisher, 2004).

¹⁸V. Gupta, I.C. MacMillan, G. Surie. "Entrepreneurial Leadership: Developing and Measuring a Crosscultural Construct.": 244-246; Lihat Tomatala, Yakob. *Spiritual Entrepreneurship*, (Jakarta: YT Leadership Foundations, 2010).

¹⁹V. Gupta, I.C. MacMillan, G. Surie. "Entrepreneurial Leadership: Developing and Measuring a Crosscultural Construct.": 244-246; Lihat Tomatala, Yakob. *Spiritual Entrepreneurship*.

- *mengartikulasikan visi organisasi yang menarik,*
- *menjanjikan upaya mereka akan membuahkan hasil yang luar biasa,*
- *bertekun dalam menghadapi perubahan lingkungan.*

Membangun Kepemimpinan Enterpreneur

Istilah entrepreneurship diperkenalkan oleh Richard Cantillon, seorang ekonom Irlandia yang berdiam di Perancis pada abad ke-18. Dia mendefinisikan entrepreneurship sebagai, "*The agent who buys means of production at cerium prices in order to combine them into a new product.*" Dia menyatakan bahwa entrepreneur adalah seorang pengambil resiko. Tidak lama kemudian J.B Say dan Perancis menyempurnakan definisi Cantillon menjadi, "*One who brings other people together in order to build a single productive organism.*"²⁰ Artinya entrepreneur menempati fungsi yang lebih luas, yaitu seorang yang mengorganisasikan orang lain untuk kegiatan produktif.

Tanggung jawab seorang pemimpin adalah mendefisikan realitas dan yang paling terakhir adalah mengucapkan terima kasih. Diantara keduanya pemimpin harus menjadi pelayan dan pengutang. Itulah inti menjadi seorang pemimpin yang cerdas.²¹ *Entrepreneur leadership* sebagai dimensi *kerygmatic* (pewartaan) dimana kita dipanggil untuk mengemban Firman Allah dan kabar baik tentang kerajaan-Nya di tengah pasar, seperti halnya di tempat lainnya. Enterpreneur juga berperan sebagai *koinonik* (persekutuan dan kemitraan) dimana kita mengembangkan komunitas dengan menyatakan kepedulian terhadap sesama di tempat kerja, dan menciptakan budaya perusahaan dan profesional.²²

Membangun kepemimpinan enterpreneur memerlukan keterampilan kepemimpinan yang solid. Tetapi menjadi enterpreneur sukses melampaui praktik kepemimpinan dasar. Enterpreneur harus membuat sesuatu dari yang tidak ada. Mereka harus memimpin orang-orang ke tempat yang tidak diketahui dan menyusun struktur di mana ada sedikit atau tidak ada orang. Tidak semua keterampilan ini yang

²⁰Tony Aspromourgos. "The Theory of Production and Distribution in Cantillon's Essai." *Oxford Economic Papers*. Vol.41, No.2 (1989): 356-373.

²¹Stevens Paul, *God's Business: Memaknai Bisnis Secara Kristiani*, (Jakarta: BPK Gunung Mulia, 2008), 291.

²²Stevens Paul, *God's Business: Memaknai Bisnis Secara Kristiani*, 84; Richard J. Goossen, R. Paul Stevens, *Entrepreneurial Leadership: Finding Your Calling, Making a Difference*. (Downers Grove, Illinois: IVP Books, 2013).

jelas, terutama kepada enterpreneur. Seringkali enterpreneur mengikuti semangat mereka untuk ide hanya karena untuk menyadari bahwa mereka perlu mempertajam kemampuan kepemimpinan mereka. Dengan sedikit keberuntungan, mereka memikirkan hal ini sebelum terlambat. Ini membantu untuk mendapatkan wawasan dari mereka yang telah memiliki enterpreneur dan orang-orang yang secara teratur mengamati perjalanan kewirausahaan. Satu hal yang penting adalah pemimpin enterpreneur yang sukses memiliki kesamaan dalam tingkat kecerdasan emosional tinggi, atau kapasitas untuk menyadari, kontrol dan mengekspresikan emosi, dan untuk menangani hubungan interpersonal adil dan empati. Hal ini dapat dikatakan bahwa kecerdasan emosional (EQ) adalah lebih penting untuk kebahagiaan, kesehatan dan kesuksesan atas kecerdasan Anda (IQ). Dengan demikian kunci keberhasilan yang dibutuhkan dalam membangun kepemimpinan enterpreneur dengan memiliki ciri kepemimpinan transformasi dirangkumkan sebagai berikut:

Visi

Visi seorang enterpreneur harus memproyeksikan jauh kedepan. Menetapkan visi untuk masa depan membantu tetap pada jalur menuju kesuksesan. Pikirkan tentang bisnis apa yang dibangun, apa yang harus disiapkan dan bagaimana untuk mengeksekusi. Untuk mencapai visi, diperlukan pengembangan strategi, taktik dan rencana aksi supaya tetap berada di jalurnya. Visi harus mampu diartikulasikan dan serta menemukan anggota tim yang menganut gairah yang sama sehingga dapat membantu tercapainya visi.²³ Visi didefinisikan sebagai jelas, khas, dan spesifik pandangan masa depan; biasanya dihubungkan dengan kemajuan strategis bagi organisasi. Efektif pemimpin mendefinisikan visi dan membangun komitmen pengikut untuk itu. Kemampuan untuk mengekspresikan visi dan menggunakannya untuk menginspirasi orang lain membedakan seorang pemimpin dari seorang manajer.

Banyak peneliti berpendapat bahwa visi adalah penting kualitas dari pemimpin yang efektif, bersama dengan kemampuan untuk berkomunikasi dan membangun kepercayaan. Para pemimpin yang efektif mengkomunikasikan visi mereka tentang organisasi. Keputusan dan strategi mereka mencerminkan pandangan mereka tentang

²³Alexandra Zbucea, Dimitrios Nikolaidis, Marta Ferreira Dias, "Responsible Entrepreneurship. Vision, Development and Ethics." *Proceedings of the 9th International Conference for Entrepreneurship, Innovation and Regional Development*. (2016): 210-2017.

apa yang perusahaan dapat lebih dari apa yang saat ini. Membangun seorang pemimpin yang kuat kepercayaan dalam visi dengan bertindak dengan cara yang konsisten dengan itu dan dengan menunjukkan kepada orang lain apa yang diperlukan untuk membuat visi menjadi kenyataan. Visi merupakan komponen penting dari kesuksesan organisasi. Sebuah organisasi yang berkembang akan memiliki visi yang ringkas, mudah dipahami, dan menunjukkan arah bahwa perusahaan ingin kepala di masa depan. Semakin banyak karyawan menyadari, memahami, dan menerima visi, semakin berguna itu dalam mengarahkan mereka perilaku menjelang akhir yang diinginkan.²⁴ Visi dan misi yang kadang-kadang digunakan secara bergantian, tetapi ada perbedaan yang berguna antara keduanya. Visi menjelaskan arah organisasi, sedangkan misinya mendefinisikan tujuan. Dengan berfokus pada nilai organisasi menciptakan, misi membantu memprioritaskan kegiatan dan alternatif sempit untuk keputusan. Visi juga memainkan signifikan peran dalam strategi seorang pemimpin bagi organisasi.

- a. Mengakui Kesalahan. Sulit untuk menjadi lebih transparan dan terbuka bahkan mereka yang menganggap dirinya rendah hati tidak ingin terlihat seperti mereka telah kacau. Tapi, sebagai manusia kita semua membuat kesalahan. Bila kita bersedia untuk berbagi salah langkah kita sendiri, dan bagaimana kita berurusan dengan dan pulih dari mereka, kita mendapatkan kepercayaan dari tim kita. Kadang-kadang ada baiknya untuk berbagi dengan orang lain-bahwa kita tidak sempurna.
- b. Menerima Ambiguitas. Banyak pemimpin ingin mengontrol segala sesuatu. Tapi beberapa hal yang tidak dapat diketahui di depan atau sebelumnya. Anda harus tahu kapan harus mengambil alih-atau kapan harus melepaskan dan tidak mencoba untuk memaksa segala sesuatu untuk pergi jalan, Kadang-kadang, penting untuk mengakui bahwa Anda tidak tahu jawaban terbaik, dan menunggu sampai Anda memiliki informasi yang terbaik untuk membuat keputusan atau mengubah.
- c. Refleksi Diri. Seperti banyak keterampilan kepemimpinan, kerendahan hati mungkin tidak datang dengan mudah untuk semua orang. Itu sebabnya Nielsen mengatakan penting untuk terlibat dalam refleksi diri. Salah satu alat yang paling kuat adalah menulis dalam sebuah jurnal. Dengan mencatat apa yang baik selama interaksi kita atau apa yang kita bisa ditangani dengan lebih baik, kita dapat meningkatkan perspektif kita dan belajar dari tindakan kita. Selalu ada ruang untuk perbaikan.

²⁴Grow Arron, *How to Not Suck as a Manager: 5 Facts to Bring Any Boss Out of the Basement*. (Chicago: Leaderboard Publishing, 2012).

- d. Biarkan orang lain Melakukan Pekerjaan Mereka. Mikro manajemen membunuh semangat dan itu tidak sangat rendah hati. Pilih orang yang baik, melatih mereka, maka keluar dari jalan dan membiarkan mereka melakukan pekerjaan mereka. Hal ini dapat mengambil kerendahan hati untuk mengakui bahwa cara kita bukanlah satu-satunya cara atau bahkan beberapa orang yang lebih baik di peran tertentu dari kita. Pemimpin yang rendah hati menerima kebenaran ini dan memungkinkan kekuatan lain untuk bekerja demi kebaikan tim atau organisasi tanpa gangguan.

Fleksibilitas

Salah satu kualitas entrepreneur paling sukses adalah kemampuan untuk menjadi sangat fleksibel dan beradaptasi dengan cepat perubahan kondisi. Permintaan untuk fleksibilitas sering dianggap sebagai masalah - sesuatu yang hanya bisa membuat memenuhi tujuan organisasi lebih sulit. Bahkan, fleksibilitas dapat menjadi alat yang ampuh dan sering kurang dimanfaatkan bagi para pemimpin. Permintaan untuk fleksibilitas benar-benar dapat memicu ide-ide lain tentang bagaimana untuk lebih memenuhi kebutuhan organisasi dan meningkatkan kerja sama tim dan efektivitas karyawan. Lingkungan kerja yang fleksibel dapat menjadi perbedaan antara karyawan yang merasa berenergi dan siap untuk pergi dan orang-orang yang merasa terbakar habis, tidak didukung, dan siap untuk berjalan keluar pintu pada kesempatan pertama yang mereka peroleh.²⁵

Fleksibilitas adalah tentang manajemen yang baik. Penggunaan efektif fleksibilitas memerlukan landasan kepercayaan dan rasa hormat yang mungkin kurang dalam beberapa organisasi. Fleksibilitas bukan tentang mengatakan ya untuk semua permintaan. Ini adalah tentang pengaturan parameter yang diperlukan dan mendorong karyawan untuk berpikir tentang pekerjaan mereka dan kebutuhan pribadi. Ini adalah tentang menjaga dialog terbuka tentang bagaimana bekerja paling efektif. Pada akhirnya, mengambil pendekatan yang fleksibel untuk pengaturan bekerja mungkin menjadi proposisi menang bagi perusahaan. Ini akan membantu menarik bakat, membangun loyalitas dan komitmen karyawan, dan mengurangi absensi dan keterlambatan. Lebih penting lagi, hasilnya akan menampakkan diri dalam sebuah

²⁵Gary Yukl, "The Importance of Flexible Leadership." In Robert B. Kaiser (Chair), *The Importance, Assessment, and Development of Flexible Leadership*. The 23rd Annual Conference of the Society for Industrial-Organizational Psychology, (San Francisco, April 2008).

organisasi yang sangat termotivasi untuk bekerja dengan baik, bekerja cerdas, dan menghasilkan hasil yang terbaik. Penggunaan yang paling efektif fleksibilitas mengalir dari pemecahan masalah organisasi tertentu dan mencapai tujuan organisasi tertentu. Tujuan menggunakan fleksibilitas adalah untuk membantu organisasi mengevaluasi proses kerja dan prioritas dan untuk menjaga individu, dan asosiasi secara keseluruhan, fokus pada mana mereka dapat menambahkan nilai terbesar.

Otentik

Bill George mengatakan, “untuk memimpin secara efektif, seseorang harus terlebih dahulu menemukan gaya kepemimpinan otentik mereka - ekspresi yang jelas dan unik kepemimpinan mereka yang meyakinkan kepada orang lain percaya dan mengikuti mereka.”²⁶ Dengan menjadi diri mereka sendiri, jelas dimotivasi oleh yang lebih besar (lebih tinggi) tujuan dan bukan kepentingan pribadi dan kelompok saja. Pemimpin otentik menunjukkan keputusan suara integritas pembuatan tinggi independen politik hasil kemanfaatan- dan memberikan cara yang menciptakan nilai yang berkelanjutan bagi tim. Nilai-nilai abadi dalam semua organisasi yang dibangun di atas kepemimpinan otentik, dapat diandalkan, dan penuh gairah. Pemimpin otentik adalah seseorang yang berkarakter *drive* menuju keberhasilan suatu organisasi. Para pemimpin ini lebih tertarik dalam memberdayakan tim mereka daripada mereka berkuasa, prestise, dan uang. Pengalaman kepemimpinan George telah membantunya menentukan lima kualitas yang pemimpin otentik menunjukkan: tujuan, nilai, hati, hubungan, dan disiplin diri.²⁷

Pemimpin otentik dapat dijelaskan, sebagai berikut:²⁸

1. Mereka berbicara kebenaran. Dalam bisnis saat ini, kita sering 'menelan kebenaran kita'. Kita mengatakan hal-hal untuk menyenangkan orang lain dan terlihat baik di depan orang banyak. Pemimpin otentik yang berbeda. Mereka secara konsisten berbicara kebenaran. Mereka tidak akan pernah mengkhianati diri mereka sendiri

²⁶Bill George, *Rediscovering the Secrets to Creating Lasting Value*. (San Francisco: Jossey-Bass, 2004); Antti Vaari, *Flexibility in the Core of Effective Leadership*. Thesis. (Oulu, Finland: Oulu University of Applied Sciences, 2015).

²⁷Bill George, *Rediscovering the Secrets to Creating Lasting Value*; Antti Vaari, *Flexibility in the Core of Effective Leadership*.

²⁸Robin Sharma, *The Saint, The Surfer and The CEO: A Remarkable Story About Living Your Heart's Desires*. (Carlsbad, California: Hay House, 2002); Lihat Mariola Laguna, Karolina Walachowska, Marjan J. Gorgievski-Duijvesteijn, Juan A. Moriano. “Authentic Leadership and Employees’ Innovative Behaviour: A Multilevel Investigation in Three Countries.” *International Journal of Environmental Research and Public Health*. Vol.16, Iss.21 (2019): 4201, DOI: 10.3390/ijerph16214201.

dengan menggunakan kata-kata yang tidak selaras dengan siapa mereka. Ini tidak memberikan siapa pun lisensi untuk mengatakan hal-hal yang menyakitkan hati orang. Berbicara kebenaran hanya tentang menjadi jelas, bersikap jujur dan menjadi otentik.

Mereka memimpin dari hati. Enterprenuer adalah tentang orang-orang. Kepemimpinan adalah tentang orang-orang. Para pemimpin terbaik memakai hati mereka daripada lengan mereka dan tidak takut untuk menunjukkan kerentanan mereka. Mereka benar-benar peduli tentang orang lain dan menghabiskan hari-hari mereka mengembangkan orang di sekitar mereka. Mereka seperti matahari: matahari memberikan sinarnya kepada semua yang tanaman dan pohon-pohon. Tapi sebagai imbalannya, tanaman dan pohon-pohon selalu tumbuh ke arah matahari.

2. Mereka memiliki moral yang kaya. Siapa Anda berbicara jauh lebih keras dari apa yang bisa Anda katakan. Kekuatan karakter adalah kekuatan sejati - dan orang-orang dapat merasakannya mil jauhnya. Para pemimpin otentik bekerja pada karakter mereka. Mereka berjalan pembicaraan mereka dan selaras dengan nilai-nilai inti mereka. Mereka mulia dan baik. Dan dalam melakukannya, kepercayaan masyarakat, menghormati dan mendengarkan mereka.
3. Mereka berani. Dibutuhkan banyak keberanian untuk melawan orang banyak. Dibutuhkan banyak keberanian untuk menjadi seorang visioner. Dibutuhkan banyak kekuatan batin untuk melakukan apa yang Anda anggap benar meskipun mungkin tidak mudah. Kita hidup di dunia di mana begitu banyak orang berjalan di jalur yang paling perlawanan. Kepemimpinan otentik adalah semua tentang mengambil jalan yang jarang dilalui dan lakukan, bukan apa yang mudah, tapi apa yang benar.
4. Mereka membangun tim dan menciptakan masyarakat. Salah satu hal utama yang orang cari dalam pengalaman kerja mereka adalah rasa kebersamaan. Di masa lalu, kita mendapat komunitas kita dari tempat kita tinggal. Kita akan mengadakan pesta blok dan piknik jalan. Dalam era baru kerja, karyawan mencari rasa masyarakat dan sambungan dari tempat kerja. Para pemimpin otentik menciptakan tempat kerja yang mendorong hubungan manusia dan persahabatan abadi.
5. Mereka memperdalam diri sendiri. Tugas pemimpin adalah untuk pergi jauh. Para pemimpin otentik tahu sendiri intim. Mereka memelihara diri hubungan yang kuat.

Mereka tahu kelemahan mereka dan bermain untuk kekuatan mereka. Dan mereka selalu menghabiskan banyak waktu melampaui ketakutan mereka.

6. Mereka adalah pemimpi. Einstein mengatakan bahwa, "Imajinasi lebih penting daripada pengetahuan." Ini adalah dari imajinasi kita bahwa hal-hal besar lahir. Pemimpin otentik berani bermimpi mimpi yang mustahil. Mereka melihat apa yang orang lain melihat dan kemudian mimpi kemungkinan baru. Mereka menghabiskan banyak waktu dengan mata tertutup menciptakan cetak biru dan fantasi yang mengarah ke produk yang lebih baik, layanan yang lebih baik, tempat kerja yang lebih baik dan nilai yang lebih dalam. Seberapa sering Anda menutup mata Anda dan bermimpi?
7. Mereka merawat diri sendiri. Merawat dimensi fisik Anda adalah tanda menghormati diri sendiri. Anda tidak dapat melakukan hal-hal besar di tempat kerja jika Anda tidak merasa baik. Para pemimpin otentik makan dengan baik, berolahraga dan merawat tubuh mereka. Mereka menghabiskan waktu di alam, banyak minum air dan sehingga, secara fisik, mereka beroperasi pada tingkat kelas kinerja.

Mereka berkomitmen untuk keunggulan daripada kesempurnaan. Tidak ada manusia yang sempurna. Setiap orang dari kita adalah pekerjaan yang sedang berjalan. Para pemimpin otentik berkomitmen untuk keunggulan dalam segala sesuatu yang mereka lakukan. Mereka terus-menerus mendorong amplop dan meningkatkan standar mereka. Mereka tidak mencari kesempurnaan dan memiliki kebijaksanaan untuk mengetahui perbedaannya. Apa yang akan hidup Anda terlihat seperti jika Anda meningkatkan standar Anda jauh melampaui apa yang orang bisa bayangkan Anda?

8. Mereka meninggalkan warisan. Untuk tinggal di dalam hati orang-orang di sekitar Anda adalah untuk tidak pernah mati. Sukses adalah indah tapi signifikansi lebih baik. Anda dibuat untuk berkontribusi dan meninggalkan tanda pada orang-orang di sekitar Anda. Dalam gagal untuk hidup dari kerangka acuan ini, Anda mengkhianati diri sendiri. Para pemimpin otentik terus membangun warisan mereka dengan menambahkan nilai yang mendalam kepada semua orang bahwa mereka berurusan dengan dan meninggalkan dunia tempat yang lebih baik dalam proses.

Kesadaran

Entrepreneur sering dipandang sebagai seorang yang percaya diri. Entrepreneur sukses membutuhkan waktu untuk mengenali bagaimana orang lain melihat mereka, berapa banyak ruang mereka mengambil dan bagaimana kehadiran mereka dapat mengubah tenor ruangan atau nada percakapan. Hal ini dengan kesadaran ini bahwa entrepreneur dapat mengkompensasi dan memungkinkan kekuatan dan ide-ide dari orang-orang di sekitar mereka untuk benar-benar bersinar. Langkah-langkah pertama menuju sukses selalu dalam. Entrepreneur sukses tahu bagaimana menguasai siapa mereka dan memanfaatkan kekuatan batin, naluri dan intuisi mereka. Mengetahui diri sendiri dengan jelas membawa mereka ke penawaran yang tepat dan usaha bisnis. Jika mereka tidak memiliki kesadaran diri yang kuat, maka akan datang melawan kekuatan melawan emosi diluar kendali, yang menyebabkan kejatuhan mereka. Satu-satunya cara menjadi seorang entrepreneur adalah untuk mengambil risiko.²⁹ Dalam hidup ini kita memiliki resiko, baik waktu, keamanan, uang, reputasi dan banyak lagi. Jadi apa? Apakah kita membiarkan rasa takut menjadi kompas? Namun, disisi yang lain seorang entrepreneur yang baik, menghabiskan waktu dengan hati-hati menilai kekuatan dan kelemahan dari gaya kepemimpinan mereka, perusahaan mereka mengelola dan tim yang dipimpinya. Dengan mengetahui di mana perusahaan dan sumber daya yang kuat, mereka mampu merencanakan langkah-langkah strategis yang memanfaatkan kombinasi unik mereka keuntungan. Dan dengan mampu mengisolasi kelemahan, mereka mampu mengatasi kekurangan yang seharusnya mencegah perusahaan dari bergerak maju.

Berikut adalah langkah-langkah seorang entrepreneur membangun kesadaran:

1. Diarahkan dari Hati. Para pemimpin yang sukses dimotivasi dari dalam hati oleh dorongan atau kekuatan yang mendorong dan memotivasi mereka untuk bekerja keras untuk menguasai keterampilan mereka. Setiap orang memiliki kemampuan ini dan setiap orang memiliki sesuatu yang khas untuk menawarkan karena tidak ada adalah fenomena berulang di alam semesta ini. Arah batin inilah yang menuntun entrepreneur sukses menuju mencapai tujuan mereka karena mereka didorong untuk mengekspresikan diri mereka melalui pekerjaan mereka. Setiap individu

²⁹Greg Ashley, Roni Reiter-Palmon, "Self-Awareness and the Evolution of Leaders: The Need for a Better Measure of Self-Awareness." *Journal of Behavioral and Applied Management*. Vol.14: 2017, DOI: 10.1037/t29152-000; Lihat Rubens A., Schoenfeld G.A., Schaffer B.S., Leah J.S., "Self-awareness and leadership: Developing an Individual Strategic Professional Development Plan in an MBA Leadership Course." *The International Journal of Management Education*. Vol.16, Iss.1 (2018): 1-13.

memiliki legenda pribadi untuk hidup dan meninggalkan. Arah batin ini memberikan orang kemampuan untuk mengenal dirinya cukup baik untuk menguasai siapa mereka dan bagaimana mereka membuat keputusan.

2. Belajar dari tali. Dalam setiap situasi baru dalam bisnis, entrepreneur harus mempelajari segala sesuatu. Para entrepreneur yang terampil tidak takut untuk mulai dari awal karena semakin mereka tahu mekanisme *bottom-line* bisnis, semakin sukses usaha mereka akan dalam jangka panjang. Rata-rata orang cenderung untuk memasukkan penawaran baru dengan banyak kegembiraan awalnya dan kemudian kehilangan berkendara setelah emosi seperti kebosanan, tidak sabar, takut atau keuntungan kebingungan bergoyang. Pengusaha sukses menguasai emosi, mengikuti jejak orang lain, mempelajari aturan dan mengamati bagaimana hal cocok bersama. Melalui proses ini, mereka mengembangkan kepercayaan diri yang dibutuhkan untuk menguasai nasib mereka. Mereka rendah hati dan tahu bahwa dengan praktek datang kefasihan. Untuk menjadi sukses, mengambil jalan yang sama dan rendah hati sehingga dapat mempelajari segala sesuatu. Ini adalah cara untuk berpindah dari pengikut seorang pemimpin entrepreneur.
3. Mendemonstrasikan pengendalian emosi. Pemimpin besar memiliki penguasaan atas dunia batin emosi mereka. Mereka tajam tentang mengetahui kapan harus menggunakan emosi mereka untuk mendorong daya dan pencapaian dan kapan harus menarik kembali dan menggunakan kontrol diri untuk mendapatkan apa yang mereka inginkan. Pengusaha sukses tidak membiarkan rasa takut atau marah mengambil alih dan mengendalikan kemampuan pengambilan keputusan mereka. Ketakutan dan kemarahan membuat sulit untuk mencapai penguasaan emosi ini memutuskan orang dari pemikiran rasional. Dan pemikiran rasional membuat seseorang berhubungan dengan seluruh medan perang, menciptakan ruang untuk pengambilan keputusan yang baik dan mendorong pemimpin luar emosi kecil menuju sukses. Kontrol diri adalah bahan yang diperlukan untuk mendorong kesuksesan.
4. Mengambil risiko. Para pemimpin memahami bahwa kesadaran diri membawa rasa kepastian dalam situasi pengambilan keputusan yang sulit. Kesadaran diri ini memungkinkan mereka untuk membuat penilaian lebih cepat dan lebih efisien dalam saat-saat sulit. Pengetahuan diri mereka membersihkan ruang sehingga

mereka dapat memotong melalui kebingungan, membuat komitmen mereka untuk keputusan lebih cair. Pemimpin yang sukses menggunakan observasi dan belajar untuk menjadi ahli untuk mengetahui pola bisnis dan perilaku, memungkinkan mereka untuk mengambil risiko yang lebih dengan kerugian kurang.

5. Menampilkan kesabaran. Pengusaha ulung memiliki kedewasaan dan pengalaman untuk memiliki kesabaran. Kadang-kadang menutup penawaran tertentu memerlukan kombinasi strategi, menyelaraskan, mencolok, kehilangan dan kembali ke papan gambar untuk memulai lagi. Kesabaran membantu para pemimpin melihat melampaui apa yang di depan mereka dan menunggu sebagai chip jatuh ke tempat tanpa memukul impulsif dengan cara yang negatif dan menghancurkan kesempatan. Memimpin sukses kadang-kadang berarti melakukan dengan tidak melakukan dan melihat bahwa itu semua akan dilakukan.
6. Memiliki hikmat. Belajar untuk menguasai dunia dalam reaksi adalah apa yang mendorong para pemimpin mahir untuk membuat suara keputusan, belajar dari kesalahan mereka dan tidak berhenti. Kebijakan datang dari bersedia untuk kehilangan pertempuran kecil untuk memenangkan perang. Tidak ada cara untuk berhasil tanpa terlebih dahulu memiliki kemampuan untuk mengelola dunia batin reaksi, ketakutan dan puas. Dengan kebijakan datang ketekunan dan pemimpin mahir mengakui ini sebagai kunci keberhasilan. Ketika orang lain menyerah, mereka terus berjalan. Kegigihan menghasilkan kesuksesan lahir dan batin dalam dunia hasil yang dapat diamati. Memiliki hikmat ini membuat para pemimpin di pendakian terus-menerus ke atas.
7. Menunjukkan rasa ingin tahu. Pemimpin biasanya tidak puas dengan hanya tingkat tertentu keberhasilan. Setelah satu tingkat telah diamankan dan dikuasai, ada sebuah panggilan untuk memeriksa apa yang di tingkat berikutnya. Tarikan ini didorong oleh kekuatan emosional rasa ingin tahu dan keinginan. Ini melibatkan rasa ingin tahu untuk melihat berapa banyak lagi yang bisa dibuat dan dicapai. Rasa ingin tahu merangsang pertumbuhan pribadi. Ketika keinginan untuk berhasil muncul dari rasa ingin tahu ini, maka kesuksesan tidak memiliki batas. Kurangnya rasa ingin tahu menyebabkan kepuasan dengan apa yang ada. Pemimpin besar tidak pernah konten. Semua orang bisa menjadi tuan dari nasib mereka. Ini berarti memiliki pengetahuan diri. Tetap penasaran dalam hal karir. Rasa ingin tahu mengilhami kreativitas dan kreativitas adalah di mana semua ide-ide baru berasal.

KESIMPULAN

Kata pemimpin dan entrepreneur memiliki keterikatan yang tak dapat dipisahkan. Karena untuk menjadi pemimpin bukan hanya berdasarkan suka satu sama lainnya, tetapi banyak faktor. Pemimpin yang berhasil hendaknya memiliki beberapa kriteria yang tergantung pada sudut pandang atau pendekatan yang digunakan, apakah itu kepribadiannya, keterampilan, bakat, sifat sifatnya, atau kewenangannya yang dimiliki yang mana nantinya sangat berpengaruh terhadap teori maupun gaya kepemimpinan yang akan diterapkan. Rahasia utama kepemimpinan adalah kekuatan terbesar seorang pemimpin bukan dari kekuasaannya, bukan kecerdasannya, tapi dari kekuatan pribadinya. Sangat diperlukan sekali jiwa kepemimpinan pada setiap pribadi manusia. Jiwa kepemimpinan itu perlu selalu dipupuk dan dikembangkan. Paling tidak untuk memimpin diri sendiri. Apabila perusahaan atau organisasi memiliki pemimpin yang sangat tangguh tentu akan menjadi luar biasa. Karena jatuh bangun kita tergantung pada pemimpin. Pemimpin memimpin, pengikut mengikuti. Jika pemimpin sudah tidak bisa memimpin dengan baik, cirinya adalah pengikut tidak mau lagi mengikuti. Oleh karena itu kualitas suatu perusahaan atau organisasi tergantung kualitas pemimpin kita. Makin kuat yang memimpin maka makin kuat pula yang dipimpin. Kepemimpinan yang paling sesuai bergantung pada situasi dimana pemimpin bekerja, yang mampu membawa bawahan untuk bekerja sama dalam team work yang baik dengan memperhatikan jenjang karier bagi karyawan yang mampu berprestasi. Kepemimpinan harus dimulai di bagian atas organisasi, tetapi pemimpin tidak selalu berasal dari posisi kekuasaan. Mereka dapat ditemukan di semua tingkatan dalam suatu organisasi. Mengidentifikasi mereka dan membantu mereka untuk mengembangkan keterampilan kepemimpinan mereka. Transfer pengetahuan melalui mentoring memungkinkan Anda untuk membangun pipa kepemimpinan yang kuat.

REFERENSI

- Ashley, Greg, Reiter-Palmon, Roni. "Self-Awareness and the Evolution of Leaders: The Need for a Better Measure of Self-Awareness." *Journal of Behavioral and Applied Management*. Vol.14: 2017, DOI: 10.1037/t29152-000.
- Aspromourgos, Tony. "The Theory of Production and Distribution in Cantillon's Essai." *Oxford Economic Papers*. Vol.41, No.2 (1989): 356-373.

-
- Darmaputera, Eka. *Pemimpin yang Memimpin*. Yogyakarta: Kairos, 2011.
- Edward, Dayton D., Engstrom, Ted W. *Strategy for Leadership*, MARC, 1985.
- Jagdale, Dilip; Bhola, Sarang Shankar. "Entrepreneurial Leadership and Organizational Performance with Reference to Rural Small Scale Engineering Industry in Pune District." *Golden Research Thoughts*. Vol.4, Iss.2 (2014): 1-9.
- George, Bill. *Rediscovering the Secrets to Creating Lasting Value*. San Francisco: Jossey-Bass, 2004.
- Gupta, V., I.C. MacMillan, and G. Surie. "Entrepreneurial Leadership: Developing and Measuring a Crosscultural Construct." *Journal of Business Venturing*, Vol.19, Iss.2 (2004).
- Hasibuan, Patricia Diana; Bulan, Susanti Embong. "Kepemimpinan dalam Gereja Katolik Paroki Ignatius Loyola dan Huria Kristen Batak Protestan Setiabudi Menuju Persatuan." *QUAERENS: Journal of Theology and Christianity Studies*. Vol.1, No.2 (2019): 111-121, DOI: 10.46362/quaerens.v1i2.5.
- Hersey, H., & Blanchard, K. H. *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources*, Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall, 1977.
- Ingraham, Patricia W., Taylor, Heather G. *New Paradigm For Government Issue for the Changing Public Service*. San Fransisco: Jossey Bass Publisher, 2004.
- Johnson, Brett. *Convergence: Integrating your Career, Community, Creativity and Calling*, California: Indaba Publishing, 2013.
- Krames, Jeffrey. *Jack Welch and the 4 E's of Leadership: How to Put GE's Leadership Formula to Work in Your Organization*. New York: McGraw-Hill Education, 2005.
- Laguna, Mariola, et all. "Authentic Leadership and Employees' Innovative Behaviour: A Multilevel Investigation in Three Countries." *International Journal of Environmental Research and Public Health*. Vol.16, Iss.21 (2019): 4201, DOI: 10.3390/ijerph16214201.
- Mark, Russell L. *The Missional Entrepreneur: Principles and Practices for Business as Mission*, Birmingham, Alabama: New Hope Publishers, 2009.
- O'Neill, Brian. *Test Your Leadership Skills*, London: Hodder and Stoughton, 2000.
- Olan, Hendrix. *Management for the Christian Leader*, Manila: Christian Literature Crusade, 1981.
- Paul, Stevens. *God's Business: Memaknai Bisnis Secara Kristiani*, Jakarta: BPK Gunung Mulia, 2008.

-
- Peter, Drucker F. "Your Leadership is Unique." *Journal of Christianity Today International/LEADERSHIP*, Vol.XVII, No.4 (1996): 1-54.
- Răducana, Radu, Răducă, Ramona. "Leadership and Management." *Procedia-Social and Behavioral Science*. Vol.149 (2014): 808-812.
- Rubens, A., Schoenfeld, G.A., Schaffer B.S., Leah, J.S., "Self-awareness and leadership: Developing an Individual Strategic Professional Development Plan in an MBA Leadership Course." *The International Journal of Management Education*. Vol.16, Iss.1 (2018): 1-13.
- Sharma, Robin. *The Saint, The Surfer and The CEO: A Remarkable Story About Living Your Heart's Desires*. Carlsbad, California: Hay House, 2002.
- Slater, Robert. *Jack Welch on Leadership*. New York: McGraw-Hill Publishing, 2004.
- Stott, John. *Challenges of Christian Leadership: Practical Wisdom For Leaders, Interwoven With The Author'S Advice*. Westmont, Illinois: InterVarsity Press, 2013.
- Stott, John. *Problems of Christian Leadership*. (Westmont, Illinois: InterVarsity Press, 2013
- Tarun, Khanna. *Billions Entrepreneurs*. Jakarta: Alex Media Komputindo, 2008.
- Tomatala, Yakob. *Spiritual Entrepreneurship*, Jakarta: YT Leadership Foundations, 2010.
- Tomatala, Yakob. *Kepemimpinan yang Dinamis*, Jakarta: IFTK Jaffry dan Malang: Gandum Mas, 2012.
- Vaari, Antti. *Flexibility in the Core of Effective Leadership*. Thesis. (Oulu, Finland: Oulu University of Applied Sciences, 2015.
- Witt, Ulrich. "How Evolutionary is Schumpeter's Theory of Economic Development?", *Industry and Innovation*, Vol.9, No.1-2 (2002): 7-22.
- Yang, Chung-Wen."The Relationships among Leadership Styles, Entrepreneurial Orientation, and Business Performance." *Managing Global Transitions*, Vol.6, Iss.3 (2008): 257-275.
- Yukl, Gary. "The Importance of Flexible Leadership." In Robert B. Kaiser (Chair), *The Importance, Assessment, and Development of Flexible Leadership*. The 23rd Annual Conference of the Society for Industrial-Organizational Psychology, (San Francisco, April 2008).
- Zbucea, Alexandra, et all. "Responsible Entrepreneurship. Vision, Development and Ethics." *Proceedings of the 9th International Conference for Entrepreneurship, Innovation and Regional Development*. (2016): 210-2017.