

DINAMIKA DAN PERAN KEPEMIMPINAN DALAM PENGEMBANGAN ORGANISASI

OLEH: NI MADE GUNASTRI
(Dosen STIMI Handayani Denpasar)

ABSTRACT

In this millennium century there is no place without competition and competition has been and will become new principles, because the business world which is open and compete to carry out better thing. These conditions require a change and development continuesly. All of these if not immediately improve will threaten the survival of the organization / company life. In other words the impact of globalization will be a big and serious threat if organization doesn't have strong, reliable and dynamic leadership as according with development of organization environment strategic (internal and external).

In the process of organizational development very needed leadership role undertaken by a leader and leadership effectiveness can be judged by how he able to overcome the main problems and challenges faced. The key to create and continuing organization in the 21st century in order to success is leadership, do not only at the top of the hierarchy, but in the entire of organization. This means that in the coming decades we will see the emergence of new organizational forms which overcome with more rapid movement and more competitive environment and new types of workers, at least in a successful company.

Suitable leadership can be applied at this time in developing of organization is superleadership that is someone who leads theirsself as an empowering leader . A Superleadership will make empower, train, teach, reward and arranging the environment to make his subordinates able to lead themselves and can show its performance.

Keywords: *Dynamics of Leadership and Organizational Development*

A. PENDAHULUAN

Dewasa ini kita dihadapkan pada situasi di mana berbagai peristiwa di dunia yang biasanya mempengaruhi orang-orang secara perlahan, sekarang menimpa kita hampir secara serta merta dan sangat kuat. Sistem ekonomi global dewasa ini telah membuat sekitar satu milyar dari 5,8 milyar penduduk dunia terintegrasi melalui produk dan pasar. Dalam dunia yang semakin terbuka, kini terjadi persaingan yang semakin tajam dengan cakupan lintas negara. Banyak

organisasi agar dapat berhasil dipaksa harus mampu dan mau melakukan perubahan kondisi lingkungan strategiknya (internal maupun eksternal) untuk dapat menyesuaikan diri dan bersikap adaptif terhadap lingkungan strateginya.

Dengan adanya perkembangan dunia usaha yang semakin kompetitif dan mudah terombang-ambingnya organisasi oleh arus perubahan, maka dibutuhkan seorang pemimpin yang memiliki kapabilitas dalam memimpin organisasi, karena pemimpin

organisasi merupakan orang yang paling berpengaruh untuk menentukan aktivitas dan kebijakan yang harus dijalankan oleh karyawan dan keberadaan seorang pemimpin di dalam lingkungan organisasi merupakan faktor yang sangat menentukan bagi maju mundurnya organisasi. Sebagaimana diketahui tugas dan fungsi utama pemimpin pada zaman manapun ia berperan adalah memberikan jawaban secara arief, efektif dan produktif atas berbagai tantangan dan permasalahan yang dihadapi zamannya.

Pada masa stabil/mapan seperti pertengahan Abad 20 dan sebelumnya, dengan adanya administrasi serta manajemen yang baik setiap organisasi bisa bertahan hidup. Namun pada masa yang intensitas dan frekuensi perubahan yang sangat tinggi seperti pada Abad 21 ini, disamping manajemen yang baik juga diperlukan kapasitas dan kualifikasi kepemimpinan yang handal. Adanya Globalisasi kehidupan manusia telah mengalami perubahan – perubahan fundamental yang berbeda dengan tata kehidupan dalam abad sebelumnya. Perubahan-perubahan besar dan mendasar tersebut menuntut penanganan yang berbeda dengan sebelumnya. Peter Senge (1994) menyatakan bahwa ke depan keadaan berubah dan berkembang dari detail complexity menjadi dynamic complexity. Interpolasi perkembangan sebagai dasar perkiraan masa depan, menjadi sulit bahkan sering salah, bukan saja karena parameter perubahan menjadi sangat banyak, tetapi juga karena sensitivitas perubahan yang lain dalam lingkup yang luas, dan masing-masing perubahan menjadi sulit diperkirakan. Menerapkan kepemimpinan dalam lingkungan yang sulit seperti ini menuntut kemampuan baru bagi para pemimpin dan pemikiran baru bagi organisasinya agar proses pengembangan organisasi dapat tercapai sesuai dengan yang direncanakan.

Dari uraian di atas dapat dikatakan bahwa abad ini merupakan abad yang menuntut dalam segala usaha dan hasil kerja manusia termasuk di bidang kepemimpinan.

Mengingat keberhasilan seorang pemimpin dalam memimpin organisasi ditentukan dari perilaku kepemimpinannya, maka dalam tulisan ini dimaksudkan sebagai bahan dalam rangka pendalaman pengetahuan sekitar masalah kepemimpinan dan perannya dalam konteks pengembangan organisasi.

B. DINAMIKA KEPEMIMPINAN

Dinamika diartikan sebagai gerak atau kekuatan yang dimiliki sekumpulan orang di masyarakat yang dapat menimbulkan perubahan dalam tata hidup masyarakat bersangkutan. Jadi dapat dikatakan bahwa dinamika kepemimpinan dapat berubah dan berkembang sesuai dengan situasi kehidupan manusia yang bersifat dinamis. Kepemimpinan merupakan masalah manusia yang bersifat unik. Masalahnya tidak sekadar menyentuh kehidupan manusia sebagai individu, tetapi juga sebagai makhluk sosial. Oleh karena itu, setiap proses kepemimpinan dalam keunikannya masing-masing tidak dapat melepaskan diri dari kondisi yang bersifat dan bernilai manusiawi. Keunikan masalah kepemimpinan seunik manusianya itu sendiri, banyak persoalan yang perlu dipahami jika seseorang ingin menjadi pemimpin yang baik dan efektif.

Ada baiknya apabila diawali pemahaman kita mengenai kepemimpinan ini dengan mengeksplorasi ulang secara singkat pengertian pemimpin, kepemimpinan, perbedaan dan kesamaan kepemimpinan dan manajemen. Pemimpin adalah orang yang dapat menentukan secara benar apa yang harus dikerjakan dalam organisasi. Sedangkan Kepemimpinan pada dasarnya berarti kemampuan untuk memimpin; kemampuan untuk menentukan secara benar apa yang harus dikerjakan. Menurut Gibson (1998), kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain, yang dilakukan melalui hubungan interpersonal dan proses komunikasi untuk mencapai tujuan. Newstrom & Davis (1999) berpendapat bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses

mengatur dan membantu orang lain agar bekerja dengan benar untuk mencapai tujuan. Sedangkan Stogdill (1999) berpendapat bahwa kepemimpinan juga merupakan proses mempengaruhi kegiatan kelompok, dengan maksud untuk mencapai tujuan dan prestasi kerja. Oleh karena itu, kepemimpinan dapat dipandang dari pengaruh interpersonal dengan memanfaatkan situasi dan makna bahwa kepemimpinan terdiri dari dua hal yakni proses dan property. Proses dari kepemimpinan adalah penggunaan pengaruh secara tidak memaksa, untuk mengarahkan dan mengkoordinasikan kegiatan dari para anggota yang diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi. Property dimaksudkan, bahwa kepemimpinan memiliki sekelompok kualitas dan atau karakteristik dari atribut-atribut yang dirasakan serta mampu mempengaruhi keberhasilan pegawai. Secara praktis, kepemimpinan dirumuskan sebagai suatu seni memobilisasi orang-orang lain (bawahan dan pihak lain) pada suatu upaya untuk mencapai aspirasi dan tujuan organisasi.

Kepemimpinan dan manajemen adalah 2 (dua) konsep yang berbeda namun saling melengkapi, bukan mengganti. Sedangkan persamaannya terletak pada pencapaian keberhasilan atau sukses organisasi. Sedangkan perbedaannya terletak pada fungsi dan aktivitasnya. Kepemimpinan berkaitan dengan penanggulangan perubahan, sedangkan manajemen berkaitan dengan penganggulangan kompleksitas. (Kotter, 1996).

Dari beberapa pandangan diatas mengenai kepemimpinan dan manajemen dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa sekalipun keduanya dapat dibedakan menurut pengertian dan peran masing-masing, namun tak dapat dipisahkan. Tidak akan ada suatu kepemimpinan yang berhasil, tanpa disertai kemampuan manajemen yang mantap.

Dinamika kepemimpinan dalam praktiknya dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

1. Hubungan Manusiawi dalam Kepemimpinan.

Kepemimpinan memerlukan bentuk hubungan manusiawi yang efektif, artinya hubungan manusiawi dalam kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin dalam memperlakukan orang yang dipimpinnya, yang akan memberikan tanggapan berupa kegiatan-kegiatan yang menunjang atau tidak bagi pencapaian tujuan organisasinya. Kegiatan-kegiatan itu bukan sesuatu yang statis, tetapi dapat berubah dan berkembang sehingga aktualisasi organisasi menjadi dinamis. Menciptakan hubungan manusia yang efektif merupakan alat dalam kepemimpinan dimana hubungan ini harus dipelihara, dikembangkan dan dibina karena keberhasilan kepemimpinannya sangat ditentukan oleh dukungan dari setiap individu. Dengan kata lain hubungan manusia yang efektif, merupakan faktor yang penting dalam mewujudkan dinamika kepemimpinan, dimana pemimpin memperoleh kesempatan untuk menyerap segala sesuatu yang baik, untuk dipergunakannya dalam mengembangkan dan memajukan organisasinya, dan orang yang dipimpin memperoleh kesempatan untuk menyampaikan segala sesuatu yang baik termasuk kritik-kritik pada pimpinannya sehingga akan ikut berfungsi dalam memajukan dan mengembangkan organisasi yang sama. Dalam keadaan seperti ini berarti kepemimpinan akan berjalan dinamis.

2. Proses Pengambilan Keputusan

Pengambilan keputusan adalah proses pembuatan pilihan dari sejumlah alternatif (Decision making is the Process of making choices from among several alternatif menurut Greenberg (1997). Keputusan dari seorang pemimpin tidak datang secara tiba-tiba, akan tetapi melalui suatu proses dimana pengambilan keputusan akan diwujudkan menjadi kegiatan kelompok yang merupakan hak dan kewajiban (tanggung jawab) pucuk pimpinan berupa wewenang, dan wewenang itu dapat dilimpahkan.

Proses pengambilan keputusan merupakan prosedur pengambilan keputusan yang terdiri dari langkah-langkah yang harus dilakukan sehingga alternatif terbaik dapat dicapai, dan pemilihan alternatif harus dilakukan secara nalar dengan kearifan yang tinggi dalam mendapatkan informasi yang memadai, berdasarkan bukti, kepercayaan yang masuk akal, lugas dan relevan dengan tujuan. Proses pengambilan keputusan ini berlangsung dengan tahapan yaitu: 1). Memantau lingkungan keputusan, dimana kegiatan ini berkaitan dengan pemantauan atas informasi internal maupun eksternal yang akan memungkinkan terjadinya penyimpangan dari perilaku yang direncanakan; 2). Mendefinisikan masalah, dimana kegiatan ini berkaitan dengan rincian mendasar tentang masalah yang meliputi: di mana, bilamana, siapa yang dilibatkan, siapa yang terkena, dan bagaimana kegiatan yang akan terpengaruh; 3). Mengspesifikasikan sasaran keputusan, yaitu menentukan hasil kinerja yang harus dicapai dengan suatu keputusan; 4). Mendiagnosa masalah, yaitu menganalisa sebab-sebab terjadinya masalah untuk mendapatkan perlakuan yang tepat; 5). Mengembangkan alternatif pemecahan masalah. Hal ini dapat dilakukan melalui dengan mempertimbangkan pengalaman terdahulu serta menampung masukan-masukan; 6). Mengevaluasi alternatif pemecahan masalah. Hal ini dapat dilakukan melalui cara-cara statistik atau pengalaman pribadi untuk memprediksi kemungkinan keberhasilan; 7). Memilih alternatif terbaik yaitu alternatif yang mengandung peluang berhasil terbaik; 8). Mengimplementasikan pilihan terbaik. Kegiatan ini dilaksanakan dengan menggunakan kemampuan manajerial, administrative dan persuasive serta meyakinkan bahwa keputusan dilaksanakan.

Proses pengambilan keputusan tersebut di atas menggambarkan bahwa dinamika kelompok sangat tergantung pada keputusan-keputusan yang ditetapkan. Dari proses situ dihasilkan keputusan-keputusan

yang pelaksanaannya menjadi kegiatan yang berpengaruh langsung pada perkembangan dan kemajuan organisasi. Jadi jelas bahwa proses pengambilan keputusan berpengaruh pada dinamika kepemimpinan.

3. Pengendalian Dalam Kepemimpinan

Tujuan pokok kegiatan pengendalian dalam kepemimpinan adalah untuk memperoleh tanggapan berupa kesediaan mewujudkan program kerja dari para anggota organisasi. Respons berarti menunjukkan sikap dan tingkah laku yang mentaati/kepatuhan dan kesetiaan dalam melaksanakan tugas pokok yang menjadi beban kerja masing-masing.

Pemimpin menjalin hubungan kerja yang efektif melalui kerja sama dengan orang-orang yang dipimpinnya. Dengan demikian, semua program kerja akan terlaksana berkat bantuan orang-orang yang dipimpin, karena setiap pemimpin tidak mungkin bekerja sendiri, dan tidak mungkin bertindak dengan kekuasaannya untuk memerintah orang lain semata-mata untuk dirinya. Kepemimpinan yang efektif sebagaimana diuraikan diatas dapat terlaksana secara dinamis, karena kemampuan puncak pimpinan dalam mengambil dan menetapkan keputusan-keputusan yang selalu dirasakan sebagai keputusan bersama. Keputusan seperti ini merupakan bagian dari kegiatan pengendalian dalam kepemimpinan yang memerlukan proses.

Proses itu secara intensif dapat ditempuh melalui rapat-rapat dengan tujuan 1). Mengumpulkan informasi, pemikiran, pendapat dalam melaksanakan program kerja organisasi, 2). Mengevaluasi program kerja organisasi, 3). Untuk memecahkan masalah-masalah bersama, 4). Menyampaikan informasi, instruksi, dan memberikan bimbingan serta arahan; 5). Untuk berdiskusi, bertanya jawab, menghimpun umpan balik dan memberikan penjelasan-penjelasan, guna mengurangi dan menghindari gap komunikasi antara pimpinan dan anggota organisasi.

Dari uraian di atas jelas bahwa pengendalian dalam kepemimpinan di satu pihak bermaksud memelihara norma-norma atau kepribadian atau kode etik organisasi yang mampu mengatur dan menggerakkan anggota pada tujuan yang hendak dicapai. Sedangkan di pihak lain bermaksud agar norma-norma atau kepribadian kelompok selalu seirama dengan perkembangan masyarakat, sehingga organisasi berkembang secara dinamis, namun tetap terarah secara tepat pada tujuan bersama.

C. PENGEMBANGAN ORGANISASI

Pengembangan Organisasi (Organization Development) adalah aplikasi ilmu pengetahuan, perilaku secara sistematis pada berbagai tingkatan seperti kelompok, intergroup, dan organisasi total untuk membuat perubahan. Tyagi (2000) berpendapat pengembangan organisasi adalah usaha terencana, sistematis, terorganisasi, dan kolaboratif dimana prinsip pengetahuan tentang perilaku dan organisasi diaplikasikan dengan maksud meningkatkan kualitas kehidupan yang tercermin dalam meningkatnya kesehatan dan vitalitas organisasional, meningkatkan individu dan kelompok dalam kompetensi dan harga diri, dan semakin baiknya masyarakat pada umumnya.

Greenberg dan Baron (1997) mengemukakan bahwa pengembangan organisasi adalah serangkaian teknik ilmu social yang dirancang untuk merencanakan perubahan dalam pengaturan kerja dengan tujuan untuk meningkatkan pengembangan pribadi individual dan memperbaiki efektivitas fungsi organisasi.

Dalam Pengembangan organisasi mencakup proses yang sangat kompleks sehingga membutuhkan waktu yang panjang untuk merancang dan mengimplementasikannya. Tujuan pengembangan organisasi adalah untuk mendapatkan kualitas kerja yang lebih baik, produktivitas, kemampuan adaptasi, dan

efektivitas disamping itu juga bertujuan mencari perubahan dalam keyakinan, sikap, nilai-nilai, strategi, struktur dan praktik-praktik dalam organisasi sehingga dapat lebih baik dalam kompetisi, keuntungan teknologi, dan perubahan yang cepat terhadap lingkungannya, menciptakan keharmonisan hubungan kerja antara pimpinan dengan staf anggota organisasi, menciptakan kemampuan memecahkan persoalan organisasi secara lebih terbuka, menciptakan keterbukaan dalam berkomunikasi dan menumbuhkan semangat kerja para anggota organisasi dan kemampuan mengendalikan diri. Jadi pada hakikatnya pengembangan organisasi menitikberatkan pada struktur, teknologi, dan orang-orang yang saling mempengaruhi.

Langkah-langkah pengembangan organisasi adalah: 1). Diagnosis awal dimana pada tahap ini biasanya konsultan menemui manajemen puncak untuk memikirkan hakikat permasalahan perusahaan untuk melakukan pendekatan pengembangan organisasi yang dianggap paling berhasil dan untuk meyakinkan dukungan penuh dari manajemen; 2). Pengumpulan data Survei dilakukan untuk menentukan suasana organisasi dan masalah-masalah perilaku. Pertanyaan-pertanyaan yang harus dijawab dalam mengumpulkan informasi adalah kondisi-kondisi apa yang mengganggu efektivitas kerja dan hal apa yang paling ingin diubah; 3). Umpan balik data dan konfrontasi. Kelompok kerja ditunjuk untuk mereview data yang dikumpulkan, untuk melakukan mediasi ketidakcocokan dan menentukan prioritas perubahan; 4). Tindak perencanaan dan pemecahan masalah. Perencanaan harus spesifik, termasuk siapa yang bertanggung jawab dan kapan tindakan harus diselesaikan; 5). Menggunakan intervensi. Intervensi focus pada individu, tim, hubungan antar departemen atau organisasi secara keseluruhan dan 6). Evaluasi dan tindak lanjut. Dalam hal ini konsultan membantu organisasi mengevaluasi hasil upaya pengembangan organisasi dan mengembangkan program tambahan di dalam area di mana hasil tambahan diperlukan.

Ketika seorang pimpinan ingin mengembangkan organisasi maka hal yang dapat dilakukan adalah dengan konsep 3 T bisa membuat organisasi lebih besar dan berkembang yaitu: 1). Ta'rif (Saling mengenal satu sama lain) artinya diantara karyawan harus saling mengenal satu dengan yang lain; 2). Tafahum (Saling memahami) artinya dengan saling memahami antara satu dengan yang lain akan terbina rasa kekeluargaan, keakraban dalam suatu organisasi; 3). Tafakul (Saling mengemban) artinya saling bekerja sama atau saling mengemban amanah, sehingga akan tersingkirkan adanya perasaan saling curiga, saling benci, fitnah, hujat, cemburu.

D. PERAN KEPEMIMPINAN DALAM PENGEMBANGAN ORGANISASI

Kompleksitas dan dinamika perkembangan strategik, pada tataran nasional ditandai oleh permasalahan dan tantangan yang multi dimensional, di bidang sosial, ekonomi, politik, kelembagaan, serta pertahanan dan keamanan, yang di awal Abad 21 ini ditandai antara lain oleh lemahnya struktur dan daya saing perekonomian, penegakkan hukum, pelaksanaan otonomi dan desentralisasi, besarnya hutang luar negeri, tingkat kemiskinan dan pengangguran, tuntutan demokratisasi, dan ancaman disintegrasi. Pada tataran internasional, terdapat perkiraan bahwa perkembangan lingkungan global ditandai situasi, kondisi, tantangan dan tuntutan, yang makin kompleks, selalu berubah, penuh ketidakpastian, dan bahkan sering tidak ramah. Perkembangan lingkungan stratejik tersebut menuntut pemimpin dan kepemimpinan yang solid, mampu mengantisipasi perkembangan ke depan, membangun visi, misi, dan strategi serta mengembangkan langkah-langkah kebijakan, sistem kelembagaan dan manajemen pemerintahan yang relevan dengan kompleksitas perkembangan, permasalahan, dan tantangan yang dihadapi, baik pada tataran nasional mau pun internasional.

Pada abad milenium ini tidak ada tempat tanpa kompetisi dan kompetisi telah dan akan merupakan prinsip-prinsip yang baru, karena dunia terbuka dan bersaing untuk melaksanakan sesuatu yang lebih baik. Dalam dunia usaha kompetitif yang demikian menuntut adanya perubahan dan pengembangan secara terus menerus, karena adanya globalisasi ini dapat menimbulkan dampak negatif atau lebih tegasnya lagi merupakan ancaman bagi dunia usaha. Kesemuanya ini bila tidak segera dilakukan perbaikan bukan tidak mungkin akan mengancam kelangsungan hidup suatu organisasi/perusahaan. Dengankatalain bahwa dampak globalisasi akan menjadi ancaman yang besar dan serius, lebih-lebih apabila organisasi yang tidak memiliki kepemimpinan yang kuat. Peran kepemimpinan dalam pengembangan organisasi dalam situasi saat ini sangat penting karena untuk dapat menerapkan 3 (tiga) konsep pengembangan organisasi, dibutuhkan kepemimpinan yang efektif dari seorang pemimpin.. Efektivitas kepemimpinannya dapat dinilai dari bagaimana ia mampu mengatasi pokok permasalahan yang dihadapi dan tantangan-tantangan pada abad ini.

Kepemimpinan masa depan adalah seorang pemimpin yang adaptif terhadap tantangan, peraturan yang menekan, memperhatikan pemeliharaan disiplin, memberikan kembali kepada para karyawan, dan menjaga kepemimpinannya. Kepemimpinan harus selalu menyiapkan berbagai bentuk solusi dalam pemecahan masalah tantangan masa depan. Dalam kaitannya dengan adaptasi terhadap perubahan, ditekankan pada pemanfaatan sumber daya manusia. Untuk itu, perlu dikembangkan peraturan-peraturan baru, hubungan dan kerjasama yang baru, nilai-nilai baru, perilaku baru, dan pendekatan yang baru terhadap pekerjaan. Oleh sebab itu, kepemimpinan yang dibutuhkan untuk menjalankan organisasi pada abad ke 21 adalah kepemimpinan yang unggul atau disebut *superleadership* yaitu seseorang yang

memimpin orang lain untuk memimpin diri mereka sendiri. Superleadership juga dikenal sebagai pemimpin empowering (pemberdaya).

Dalam praktik pendekatan yang dilakukan untuk mengembangkan kepemimpinan super atau *superleadership* melalui 3 (tiga) strategi umum yaitu; 1). Strategi interpersonal, strategi tim, dan strategi organisasional. Pemberdayaan dapat diimplementasikan melalui strategi interpersonal dan strategi tim. Tim dapat betul-betul berguna sebagai alat untuk meningkatkan *selfleadership*. Sedangkan organisasi dapat diubah untuk meningkatkan pemberdayaan dan *selfleadership* kepada orang lain.

E. PENUTUP

1. Kepemimpinan pada dasarnya berarti kemampuan untuk memimpin, kemampuan untuk menentukan secara benar apa yang harus dikerjakan. Setiap proses kepemimpinan dalam keunikannya masing-masing tidak dapat melepaskan diri dari kondisi yang bersifat dan bernilai manusiawi. Hubungan dalam kepemimpinan, seorang pemimpin harus mampu menciptakan hubungan manusia yang efektif merupakan faktor yang penting dalam mewujudkan dinamika kepemimpinan dalam mengembangkan dan memajukan organisasi. Selanjutnya dalam kaitan tugas sebagai pemimpin harus dapat mengambil suatu keputusan melalui tahapan proses pengambilan keputusan yang selanjutnya dikendalikan dengan tujuan agar memperoleh tanggapan anggota organisasi terhadap program kerja serta menjalin hubungan kerja yang efektif dan dinamis dalam organisasi.
2. Pengembangan organisasi merupakan suatu proses yang meliputi serangkaian perencanaan perubahan yang sistematis yang dilakukan secara terus menerus oleh suatu organisasi. Proses perubahan

pada umumnya mencakup sikap dan perilaku saat ini yang *unfreezing*, perubahan-perubahannya dan akhirnya kepemilikan sikap dan perilaku yang baru yang *refreezing*. Organisasi mengalami perubahan karena organisasi selalu menghadapi berbagai macam tuntutan kebutuhan. Tuntutan itu timbul sebagai akibat pengaruh lingkungan (eksternal dan internal) organisasi yang selalu berubah.

3. Lingkungan global yang ditandai oleh situasi, kondisi, tantangan dan tuntutan yang makin kompleks, selalu berubah, penuh ketidakpastian, dan bahkan sering tidak ramah menuntut pemimpin dan kepemimpinan yang solid, mampu mengantisipasi perkembangan ke depan. Oleh karena itu maka pengembangan organisasi merupakan tugas seorang pemimpin dan kepeimpinannya. Dengan kata lain kepemimpinan dari seorang pemimpin sangat berperan dalam mengembangkan organisasi, dan untuk dapat memenuhi tantangan di abad milenimum ini kepemimpinan yang unggul atau yang disebut *Superleadership* sangat cocok diterapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Greenberg, Jerald and Robert A Baron, (1997), *Behavior in Organization*. New Jersey : Prentice Hall International, Inc
- Hayati, Yayat Djatmiko, (2004), *Perilaku Organisasi*, Alfabeta Bandung.
- Kotter, John P. *Leading Change*, Boston: Harvard Business School Pres, 1996
- Rivai Veithzal dan Deddy Mulyadi, (2011), *Kepemimpinan dan Perilaku organisasi*, PT. Raja Grafindo, Persada Jakarta
- Wibowo, (2007), *Manajemen Perubahan* PT. Raja Grafindo Persada Jakarta