



SYIAR KEPEMIMPINAN CENDEKIA:
KAJIAN PUSTAKA MODEL KEPEMIMPINAN LOKAL

Oleh

Antoni Ludfi Arifin

Program Studi Administrasi Bisnis, Institut Ilmu Sosial Dan Manajemen STIAMI Jakarta

Email: ludfi@stiami.ac.id

Abstrak

Nilai-nilai Kepemimpinan Cendekia adalah syiar dan doa—Ia adalah nilai-nilai/karakter yang harus diinternalisasikan di setiap diri pemimpin, dengannya diharapkan Sumber Daya Manusia (SDM) Indonesia dapat menuju kesuksesan seperti para pemimpin bangsa sebelumnya. Syiar berarti kemuliaan—Ia adalah Syukur, Istikamah, Amanah, dan Refleksi Diri. Doa tentang bermunajat kepada-Nya, agar permintaan dan harapan kita menembus *arasy*-Nya, maka mimpi itu harus diciptakan (*develop vision*), selalu melihat peluang dari pada mengeluh saja (*opportunities seekers*), dan yakinlah—dengan segala potensi yang dimiliki—Anda bisa! (*amaze yourself*). Tulisan ini bertujuan untuk menelusuri kajian pustaka terkait dengan nilai-nilai kepemimpinan cendekia berdasarkan model Syiar dan Doa.

Kata Kunci: Syiar, Pemimpin & Cendekia

PENDAHULUAN

Kepemimpinan Cendekia adalah sebuah model kepemimpinan lokal. Saya mencoba memformulasi dan melakukan *modelling*, apa sebenarnya kepemimpinan cendekia itu. Pada buku *SDM Naik Kelas!* saya menulis judul artikel *Syiar Kepemimpinan Cendekia: Ikhtiar dan Doa Menuju Indonesia Emas* (hal 91), pada artikel tersebut sudah terformulasi model kepemimpinan Cendekia dengan tiga diksi: Syiar, Doa, dan Ikhtiar.

Ketiga diksi di atas ini merupakan akronim, di mana singkatan tersebut merupakan nilai-nilai/karakter yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin. SYIAR terdiri dari: 1) syukur, 2) istikamah, 3) amanah, dan 4) Refleksi Diri. DOA merupakan singkatan dari 1) *Develop Vision*, 2) *Opportunities Seeker* dan 3) *Amaze Yourself*. Sedangkan IKHTIAR merupakan kependekan dari 1) *Integrity*, 2) *Keep Collaborating*, 3) *Humble*, 4) *Tactful*, 5) *Inspiring Others*, 6) *Agile*, dan 7) *Respect*. Penulis hanya fokus pada nilai-nilai/karakter Syiar dan Doa di dalam kajian literatur pada jurnal ini.

Nilai-nilai kepemimpinan cendekia termaktub dalam akronim Syiar, Doa, dan Ikhtiar tersebut, yang menjadi pegangan seorang

<http://ejurnal.binawakya.or.id/index.php/MBI>

Open Journal Systems

pemimpin menuju kepemimpinan cendekia ini. Pada tulisan ini, penulis hanya fokus pada karakter Syiar dan Doa.

Kata “cendekia” ini sangat jarang sekali dipakai, di tengah hiruk pikuk narasi kepemimpinan. Kita lebih mengenal kepemimpinan transformational, kepemimpinan transaksional, kepemimpinan kharismatik, kepemimpinan demokratis, kepemimpinan otokratif, kepemimpinan delagatif, ataupun kepemimpinan birokrasi; dibandingkan kepemimpinan cendekia itu sendiri. Ketika Anda *searching* ke mesin pencarian **Google** dengan *keyword* “cendekia” diksi ini dipakai oleh Google dengan frasa “Google Cendekia” sebuah *search engine* untuk mencari materi-materi pembelajaran. Sesuai dengan arti kata, diksi “Cendekia” banyak digunakan di dunia akademik—sebagai nama jurnal, bagian dari nama sekolah/lembaga pendidikan—sesuai dengan arti kata: **cerdas**.

Di samping itu nama cendekia juga digunakan oleh organisasi cendekiawan muslim di Indonesia yang dibentuk pada tanggal 7 Desember 1990—ICMI atau Ikatan Cendekiawan Muslim Indonesia. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) kata

Vol.15 No.7 Februari 2021



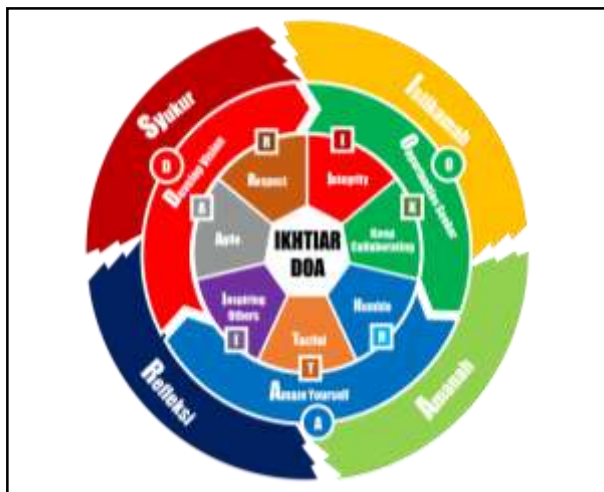
.....
 cendekiawan menunjukkan arti orang cerdas pandai atau orang yang memiliki keilmuan yang mendalam intelektual.

LANDASAN TEORI

Robbins dan Coulter (2018) mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses memimpin kelompok dan mempengaruhi kelompok untuk mencapai tujuannya. Sedangkan Robbins dan Judge (2017) menyatakan pemimpin karismatik harus mampu mempengaruhi pengikutnya dengan mengartikulasikan visi yang menarik, strategi jangka panjang untuk mencapai tujuan dengan menghubungkan masa kini dengan masa depan yang lebih baik untuk organisasi.

kepemimpinan erat kaitannya dengan karakter (Yudiatmaja, 2013). Mulyono (2018) menyatakan bahwa seorang pemimpin dalam memotivasi pengikut menggunakan gaya kepemimpinan yang berbasis kearifan lokal Indonesia yaitu gaya kepemimpinan berbasis karakter.

Gambar 1. Model Kepemimpinan Cendekia



Sumber: Antoni Ludfi Arifin, dkk 2020

Kata “cendekia” yang didefinisikan dari Kamus Besar Bahasa Indonesia yang artinya 1) tajam pikiran; lekas mengerti (kalau diberi tahu sesuatu); cerdas; pandai; 2) cepat mengerti situasi dan pandai mencari jalan keluar (pandai menggunakan kesempatan); cerdas; dan 3) terpelajar; cerdas pandai; cerdas.

Kepemimpinan Cendekia diartikan sebagai kemampuan seseorang—dengan kecerdasannya

(*knowledge, skills, dan attitude*) untuk mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan organisasi (*vision, mission, meaning, objectives*) yang kemudian arahan tersebut diikuti oleh pengikutnya dengan suka cita.

METODE PENELITIAN

Penulis mencoba melakukan penelusuran pustaka terkait kepemimpinan cendekia melalui model kepemimpinan cendekia (lihat gambar 1), di mana SYIAR—syukur, istikamah, amanah, dan refleksi diri sebagai sumbu terluar dari model kepemimpinan cendekia ini. Syiar itu harus muncul di awal—pada diri seorang pemimpin; sedari awal seorang pemimpin selalu mengajak kebaikan lewat kebersyukuran, istikamah—konsisten dan persisten, dapat dipercaya karena amanah, dan selalu melakukan instropeksi diri—berrefleksi untuk melihat masa lalu sebagai sejarah baik, meninggalkan *legacy*, evaluasi diri saat ini untuk masa depan yang lebih baik. Doa adalah munajat kepada sang Pencipta melalui *Develop Vision, Opportunities Seeker*, dan *Amaze Yourself*.

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan studi pustaka dan mencoba melakukan eksplorasi. Penelitian kualitatif kadang-kadang didefinisikan sebagai penelitian interpretatif, yaitu sebuah investigasi yang sangat bergantung pada pengamat/peneliti dalam mendefinisikan dan mendefinisikan ulang arti dari apa yang telah mereka lihat dan dengar. Penulis melakukan kajian teoritis pendukung, untuk mendapatkan dukungan teori dan melihat penelitian-penelitian terkait dengan mengumpulkan referensi dari buku teks dan jurnal penelitian yang sesuai dalam rumusan masalah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Syiar Kepemimpinan Cendekia.

Syiar merupakan nilai-nilai kebersyukuran, istikamah—terus menerus konsisten untuk mencapai keberhasilan, selalu menjaga amanah, dan melakukan refleksi diri.

Syukur. Peribadi yang bersyukur—menurut Armenta, Fritz, dan Lyubomirsky (2017)—dapat menuju perbaikan diri dan

<http://ejurnal.binawakya.or.id/index.php/MBI>



perubahan positif pada dirinya, dengan sering bersyukur dapat meningkatkan perbaikan diri melalui 4 tahap, yaitu 1) meningkatkan keterhubungan dengan orang lain (*connectiveness*), 2) ketergerakkan untuk meninggikan kebaikan. 3) meningkatkan kerendahan hati (*humility*), 4) “*dendam*” kebaikan untuk menolong orang lain.

Istikamah. Keteguhan dan konsistensi pemimpin dalam mencapai visinya, tidaklah mudah—dalam perjalanan waktu pemimpin diuji oleh keterbatasan sumber daya, godaan jabatan, dan cobaan-cobaan faktor eksternal (ekonomi, sosial, politik, dan faktor alam) sehingga jalan mencapai visi tersebut tidak mudah, datar, dan lurus—jalan itu akan mendaki, terjal, dan bergelombang. Seorang pemimpi yang Istikamah, menurut Arsyad (2014) harus menjalankan perilaku: Pertama, **Prinsip hidup yang jelas.** Prinsip hidup yang jelas ini merupakan prinsip hidup dalam jalan kebenaran dan kebaikan. Kedua, **berperilaku jujur** yaitu perilaku tulus, ikhlas, dan tidak berbohong. Ketiga, tetap **optimis** yaitu berpandangan baik dalam menghadapi segala hal, melihat segala sesuatu dari sudut pandang kebermanfaatan dan kemaslahatan—di situasi seburuk apapun juga. Keempat, **Spiritualitas tinggi.** Spiritualitas adalah nilai-nilai Keilahian yang melekat pada kita. Nilai Keilahian adalah kebaikan-kebaikan yang Tuhan miliki. Spiritualitas ini bukan hanya ritual keagamaan, namun perilaku-perilaku dan karakter Ilahiah yang diimplementasikan dalam pikiran, ucapan, dan tindakan.

Amanah. Sebagai pemegang amanah, Agung dan Husni, 2016, menyatakan ada tiga hal yang harus dilakukan 1) berpikir baik, 2) berucap baik, dan 3) bertindak baik. Ketiga hal tersebut adalah modal menjadi orang yang dapat dipercaya: *al-amin*. Pertama berpikir baik cirinya adalah kemampuan seseorang untuk menjaga kepercayaan yang diberikan kepadanya dalam bentuk niatan baik tidak akan menyalah-nyalakan titipan tersebut, tidak akan menyepelekan, mengabaikan, dan melakukan perbuatan buruk atas apa yang sudah diamanahkan—bahkan tidak berpikir sedikitpun untuk mengkhianatinya.

Kedua, ketika berpikir baik sudah dilakukan, maka orang yang amanah selalu lisannya—terjaga baik dan berkata jujur. Orang yang amanah selalu berkata jujur dan tidak berbohong; mampu menjaga rahasia yang diberikan kepadanya. Ketiga bertindak baik. Tindakan atau perbuatan orang yang amanah adalah 1) bertanggung jawab—berkuasa penuh (dijalan kebaikan) atas apa yang sudah dititipkan, mengelolanya dengan baik, dan menyerahkan tanggung jawab tersebut dengan hasil yang lebih baik dari sebelumnya di awal penitipan, jika dikembalikan nanti; 2) dapat dipercaya, orang yang dapat dipercaya tidak sekali-kali berkhianat dan berberselingkuh, Ia akan menjaga kepercayaan tersebut dengan sepenuh hati; 3) menjalankan tugas, selalu menyelesaikan pekerjaan yang sudah dikomitmenkan dengan orientasi hasil yang baik; 4) menepati janji, tidak ingkar; dan 5) menjaga simpanan, bukan hanya berupa harta benda, tetapi juga berupa amal baik dan juga budi baik.

Refleksi Diri. Boud, Keogh, dan Walker (1985) dalam Goldman, *et. al* (2014) mendefinisikan refleksi sebagai aktivitas penting manusia di mana seseorang menangkap kembali pengalaman mereka, memikirkannya, merenungkannya, dan mengevaluasinya. Refleksi diri bertujuan untuk melihat dan menpotret diri (*recapture*) jejak hasil (*tract record*) diri kita apakah selama ini—apa yang telah dihasilkan bermanfaat baik bagi orang lain dan banyak orang. Hasil penilaian diri ini—kesalahan, kelemahan, ataupun kekurangan—merupakan perenungan kembali apakah kita, selama ini belum/tidak berpengalaman (*inexperienced*), belum memiliki kualifikasi (*inqualified*) kompetensi yang dibutuhkan, kurang efektif (*ineffective*) dalam mengelola sumber daya yang ada. Hasil “perenungan” tersebut adalah perbaikan diri: untuk lebih baik di kemudian hari. Menurut Kolzow (2014, 69) refleksi diri merupakan perilaku penting yang ditunjukkan oleh pemimpin. Refleksi ini melibatkan kesadaran dan kemampuan memahami kekuatan dan kelemahan diri sendiri, dan melakukan kontemplasi diri terhadap apa



yang telah dilakukan, berupa hal baik, atau sebaliknya—sesuatu yang tidak baik. Agar para pemimpin dapat membawa pengikutnya (*followers*)—mereka ke arah yang lebih baik, maka pemimpin perlu meluangkan waktu untuk “*merenung*” dan belajar dari pengalaman masa lalu mereka. Refleksi diri ini tentang bagaimana “*mengenal diri sendiri*”. Introspeksi diri yang dilakukan ini dapat menetapkan dasar bagi seorang pemimpin untuk menentukan tahap-tahap perkembangan diri dan ke arah mana selanjutnya pemimpin tersebut harus melangkah.

DOA Kepemimpinan Cendekia.

Doa adalah kemampuan pemimpin dalam membangun visi (*develop vision*), mencari peluang (*opportunity seeker*), dan percaya akan kemampuan diri (*amaze yourself*).

Develop Vision. Membangun visi (*develop vision*) merupakan tanggung jawab yang paling signifikan bagi para pemimpin (Jabbar & Hussein, 2017). Dulu para “guru” bangsa ini menyadari pentingnya membangun mimpi Indonesia Raya. Sebut saja, Ki Hadjar Dewantara (KHD) seorang pegiat dan pejuang pergerakan kemerdekaan Indonesia. KHD banyak menulis, ia seorang kolumnis—salah satu tulisannya adalah *Als ik eens Nederlander was...* (Kalau saya seorang Belanda...). Di dunia pendidikan KHD adalah pelopornya. Di zaman penjajahan Belanda, ia memperjuangkan pendidikan bagi kaum pribumi. KHD merupakan pendiri Perguruan Taman Siswa, lembaga pendidikan yang bergerak dalam memberikan kesempatan bagi para pribumi untuk memperoleh hak pendidikan seperti halnya para priayi ataupun orang-orang Belanda. Menurut Joy (2018), ada tiga karakteristik pemimpin yang *visioner*, yaitu seseorang yang mampu.

Opportunities Seeker. Menurut Joy (2018), ada tiga karakteristik pemimpin yang *visioner*, yaitu seseorang yang mampu 1) menciptakan kemungkinan-kemungkinan baru (*creating new possibilities*), 2) memberdayakan hubungan (*empowering relationships*), dan 3) menciptakan aksi-aksi inovasi (*innovative action*). Dalam pandangan KHD, tujuan pendidikan adalah untuk memajukan bangsa tanpa membeda-bedakan

status: sosial, ekonomi, suku, agama, golongan, ataupun ras. Pendidikan Belanda waktu itu menurutnya tidak pas untuk mendidik bangsa Indonesia karena bersifat *regering* (perintah), *tucht* (hukuman), *orde* (paksaan). Praktik pendidikan model Belanda ini adalah proses menginjak-injak hak kemerdekaan untuk belajar; karena serta didik berada di bawah tekanan dan paksaan, menurut KHD, Taman Siswa adalah tempat yang memberikan rasa nyaman bagi siswa yang belajar tanpa paksaan. Aksi pembaharuan (inovasi) KHD untuk menawarkan pendidikan yang menyenangkan dan diterima oleh anak bangsa merupakan ciri seorang *visioner*, yang masih relevan hingga saat ini sebagai ide “merdeka belajar”.

Amaze Yourself. Gardner (1983) menyebutkan ada 9 kecerdasan majemuk yang harus dikenali sebagai potensi diri yaitu: 1) Kecerdasan linguistik/bahasa (*linguistic intelligence*), yaitu kemampuan seseorang dalam “merangkai” kata-kata sehingga secara verbal—lisan dan tulisan mampu menyusun narasi yang baik. 2) kecerdasan musikal (*musical intelligence*) yaitu kemampuan seseorang untuk menciptakan, memainkan, dan memahami notasi, irama, melodi, dan vokal menjadi sebuah nada-nada musik yang menyenangkan untuk dilantunkan. 3) kecerdasan logis—matematik (*logical-mathematical intelligence*) adalah kemampuan untuk berpikir sistematis, terstruktur, dan mampu mengolah angka untuk kemudian dianalisis. 4) kecerdasan spasial-visual (*spatial intelligence*) adalah kemampuan seseorang untuk mengubah imajinasi visual menjadi gambar menarik. 5) kecerdasan tubuh-kinestetik (*bodily-kinesthetic intelligence*) adalah kemampuan seseorang untuk melakukan berbagai aktivitas fisik. 6) kecerdasan intrapersonal (*intrapersonal intelligence*) yaitu kemampuan seseorang memahami diri sendiri: memahami kelebihan dan mengoptimalkan menjadi potensi diri. 7) kecerdasan interpersonal (*interpersonal intelligence*) yaitu kecerdasan seseorang untuk mampu berinteraksi dan membangun hubungan sosial dengan orang lain. 8) kecerdasan naturalis (*natural intelligence*)

<http://ejurnal.binawakya.or.id/index.php/MBI>



adalah seseorang yang memiliki “tangan dingin” untuk mengeksplorasi dan mencintai organisme: tanaman, hewan, dan benda alam lainnya. 9) kecerdasan eksistensial (*existential intelligence*) adalah kemampuan seseorang untuk menjawab persoalan—persoalan eksistensi atau keberadaan hidup manusia.

Abdul Malik Karim Amrullah, atau dikenal dengan Buya Hamka, adalah sosok yang memiliki kecerdasan ligustik yang baik. Jika Anda pernah membaca novel “Merantau Ke Deli”, terbit pertama kali tahun 1939. Ia membahas persoalan dan mengkritik adat minang—matrilineal dengan sastra yang teramat lembut.

Hamka juga memiliki kecerdasan interpersonal yang baik—Ia adalah sosok pemaaf dan tidak menaruh dendam kepada siapapun yang berbeda pandangan politik. Masih bisa dibaca dan ditelusuri kisah sejarah meski berbeda pandangan politik dengan Bung Karno, Hamka tetap memaafkannya.

Pada sidang Konstituante tahun 1957, Hamka menyampaikan pidato penolakan gagasan Soekarno atas sistem demokrasi terpimpin—yaitu sistem demokrasi di mana seluruh pemikiran, keputusan, dan tindakan berpusat pada pemimpin negara, Presiden Soekarno. Selanjutnya, pada Agustus 1960 Majalah **Panji Masyarakat** yang didirikan oleh KH Faqih Usman, Hamka, Yusuf Abdullah Puar, dan H. Yusuf Achmad--dibredel Orde Lama, dikarenakan dianggap mengancam demokrasi terpimpin. Lalu, puncaknya, pada tahun 1964—1966, selama dua tahun empat bulan, Hamka ditahan atas perintah Presiden Soekarno atas tuduhan melanggar undang-undang Anti Subversif Pempres No. 11, merencanakan pembunuhan Presiden Soekarno.

Kejadian-kejadian tersebut tidak membuat Hamka mendendam. Ini dibuktikan Hamka, pada tanggal 16 Juni 1970 ketika mendengar berita kematian Presiden Soekarno. Hamka memenuhi wasiat Bung Karno, yang disampaikan melalui ajudannya yang datang ke kediaman Hamka untuk menyampaikan pesan terakhir bung Karno’ “*Bila aku mati kelak, minta kesediaan Hamka*

untuk menjadi imam salat jenazahku.’ Permintaan tersebut dipenuhi Hamka.

PENUTUP

Kesimpulan

Setelah kesadaran akan pentingnya nilai-nilai Syiar ini muncul pada diri seorang pemimpin, selanjutnya—seorang pemimpin harus membangun visi—mimpi yang jelas tentang masa depan, menciptakan peluang dan kesempatan untuk masa depan tersebut, dan mengoptimalkan potensi diri—bahwa kita adalah mahluk Tuhan yang diberikan keunikan-keunikan sebagai potensi diri yang berbeda dari orang lainnya. Potensi diri yang berbeda—unik itu, jika dipahami, ‘disentuh’ untuk kemudian dikembangkan, maka potensi itu akan melejit—teroptimalkan dengan baik.

Syiar adalah tanda kebesaran—kemuliaan. Pada diri seseorang tanda ini dicirikan dengan 4 hal yaitu: Pertama, syukur (*gratitude*) yang mendalam atas apa yang Tuhan telah berikan kepada kita: embusan napas, nikmat sehat, nikmat kesempatan, nikmat hidup, dan nikmat menjadi pemilik kehendak hati—pemimpin atas diri sendiri—seperti apa yang disebutkan dalam hadist, “Setiap orang adalah pemimpin.”

Ciri kedua adalah Istikamah (*persistent*)—seseorang yang memiliki sikap teguh pendirian, terus berupaya mencapai apa yang telah dicita-citakan, pantang menyerah, dan selalu konsisten dalam menjalankan nilai-nilai kebaikan.

Ciri ketiga yaitu amanah (*trustworthy*)—seseorang yang dapat dipercaya, karena segala hal pada diri kita adalah titipan. Titipan nafas, titipan raga, titipan keluarga—anak—istri—suami, titipan harta, jabatan, uang, rumah, dll—kesemua itu adalah titipan; sang Khalik adalah sesungguhnya pemilik kesemua titipan itu. Oleh sebab itu,—karena sifatnya titipan, maka harus dijaga, agar ketika titipan tersebut dikembalikan ke si empunya—ia tetap terawat dan terjaga baik adanya. Anamah (*trustworthy*)—dapat dipercaya—*al amin*, yaitu pribadi yang jujur, bertanggung jawab, dan terbuka (*accountable*) sehingga dapat dipercaya oleh setiap orang.



Sedangkan ciri keempat adalah refleksi diri yaitu kemampuan kita untuk melihat ke depan untuk membangun masa depan (*novelty*), melihat sekarang untuk mengevaluasi tindakan pencapaian diri, dan melihat kebelakang untuk memastikan apakah masa lalu kita telah meninggalkan jejak kebaikan (*legacy*).

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Agung, Ivan Muhammad & Husni, Desma. Pengukuran Konsep Amanah dalam Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif. *Jurnal Psikologi* Volume 43, Nomor 3, 2016: 194 – 206.
- [2] Arifin, Antoni Ludfi, dkk. *SDM Naik Kelas!* Gramedia Pustaka Utama, 2020.
- [3] Armenta, Christina N., Fritz, Megan M. & Lyubomirsky, Sonja. Functions of Positive Emotions: Gratitude as a Motivator of Self-Improvement and Positive Change. *Emotion Review*. Vol 9, Issue 3, 2017.
- [4] Arsyad, Amir Bin Jumadi. *Istiqomah Dalam Al-Quran*. Skripsi. Fakultas Ushuluddin UIN Raden Inten Lampung. 2014 (unpublished) sumber: http://repository.radenintan.ac.id/2705/1/Skripsi_AMIR.pdf
- [5] Densten, Iain L. & Gray, Judy H. Leadership development and reflection: what is the connection? *International Journal of Educational Management* · June 2001. 119—124.
- [6] Emmons, Robert A. & McCullough, Michael E. Counting Blessings Versus Burdens: An Experimental Investigation of Gratitude and Subjective Well-Being in Daily Life. *Journal of Personality and Social Psychology*. 2003, Vol. 84, No. 2, 377–389
- [7] Gardner, Howard. *Frames of Mind: The Theory of Multiple Intelligences*. Basic Books, A Member of the Perseus Books Group. 2011.
- [8] Halim, Abdul, Zulheldi, dan Sobhan. Karakteristik Pemegang Amânah dalam Al-Qur'an. Mashdar. *Jurnal Studi al-Quran dan Hadis*. Vol.1, No.2. 2019. 185—198
- [9] Jabbar, Ali Abdulridha & Hussein, Ali Mohammed. The Role of Leadership in Strategic Management. *International Journal of Research-Granthaalayah*. Vol. 5, Iss 5. 99—106. 2017.
- [10] Joy, Manu Melwin. Are You A Visionary Leader. *Pallikkutam*. 52—54. February 2018
- [11] Kolzow, David R. *Leading From Within: Building Organizational Leadership Capacity*. 2014. Available on website: https://www.iedconline.org/clientuploads/Downloads/edrp/Leading_from_Within.pdf
- [12] Mulyono, Hardi. Kepemimpinan (Leadership) Berbasis Karakter Dalam Peningkatan Kuliatas Pengelolaan Perguruan Tinggi. *Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora*. Vol. 3. No. 1 2018.
- [13] Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A. *Organizational Behavior*. 17th Editon. Global Editon. Person. 2017
- [14] Robbins, Stephen P. & Coulter, Mary A. *Management*. 14 Edition. Pearson Education. 2018.
- [15] Savolainen, Taina & Häkkinen, Sari. Trusted to Lead: Trustworthiness and its Impact on Leadership. *Technology Innovation Management Review*. March 2011 Issue. 52—56.
- [16] Schuyler, Kathryn Goldman, et., al. *Leading with Spirit, Presence, and Authenticity: A Volume in the International Leadership Association Series, Building Leadership Bridges*. John Wiley & Sons, Incorporated, 2014.
- [17] Stake, Robert E. *Qualitative Research: Studying How Things Work*, (New York: The Guilford Press, 2010), h. 36.
- [18] Subekti, Hasan, Susilo, Herawati, & Ibrohim. Patrap Triloka Ethno-Pedagogy with Research-Based Learning Settings to Develop Capability of Pre-Service Science Teachers: Literature Review. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, volume 218. First International Conference on Science, Mathematics, and Education. 43—46. 2017.



- [19] Susilo, Sigit Vebrianto. Refleksi Nilai-Nilai Pendidikan Ki Hadjar Dewantara Dalam Upaya Upaya Mengembalikan Jati Diri Pendidikan Indonesia. *Jurnal Cakrawala Pendas*. Vol. 4 No. 1. 33—41. Januari 2018.
- [20] Taylor, Colette M., Cornelius, Casey J. & Colvin, Kate. Visionary leadership and its relationship to organizational effectiveness. *Leadership & Organization Development Journal*. Vol. 35 No. 6. 566-583 August 2014
- [21] Yanuarti, Eka. Pemikiran Pendidikan Ki Hajar Dewantara dan Relevansinya dengan Kurikulum 13. *Jurnal Penelitian*. Vol 11 No. 2. 237—266. Agustus 2017.
- [22] Yudiaatmaja, Fridayana. Kepemimpinan: Konsep, Teori, dan Karakternya. *Media Komunikasi FIS* Vol 12, No 2 Agustus 2013.
- [23] <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/cendekia>
- [24] https://id.wikipedia.org/wiki/Ikatan_Cendekiawan_Muslim_Indonesia
- [25] <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/cendekiawan>
- [26] <https://hbr.org/2013/10/the-five-characteristics-of-successful-innovators>
- [27] <https://www.jobmonkey.com/inspirational-quotes-job-seekers/>
- [28] <https://www.idntimes.com/science/discover/y/eka-supriyadi/jika-dinominalkan-udara-yang-kita-hirup-per-hari-senilai-rp91-juta-lho-c1c2/1>
- [29] <https://www.youtube.com/watch?v=Hw7TgsB8KIQ>
- [30] <https://www.cnbcindonesia.com/market/20200924102823-17-189090/jualan-di-pinggir-jalan-seberapa-anjlok-bisnis-pizza-hut-cs>
- [31] <https://hot.liputan6.com/read/4323010/99-asmaul-husna-beserta-arti-dan-dalilnya-keutamaannya-luar-biasa>
- [32] https://id.wikipedia.org/wiki/Ki_Hadjar_Dewantara
- [33] <https://media.neliti.com/media/publications/12663-ID-konsep-pendidikan-ki-hadjar-dewantara-dan-tantangan-tantangan-implementasinya-di.pdf>



HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN