

# MENGIMPLEMENTASIKAN GAYA KEPEMIMPINAN DI BIDANG USAHA JASA BUSANA

Edi Suwasana  
Dosen Tata Busana Akademi Kesejahteraan Sosial  
(AKS) Ibu Kartini Semarang

## ABSTRAK

Suatu bidang usaha tidak akan dapat berjalan dengan lancar apabila tidak ada kecocokan antara pimpinan perusahaan dan karyawan. Usaha jasa busana yang terbagi dalam bentuk usaha Konveksi/garmen, Tailor, Modiste, Butik, Kursus Menjahit dan lain-lain membutuhkan kepemimpinan yang tidak jauh berbeda dengan bidang usaha lainnya. Seorang pemimpin sejati memiliki kerinduan untuk membangun dan mengembangkan mereka yang dipimpinnya sehingga tumbuh banyak pemimpin dalam kelompoknya. Peluang untuk mengembangkan kepribadian, dan keterbukaan dianggap sebagai kondisi yang melatarbelakangi proses tersebut, tetapi di dalam praktek, proses perubahan itu dijalankan dengan bertumpu pada pendekatan transaksional yang mekanistik dan bersifat teknis, di mana manusia cenderung dipandang sebagai suatu entiti ekonomik yang siap untuk dimanipulasi dengan menggunakan sistem imbalan dan umpan balik negatif, dalam rangka mencapai manfaat ekonomik yang sebesar-besarnya. Banyak gaya dalam teori kepemimpinan. Bila ingin berhasil dalam memimpin hendaklah bersikap bijaksana dalam mencari gaya yang sesuai dengan kondisi usaha masing-masing. Hal ini sangat mudah dibicarakan tetapi sulit untuk dipraktikkan. Tetapi alangkah baik apabila berusaha dan berniat baik untuk menerapkannya.

Kata kunci : gaya kepemimpinan, usaha jasa bidangbusana

## PENDAHULUAN

Secara tradisional, kepemimpinan dianggap sebagai hasil karya orang berbakat yang memiliki kemahiran mempunyai pengikut untuk melakukan apa yang perlu dalam mencapai sasaran organisasi dan masyarakat. Kepemimpinan dimasa datang akan lebih mendekati cerminan suatu proses seorang pemimpin mengejar visinya dengan berupaya secara sengaja untuk mempengaruhi

orang lain dan kondisi tempat bekerja. Dimungkinkan seorang pemimpin berprestasi dan meningkatkan probabilitas dalam mewujudkan visi dan memaksimalkan pengembangan organisasi maupun pribadi dari semua pihak yang terlibat.

Pemimpin yang efektif harus mampu mengambil keputusan yang cepat, tepat dan memiliki skala besar. Dampak yang ditimbulkan dari

keputusan berpengaruh sangat berarti bagi kemajuan dan perkembangan perusahaan. Karakter atau sifat-sifat yang lebih unggul dari anak buah dan dapat memberi motivasi bawahannya agar kinerjanya lebih baik membuktikan bahwa menjadi pemimpin tidak boleh hanya sekedar sebagai simbolik saja.

Pemimpin menggerakkan anggota/anakbuahnya dari berbagai kepentingan untuk mencapai tujuan kebaikan bersama. Hal ini menuntut visi dan kemampuan untuk memandu kearah tersebut. Pemimpin dapat memberdayakan anggotanya melalui campur tangan secara langsung maupun tidak langsung lewat penyesuaian sistem sehingga orang tertarik pada apa yang perlu di kerjakan. Metode kepemimpinan langsung adalah semua tugas kepemimpinan ditangani sendiri. Hal ini efektif bila anggota yang dimiliki hanya sedikit dan dapat dipantau secara individual. Perusahaan jasa yang bergerak dibidang busana biasanya masih banyak menggunakan kepemimpinan langsung, terutama yang memiliki karyawan dibawah 50 orang.

Bidang usaha jasa busana dapat dirinci dalam berbagai bentuk usaha, misalnya Konveksi, Modiste, Tailor, Butik, Garment, Kursus Menjahit, dan lain-lain. Ada kecenderungan pada lulusan tata busana baik setingkat SMK ataupun Perguruan Tinggi merasa takut/tidak nyaman bila ditawari bekerja di Garmen. Dengan berbagai alasan bahwa bekerja di Garment merasa

tidak nyaman, tertekan, kerja sering dipaksa lembur dan sebagainya. Bahkan ada perusahaan garmen yang membuka lowongan kerja dengan mensyaratkan: mampu bekerja dibawah tekanan. Kondisi perusahaan semacam ini tidak lepas dari kebijakan pimpinan yang diterapkan.

Kompleksitas permasalahan tentang kepemimpinan sangat menarik untuk selalu dibicarakan. Bahkan sekarang ini di Indonesia dikatakan sedang krisis kepercayaan terhadap kepemimpinan pemerintahan. Rakyat banyak yang menyambut dingin janji janji para pemimpin yang antara pembicaraan dengan realitanya kadang berbeda. Indonesia membutuhkan pemimpin yang dapat konsisten dengan apa yang dicita-citakan rakyat bersama. Tidak berbeda pula pada bidang usaha jasa busana yang kepemimpinannya diharapkan dapat membawa keberuntungan(laba) dan kesejahteraan yang lebih besar pada pengusaha dan karyawannya.

Dalam melakukan perubahan atau pengkondisian agar karyawan nyaman dalam bekerja, Pemimpin menggunakan berbagai gaya. Penggunaan gaya kepemimpinan ini harus disesuaikan dengan kondisi lingkungan yang ada. Penyesuaian cara memimpin di lingkungan kerja diharapkan dapat membuat karyawan nyaman dan meningkatkan produktivitasnya. Menjadi suatu permasalahan adalah gaya kepemimpinan yang bagaimana yang cocok untuk kondisi perusahaan bidang usaha jasa busana?

Gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai pola perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin dalam mempengaruhi orang lain. Bukan berarti seorang pemimpin harus ditakuti anak buahnya. Pada perusahaan bidang usaha jasa busana (Garmen terutama) baik pimpinan puncak maupun pimpinan antar departemen (kepala bagian) sering berperilaku menang sendiri, arogan dan sebagainya yang membuat rasa khawatir (takut) pada anak buahnya. Pola perilaku tersebut dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti nilai-nilai asumsi, persepsi, harapan maupun sikap yang ada dalam diri pemimpin. Berbagai penelitian tentang gaya kepemimpinan mendasarkan pada asumsi bahwa pola perilaku tertentu pemimpin dalam mempengaruhi bawahan ikut menentukan efektivitasnya dalam memimpin. Walaupun semua proses melibatkan taktik dalam penggunaan kekuatan untuk bisa mempengaruhi orang lain, namun dalam kenyataannya pola perilaku para pemimpin menunjukkan gaya yang berbeda-beda.

Seorang pemimpin menggunakan gaya dalam kepemimpinan dipengaruhi oleh faktor yang ada dalam organisasi maupun dari luar yang mempengaruhi lembaga itu sendiri. Kecenderungan seorang pemimpin untuk memilih gaya kepemimpinan yang otokratis atau demokratis sangat dipengaruhi oleh tiga faktor : faktor pemimpin, faktor pengikut, dan faktor situasi kerja.

Gaya kepemimpinan otokratis dilihat dari faktor pemimpin pada pola perilaku ini didukung oleh pemilikan power yang amat kuat, kehendak untuk mempertahankan posisi, dan

mempunyai pandangan bahwa situasi yang dihadapi dalam suasana yang kritis. Dari faktor pengikut kecenderungan memilih gaya kepemimpinan ini disebabkan karena para pengikutnya memang sangat bergantung pada pemimpin, mengakui situasi kritis dan mereka tidak menuntut kebebasan. Sedangkan dari segi situasi kerja memang menuntut adanya kedisiplinan, pengawasan yang ketat dan hanya memerlukan *skill* yang rendah. Kepemimpinan otokratis diterapkan di lembaga pendidikan cocok pada saat situasi gawat yang memerlukan penanganan segera dan cepat. Keadaan yang demikian di kampus jarang sekali terjadi, karena proses pendidikan biasanya sudah terprogram dengan baik. Apabila terjadi situasi gawat biasanya diluar program yang bersifat Perguruan Tinggi, misalnya ada kejadian kebakaran, huru hara, kecelakaan waktu praktek dilaboratorium.

Gaya kepemimpinan demokratis dilihat dari faktor pemimpin pilihan pada gaya ini didukung oleh suatu kesadaran bahwa pemilikan power terbatas, adanya kelompok penentang, serta tidak mudah untuk memberikan sanksi. Kemudian dari segi pengikut memang menghendaki pemberian otoritas, mereka terdiri dari para profesional, serta mempunyai kebutuhan sosial yang tinggi. Sedangkan dari situasi kerja diperlukan adanya rasa tanggung jawab bersama, koordinasi, dan kerja tim. Gaya kepemimpinan demokratis dapat mengena dilembaga pendidikan bila untuk diterapkan sehari-hari.

Suatu studi yang dilakukan atas kerjasama antara Ohio State University dan The University of Michigan menghasilkan dua dimensi pola perilaku kepemimpinan yang disebut *initiating structure* dan *consideration*. Pada struktur inisiasi, pemimpin cenderung lebih aktif untuk membuat perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian maupun pengendalian terhadap kegiatan para bawahan. Gaya kepemimpinan struktur inisiasi ini terwujud dalam pola perilaku pemimpin yang lebih mengutamakan pembuatan agenda kegiatan, menentukan struktur tugas, prosedur kerja yang harus ditaati, maupun penetapan standar dan persyaratan kerja tertentu. Pada gaya konsideran menunjukkan kecenderungan untuk membuat pertimbangan-pertimbangan dalam melakukan tindakan. Gaya ini ditandai oleh pola perilaku pemimpin yang amat memperhatikan kepentingan bawahan maupun keselarasan. Misalnya lebih respek terhadap kemajuan bawahan, senang membantu dalam mengatasi problem mereka, ramah tamah, lebih senang menggunakan *reward* dari pada *coersive*. Pada gaya ini pemimpin tidak suka menonjolkan kedudukan atau kewenangannya.

Gaya kepemimpinan situasional menunjukkan perilaku pemimpin dalam menghadapi tingkat kematangan dari bawahan. Pengertian kematangan disini bukan seperti halnya pengertian umum tentang kedewasaan seseorang, melainkan menyangkut suatu kemampuan dan kemauan dari para bawahan untuk bertanggung

jawab dalam mengarahkan perilakunya sendiri. Tingkat kemampuan menyangkut pengetahuan maupun ketrampilan yang diperoleh melalui pendidikan, latihan dan pengalaman. Sedangkan tingkat kemauan berkaitan dengan keyakinan diri maupun semangat dorongan yang dimiliki. Berdasarkan tingkat kematangan maka gaya tingkat kepemimpinan yang nampak bisa dibagi dalam empat kategori :

**Instruktif** : gaya kepemimpinan yang diambil dalam menghadapi bawahan yang memiliki tingkat kematangan rendah. Oleh karena mereka tidak memiliki kemampuan maupun kemauan, maka orang semacam itu memang perlu diberikan pengarahan-pengarahan agar mereka mampu melakukan tugas serta mau melaksanakannya sesuai dengan petunjuk yang telah diberikan.

**Konsultatif** : gaya kepemimpinan dalam menghadapibawahan yang memiliki tingkat kematangan rendah menuju sedang. Dalam tingkat kematangan ini para bawahan telah memiliki kemauan, namun masih memerlukan pengarahan karena tingkat kemampuannya rendah. Dengan melalui komunikasi dua arah akan bisa dipertahankan tingkat kemauan mereka. Penjelasan yang diberikan masih dalam rangka mencari saran/input yang diperlukan.

**Partisipatif** : gaya kepemimpinan yang diambil dalam menghadapi bawahan yang memiliki tingkat kematangan dari sedang menuju tinggi. Para bawahan dalam hal ini

memiliki kemampuan, namun tidak memiliki kemauan. Ketidak mauan yang sering kali disebabkan kurangnya keyakinan keengganan melaksanakan tugas ini perlu diatasi dengan pendekatan motivasi. Dengan gaya mendukung tanpa banyak pengarahan diharapkan dapat meningkatkan kematangan mereka.

**Delegatif** : gaya kepemimpinan dalam menghadapi bawahan yang memiliki tingkat kematangan tinggi. Segala kemampuan dan kemauan mereka perlu dikembangkan, sehingga perlu diberikan wewenang dan tanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas.

Seperti yang dikatakan Kenneth Blanchard, bahwa kepemimpinan dimulai dari dalam hati dan keluar untuk melayani mereka yang dipimpinya. Perubahan karakter adalah segala-galanya bagi seorang pemimpin sejati. Tanpa perubahan dari dalam, tanpa kedamaian diri, tanpa kerendahan hati, tanpa adanya integritas yang kokoh, daya tahan menghadapi kesulitan dan tantangan, dan visi serta misi yang jelas, seseorang tidak akan pernah menjadi pemimpin sejati.

Setiap manusia memiliki kapasitas untuk menjadi pemimpin. Dalam sebuah jenis kepemimpinan yang sebut dengan Q Leader. Kepemimpinan Q dalam hal ini memiliki empat makna. Pertama, Q berarti kecerdasan atau intelligence (seperti dalam IQ (Kecerdasan Intelektual), EQ (Kecerdasan Emosional), dan SQ (Kecerdasan

Spiritual). Q Leader berarti seorang pemimpin yang memiliki kecerdasan IQ, EQ, SQ yang cukup tinggi. Kedua, Q Leader berarti kepemimpinan yang memiliki quality, baik dari aspek visioner maupun aspek manajerial. Ketiga, Q Leader berarti seorang pemimpin yang memiliki qi (dibaca 'chi' – bahasa Mandarin yang berarti energi kehidupan). Makna Q keempat adalah seperti yang dipopulerkan oleh KH Abdullah Gymnastiar sebagai qolbu atau *inner self*. Seorang pemimpin sejati adalah seseorang yang sungguh-sungguh mengenali dirinya (qolbu-nya) dan dapat mengelola dan mengendalikannya (*self management* atau *qolbu management*). Menjadi seorang pemimpin Q berarti menjadi seorang pemimpin yang selalu belajar dan bertumbuh senantiasa untuk mencapai tingkat atau kadar Q (*intelligence quality, qi qolbu*) yang lebih tinggi dalam upaya pencapaian misi dan tujuan organisasi maupun pencapaian makna kehidupan setiap pribadi seorang pemimpin. Rangkuman kepemimpinan Q dalam tiga aspek penting dan saya singkat menjadi 3C, yaitu: 1. Perubahan karakter dari dalam diri (*character change*) 2. Visi yang jelas (*clear vision*) 3. Kemampuan atau kompetensi yang tinggi (*competence*). Ketiga hal tersebut dilandasi oleh suatu sikap disiplin yang tinggi untuk senantiasa bertumbuh, belajar dan berkembang baik secara internal (pengembangan kemampuan intrapersonal, kemampuan teknis, pengetahuan, dan lain-lain) maupun dalam hubungannya dengan orang lain.

Kepemimpinan yang melayani dimulai dari dalam diri kita. Kepemimpinan menuntut suatu transformasi dari dalam hati dan perubahan karakter. Kepemimpinan sejati dimulai dari dalam dan kemudian bergerak ke luar untuk melayani mereka yang dipimpinnya. Disinilah pentingnya karakter dan integritas seorang pemimpin untuk menjadi pemimpin sejati dan diterima oleh anggota yang dipimpinnya. Paling tidak menurut Ken Blanchard dan kawan-kawan, ada sejumlah ciri-ciri dan nilai yang muncul dari seorang pemimpin yang memiliki hati yang melayani, yaitu: Tujuan paling utama seorang pemimpin adalah melayani kepentingan mereka yang dipimpinnya. Orientasinya adalah bukan untuk kepentingan diri pribadi maupun golongannya tetapi justru kepentingan publik yang dipimpinnya. Pemimpin yang mengutamakan kepentingan publik amat jarang kita temui di republik ini.

Seorang pemimpin sejati justru memiliki kerinduan untuk membangun dan mengembangkan mereka yang dipimpinnya sehingga tumbuh banyak pemimpin dalam kelompoknya. Menurut John Maxwell, keberhasilan seorang pemimpin sangat tergantung dari kemampuannya untuk membangun orang-orang di sekitarnya, karena keberhasilan sebuah organisasi sangat tergantung pada potensi sumber daya manusia dalam organisasi tersebut. Jika sebuah organisasi atau masyarakat mempunyai banyak anggota dengan kualitas pemimpin, organisasi atau bangsa tersebut akan berkembang dan menjadi kuat.

Pemimpin yang melayani memiliki kasih dan perhatian kepada mereka yang dipimpinnya. Kasih itu mewujud dalam bentuk kepedulian

akan kebutuhan, kepentingan, impian dan harapan dari mereka yang dipimpinnya. Seorang pemimpin yang memiliki hati yang melayani adalah akuntabilitas (*accountable*). Istilah akuntabilitas adalah berarti penuh tanggung jawab dan dapat diandalkan. Artinya seluruh perkataan, pikiran dan tindakannya dapat dipertanggungjawabkan kepada publik atau kepada setiap anggota organisasinya. Pemimpin yang melayani adalah pemimpin yang mau mendengar. Mau mendengar setiap kebutuhan, impian dan harapan dari mereka yang dipimpinnya. Pemimpin yang melayani adalah pemimpin yang dapat mengendalikan ego dan kepentingan pribadinya melebihi kepentingan publik atau mereka yang dipimpinnya. Mengendalikan ego berarti dapat mengendalikan diri ketika tekanan maupun tantangan yang dihadapi menjadi begitu berat. Seorang pemimpin sejati selalu dalam keadaan tenang, penuh pengendalian diri dan tidak mudah emosi. Ada hal penting dalam metoda kepemimpinan, yaitu: Kepemimpinan yang efektif dimulai dengan visi yang jelas. Visi ini merupakan sebuah daya atau kekuatan untuk melakukan perubahan, yang mendorong terjadinya proses ledakan kreatifitas yang dahsyat melalui integrasi maupun sinergi berbagai keahlian dari orang-orang yang ada dalam organisasi tersebut. Seorang pemimpin yang efektif adalah seorang pelatih atau pendamping bagi orang-orang yang dipimpinnya (*performance coach*). Artinya dia memiliki kemampuan untuk menginspirasi, mendorong dan memampukan anak buahnya dalam menyusun perencanaan (termasuk rencana kegiatan, target atau sasaran, rencana kebutuhan sumber daya, dan sebagainya), melakukan kegiatan sehari-hari (monitoring dan

pengendalian), dan mengevaluasi kinerja dari anak buahnya.

Pemimpin sejati bukan sekedar memperlihatkan karakter dan integritas, serta memiliki kemampuan dalam metoda kepemimpinan, tetapi dia harus menunjukkan perilaku maupun kebiasaan seorang pemimpin. Dalam buku Ken Blanchard tersebut disebutkan ada empat perilaku seorang pemimpin, yaitu: Pemimpin tidak hanya sekedar memuaskan mereka yang dipimpinnya, tetapi sungguh-sungguh memiliki kerinduan senantiasa untuk memuaskan Tuhan. Artinya dia hidup dalam perilaku yang sejalan dengan Firman Tuhan. Dia memiliki misi untuk senantiasa memuliakan Tuhan dalam setiap apa yang dipikirkan, dikatakan dan diperbuatnya.

Pemimpin sejati fokus pada hal-hal spiritual dibandingkan dengan sekedar kesuksesan duniawi. Baginya kekayaan dan kemakmuran adalah untuk dapat memberi dan beramal lebih banyak.

Teori kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan terakhir yang hangat dibicarakan selama dua dekade terakhir ini. Gagasan awal mengenai model kepemimpinan transformasional dikembangkan oleh James McGregor Burns yang menerapkannya dalam konteks politik dan selanjutnya ke dalam konteks organisasional oleh Bernard Bass (Eisenbach, et.al., 1999 seperti dikutip oleh TjiPerguruan Tinggiono dan Syakhroza, 1999).

Dalam upaya pengenalan lebih dalam tentang konsep kepemimpinan transformasional ini, Bass mengemukakan adanya kepemimpinan transaksional yaitu kepemimpinan yang memelihara atau melanjutkan status quo.

Kepemimpinan jenis ini didefinisikan sebagai kepemimpinan yang melibatkan suatu proses pertukaran (*exchange process*) di mana para pengikut mendapat imbalan yang segera dan nyata untuk melakukan perintah-perintah pemimpin. Sementara itu kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang dipertentangkan dengan kepemimpinan yang memelihara status quo. Kepemimpinan transformasional inilah yang sungguh-sungguh diartikan sebagai kepemimpinan yang sejati karena kepemimpinan ini sungguh bekerja menuju sasaran pada tindakan mengarahkan organisasi kepada suatu tujuan yang tidak pernah diraih sebelumnya. Para pemimpin secara riil harus mampu mengarahkan organisasi menuju arah baru (Locke, 1997).

Kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai kepemimpinan yang melibatkan perubahan dalam organisasi (dipertentangkan dengan kepemimpinan yang dirancang untuk memelihara status quo). Kepemimpinan ini juga didefinisikan sebagai kepemimpinan yang membutuhkan tindakan memotivasi para bawahan agar bersedia bekerja demi sasaran-sasaran "tingkat tinggi" yang dianggap melampaui kepentingan pribadinya pada saat itu (Bass, 1985; Burns, 1978; Tichy dan Devanna, 1986, seperti dikutip oleh Locke, 1997).

Perhatian orang pada kepemimpinan di dalam proses perubahan (*management of change*) mulai muncul ketika orang mulai menyadari bahwa pendekatan mekanistik yang selama ini digunakan untuk menjelaskan fenomena perubahan itu, kerap kali bertentangan dengan anggapan orang bahwa

perubahan itu justru menjadikan tempat kerja itu lebih manusiawi. Di dalam merumuskan proses perubahan, biasanya digunakan pendekatan transformasional yang manusiawi, di mana lingkungan kerja yang partisipatif, peluang untuk mengembangkan kepribadian, dan keterbukaan dianggap sebagai kondisi yang melatarbelakangi proses tersebut, tetapi di dalam praktek, proses perubahan itu dijalankan dengan bertumpu pada pendekatan transaksional yang mekanistik dan bersifat teknikal, di mana manusia cenderung dipandang sebagai suatu entiti ekonomik yang siap untuk dimanipulasi dengan menggunakan sistem imbalan dan umpan balik negatif, dalam rangka mencapai manfaat ekonomik yang sebesar-besarnya (Bass, 1990; Bass dan Avolio, 1990; Hater dan Bass, 1988, seperti dikutip oleh Hartanto, 1991).

Bass (1990) dalam Hartanto (1991) beranggapan bahwa unjuk kerja kepemimpinan yang lebih baik terjadi bila para pemimpin dapat menjalankan salah satu atau kombinasi dari empat cara ini, yaitu (1) memberi wawasan serta kesadaran akan misi, membangkitkan kebanggaan, serta menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan pada para bawahannya (*Idealized Influence - Charisma*), (2) menumbuhkan ekspektasi yang tinggi melalui pemanfaatan simbol-simbol untuk memfokuskan usaha dan mengkomunikasikan tujuan-tujuan penting dengan cara yang sederhana (*Inspirational Motivation*), (3) meningkatkan intelegensia, rasionalitas, dan pemecahan masalah secara seksama (*Intellectual Stimulation*), dan (4) memberikan perhatian, membina, membimbing, dan melatih setiap orang secara khusus dan pribadi (*Individualized*

*Consideration*). Pemimpin yang seperti ini akan dianggap oleh rekan-rekan atau bawahan mereka sebagai pemimpin yang efektif dan memuaskan.

## SIMPULAN

Kepemimpinan dalam pelaksanaannya tidak dapat hanya menggunakan satu gaya saja. Berbagai macam gaya dapat diterapkan sesuai dengan situasi dan kondisi yang dihadapi. Seorang pemimpin memerlukan kearifan untuk mengetahui dan senantiasa tanggap memahami gaya yang harus digunakan. Pemimpin yang berhasil membawa ke puncak kesuksesan biasanya adalah pemimpin yang memiliki kecerdasan spiritual (SQ) yang tinggi. Mereka adalah orang-orang yang memiliki integritas, terbuka, mampu menerima kritik, rendah hati, mampu memahami orang lain dengan baik, terinspirasi oleh visi, mengenal dirinya sendiri dengan baik, memiliki spiritualitas yang tinggi, dan selalu mengupayakan yang terbaik bagi diri mereka sendiri maupun bagi orang lain.

Pemimpin dilingkungan perusahaan jasa bidang busana dapat berhasil dengan maksimal kalau dapat menerapkan teori dipembahasan diatas. Sesuatu yang tidak mudah untuk diterapkan. Pemimpin adalah juga manusia biasa yang tidak dapat berperilaku secara sempurna sehingga kalau dituntut seperti yang ada dalam teori tentunya sangat sulit untuk diimplementasikan. Tetapi setidaknya dari pemahaman pengertian teori



tersebut dapat sebagai acuan atau patokan untuk menjadi pemimpin yang bijaksana.

## REFERENSI

- Frances, Hasselbein. 2000. *The Leader Of The Future Pemimpin Masa Depan*. Elex Media Komputindo, Jakarta
- Harsiwi, Th. Agung M. 2003. *Hubungan Kepemimpinan Transformatif dan Karakteristik Personal Pemimpin*. Artkel, Yogyakarta
- Hartanto, Frans M. 1991. *Peran Kepemimpinan Transformatif dalam Upaya Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja di Indonesia*. Jakarta : makalah Seminar Departemen Tenaga Kerja
- Prijosaksono, Ariwibowo. 2002. *Kepemimpinan yang Melayani*. Sinar Harapan, Jakarta
- Prijosaksono, Ariwibowo. 2002. *Kepemimpinan Sejati*. Sinar Harapan, Jakarta
- Tjiptono, Fandy, dan Akhmad Syakhroza. 1999. *"Kepemimpinan Transformatif", Manajemen dan Usahawan Indonesia*. Yogyakarta