

STRATEGI KEPEMIMPINAN SERIKAT BURUH SEJAHTERA INDONESIA BATAM DALAM MENCiptAKAN HARMONISASI INDUSTRI KOTA BATAM

Nasruji¹⁾, Indra Firdiyansyah, Hazriyanto, Andri Hanico^{2,3,4)}

Universitas Riau Kepulauan Batam¹⁾

Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP)

Program Studi Sejarah

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo^{2,3,4)}

Program Studi Manajemen

e-mail: nasrujisaifulhaq@yahoo.co.id¹⁾, indrafirdiyan@gmail.com, hazriyanto@gmail.com,
andrihanico21@gmail.com^{2,3,4)}

ABSTRAK

Kepemimpinan Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (SBSI) yang bertujuan agar memiliki kemampuan mempengaruhi dengan komunikasi arif dan memotivasi orang lain untuk melakukan sesuatu dalam rangka tercapainya sesuai tujuan bersama yang meliputi proses dalam menentukan arah organisasi yang konsisten terhadap pada pencapaian. Secara geografis bahwa Kota Batam memiliki potensi besar dalam pembentukan organisasi SBSI didukung keberadaan perusahaan yang bersifat terbuka, demokratis dalam memperjuangkan perlindungan hak dan kepentingan pekerja. Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif yang menemukan fakta lapangan bahwa Kepemimpinan SBSI Kota Batam dapat memenuhi terjalannya hubungan harmonisasi dengan pihak perusahaan yang terorganisasi dalam satu wadah yaitu Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO), komunikasi aktif terbangun secara berkesinambungan.

Kata Kunci: Terbangunnya Harmonisasi antara SBSI dengan APINDO di Batam

ABSTRACT

The leadership of Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (SBSI) association has aims to provide the ability to influence with wise communication and motivate others to do something in order to fulfill a common goal which includes the process of assuming as like recommendation in the organization that has consistent power for reaching the achievement. Geographically, Batam City has great potential in the formation of the SBSI association supported by the existence of companies that was opened and also how the democratic power will giving protection of workers' rights and interests. This study uses qualitative research with a descriptive approach that finds field facts that the SBSI Leadership of Batam City can fulfill the establishment of a harmonization relationship with the company organized in one container, namely Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO), active communication can be built by ongoing basis.

Keywords: Association, harmonization, consistent, organization, workers.

PENDAHULUAN:

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang mempengaruhi dan memotivasi orang lain untuk melakukan sesuatu sesuai tujuan bersama. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikutnya agar tetap mengarah pada pencapaian tujuan dalam rangka meningkatkan efektivitas pencapaian tujuan tersebut secara bersama-sama. Kepemimpinan pada organisasi SBSI kota Batam sebagai acuan dan

standar operasionalnya berdasarkan undang-undang ketenagakerjaan (2003:157) disebutkan bahwa Organisasi serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk untuk pekerja/buruh baik diperusahaan maupun diluar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggungjawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja dan buruh.

Yukl (2005: 8) Kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk tujuan bersama. Selanjutnya ditegaskan bahwa kepemimpinan mencakup menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, memengaruhi dan memperbaiki kelompok dan budayanya. Teori kepemimpinan secara umum dapat digolongkan ke dalam empat katagori besar, yaitu menggunakan pendekatan (a) kekuasaan, (b) bakat, (c) perilaku, dan (d) situasi. Pendapat tersebut relevansi dengan Siagian (2010:75) bahwa kepemimpinan berdasarkan ciri "*traits theory*", adalah pemimpin yang ideal dengan atribut sebagai berikut: (a) pengetahuan umum yang luas; (b) kemampuan untuk tumbuh dan berkembang; (c) sifat inkuisitif; (d) kemampuan analitik; (e) daya ingat yang kuat; (f) kapasitas integrative; (g) keterampilan komunikasi secara efektif; (h) keterampilan mendidik; (i) rasionalitas; (j) objektivitas; (k) pragmatism; (l) kemampuan menentukan skala prioritas; (m) kemampuan membedakan yang urgen dan yang penting; (n) rasa tepat waktu; (o) rasa kohesi yang tinggi; (p) naluri relevansi (q) keteladanan, (r) kesediaan menjadi pendengar yang baik, (s) adaptabilitas, (t) fleksibilitas, (u) ketegasan, (v) keberanian, (w) orientasi masa depan, (x) sikap antisipatif.

Kaloh (2006: 10) mengungkapkan bahwa syarat-syarat kepemimpinan yang mesti ada dalam diri seorang pemimpin adalah: (a) kemampuan melihat organisasi secara keseluruhan (*the ability to see an enterprise as a whole*); (b) kemampuan mengambil keputusan (*the ability to make decision*); (c) kemampuan melimpahkan atau mendelegasikan wewenang (*the ability to delegate authority*); dan (d) kemampuan menanamkan kesetiaan (*the ability to command loyalty*). Pendapat Kaloh diperkuat oleh Raharjo (2011: 2) bahwa seorang pemimpin mampu mengarahkan masa, lawan bicara, *audience*, pemirsa, bawahan untuk melakukan hal-hal yang diinginkan, mempengaruhi, merubah, memrintah, memberdayakan orang-orang menggunakan cara-cara *hypnosis*, kepemimpinan secara garis besar dapat dibagi menjadi empat: (a) kepemimpinan sebagai proses; (b) kepemimpinan sebagai pengaruh; (c) kepemimpinan terjadi dalam kelompok; dan (d) kepemimpinan melibatkan pencapaian tujuan yang sama.

Northouse (1997: 5) Kepemimpinan sebagai proses diartikan bahwa bukan karakteristik yang menjadi ciri pemimpin, tetapi proses tradisional yang terjadi antara pemimpin dan pengikutnya. Relevan dengan pendapat sebelumnya, Rivai (2003: 2) mengungkapkan bahwa kepemimpinan merupakan proses pengarahan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok. Menjadi persoalan penting yang terkandung dalam hal tersebut yaitu: (1) kepemimpinan itu melibatkan orang lain baik itu bawahan maupun pengikut, (2) kepemimpinan melibatkan pendistribusian kekuasaan antara pemimpin dengan anggota kelompok secara seimbang, karena anggota kelompok bukanlah tanpa daya, (3) adanya kemampuan untuk mengadakan bentuk kekuasaan yang berbeda untuk mempengaruhi tingkah laku pengikutnya dengan banyak cara. Teori Northouse diperkuat oleh Masaong (2011:01) menyampaikan bahwa manusia dengan berbagai keunikan dan

kelebihannya dibanding makhluk Tuhan lainnya dikarunia tiga potensi yang sangat spektakuler yaitu: (a) kecerdasan intelektual; (b) kecerdasan emosional; dan (c) kecerdasan spiritual.

Akdon (2006: 111) mengungkapkan bahwa strategi merupakan penilaian lingkungan organisasi melalui proses analisis lingkungan organisasi. Berdasarkan konsep tersebut maka Serikat buruh dalam membangun strategi organisasi melalui berinteraksi dengan semua struktur yang terkait baik itu secara langsung maupun secara tidak langsung, agar kerja sama terlaksana secara efektif. Kemudian setiap anggota bisa berpartisipasi pada organisasi serikat buruh yang bersangkutan untuk mengetahui hal-hal penting yang harus dijadikan pekerjaan sekala prioritas, menegah dan jangka panjang.

Menurut Simanjuntak (2003:39) bahwa Serikat Pekerja merupakan salah satu sarana dan pelaksanaan utama hubungan industrial dengan pekerja. Serikat Pekerja mempunyai peranan dan fungsi berikut ini: (a) Menampung aspirasi dan keluhan pekerja, baik anggota maupun bukan anggota Serikat Pekerja yang bersangkutan; (b) Menyalurkan aspirasi dan keluhan tersebut kepada manajemen atau pengusaha baik secara langsung atau melalui Lembaga Bipartit; (c) Mewakili pekerja di Lembaga Bipartit; (d) Mewakili pekerja di Tim Perunding untuk merumuskan Perjanjian Kerja Bersama; (e) Mewakili pekerja di lembaga-lembaga kerjasama ketenagakerjaan; (f) Memperjuangkan hak dan kepentingan anggota; (g) Membantu menyelesaikan perselisihan industrial; (h) Meningkatkan disiplin dan semangat kerja anggota; dan (i) Aktif mengupayakan menciptakan atau mewujudkan hubungan industrial yang aman dan harmonis.

METODOLOGI PENELITIAN

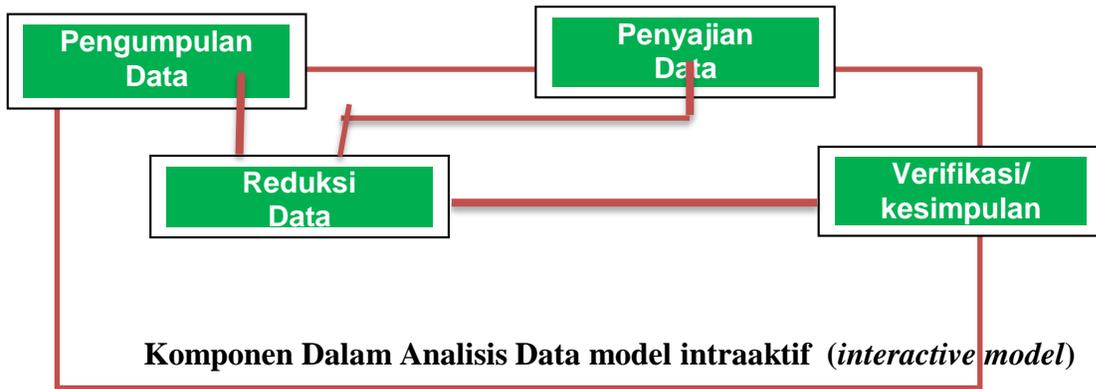
Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan metode deskriptif. Penelitian kualitatif dilakukan pada kondisi alamiah dan bersifat penemuan. Dalam penelitian kualitatif, peneliti adalah instrumen kunci. Oleh karena itu, peneliti harus memiliki bekal teori dan wawasan yang luas jadi bisa bertanya, menganalisis, dan mengkonstruksi obyek yang diteliti menjadi lebih jelas. Penelitian ini lebih menekankan pada makna dan terikat nilai. Penelitian kualitatif digunakan jika masalah belum jelas, untuk mengetahui makna yang tersembunyi, untuk memahami interaksi sosial, untuk mengembangkan teori, untuk memastikan kebenaran data, dan meneliti sejarah perkembangan.

Moleong (2017:04) mengungkapkan bahwa penelitian kualitatif ialah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berdasarkan kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Data diperoleh dalam penelitian ini tidak berupa angka-angka tetapi data yang terkumpul berbentuk kata-kata tertulis atau lisan yang mencakup catatan laporan dan dokumentasi. Penelitian deskriptif yaitu suatu penelitian yang dilakukan dengan tujuan utama untuk memberikan gambaran atau deskripsi tentang suatu keadaan secara objektif. Sugiyono (2017: 133) mengatakan bahwa analisis data dalam penelitian kualitatif diskriptif dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung dengan wawancara dan observasi. Hal tersebut sebagai upaya mempermudah dalam pengumpulan serta tranggulasi data, yang diperkuat pendapat dari Miles and Huberman, mengemukakan bahwa aktifitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktifitas dalam analisis data, yaitu data *Reduction*, data *Display*, dan data *Conclusion Drawing/verification*.

Menurut Miles dan Huberman yang dikutip Sugiyono mengatakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai

tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data, yaitu reduksi data (*reduction data*), penyajian data (*display data*), dan verifikasi/menggambarkan konklusi (*conclusion drawing/verification*).

“Model interaktif dalam analisis data ditunjukkan pada gambar di bawah ini”:



Pelaksanaan teknik pemeriksaan didasarkan atas sejumlah kriteria tertentu. Ada empat kriteria yang digunakan, yaitu derajat kepercayaan (*credibility*), keteralihan (*transferability*), kebergantungan (*dependability*), dan kepastian (*confirmability*). Sebelum masing-masing teknik pemeriksaan diuraikan, terlebih dahulu ikhtisarnya dikemukakan. Ikhtisar itu terdiri dari kriteria yang diperiksa dengan satu atau beberapa teknik pemeriksaan tertentu. Ikhtisar tersebut dikemukakan dalam tabel berikut ini:

Tabel. 1
Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data

KRITERIA	TEKNIK PEMERIKSAAN
Kredibilitas (derajat kepercayaan)	1. Perpanjangan keikutsertaan 2. Ketekunan pengamatan 3. Triangulasi 4. Pengecekan sejawat 5. Kecukupan referensial 6. Kajian kasus negatif 7. Pengecekan anggota
Kepastian / keteralihan(<i>transferability</i>)	8. Uraian rinci
Kebergantungan (<i>dependability</i>)	9. Audit kebergantungan
Kepastian (<i>confirmability</i>)	10. Audit kepastian

“Kredibilitas (validitas internal/derajat kepercayaan)

Uji kredibilitas pada dasarnya merupakan pengganti konsep validitas internal dari penelitian nonkualitatif. Uji kredibilitas data ini memiliki dua fungsi, yaitu: (1) melaksanakan pemeriksaan sedemikian rupa sehingga tingkat kepercayaan penemuan kita dapat dicapai, (2) mempertunjukkan derajat kepercayaan hasil-hasil penemuan kita dengan jalan pembuktian terhadap kenyataan ganda yang sedang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pertumbuhan ekonomi Kota Batam yang lebih tinggi dibandingkan dengan daerah-daerah lain di Provinsi Kepulauan Riau, pemicu utama pesat pertumbuhan ekonomi Kota Batam adalah banyaknya Investasi Mancanegara sebagai investor membangun serta mengembangkan perusahaan-perusahaan dibidang Industri Perkapalan, Industri Elektronik dan Industri Perdagangan jasa nasional dan Internasional menjadi nadi Kota Batam. Pemerintah Kota Batam sebagai pelaksana pembangunan Kota Batam bersama-sama Dewan Perwakilan Rakyat daerah Kota Batam serta keikutsertaan Badan Pengawasan (BP) Batam dalam meneruskan pembangunan, kepemimpinan pemangku otoritas kekuasaan dapat membangun kebijakan yang pro masyarakat sehingga memiliki komitmen dalam memajukan pertumbuhan ekonomi Kota Batam sebagai Kawasan Ekonomi Khusus (KEK). Dengan ini diharapkan dapat meningkatkan investasi di Batam yang pada akhirnya ditujukan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat,

Free Trade Zone (FTZ) Merupakan sarana dan media yang telah ditetapkan oleh BP Batam menjadi Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas dimana pelabuhan di Kota Batam, Kabupaten Bintan, dan Kabupaten Karimun memiliki izin bebas pajak barang ekspor-impor yang berlaku mulai 1 April 2009 oleh Menteri Keuangan dan Menteri Perdagangan. Strategi kebijakan kepemimpinan Kota Batam dapat diperkuat teori yaitu: (a) kemampuan melihat organisasi secara keseluruhan (*the ability to see an enterprise as a whole*); (b) kemampuan mengambil keputusan (*the ability to make decision*); (c) kemampuan melimpahkan atau mendelegasikan wewenang (*the ability to delegate authority*); dan (d) kemampuan menanamkan kesetiaan (*the ability to command loyalty*). Dengan harapan ke depan Batam menjadi ikon nasional dan internasional yang dapat membangun pertumbuhan masyarakat dengan pertumbuhan ekonomi setabil.

Organisasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (SBSI) Batam lahir pada era Orde Baru, dimana pada era tersebut kaum buruh tercerai berai, terintimidasi, teraniaya, terampas hak-haknya dan terancam nasibnya. Serikat Buruh yang ada ketika itu lebih merupakan perpanjangan tangan pemerintah yang mengontrol dan meredam aksi tuntutan buruh. Hukum yang seharusnya berpihak pada “kebenaran” dan “keadilan” tidak lebih merupakan barang dagangan yang dapat diperjual belikan. Berangkat dari persoalan-persoalan tersebut, pada tanggal 25 April 1992 dalam sebuah pertemuan buruh nasional yang diikuti oleh 106 orang aktivis buruh yang datang dari berbagai daerah di Indonesia, di Cipayung Bogor dideklarasikan pembentukan Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (SBSI). dengan maksud dan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan buruh melalui penegakan hukum dan keadilan.

Organisasi SBSI Batam jumlah anggotanya saat ini sudah mencapai 25.725 anggota, di beberapa perusahaan yang ada di Kota Batam. Kehadiran serikat buruh merupakan suatu indikator ciri demokratisasi dalam menyikapi persoalan internal dan eksternal dalam bingkai harmonisasi membangun ekonomi Kota Batam, di samping itu juga dalam rangka menjaga kesetabilan antara buruh dengan perusahaan yang beroperasi di Kota Batam. Perspektifitas positif tersebut sampai sekarang organisasi SBSI dianggap menjadi alat pemersatu, alat perekat kedamaian antarburuh dan antarperusahaan yang masih aktif beroperasi di Kota Batam sebagai salah satu wadah strategi membangun pertumbuhan ekonomi mapan dan masyarakat yang berbudaya menuju pembangunan peradaban nasional.

Hadirnya organisasi SBSI di Kota Batam yang tidak berjalan tanpa pihak lain dengan harapan solid kompak mengawal pertumbuhan ekonomi dan salah satu mendongkrak perekonomian yang paling efektif terhadap masyarakat Kota Batam, karena efek industri sebagai

tumpuan hidup layak, mengingat pentingnya SBSI kota Batam pemerintah sebagai regulator dan stakeholders sehingga organisasi lebih mengedepankan membangun komunikasi strategi terjalannya antara perusahaan dengan pekerja, sehingga terbuatlah kesepahaman atau MoU yang direalisasikan dengan membuat Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dalam rangka mengaktualisasikan Undang- Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja adalah organisasi yang dibentuk untuk perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja. Di samping itu juga peraturan menteri tenaga kerja No.Kep.187/MEN/X/2004 tentang Iuran Serikat Pekerja, bahwa iuran keanggotaan serikat dapat dipotong secara langsung dari upah, undang-undang ketenaga kerjaan (2003: 43).

Hubungan Industrial dengan organisasi SBSI dengan melakukan upaya kegiatan yang mendukung terciptanya hubungan yang harmonis antara perusahaan dengan karyawan, pemerintah memiliki peran sebagai fasilitator terwujudnya keamanan sebagai indikator kemajuan dalam sebuah organisasi, maka kepemimpinan SBSI kota Batam yaitu sebagai juru bicara, pemimpin harus mampu menjadi negosiator dan pembentuk jaringan hubungan eksternal, menyusun visi dan mengkomunikasikannya melakukan pemberdayaan serta melakukan perubahan serta menyelesaikan berbagai masalah yang muncul, dibuatlah sebuah pedoman khusus yang mengatur secara jelas mengenai hak dan kewajiban karyawan dan perusahaan lebih kita kenal dengan nama Perjanjian Kerja Bersama (SKB).

Pembuatan Kerja Bersama (KKB) sebagai strategi negosiasi antara SBSI dengan APINDO. hak dan kewajiban kedua organisasi tersebut terwujud dengan baik dengan tujuan terbangunnya harmonisasi sehingga pembangunan kota Batam berjalan lancar dibawah kendali pemimpin yang visionary yaitu (a) kecerdasan intelektual; (b) kecerdasan emosional; dan (c) kecerdasan spiritual, sebagai tonggak kokoh menstabilkan pembangunan dengan mengebalikan beberapa investor yang berpindah dari kota Batam atau menghadirkan para investor dari mancanegara sebagai upaya penegakkan kebangkitan daerah di sektor industrial berbasis kemaritiman dan ekonomi berbasis keindustrial.

KESIMPULAN:

1. Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (SBSI) Kota Batam, memiliki pola kepemimpinan sebagai strategi dalam menciptakan harmonisasi terhadap para pekerja berperan sebagai mediator memperjuangkan nasib buruh dan kemajuan perusahaan.
2. Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (SBSI) Kota Batam, memiliki pola kepemimpinan sebagai strategi dalam menciptakan harmonisasi terhadap para pekerja berperan sebagai mediator memperjuangkan nasib buruh dan kemajuan perusahaan.
3. Kota Batam memiliki potensi besar dalam pesatnya pertumbuhan ekonomi nasional atas kehadirannya para investor mendirikan perusahaan industrial yang dinaungi oleh organisasi SBSI kota Batam, didukung keberadaan perusahaan yang bersifat terbuka, demokratis, dan bertanggung jawab, sehingga SBSI memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja serta meningkatkan kesejahteraannya.
4. Kepemimpinan Organisasi SBSI Kota Batam selalu memberikan arahan kepada karyawan yang bertujuan agar para buruh memahami fungsi dan tujuannya yaitu bagaimana karyawan memahami karakteristik sebuah budaya suatu organisasi dalam perusahaan, dan tidak terkait dengan apakah karyawan menyukai karakteristik itu atau tidak, akan tetapi

- yang terpenting adalah bagaimana cara membersarkan organisasi SBSI di Batam yang akan memberikan keharmonisan antara pekerja dengan perusahaan di kota Batam
5. Organisasi Pengusaha yaitu APINDO (Asosiasi Pengusaha Indonesia). Tujuannya membangun komunikasi aktif dengan pihak SBSI Batam yang mampu berdiri di tengah, dua organisasi ini mampu mempersatukan dan membina pengusaha serta memberikan pelayanan kepentingannya didalam bidang hubungan industrial dengan masyarakat sebagai pencari kerja di Kota Batam.
 6. Hubungan antara APINDO dengan SBSI Batam memiliki arti penting dalam menciptakan dan memelihara keseimbangan, perburuhan dan semangat kerja serta usaha dalam pembinaan hubungan industrial dengan ketenagakerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aziz Abdul, *Chiefdom Madinah – Salah Faham Negara Islam*, Jakarta: Pustaka Alvabet, (LKIP), 2011.
- Blanchard Ken, *Leading at A Higher Level*, terjemahan Ponijan Liaw & Hendra Lim (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2007)
- Colquit, Jason A. Jeffery A. Lepine, dan Michael J. Wesson, *Organizational Behavior*. McGraw-Hill- Irwin, 2009.
- Creswell. W. John, *Reserch Design, Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches*, Thousand Oaks California, 2009.
- Danim Sudarwan, Suparno, *Manjemen dan Kepemimpinan Transpormasional Kepala Sekolah – Visi dan Strategi Sukses Era Teknologi Situasi Kritis dan Internasionalisasi Pandidikan*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2009
- Daft Richard L.. *Management*. London, Kogan Page, 2006.
- Dewett, Todd. *The Little Black Book of Leadership*. Dayton: TVA, 2010.
- Direktorat Pendidikan Madrasah – Direktorat Jendral Pendidikan Islam Kementerian Agama Republik Indonesia, *Manjemen Berbasis Kinerja Madrasah*, Jakarta, 2010
- Debra L. Nelsen, James Campbell Qick, *Organizational Behavior*, (Sout Western: Thomson, 2006).
- Greene, John O. and Brant R. Burlson, *Handbook Of Communication And Social Interaction Skills*, (Lawrence Erlbaum Associates, Publishers, 2003).
- Griffin, Ricky W. *Management*. New Delhi: Houghton Mifflin Company, 1997.
- John O. Greene and Brant R. Burlson, *Handbook Of Communication And Social Interaction Skills*, (Lawrence Erlbaum Associates, Publishers, 2003).
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. *Organizational Behavior*. McGraw-Hill, 2007
- Michael Armstrong, *Armstrong's Handbook of Management and Leadership* (London: Kogan Page, 2009).
- Miles, M. B.and A.M. Huberman, *Qualitative Data Analysis (Second Edition)*. London: Sage Publications Inc, 1994.
- Matthew Miles, Hubermen Michael *Analisis Data Qualitatif terjemah* Rohidi Tjetjep Rohendi, Jakarta: Universitas Indonesia, 1992.



- Masaong Kadim, Tilomi A. Arfan, *Kepemimpinan Berbasis Multiple Intelligence – Strategi Kecerdasan Intelektual Emosional dan Spritual untuk Merai Kesuksesan yang Gemilang*, Bandung: AL-Fabeta, 2011
- Moleong Lexy J, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge, *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Prentice Hall, 2007
- Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Organizational Behavior* (New Jersey: Pearson Prentice Hall), 2007
- Thomas, Neil (ed). *The John Adair Handbook of Management and Leadership*. London: Thorogood, 2005