

# **MEMIMPIN UNTUK PEMBERDAYAAN, BERBAGI DALAM KEKUASAAN**



**Prof. Suyanto, Ph.D**  
(suyanto@uny.ac.id)  
**(Promotor Promovendus Drs. H. Darsono)**

Pidato untuk Mengantarkan Promovendus Drs. H. Darsono  
Menerima Anugerah Doktor Kehormatan Bidang Manajemen  
Perguruan Tinggi dari Universitas Negeri Yogyakarta  
28 Maret 2018.

Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi  
Universitas Negeri Yogyakarta  
Jalan Colombo No.1, Sleman 55281



## *Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarokatuh*

Yang kami hormati, Rektor Universitas Negeri Yogyakarta, Bapak Prof. Dr. Sutrisna Wibawa, M.Pd., dan Para Pejabat dari UNY maupun Unpam, beserta semua tamu undangan yang dimuliakan Allah, perkenankan dalam forum yang sangat berwibawa ini, kami sebagai promotor mengantarkan promovendus, Drs. H. Darsono, untuk mendapatkan anugerah gelar doktor kehormatan dalam bidang Manajemen Perguruan Tinggi, yang dalam kehidupan sehari-hari gelar ini lazim disebut dan ditulis dengan Dr. (HC) di depan nama penerimanya. Oleh karena itu, dalam waktu kurang dari 90 menit dihitung dari menit saat ini dijamin dan pasti akan ada peristiwa besar berupa penganugerahan gelar Doktor Honoris Causa kepada promovendus kami, Drs. H. Darsono, sehingga akan ada tambahan gelar yang akan disandang oleh promovendus menjadi Dr. (HC), Drs. H. Darsono. Peristiwa ini sungguh merupakan salah satu gagasan besar yang dilakukan Universitas Negeri Yogyakarta pada awal tahun ini.

Sebagai promotor yang kemudian diberi mandat dan tugas oleh Rektor, kami bekerja sudah cukup lama. Paling tidak sudah memakan waktu dua tahun untuk merealisasikan gagasan besar ini menjadi kenyataan pada hari ini. Inisiatif awal penganugerahan gelar kehormatan ini muncul dari ide kami sebagai Ketua DPP Ikatan Alumni Universitas Negeri Yogyakarta dua tahun lalu ketika promovendus hadir memenuhi undangan kami, bersama istri

promovendus, Dra. Hj. Ika Pudji Mediana, dalam acara temu Alumni Nasional di Kaliurang. Pada saat itu kami berpikir mengapa promovendus tidak segera diberi gelar kehormatan oleh Universitas Negeri Yogyakarta mengingat prestasinya yang besar dalam mengelola perguruan tinggi swasta, Unpam di Tangerang Selatan. Gagasan besar mengusulkan promovendus untuk mendapatkan gelar kehormatan bukanlah sebuah halusinasi kami secara pribadi. Namun gagasan itu muncul karena sepak terjang promovendus yang luar biasa sehingga apa yang dilakukan dalam mengelola Unpam melalui Yayasan Sasmita Jaya mampu menggerakkan potensi laten para warga masyarakat marginal menjadi berbagai amalan dan karya-karya aktual yang kemudian bermanfaat bagi kemanusiaan, sebagaimana juga telah tergambarkan dalam Riwayat Hidup promovendus, Drs. H. Darsono, yang telah disampaikan oleh Co-Promotor, Prof. Dr. Sugiyono, M. Pd yang baru lalu.

Penganugerahan gelar doktor kehormatan ini sungguh merupakan gagasan besar yang memiliki legitimasi yang kokoh, sehingga keputusan Rektor Universitas Negeri Yogyakarta (UNY) untuk menganugerahkan gelar itu kepada promovendus, setelah mendapatkan pertimbangan Senat Universitas, merupakan langkah strategis yang mulia, berwibawa, dan akuntabel. Mengapa kami katakan demikian? Karena Undang-Undang Republik Indonesia No. 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi Pasal 27 Ayat (1) secara eksplisit menyatakan “... Perguruan tinggi yang memiliki program doktor berhak memberikan gelar doktor kehormatan kepada perseorangan yang layak memperoleh penghargaan berkenaan dengan jasa-jasa yang luar biasa dalam ilmu pengetahuan dan teknologi dan/atau berjasa dalam bidang kemanusiaan”.

Pemberian gelar doktor kehormatan ini sungguh merupakan gagasan dan ide besar yang penting untuk UNY. Dengan pemberian gelar doktor kehormatan kepada promovendus menunjukkan

betapa besarnya kepedulian UNY terhadap orang yang juga memiliki ide dan gagasan besar berikut implementasinya demi kesejahteraan masyarakat dan nilai-nilai kemanusiaan. Hanya pikiran besar saja yang bisa menghargai ide besar dan gagasan besar. Orang-orang yang berpikinya jangka pendek dan remeh temeh tidak bisa berbicara soal gagasan besar seperti ini. Bahkan Thomas Buckle, seorang pelaku dan ahli sejarah peradaban, membuat tiga klasifikasi manusia, laki-laki dan perempuan, ke dalam tiga kelompok atau tiga tingkatan pemikiran yang dimilikinya. Kelompok orang yang paling rendah pemikirannya memiliki kebiasaan selalu membicarakan orang; tingkatan pemikiran di atasnya adalah orang-orang yang memiliki kebiasaan selalu membicarakan suatu kejadian; dan kelompok pemikiran yang paling tinggi adalah orang-orang yang memiliki kebiasaan selalu membicarakan ide atau gagasan-gagasan. Inilah penuturan Buckle yang menggambarkan uraian kami di atas:

*“Men and women range themselves into three classes or orders of intelligence; you can tell the lowest class by their habit of always talking about persons; the next by the fact that their habit is always to converse about things; the highest by their preference for the discussion of ideas.”*

*<https://quoteinvestigator.com/2014/11/18/great-minds/>-downloaded 19 Maret 2018.*

Selanjutnya, klasifikasi pemikiran menurut Buckle tersebut, dikumandangkan kembali oleh aktivis sosial Amerika Serikat, yang juga seorang Ibu Negara Amerika, yaitu Eleanor Roosevelt. Secara singkat, namun membahana, Eleanor Roosevelt membuat rumusan yang lebih lugas, dengan mengatakan: ***Great minds discuss ideas; average minds discuss events; small minds discuss people.*** (<https://www.brainyquote.com/quotes/Eleanor-roosevelt-385439>)-downloaded 19 Maret 2018. Pikiran besar sudah terbiasa membicarakan banyak ide/gagasan; pikiran

berkapasitas sedang selalu membicarakan tentang kejadian-kejadian; dan pikiran bervolume kecil hanya mampu membicarakan tentang orang. Itulah format lugas dari Eleanor Roosevelt untuk mengulang dan menegaskan kembali pernyataan orisinal Buckle. Sesuai klasifikasi tersebut, penganugerahan gelar doktor kehormatan kepada promovendus pagi ini jelas mencerminkan pemikiran besar yang berkembang di tengah-tengah civitas akademika UNY; karena kita mampu berpikir besar untuk berbicara gagasan bukan sebaliknya hanya berpikir sedang-sedang saja yang suka membicarakan kejadian; dan bahkan juga bukan berpikir kecil-kecilan, remeh temeh, yang hanya membicarakan orang sebagai person, bukan membicarakan orang dengan ide dan gagasan besarnya.

Apa yang menjadi gagasan besar dari promovendus? Gagasan besar utama yang menjadi pemikiran besarnya adalah bagaimana promovendus mengelola pendidikan tinggi agar para anggota masyarakat marginal yang berasal dari berbagai pelosok tanah air bisa menikmati pendidikan tinggi yang dikelolanya, Universitas Pamulang, sehingga pada saatnya nanti setelah mereka selesai menempuh pendidikannya, anggota masyarakat marginal itu mampu melakukan mobilitas vertikal di manapun mereka berada. Promovendus telah lama berkhidmat membesarkan Universitas Pamulang dengan sebuah “*branding*” universitas untuk orang-orang tak berpunya. Di bawah naungan Yayasan Sasmita Jaya yang dipimpin promovendus, Universitas Pamulang dengan pasti berkembang pesat dalam melayani orang-orang yang secara ekonomi tak beruntung. Ribuan orang-orang yang hidup secara marginal bisa melakukan mobilitas vertikal setelah diberi bekal pendidikan tinggi oleh promovendus di universitas yang dikelolanya. Pemikiran besar promovendus ini sejalan dengan program pemerintah seperti Bidik Misi, Kartu Indonesia Pintar,

Kartu Indonesia Sehat yang bertujuan untuk memberantas kemiskinan, dan juga upaya untuk meningkatkan Angka Partisipasi Kasar pendidikan tinggi di Indonesia.

Menurut data yang ada di Badan Pusat Statistik (<https://www.bps.go.id/pressrelease/2018/01/02/1413/persentase-penduduk-miskin-september-2017-mencapai-10-12-persen.html>), penduduk miskin saat ini sebesar 10,12% atau secara absolut sebesar 26,58 juta. Dibanding jumlah penduduk total Indonesia Indonesia, 265 juta jiwa, sebenarnya orang-orang miskin itu tidak banyak. Sebaliknya, orang-orang yang mampu dan kaya di negeri ini jauh lebih banyak dari pada jumlah orang miskin. Namun demikian, orang yang memiliki kepedulian terhadap kelompok penduduk miskin hanya sedikit. Jika 50% dari penduduk Indonesia semuanya mau memiliki anak angkat yang berasal dari penduduk miskin untuk diasuh dan diberi pendidikan yang layak, hilanglah kemiskinan di Indonesia. Bersamaan dengan itu hilang pulalah kesenjangan sosial ekonomi di Republik ini. Faktanya, karena penduduk yang memiliki kepedulian terhadap orang miskin sangat kecil maka saudara-saudara kita yang masih hidup di bawah garis kemiskinan masih berjumlah 26,58 juta.

Promovendus, merupakan salah seorang dari yang sedikit jumlahnya tadi, yang peduli terhadap nasib orang miskin, dan kelompok penduduk marginal. Bagaimana cara yang ditempuh promovendus untuk melakukan keberpihakan terhadap kelompok penduduk marginal? Keberpihakan dan kepedulian itu ditempuhnya dengan cara memberikan layanan pendidikan tinggi yang terjangkau oleh mereka. Keputusan ini merupakan gagasan besar yang bisa mengentaskan kaum marginal dari ketidakberdayaan sosial dan ekonomi yang selalu melekat pada diri mereka seandainya kaum marginal itu tidak mendapatkan akses pada pendidikan tinggi yang terjangkau sesuai dengan kondisi sosial ekonomi mereka.

Apa dampak dari keputusan promovendus itu? Dampak dari keputusan kepemimpinan promovendus, yang memiliki kecenderungan selalu berbagi di dalam kekuasaan dan wewenangnya, yaitu sangat signifikan bagi terjadinya *economic multiplier effect* di dalam masyarakat luas. Keputusan yang memiliki esensi berbagai itu sangat memberdayakan kelompok marginal yang mengalami kesulitan finansial untuk menempuh pendidikan di perguruan tinggi. Dalam proses pendidikan, kepemimpinan yang memiliki semangat berbagi akan memiliki peluang sukses yang tinggi dalam menggerakkan sebuah institusi pendidikan. Dalam teori kepemimpinan modern, kepemimpinan yang cenderung melakukan semangat dan visi berbagi, saat ini, diberi label sebagai “*distributed leadership*”. (Haris, 2014; Spillane dan Diamond 2007; Spillane 2006).

Dalam bahasa UNESCO (2010) apa yang dilakukan promovendus mirip dengan program yang bertajuk *Reaching the Unreached*. Hanya jenjang pendidikan yang menjadi target kebijakannya yang membedakannya. Kebijakan yang dilakukan promovendus berada di jenjang pendidikan tinggi sebaliknya kebijakan yang dilakukan UNESCO ada di jenjang pendidikan dasar. Meski berbeda pada jenjang pendidikannya, namun tujuannya sama, yaitu untuk membawa para warga masyarakat yang marginal ke dalam sebuah proses pendidikan agar mereka memiliki akses terhadap layanan pendidikan yang mereka perlukan untuk mempersiapkan kehidupan masa depan yang lebih menyejahterakan. Untuk mewujudkan hal ini, promovendus memasukkan kaum marginal ke dalam pendidikan tinggi, Unpam, di lain pihak UNESCO mengajak semua negara di Asia Pasifik untuk membawa anak-anak *disadvantaged* masuk ke sekolah-sekolah agar mereka bisa mengikuti wajib belajar di pendidikan dasar atas biaya negara.



Kepemimpinan selalu terkait erat dengan kekuasaan (*power*). Kepemimpinan yang tidak memiliki kekuasaan dan wewenang tidak akan efektif untuk mempengaruhi orang lain atau pengikutnya. Begitu pentingnya kekuasaan, dan sekaligus begitu jahatnya kekuasaan, jika digunakan secara semena-mena, banyak tokoh peradaban dan moral yang mempersoalkan kekuasaan dalam sebuah kepemimpinan. Salah satu tokoh moral dan sejarawan dari Inggris, Emerich Edward Dalberg Acton, seorang Baron Acton pertama, yang menduduki posisi itu pada tahun 1834 - 1902, yang akhirnya ia terkenal dengan nama Lord Acton, pada tahun 1887 telah berbicara betapa jahatnya sebuah kekuasaan bagi umat manusia jika tidak digunakan atas dasar moral dan nilai-nilai kemanusiaan. Dalam suratnya yang disampaikan kepada Bishop Mandell Creighton pada tahun itu, ia mengatakan dengan tegas: ***“Power tends to corrupt, and absolute power corrupts absolutely. Great men are almost always bad men.”*** (<https://www.phrases.org.uk/meanings/absolute-power-corrupts-absolutely.html>.-downloaded 22 Maret 2018).

Kajian literatur dan studi tentang kekuasaan banyak dilakukan para ahli organisasi dan manajemen terkait dengan proses, gaya, dan hasil sebuah kepemimpinan. Untuk menyebut beberapa saja misalnya, Hersey, Blanchard, dan Johnson (2007), dalam buku mereka yang amat terkenal, ***Management of Organizational Behavior: Leading Human Resources***, secara intensif membahas aspek kekuasaan dalam kepemimpinan. Begitu juga Zogjani, dan Shyqyri (2010) tertarik melakukan kajian mengenai kekuasaan dalam konteks etnis Albania. Pertanyaan penting dalam kajiannya itu meliputi: ***“What is the role of power in effective leadership and followership? What kind of power is used more in the Albanian context and why?”*** Pertanyaan kajian ini sengaja kami kemukakan dalam pidato pengantar ini untuk memberi gambaran

betapa pentingnya peran kekuasaan, dan betapa kekuasaan akan mempengaruhi gaya kepemimpinan seseorang, dan bahkan asal etnis pun juga ikut berperan dalam proses sebuah kepemimpinan. Promovendus, sebagai putra asli Bantul telah berhasil memanfaatkan kekuasaan yang diembannya di Yayasan Sasmita Jaya untuk berbagi dengan banyak komponen komunitas maupun unit organisasi yang ada di Unpam. Pada suatu saat nanti kami sangat berharap promovendus menuliskan pengalamannya dengan tajuk: “Gaya dan Model Kepemimpinan Perguruan Tinggi Unpam Ala Budaya Bantul”, dalam format menteorikan “*Tacit Knowledge*” yang telah dimiliki ke dalam sebuah deskripsi dan narasi ilmiah dari suatu “*lesson learned*” selama memimpin Sasmita Jaya untuk memajukan Unpam. Harapan kami ini tentu tidak usah dalam format penganugerahan gelar kehormatan yang kedua. Cukup dengan cara menerbitkan sebuah buku monumental mengenai pengalaman kepemimpinan promovendus agar bisa dijadikan *uswatun hasanah* bagi anak cucu dan para calon penerus pemimpin Sasmita Jaya dan Unpam khususnya dan para generasi muda pada umumnya. Sebagai promotor saya yakin promovendus bisa memenuhi harapan itu ditengah-tengah kesibukan menjadi nahkoda “kapal besar” Sasmita Jaya yang sedang berlayar mengarungi samudra dengan penumpangnya puluhan ribu yang harus dijaga keberlangsungan keselamatan, kesejahteraan, dan kehidupannya.

Dalam kesehariannya memimpin Unpam, promovendus dengan nyata mengetengahkan penggunaan kekuasaan dalam semangat berbagi untuk memberdayakan banyak kalangan dari kelompok marginal. Gaya kepemimpinannya juga sangat futuristik. Tak segan meninggalkan cara lama yang dulu berhasil namun saat ini tidak relevan lagi dengan tantangan jaman. Apa yang dilakukan promovendus senada dengan prediksi Rowan Gibson dalam

bukunya yang *best seller* saat itu, yang berjudul: *Rethinking the Future, Rethinking Business, Principles, Competition, Control and Complexity, Leadership, Markets and the World*. Dalam bukunya itu dengan sangat visioner Gibson (1977: 6) mengatakan:

*“The fact is that the future will not be a continuation of the past. It will be a series of discontinuation. But in order to grab hold of the future, we have to let go off the past. We have to challenge and, in many cases, unlearn the old model the old paradigms, the old rules, the old strategies, the old assumptions, the old success recipes”*

Luar biasa seorang Rowan Gibson mampu melihat masa depan kehidupan dan peradaban dengan akurat. Apa yang diprediksikan itu kini berubah menjadi “binatang buas” yang setiap saat dapat memporakporandakan kemapanan sistem kehidupan dan/ atau teknologi menjadi sebuah kehidupan baru, cara baru yang berbeda dengan yang sudah ada dan memaksa semua orang harus mengikuti. “Binatang buas” itu bernama **disrupsi**. Dia bisa melanda sistem yang mapan manapun dalam aspek teknologi, manajemen maupun kepemimpinan sebuah perguruan tinggi sekalipun.

“...Akibat perubahan jaman yang tidak linier tersebut, keberhasilan masa lampau belum tentu dapat diulang untuk masa yang akan datang. Begitu juga cara meraih keberhasilan masa lampau tidak akan selalu dapat diterapkan untuk meraih keberhasilan masa kini dan masa yang akan datang”. (Suyanto, 2006: 79).

Promovendus juga memiliki indra keenam dalam kepemimpinannya. Banyak keputusan kepemimpinan yang diambil yang pada prinsipnya bertujuan untuk menggapai target baru dengan cara baru, meninggalkan cara lama yang sudah tak berdayaguna. Cara-cara ini juga dimaksudkan untuk merespon terjadinya disrupsi manajemen dalam perguruan tinggi yang diselenggarakannya.

Di atas telah kami sampaikan bahwa kepemimpinan yang efektif memerlukan kekuasaan dan kewenangan. Kekuasaan dan kewenangan ini apakah akan bermanfaat, atau tidak sangat tergantung pada orang yang menggenggamnya.

*“Power means many different things to different people. For some, power is seen as corrupt. For others, the more power they have, the more successful they feel. For even others, power is of no interest at all”.*  
(<https://www.quickbase.com/blog/the-5-types-of-power-in-leadership>) - downloaded 17 Maret 2018.

French dan Reven di awal tahun 60-an telah mengidentifikasi lima jenis kekuasaan. Kemudian dari lima jenis kekuasaan itu diklasifikasikan ke dalam dua kategori, yaitu: pertama, *formal power* yang terdiri atas *coercive*, *reward*, dan *legitimate*. Klasifikasi kedua *personal power* yang meliputi: *expert*, dan *referent*. (<https://www.quickbase.com/blog/the-5-types-of-power-in-leadership>) - Downloaded 22 Maret 2018. Pembagian lain, yang dilakukan oleh Hersey, Blanchard, dan Johnson (2007) dengan menambahkan dua jenis kekuasaan terhadap lima yang telah ada itu, yaitu *connection power* dan *information power*, sehingga secara keseluruhan menjadi tujuh jenis kekuasaan yaitu: (1) *coercive power*, (2) *reward power*, (3) *legitimate power*, (4) *expert power*, (5) *referent power*, (6) *connection power*, dan (7) *information power*. Bahkan ada juga ahli kepemimpinan yang menambahkan satu jenis kekuasaan lain yaitu: *professional power* yang pada hakikatnya hampir sama dengan *referent power*.

Jika seseorang sedang dalam tampuk pimpinan, tersedia banyak baginya pilihan jenis kekuasaan untuk menopang kepemimpinannya. Namun demikian, tidak ada satu jenis kekuasaan pun yang paling efektif dalam kepemimpinan seseorang. Meskipun demikian, jika seorang pemimpin salah memilih atau salah menggabungkan jenis kekuasaan yang digunakan, ia akan merasakan akibatnya selama

memimpin dan pasca memimpin. Manakala seorang pemimpin selama memimpin terlalu banyak menggunakan kekuasaan formal yaitu *legitimate* dan *coercive*, kepemimpinan yang lahir adalah otoriter, satu arah, bagaikan “*sabdo pendito ratu*”. Kepemimpinan seperti ini hanya akan melahirkan *compliance* semata pada bawahannya, tidak pernah bisa membangun dan membentuk *commitment* pada komunitas di lingkungan kerjanya. Pemimpin yang seperti ini jika sudah selesai masa kepemimpinannya akan ditinggalkan orang-orang yang dulu setia kepadanya ketika ia masih memimpin dan juga akan mendapatkan resistensi dari orang-orang yang bukan pendukungnya. Mengapa demikian? Karena orang-orang yang setia pada saat ia memimpin tidak memiliki *commitment*, sehingga dalam melaksanakan tugasnya tidak didasari nilai-nilai yang bisa membangun kesetiaan yang tulus dan profesional. Apa yang mereka lakukan sekedar untuk menggugurkan kewajiban minimalnya semata (*compliance*). Sebaliknya kepemimpinan yang lebih memilih menggunakan kekuasaan personal seperti *expert*, *professional* dan *referent power*, akan jauh lebih menyejukkan, muncul suasana damai dalam lingkungan kerja, karena dalam kepemimpinan yang demikian ini tidak pernah/dan atau jarang sekali menggunakan pendekatan legitimasi kekuasaan dan paksaan maupun ancaman. Kepemimpinan seperti ini akan bisa membangun komitmen komunitasnya atas nilai-nilai moral dan kepakaran yang dimiliki, sehingga apa kata pemimpin bagaikan petuah yang membawa berkah dalam melaksanakan tugas sehari-hari bagi para bawahan. Pemimpin yang seperti ini manakala sudah tidak memimpin lagi tetap saja dianggap sebagai pemimpin informal para mantan bawahan dan mantan pendukungnya, tidak pernah ditinggalkan oleh para mantan bawahannya, sehingga komunitas di mana ia berada secara terbuka menerima kehadirannya kembali sebagai kolega dan sahabat dekat.

Dari pengamatan kami melalui berbagai teknik observasi dan metode triangulasi, terbukti promovendus lebih dan sering memilih sumber kekuasaan yang *personal*, sehingga ia mampu memberdayakan orang lain ketika memimpin mereka dan juga mampu berbagi pada waktu sedang berkuasa. Sumber kekuasaan *formal*, *legitimate*, dan *coercive* jarang dan bahkan hampir tidak pernah digunakan dalam kepemimpinannya. Sasmita Jaya dan Unpam dipimpin oleh promovendus atas dasar nilai-nilai religius dan atas dasar prinsip *win-win* untuk mencapai target dan tujuan bersama dengan menyingkirkan hambatan-hambatan yang dihadapi sebagai musuh bersama civitas akademika. Kepemimpinan promovendus yang mengutamakan pendekatan kekuasaan *personal* terbukti efektif dalam membawa Universitas Pamulang menjadi sebuah universitas swasta yang besar pada saat ini.

Bapak Rektor dan hadirin yang kami hormati, karena terbatasnya waktu, akhirnya kami harus menutup pidato pengantar penganugerahan gelar kehormatan ini. Sebagai promotor dengan ini menyatakan bahwa promovendus, Drs. H. Darsono memang layak dianugerahi gelar kehormatan dalam bidang Manajemen Perguruan Tinggi. Rektor Universitas Negeri Yogyakarta Bapak Prof. Dr. Sutrisna Wibawa, M.Pd, pada saatnya nanti, hari ini juga, setelah promovendus menyampaikan orasi ilmiahnya, beliau tentu akan menganugerahkan gelar kehormatan yang dimaksud, sehingga akan terjadilah perubahan gelar pada diri Bapak Drs. H. Darsono; menjadi Dr. (HC) H. Darsono. Atau kalau masih sayang dengan gelar S1 yang didapatkannya, promovendus bisa menggunakan keduanya menjadi: Dr.(HC), Drs. Darsono. Untuk itu saya sebagai promotor layak mengucapkan selamat kepada

promovendus atas penganugerahan gelar kehormatan ini. Semoga gelar kehormatan ini, atas Ridho Allah swt, akan membawa berkah dan kemaslahatan baik bagi keluarga besar promovendus maupun bagi Sasmita Jaya dan Universitas Pamulang. Terima kasih atas perhatian bapak ibu dan hadirin semuanya, mohon maaf kalau sekiranya dalam pidato ini ada bagian atau kata-kata yang tidak diperkenan di hati Bapak/Ibu dan hadirin semuanya.

***Wassalamu 'alaikum warahmatullahi Wabarokatuh.***

# DAFTAR PUSTAKA

- Gibson, R. (1977). *Rethinking the Future: rethinking Business, Principles, competition, Control and Complexity, Leadership, Markets and the World*. London: Nicholas Brealey Publishing Limited.
- Haris, A. (2014). *Distributed Leadership Matters: Perspectives, Practicalities, and Potential*. California: Corwin, A Sage Company.
- Hersey, P.H., Blanchard, K.H et al. (2007). *Management of Organizational Behavior: Leading Human Resources*. Boston: Pearson.
- Spillane, J.P. *Distributed Leadership*. San Fransisco, California: Jossey-Bass.
- Spillane, J.P., Diamond, J.B. (2007). *Distributed Leadership in Practice*. New York: Teachers College Press, Columbia University.
- Suyanto. (2006). *Dinamika Pendidikan Nasional dalam Percaturan Dunia Global*. Jakarta: Pusat Studi Agama dan Peradaban Muhammadiyah.
- UNESCO. (2010). *Reaching the Unreached in Education in Asia - Pacific to Meet the EFA Goals by 2015: A Commitment to Action*. Bagkok: UNESCO.
- Zogjani, A., Shyqyri. (2010). "The Role Of Power In Effective Leadership And Followership: The Albanian Case". *Romanian Economic and Business Review* - Vol. 9, No. 189.



(<https://quoteinvestigator.com/2014/11/18/great-minds/>)- downloaded 19 Maret 2018).

( [https://www.brainyquote.com/quotes/eleanor\\_roosevelt\\_385439](https://www.brainyquote.com/quotes/eleanor_roosevelt_385439))-downloaded 19 Maret 2018.

(<https://www.bps.go.id/pressrelease/2018/01/02/1413/persentase-pendu-duk-miskin-september-2017-mencapai-10-12-persen.html>), downloaded 19 Maret 2018.

(<https://www.phrases.org.uk/meanings/absolute-power-corrupts-absolutely.html>.- downloaded 22 Maret 2018.

(<https://www.quickbase.com/blog/the-5-types-of-power-in-leadership>) - down loaded 17 Maret 2018.