

2. LANDASAN TEORI

2.1 *Entrepreneurial Leadership*

2.1.1 **Definisi *Entrepreneurial Leadership***

Entrepreneurial Leadership adalah gabungan antara pengetahuan dan ketrampilan kewirausahaan dan kualitas kepemimpinan yang tinggi. (Susanto, 2009, p.91)

Entrepreneurial Leadership adalah seorang pemimpin kewirausahaan yang harus mengkombinasikan berbagai kemampuan tradisional dari management dengan skill tentang kepemimpinan. Selain itu juga menyesuaikan konflik antara ketidaksabaran dari seorang wirausahaan dengan kendala yang memaksa dalam suatu organisasi dengan keinginan untuk mengontrol kegiatan. (Burns, 2007, p.240)

Wirausahawan yang memiliki kualitas *Entrepreneurial Leadership* yang tinggi mampu mengubah sumber daya bernilai rendah menjadi sumber daya bernilai tinggi melalui pengambilan risiko yang terukur serta kepemimpinan yang efektif. *Entrepreneurial Leadership* lebih berfokus pada pencarian dan pemanfaatan peluang daripada pertimbangan sumber daya.

2.1.2 **Kewirausahaan dan Kepemimpinan**

Banyak sudah upaya yang ditempuh pemerintah dan elemen masyarakat lain untuk mendorong tumbuhnya lebih banyak wirausahawan di Indonesia. Namun upaya ini belum membuahkan hasil seperti yang diharapkan. Bibit-bibit wirausahawan ini barang kali memang memiliki semangat serta kemampuan teknis yang memadai. Kenyataan keada hal ini saja tidak mencukupi. Bekal lain yang mesti dimiliki di antaranya adalah kedisiplinan dan kepemimpinan. Dengan ini mengembangkan element-element kepemimpinan yang terdiri dari kemampuan untuk memimpin diri sendiri, orang lain, serta mengelola situasi menjadi 'menu' wajib bagi wirausahawan. Dengan kata lain, di samping memiliki pengetahuan serta ketrampilan kewirausahaan (*Entrepreneurial*), seorang wirausahawan harus pula memiliki kualitas kepemimpinan (*Leadership*) yang

tinggi. Untuk selanjutnya kita sebut *Entrepreneurial Leadership* (*Entrepreneurial Leadership*). (Susanto, 2009, p.90)

2.1.3 Peran kepemimpinan dalam Kewirausahaan

Orang-orang yang memiliki kualitas *Entrepreneurial Leadership* yang tinggi adalah mereka yang mampu untuk mengubah sumber daya yang tadinya bernilai rendah menjadi sumber daya yang bernilai tinggi melalui pengambilan risiko-risiko yang terukur serta kepemimpinan yang efektif. Dalam *Entrepreneurial Leadership*, mengejar serta memanfaatkan peluang lebih diutamakan daripada pertimbangan sumber daya yang dimiliki. Orang-orang yang memiliki jiwa *Entrepreneurial Leadership* yang kuat meyakini bahwa jika tidak dimanfaatkan sekarang, peluang itu akan hilang dan belum tentu akan kembali.

Bagi seorang *Entrepreneurial Leadership*, apa yang dilihat sebagai masalah bagi orang lain justru dianggapnya sebagai peluang. Bagi mereka, masalah yang muncul merupakan peluang sekaligus juga tantangan. Seseorang *Entrepreneurial Leadership* sejati tidak sekedar melihat, tetapi juga memilih peluang-peluang yang memang layak untuk dimanfaatkan. Mereka berkerja secara sistematis dalam mengatasi tantangan yang ada. Dengan demikian peluangnya menjadi lebih besar. Yang lebih penting adalah mewujudkan dalam operasi bisnis yang nyata. Tentu saja bisnisnya. Kegiatan-kegiatan proaktif dan terarah ini merupakan cerminan dan gabungan dari kualitas kepribadian, kepemimpinan, ketrampilan, dan landasan nilai-nilai. (Susanto, A.B, 2009)

2.1.4 Dimensi-Dimensi *Entrepreneurial Leadership*

Thornberry, (2006) menggolongkan tipe kepemimpinan suatu perusahaan menjadi dua kelompok. Pertama adalah tipe pemimpin dengan sifat Catalyst. Tipe pemimpin ini dapat menciptakan kondisi didalam perusahaan yang mendukung inovasi dan juga kesempatan *Entrepreneurial*. Pemimpin dengan tipe katalis biasanya menjadi cultural value setters sehingga dapat terjadi perubahan budaya secara menyeluruh. Tipe pemimpin dengan tipe catalyst terbagi dua yaitu tipe *Accelerator* dan tipe *Integrator*. Kedua adalah tipe pemimpin dengan sifat

Activist. Tipe pemimpin dengan tipe activist terbagi dua yaitu tipe *Accelerator* dan *Integrator*.

2.1.4.1 Catalyst Orientation

Catalyst tidak biasanya mengarahkan langsung kepada kesempatan. Sebaliknya, mereka membantu mendirikan, atau menimbulkan, kondisi dalam organisasi yang memungkinkan inovasi dan kewirausahaan kesempatan untuk secara konsisten dan terus menerus dikejar. Katalis seringkali menentukan nilai budaya. Mereka percaya bahwa dalam inovasi, mencoba hal-hal, mengambil risiko, memungkinkan kesalahan, dan belajar terus-menerus, semua yang membantu mendukung iklim untuk mengejar pertumbuhan bisnis dalam cara-cara yang tidak biasa dan unik.

Perhatian katalis diarahkan untuk membangun struktur atau iklim di mana orang lain dapat mengidentifikasi, mengembangkan, dan mengejar kegiatan penciptaan nilai. katalis khawatir tentang hal-hal yang menghalangi organisasi inovasi dan penciptaan nilai, dan mereka mencoba untuk struktur organisasi, atau bagian darinya, untuk memberdayakan usaha kreatif, bukan yang menghambat itu.

Catalyst bisa memfokuskan secara internal maupun external. Biasanya, pemimpin wirausaha yang berfokus secara internal mengambil pendekatan entrepreneurial *Leadership* didalam unit mereka atau departemen mereka. Catalyst yang berfokus secara internal biasanya disebut “*Accelerators*”, karena mereka mencoba meningkatkan atau mempercepat inovasi di unit mereka dengan cara membangkitkan visi dan nilai wirausaha. Katalis yang berfokus secara external biasanya disebut “*Integrators*”, karena mereka lebih fokus pada perusahaan secara utuh daripada unit secara spesifik atau peluang yang spesifik. Mereka berfokus secara umum untuk membuat perusahaan lebih kewirausahaan. Thornberry (2006, p.64)

2.1.4.1.1 *Accelerators: Unit-Focused Entrepreneurial Leaders*

Accelerator umumnya berfokus secara internal dan catalyst, dan biasanya mereka mengelola sebuah unit, divisi, atau cabang usaha. Mereka berupaya dengan segala cara untuk membuat para pekerja untuk bertindak lebih inovatif dan

kewirausahaan. Akselerator mau pekerja mereka untuk berargumentasi dengan mereka dan menantang cara mereka sekarang dalam melakukan bisnis. Tujuan mereka sungguh-sungguh ingin mempercepat inovasi ke dalam area tertentu mereka atau departemen. *Accelerator* berharap dengan begitu bisa menstimulasi cara baru dan berbeda untuk menjalankan peran mereka (pekerja) di dalam organisasi. Akselerator melihat perkembangan pekerja mereka, dan mencoba untuk menciptakan sesuatu hal yang baru dan berbeda, mereka tidak menghukum untuk membuat kesalahan di dalam proses. pembelajaran.

Accelerator berfokus pada dua tipe penciptaan value, sehingga mereka mencoba dengan keras untuk melibatkan pekerja mereka di dalam proses ini. Mereka fokus di dalam menciptakan value dalam ekonomi tetapi yang terpenting mereka fokus untuk menciptakan manusia yang bernilai dan sikap yang membawa ke dalam value ekonomi. Mereka biasanya mendorong pekerja untuk melawan peraturan jika itu akan menumbuhkan bisnis. Mereka mendorong pekerja mereka untuk belajar skill baru dan mencoba hal yang berbeda.

Accelerator melihat peran mereka seperti pelatih dan Catalyst didalam membebaskan potensi kreatif didalam pekerja mereka. Mereka tahu bahwa untuk membuat pekerja mereka untuk bertindak dengan cara wirausaha yang lebih baik memerlukan dukungan dan akuntabilitas pribadi. Mereka fokus pada pendekatan jangka panjang untuk memupuk iklim inovasi dan kewirausahaan berpikir bahwa mereka percaya akan memberikan persemaian untuk mengidentifikasi, mengembangkan, dan menangkap peluang serial.

Accelerator biasanya cukup mahir dalam mengatasi peraturan dan regulasi yang rumit dalam perusahaan mereka, dan mereka mendorong pekerja mereka untuk melakukan hal yang sama. *Accelerator* memiliki koneksi politik yang bagus dan berpengalaman dalam mengetahui siapa yang harus dituju dalam lika-liku perusahaan. Mereka sangat mengetahui tentang matrix keuangan perusahaan dan bagaimana cara untuk mengikat hal itu dengan inisiatif mereka. Mereka mengharapkan dan menuntut agar karyawan mereka melihat inovasi sebagai persyaratan pekerjaan, apakah atau tidak itu ada sebagai item baris di formulir penilaian kinerja. Akselerator mendorong dan mendorong karyawan

untuk berpikir untuk melakukan hal-hal yang berbeda bahkan ketika mereka sendiri tidak memiliki jawaban. Thornberry (2006, p.131)

2.1.4.1.2 *Integrators: Enterprise-Focused Entrepreneurial Leadership*

Integrator adalah pemimpin wirausahawan yang berada pada tingkat perusahaan yang fokus terhadap organisasi total atau sebagian besar dari bagian tersebut. Tujuan mereka bukan hanya menciptakan rencana wirausaha untuk bisnis tetapi untuk mengembangkan orang, struktur, proses, dan budaya yang membantu strategi. Mereka memahami pentingnya pengadaan dana dan sumber daya lain di luar saluran normal. *Integrator* seperti Explorer, secara eksternal terfokus tetapi, tidak seperti rekan mereka, mereka lebih tertarik untuk membuat sebuah organisasi kewirausahaan daripada mengejar suatu kesempatan. Mereka ingin menciptakan kondisi yang akan mengarah kepada pengenalan identifikasi oportunitas.

Integrator mencari seseorang yang seperti mereka, yang mempunyai talenta dan juga karakteristik wirausahawan. Mereka tahu bahwa semua kesempatan membutuhkan pembelajaran dan dalam proses pembelajaran sering terjadi kesalahan. mereka juga tahu bahwa seringkali diperlukan untuk menghancurkan model bisnis saat ini untuk membiarkan yang baru masuk. Mereka membuat banyak taruhan didalam peluang yang menarik dan memilih diantara yang mana perlu disupport dan dikejar.

Integrator biasanya cenderung lebih sistematis pada apa yang dilakukannya dan mereka tahu bagaimana melakukannya itu. Mereka melihat organisasi dari sebuah perpektif yang sistematis dan sadar bahwa organisasi adalah holistik. Mereka biasanya harus menarik dan menjahit bakat dan sumberdaya dari bagian-bagian yang berbeda dari organisasi untuk mengejar peluang. *Integrator* khususnya berbakat pada area ini. Karena mereka berfokus pada perusahaan, *integrator* menyadari bahwa mereka biasanya harus menjadi Catalyst untuk mengecek kooperasi dan teamwork organisasi. Mereka juga cenderung memiliki kemampuan mempengaruhi yang membiarkan mereka untuk menciptakan ikatan didalam atau diluar organisasi.

Intergrator tidak mempromosi untuk mengejar ide yang gila atau beresiko, mereka melihat cara untuk menghubungkan dan menstabilkan fokus peluang baru sementara mempertahankan strategi bisnis. Mereka suka menciptakan dan fokus pada pertumbuhan strategi dan memberanikan pemikiran kewirausahaan pada semua organisasi. Mereka percaya jika mereka membangun kondisi untuk pembangunan peluang, maka peluang akan datang.

Intergrator sangat mengenal visi, strategi, dan inti kompetensi perusahaan, dan mereka sangat paham pada kondisi pasar, termaksud trend, teknologi, kompetisi, dan keputusan peraturan. Mereka terus-menerus membantu perusahaan mereka mengkaliberasi sendiri melawan realitas market dan memulai berteriak bersemangat ketiak kekosongan antara apa yang diminta market dan apa yang bisa diberikan oleh perusahaan menjadi besar.

Integrator cenderung kurang terang-terangan memberontak. Mereka menghormati dan biasanya menggunakan kecenderungan pada orang lain untuk tujuan baik. Mereka tahu siapa yang orang-orang penting dan tau apa yang harus dilakukan agar sesuatu terjadi. Mereka umumnya memiliki loyalitas yang besar pada perusahaan tempat mereka kerja dan jarang beranjak dari perusahaan satu ke perusahaan lain. Mereka bekerja secara terbaik ketika mereka memiliki kesempatan untuk membangun network yang solid untuk mempengaruhi perubahan secara signifikan. Thornberry (2006, p.153)

2.1.4.2 Activist Orientation

Aktivist pemimpin kewirausahaan mengambil poros penggerak atau pemilik yang berorientasi terhadap penciptaan nilai. mereka melihat diri mereka sebagai "pada baris" untuk mengidentifikasi, mengembangkan, dan menciptakan nilai menangkap peluang bisnis baru.

Activist mendorong yang lain di dalam organisasi ke arah yang baru. Arah yang baru ini bisa menyangkut pengarahannya strategi yang berbeda atau pengaturan kembali aset yang ada pada bisnis sekarang, yang bisa memberikan perusahaan kompetitif advantages.

Mereka dapat karismatik atau mereka bisa tenang, tetapi mereka terus-menerus mendorong dan mendorong cara-cara baru untuk mengembangkan bisnis

atau membuat lebih efektif. Mereka menunjukkan aturan-aturan yang menghalangi penciptaan nilai dan mencoba untuk menghapus, menghindari, atau memodifikasi aturan-aturan. Mereka cenderung menjadi keras kepala dan gigih, dan mereka umumnya tahu bagaimana untuk membujuk atau mengganggu organisasi ke dalam mendukung ide-ide mereka tanpa mengganggu itu, sehingga mereka menjadi "deselection" kandidat.

Activists bisa memfokuskan energi kewirausahaan mereka secara external maupun internal. Activist yang mempunyai fokus external mereka melihat masalah tentang customer relationship pada caranya sendiri. Mereka mengetahui segala kekuatan dan kekurangan pesaing yang bisa di eksploitasi, dan mereka melihat kekosongan yang terjadi pada janji-janji dan kemampuan untuk mengantar barang pada perusahaan ini. Activists meminta maaf kepada customer dan mereka kembali ke perusahaan dengan tekad untuk menghentikan sumber dari complain tersebut.

Activists juga dapat memfokuskan energi mereka secara internal didalam proses, prosedur, operasi, dan aset manajemen. Biasanya activist yang fokus secara internal tidak melakukan kontak secara langsung dengan pelanggan atau market, tetapi mereka bisa memberikan efek kepada customer secara tidak langsung dengan cara mempengaruhi bagaimana cara bisnis berjalan. Mereka melihat peluang untuk menciptakan value didalam membuat perusahaan lebih efisien dan mengatur aset untuk meningkatkan kompetitif.

Activist yang memfokuskan secara external biasanya di sebut "explorers" karena mereka biasanya berada diluar dimana aksi terjadi dan mereka memperhatikan trend terbaru, gerakan kompetitor, dan peluang customer. Activist yang memfokuskan secara internal biasanya disebut "*Miners*" karena mereka melihat dalam sebuah bisnis semua peluang-peluang yang bisa mempengaruhi market dan customer. (Thornberry 2006, p.59)

2.1.4.2.1 Explorers : *Market-Focused Entrepreneurial Leaders*

Explorers terlibat dalam menciptakan peristiwa yang bernilai dan kegiatan yang ditujukan terutama pada pengembangan pasar baru, produk dan jasa baru, atau keduanya. Mereka sering bekerja di wilayah yang belum dipetakan,

yang memiliki profil risiko secara inheren lebih tinggi daripada bisnis dasar. Explorers juga aktivis, yang baik menciptakan kesempatan atau kontribusi yang signifikan terhadap penciptaan tersebut. Mereka melihat diri mereka sebagai penggerak utama dalam proses menciptakan kesempatan. Mereka juga menahan diri secara pribadi bertanggung jawab atas keberhasilan atau kegagalan. Explorers terobsesi dengan menemukan cara baru dan berbeda untuk mengembangkan bisnis, dan mereka memiliki kecenderungan untuk mempertanyakan status quo dan kebijaksanaan konvensional. Explorers biasanya sangat dekat dengan pelanggan atau tren pasar. Thornberry (2006, p.73)

Explorer juga berbeda dari pemimpi dan promotor karena mereka bersedia menghabiskan waktu dan energi untuk menentukan apakah ide yang bagus adalah kesempatan yang baik. Kita biasanya mendengar para manager komplain terhadap perusahaan bahwa perusahaan tidak mendengar ide mereka. Kadang hal ini benar, tetapi kita sering menemukan bahwa manager hanya memberikan ide mereka dalam bentuk ide saja, bukan dalam bentuk rencana bisnis. Explorer pada dasarnya berorientasi pada rencana bisnis. Mereka tahu bahwa sedikit orang akan tertarik pada ide mereka kecuali mereka dapat menyajikan dengan penelitian. Mereka cenderung berjanji dan lebih memberikan. Mereka adalah tangan pertama informasi pelanggan untuk kedua dan tren pasar penelitian. Mereka realistis, dalam arti bahwa mereka tahu bahwa tidak ada nyata untuk menulis cek untuk ide bisnis baru mereka. (Thornberry 2006, p.74)

Explorer dapat mengganggu bos mereka, karena mereka kadang-kadang memiliki ide yang lebih baik daripada bos mereka dan tidak takut untuk membuat saran. Mereka sering mengetahui pelanggan mereka, pasar, dan teknologi yang lebih baik daripada yang lebih tinggi-up, termasuk bos mereka sendiri. Mereka akan berdebat dan membawa bos mereka kepada pelanggan yang tidak puas sehingga bos mereka mengerti. Mereka tidak takut untuk membicarakan pikiran dan pendapat mereka dengan data.

Dalam masalah lain, mereka juga cerdas secara politik. Mereka tahu kapan harus berhenti untuk menekan, dan mereka tahu siapa yang harus didekati di dalam organisasi ketika mereka membutuhkan pengaruh. Mereka bukan pemberontak yang suka mengeluh, tetapi mereka biasanya pemberontak yang

membangun. Mereka berfokus pada kesempatan dan mencoba untuk membuat organisasi untuk mengejar kesempatan tersebut. Mereka mencoba untuk mendapatkan kelompok kecil yang sepaham dengan mereka untuk menolong mereka, dan mereka biasanya berusaha untuk membujuk atau merayu tingkat yang lebih tinggi manajer menjadi melayani sebagai mentor mereka, pemindah rintangan, blokade runner, dan tenaga penyangga. (Thornberry 2006, p.75)

Opportunities adalah hal yang paling dekat dengan home dan tidak membutuhkan lebih banyak kebimbangan dari produk atau servis saat ini biasanya dianggap sebagai *derivative opportunities*. *Platform opportunities* adalah menoreh atau dua dari derivatif pada kedua profil risiko dan potensi mereka profil kemungkinan kembali keuangan. *Breakthrough opportunities* mendorong profil risiko atas lebih jauh, tetapi jika mereka berhasil, pengembalian keuangan dan keuntungan kompetitif bisa sangat besar. terlalu banyak derivatif dapat menjaga mereka sebuah perusahaan sangat terfokus pada banyak inovasi kecil pengembalian keuangan diharapkan dari para pemegang saham. Terlalu banyak keuangan perusahaan berdiri karena investasi yang berat terlibat dalam jenis inovasi. Semua kesempatan membawa sejumlah resiko, yang dimana dibutuhkan oleh investor untuk pengembalian tertentu. Seorang pengambil resiko akan sangat mau banyak pengembalian dalam investasinya. Jika kita pertama dalam pasar dan kita menemukan bahwa orang sangat membuthukan produk kita tetapi tidak mengetahui tentang produk ini, kita akan menjual berton-ton, dan membuat pengembalian yang sangat banyak. Risiko yang tinggi, semakin tinggi juga pengembalian yang diharapkan Thornberry (2006, p.80). terlalu banyak derivatif akan memberikan pengembalian yang sedikit tetapi setidaknya aman. Thornberry (2006, p.80). terlalu banyak *breakthroughs* dan membuat profil resiko menjadi kuat bisa membuat investor atau shareholder lari. Thornberry (2006, p.80). *Platform Opportunities* menyediakan resiko yang lebih tinggi tetapi pengembalian yang lebih baik and mewakili mewakili mana sebagian besar nilai ekonomi baru diciptakan oleh proyek kewirausahaan. (2006, p.80).

2.4.1.2.2 *Miners: Operationally Focused Entrepreneurial Leaders*

Beberapa pemimpin kewirausahaan kurang dekat dengan pasar jika dibandingkan dengan Explorer. Mereka menunjukkan jenis yang sama kepemimpinan, tetapi mereka biasanya fokus energi kewirausahaan mereka pada operasi internal. *Miner* mengkonfigurasi ulang aset mereka saat ini dengan cara-cara yang menciptakan proposisi nilai baru bagi pelanggan perusahaan, sehingga mengakibatkan pertumbuhan bisnis. *Miner* dapat mengakibatkan pemotongan biaya juga, karena pemimpin kewirausahaan secara operasional sering terfokus mencari cara-cara yang lebih murah untuk menjalankan bisnis yang lebih baik sekaligus menciptakan nilai bagi pelanggan. *Miner* memandang ke dalam. Mereka mencari cara untuk mengidentifikasi dan menggali emas yang digali yang sering terletak pada operasi perusahaan itu sendiri dan pada proses.

Miner suka secara kreatif menggerakkan aset di sekitar atau keluar dari organisasi. Mereka tidak melihat kepemilikan aset atau peningkatan aset harus sebagai hal yang baik. *Miner* menikmati tantangan kreatif. Mereka ingin membuktikan bahwa mereka dapat mengakali bahkan yang paling kejam mandat pemotongan biaya.

Didalam banyak cara, *Miners* berpikir seperti pemilik, walaupun bisnis itu bukan milik mereka. Mereka khawatir tentang aset pengaruh dan sering kali menemukan kesempatan bisnis baru dengan secara kreatif menata ulang apa yang telah punya. (Thornberry 2006, p.109)

Miners suka bermain dengan rantai nilai, internal maupun external. Kelebihan mereka seperti kemampuan untuk mencari cara inovatif untuk menata ulang dan menggunakan aset. Mereka tidak takut untuk menggunakan uang untuk menghasilkan uang. *Miners* selalu mempunyai antena untuk melihat cara menjalankan bisnis lebih cerdas, cara menggunakan aset yang lebih sedikit. *Miners* bukan hanya mengetahui bagaimana cara kerja bisnis, mereka terpaksa membuat bisnis itu berjalan lebih baik. Karena ini *miners* dianggap sebagai *activis* dan kenapa mereka berfokus lebih kedalam perusahaan. (Thornberry 2006, p.114)

2.1.5 Kepribadian Seorang *Entrepreneurial Leadership*

Kepribadian yang harus dimiliki oleh seseorang *Entrepreneurial Leadership* dapat dikelompokkan ke dalam akronim SUCCEED, yaitu *Self-confident, Utilize, Cashflow Spirit, Charismatic, Energetic, Empathetic, dan Drive*. (Susanto, A.B, 2009 p. 92)

1. *Self-Confident*

Seseorang *Entrepreneurial Leadership* harus memiliki kepercayaan diri yang tinggi (*self-confident*). Ia harus mengenali dirinya sendiri serta yakin akan pengetahuan, keterampilan, serta visi yang dimilikinya dalam rangka membantu mewujudkan cita-cita dan juga organisasi. Kepercayaan diri ini harus ditunjukkan terutama pada saat pengambilan keputusan. Tidak jarang seseorang *Entrepreneurial Leadership* sebagai pemimpin harus membuat keputusan dalam waktu cepat berdasarkan informasi yang tidak sempurna guna mengejar momentum. Jadi, keputusan yang diambil merupakan gabungan antara informasi yang relatif tidak lengkap dengan intuisi. Agar dapat melakukan hal ini, maka seorang pemimpin juga harus memiliki kepercayaan diri yang tinggi. Hal ini menjadi penting karena meskipun seorang pemimpin memang harus mendengarkan semua informasi, saran, serta pemikiran yang ada, namun ia tidak boleh membiarkan semuanya menggantung. Jangan sampai terjadi seorang pemimpin tidak berani mengambil keputusan karena khawatir dengan resiko yang dihadapi.

2. *Utilize*

Seorang yang memiliki *Entrepreneurial Leadership* harus pula membekali dirinya dengan kemampuan memanfaatkan (*Utilize*) secara optimal segala potensi serta sumber daya yang dimiliki, seperti kekuatan pribadi, sumber daya manusia, finansial, infrastruktur, dan sebagainya demi tercapainya visi, misi, tujuan, serta sasaran perusahaan.

3. *Cashflow Spirit*

Cashflow Spirit berarti seseorang *Entrepreneurial Leadership* harus mengoptimalkan usahanya guna menghasilkan arus kas yang maksimal, bukan hanya mengejar laba semata. Arus kas yang maksimal,

bukan hanya mengejar laba semata. Arus kas dalam jumlah yang memadai sangat penting guna membiayai kelancaran aktivitas operasional dan investasi perusahaan.

4. *Charismatic*

Biasanya seorang *Entrepreneurial Leadership* adalah seorang karismatik (*Charismatic*), yang dapat “mempesona” orang lain. Hal ini bukan berarti seorang *Entrepreneurial Leadership* identik dengan kemampuannya untuk berbicara dengan berapi-api. Pemimpin yang efektif tidaklah dapat diukur dari kepiawaiannya berorasi. Yang jauh lebih penting adalah kepemimpinan melalui kesederhanaan dan kerendahan hati serta pola pikir yang dianutnya, bukan dari segala bentuk atribut lain yang disandangnya. Secara umum pemimpin biasanya lebih dikenal karena inspirasi yang ditelurkan dari prinsip-prinsip hidup yang dijalani. Memang tidak mudah bagi seorang *Entrepreneurial Leadership* untuk melakukan hal-hal yang seharusnya dilakukan oleh seorang pemimpin ideal. Tapi ia selalu berusaha untuk melakukannya dengan baik, sehingga akan membantunya tumbuh menjadi pemimpin yang tangguh dan berkarakter.

5. *Energetic*

Di samping karisma, *Entrepreneurial Leadership* adalah seseorang yang antusias, selalu penuh dengan semangat setiap kali melakukan sebuah pekerjaan serta memiliki stamina (*Energetic*). Ia harus menjadi sumber energi bagi karyawan yang dipimpinnya.

6. *Emphatetic*

Emphatetic berarti kemampuan mengidentifikasi serta memahami situasi, perasaan, serta motif yang dimiliki oleh orang lain. Untuk itulah seorang *Entrepreneurial Leadership* harus menjadi pendengar yang baik bagi para pengikutnya. Para pengikut ini harus dibesarkan hatinya. Kepala mereka yang tertunduk harus ditegakkan guna menumbuhkan perasaan optimis, dan semangat yang positif harus dipompakan sehingga para pengikutnya tidak larut dalam kesedihan akibat kesulitan dan kegagalan yang menimpa.

7. *Drive*

Drive, yakni kemampuan menggerakkan orang lain untuk secara bersama-sama berjuang mewujudkan mimpi serta mencapai tujuan organisasi. Seseorang *Entrepreneurial Leadership* harus mampu menggerakkan orang lain agar mereka melakukan hal-hal yang tidak diwajibkan sekalipun dengan penuh semangat. Bukan karakter seorang penguasa yang memaksa orang lain melakukan sesuatu dengan menebarkan ketakutan. Bila seorang pemimpin didukung oleh pengikut yang memiliki daya juang serta dedikasi yang tinggi, maka kemungkinan besar ia dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Pemimpin yang baik selalu berupaya membantu orang yang belum mampu berkerja menjadi orang yang mampu berkerja dengan baik. Keberhasilan pemimpin memimpin orang lain, tidak bisa lepas dari keberhasilannya memimpin dirinya sendiri sehingga orang-orang yang dipimpinya pun dapat diandalkan dan tetap mengikutinya hingga kapan pun dan dalam situasi apa pun.

2.1.6 **Karakteristik Kepemimpinan *Entrepreneurial Leadership***

Seorang *Entrepreneurial Leadership* juga harus memiliki karakteristik kepemimpinan yang tercakup dalam istilah LEAD, yaitu *Live the vision, Encourage, Arrange, dan Direction*. (Susanto, A.B, 2009 p. 94)

1. *Live the Vision*

Live the Vision berarti efektivitas kepemimpinan yang dimiliki oleh *Entrepreneurial Leadership* berawal dari visi yang menarik, menantang, serta dapat dipercaya, yang mampu disampaikan secara jelas untuk kemudian “dibagi” bersama dengan karyawannya sehingga menjadi kekuatan pendorong agar perusahaan bisa terus berkembang dan maju. Ia harus pandai-pandai agar perusahaan bisa terus berkembang dan maju. Ia harus pandai-pandai mengembangkan visinya serta tidak boleh hanya pandai untuk dirinya sendiri. Visi ini digabungkan dengan karisma dan karakter yang kuat sedemikian rupa sehingga orang rela mengikutinya.

2. *Encourage*

Untuk menentukan efektivitas kepemimpinan seseorang *Entrepreneurial Leadership* adalah kemampuannya untuk memberikan inspirasi atau dorongan orang-orang disekelilingnya dengan harapan, keberanian, serta keyakinan. Ia harus membuat orang lain di sekitarnya menjadi mampu melakukan sesuatu yang seharusnya mereka lakukan. Daya juang ada kalanya melemah begitu terbentur dengan tembok kesulitan. Pemimpin yang baikberperan dalam mengembalikan kepercayaan diri orang-orangnya, bahwa di balik kesukaran ini ada energi ekstra yang belum pernah terpakai. Agar seorang pemimpin dapat memotivasi pengikutnya dengan lebih mudah diperlukan kemampuan untuk dapat menunjukkan arti dari pekerjaan yang akan dilakukan dan juga menunjukkan keuntungan yang akan diarah. Untuk itu para pengikut harus diberi pengetahuan yang memadai serta diberi kesempatan untuk berhasil.

3. *Arrange*

Pengaturan (*arrange*) dan perencanaan dalam bentuk penjabaran program dan aktivitas. Seorang *Entrepreneurial Leadership* harus memiliki kemampuan untuk merancang, merencanakan, mengorganisasikan, dan mengimplementasikan proyek-proyek serta tugas-tugas dalam kerangka waktu tertentu.

4. *Direct*

Kemampuan untuk mengarahkan (*direct*) para karyawan agar tetap berada dalam lajur yang benar dalam rangka tercapainya visi dan misi yang telah ditetapkan. *Entrepreneurial Leadership* sebagai pemimpin adalah seseorang yang bukan hanya sekedar menjalankan sesuatu dengan benar tetapi lebih pada seseorang yang menemukan sesuatu yang benar untuk dilaksanakan secara benar pula.

2.1.7 Budaya *Entrepreneurial Leadership*

Kemampuan kewirausahaan serta kepemimpinan yang dimiliki tidak akan berarti tanpa adanya dukungan budaya yang sesuai, yang dapat membantu meningkatkan kinerja perusahaan serta memberikan nilai tambah bagi para

stakeholder-nya. Untuk itu perlu dikembangkan budaya yang disebut WEALTH. (Susanto, A.B, 2009 p. 98)

1. *Wealth Accumulation*

Wealth Accumulation berarti seorang *Entrepreneurial Leadership* perlu mengembangkan budaya yang berorientasi pada penciptaan nilai secara berkesinambungan agar dapat memberikan manfaat yang optimal kepada para *stakeholdernya*-nya

2. *Enterprising*

Enterprising adalah Inisiatif dan kesediaan untuk mengambil risiko dengan menerima tantangan dalam bentuk proyek-proyek baru serta bekerja dengan keras untuk mencapai keberhasilan.

3. *Learning*

Seorang *Entrepreneurial Leadership* senantiasa harus selalu belajar serta terbuka terhadap ide-ide baru (*learning*) karena ia dituntut untuk memiliki pengetahuan serta wawasan yang luas.

4. *Acquiring*

Entrepreneurial Leadership harus menemukan cara-cara serta solusi yang kreatif guna memperoleh sumber daya yang diperlukan, tentu saja dengan tetap berpegang teguh pada etika.

5. *Transforming*

Transforming berarti siap berubah sebagai antisipasi terhadap dinamika lingkungan. Seorang *Entrepreneurial Leadership* yang sukses adalah orang-orang yang berhasil mengubah hal-hal yang bernilai rendah menjadi hal-hal yang bernilai tinggi.

6. *Harmony*

Harmony berarti kemampuan memelihara keharmonisan di antara sesama karyawan. Tugas seseorang yang memiliki *Entrepreneurial Leadership* untuk mewujudkan persatuan di tengah-tengah berbagai keragaman yang ada dan menghidupkannya menjadi tradisi yang diterima oleh setiap karyawan dalam perusahaan.

2.2 Kepemimpinan

2.2.1 Definisi Kepemimpinan

Menurut Daft (2005) kepemimpinan adalah sebuah pengaruh di dalam sebuah hubungan antara pemimpin dan bawahan yang ingin adanya sebuah perubahan dan outcome yang mengrefleksikan tujuan mereka. (Richard, 2005,p.4).

“Kepemimpinan adalah kemampuan memperoleh memperoleh consensus dan keikatan pada sasaran bersama, melampaui syarat-syarat organisasi, yang dicapai dengan pengalaman sumbangan dan kepuasan di pihak kelompok kerja.” (Cribbin, 1985, p.12).

“Kepemimpinan adalah proses pengaruh social dimana pemimpin mencari partisipasi dari bawahan didalam suatu usaha untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi” (Kreitner & Kinicki, 1998, p.495)

“Kepemimpinan merupakan suatu elemen didalam situasi grup yang mana, ketika membuat suatu keinginan untuk berusaha dan pengaturan, membuat suatu situasi baru yang lebih menyenangkan di dalam grup secara keseluruhan” (Pierce & Newstrom, 2006, p.495)

“Kepemimpinan adalah pengaruh social. Yang berarti meninggalkan sebuah bekas. Kepemimpinan adalah melaksanakan dan mengarahkan, dan tujuannya adalah perubahan” (Manning & Curtis, 2005, p.2).

2.2.2 Jenis-Jenis Kepemimpinan

Pada umumnya para pemimpin dalam setiap organisasi dapat diklasifikasikan menjadi lima type utama yaitu sebagai berikut :

1. Tipe pemimpin demokratis

Tipe pemimpin ini menganggap bahwa pemimpin adalah merupakan suatu hak.

Ciri-ciri pemimpin tipe ini adalah sebagai berikut :

- a) Menganggap bahwa organisasi adalah milik pribadi
- b) Mengidentikkan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi.
- c) Menganggap bahwa bawahan adalah sebagai alat semata-mata
- d) Tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat dari orang lain karena dia menganggap dialah yang paling benar.

- e) Selalu bergantung pada kekuasaan formal
- f) Dalam menggerakkan bawahan sering mempergunakan pendekatan (Approach) yang mengandung unsur paksaan dan ancaman.

Dari sifat-sifat yang dimiliki oleh tipe pimpinan otokratis tersebut di atas dapat diketahui bahwa tipe ini tidak menghargai hak-hak dari manusia, karena tipe ini tidak dapat dipakai dalam organisasi modern.

2. Tipe kepemimpinan militeristis

Perlu diperhatikan terlebih dahulu bahwa yang dimaksud dengan seorang pemimpin tipe militeristis tidak sama dengan pemimpin-pemimpin dalam organisasi militer. Artinya tidak semua pemimpin dalam militer adalah bertipe militeristis. Seorang pemimpin yang bertipe militeristis mempunyai sifat-sifat sebagai berikut :

- a) Dalam menggerakkan bawahan untuk yang telah ditetapkan, perintah mencapai tujuan digunakan sebagai alat utama.
- b) Dalam menggerakkan bawahan sangat suka menggunakan pangkat dan jabatannya.
- c) Sonang kepada formalitas yang berlebihan
- d) Menuntut disiplin yang tinggi dan kepatuhan mutlak dari bawahan
- e) Tidak mau menerima kritik dari bawahan
- f) Menggemari upacara-upacara untuk berbagai keadaan.

Dari sifat-sifat yang dimiliki oleh tipe pemimpin militeristis jelaslah bahwa tipe pemimpin seperti ini bukan merupakan pemimpin yang ideal.

3. Tipe pemimpin Fathernalistis

Tipe kepemimpinan Fathernalistis, mempunyai ciri tertentu yaitu bersifat fathernal atau kebapaan. Pemimpin seperti ini menggunakan pengaruh yang sifat kebapaan dalam menggerakkan bawahan mencapai tujuan. Kadang-kadang pendekatan yang dilakukan sifat terlalu sentimentil. Sifat-sifat umum dari tipe pemimpin paternalistis dapat dikemukakan sebagai berikut :

- a) Menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak dewasa.
- b) Bersikap terlalu melindungi bawahan

- c) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan. Karena itu jarang dan pelimpahan wewenang.
- d) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya tuk mengembangkan inisiatif daya kreasi.
- e) Sering menganggap dirinya maha tau.

Harus diakui bahwa dalam keadaan tertentu pemimpin seperti ini sangat diperlukan. Akan tetapi ditinjau dari segi sifat-sifat negatifnya pemimpin fatalistis kurang menunjukkan elemen kontinuitas terhadap organisasi yang dipimpinya.

4. Tipe kepemimpinan karismatis

Sampai saat ini para ahli manajemen belum berhasil menemukan sebab- sebab mengapa seorang pemimpin memiliki karisma. Yang diketahui ialah tipe pemimpin seperti ini mempunyai daya tarik yang amat besar, dan karenanya mempunyai pengikut yang sangat besar. Kebanyakan para pengikut menjelaskan mengapa mereka menjadi pengikut pemimpin seperti ini, pengetahuan tentang faktor penyebab. Karena kurangnya seorang pemimpin yang karismatis, maka sering hanya dikatakan bahwa pemimpin yang demikian diberkahi dengan kekuatan gaib (supernatural powers), perlu dikemukakan bahwa kekayaan, umur, kesehatan profil pendidikan dan sebagainya. Tidak dapat digunakan sebagai kriteria tipe pemimpin karismatis.

5. Tipe Kepemimpinan Demokratis

Dari semua tipe kepemimpinan yang ada, tipe kepemimpinan demokratis dianggap adalah tipe kepemimpinan yang terbaik. Hal ini disebabkan karena tipe kepemimpinan ini selalu mendahulukan kepentingan kelompok dibandingkan dengan kepentingan individu. Beberapa ciri dari tipe kepemimpinan demokratis adalah sebagai berikut:

- a) Dalam proses menggerakkan bawahan selalu bertitik tolak dari pendapat bahwa manusia itu adalah mahluk yang termulia di dunia.
- b) Selalu berusaha menselaraskan kepentingan dan tujuan pribadi dengan kepentingan organisasi.

- c) Senang menerima saran, pendapat dan bahkan dari kritik bawahannya.
- d) Mentolerir bawahan yang membuat kesalahan dan berikan pendidikan kepada bawahan agar jangan berbuat kesalahan dengan tidak mengurangi daya kreativitas, inisiatif dan prakarsa dari bawahan.
- e) Lebih menitik beratkan kerjasama dalam mencapai tujuan.
- f) Selalu berusaha untuk menjadikan bawahannya lebih sukses daripadanya.
- g) Berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin.

Dari sifat-sifat yang harus dimiliki oleh pemimpin tipe demokratis, jelaslah bahwa tidak mudah untuk menjadi pemimpin demokratis. (e-USU Repository © 2004 Universitas Sumatera Utara) (<http://digilib.usu.ac.id/download/fe/manajemen-friska.pdf>.)

2.2.3 Ciri-ciri Kepemimpinan

Manning dan Curtis (2005, p.29) menyatakan bahwa ada sepuluh kualitas yang menandai seorang pemimpin dan membantu memberikan pengaruh dalam proses kepemimpinan, Yaitu :

1. *Vision*;
sebuah visi tentang apa yang dapat dan harus merupakan kekuatan dasar yang memungkinkan pemimpin mengenali apa yang harus dilakukan dan untuk melakukannya. Seorang pemimpin harus memiliki indra yang kuat akan suatu tujuan.
2. *Ability*
Ini membantu pemimpin untuk menyelesaikan tugas dan menyelesaikannya dengan bagus. Jika tidak memiliki kemampuan (*abilty*) maka sering kali karyawan akan kehilangan kepercayaan kepada pemimpin yang gagal mengerti tentang tugasnya dalam jangka waktu tertentu. Seorang pemimpin harus tahu pekerjaan yang akan dikerjakan atau kehilangan rasa hormat
3. *Enthusiasm*
Gairah (*Enthusiasm*) yang ditunjukkan oleh pemimpin menimbulkan gairah kepada karyawan. Gairah ini merupakan bentuk dari persuasi yang

menyebabkan orang lain menjadi tertarik dan mau menerima apa yang akan dilakukan seorang pemimpin.

4. *Stability*

Seorang pemimpin harus mengerti dunianya sendiri dan bagaimana itu berhubungan dengan dunia orang lain.

5. *Concern of Others*

Pemimpin tidak seharusnya meremehkan bawahan atau memperlakukan mereka seperti mesin. Pemimpin harus peduli akan kesejahteraan bawahan.

6. *Self Confidence*

Jika pemimpin kurang percaya diri maka sering kali bawahan akan meragukan kewenangan / kekuasaan mereka dan bahkan mengabaikan perintah mereka. Kepercayaan diri merupakan salah satu kemampuan yang memberikan seorang pemimpin kekuatan dari dalam dirinya untuk mengatasi tugas-tugas sulit

7. *Persistence*

Seorang pemimpin harus punya kendali dan determinasi untuk tetap mengerjakan tugas-tugas yang sulit hingga tugas-tugas tersebut terselesaikan.

8. *Vitality*

Meskipun ada semangat kemauan, kekuatan dan stamina sangat diperlukan dalam memenuhi tugas-tugas dari kepemimpinan.

9. *Charisma*

Karisma merupakan kualitas spesial seseorang yang membuat orang lain tertarik dan membuat mereka untuk mengikuti.

10. *Integrity*

Tampa adanya integritas maka tidak ada kepercayaan. Kualitas yang paling penting dari kepemimpinan adalah integritas, selain itu diartikan sebagai kejujuran, kekuatan dari karakter, dan keberanian.

2.3. Definisi *Entrepreneurial*

Entrepreneurial Center at Miami University of Ohio : Kewirausahaan sebagai proses mengidentifikasi, mengembangkan, dan membawa visi ke dalam kehidupan. Visi tersebut bisa berupa ide inovatif, peluang, cara yang lebih baik dalam menjalankan sesuatu. Hasil akhir dari proses tersebut adalah penciptaan usaha baru yang dibentuk pada kondisi resiko atau ketidakpastian. (<http://www.scribd.com/doc/24261744/Kewirausahaan-PENDAHULUAN>)

Stevenson, Presiden Harvard Business School (Mustis, 1995. p.21) berpendapat, “Kewirausahaan merupakan suatu pola tingkah laku manajerial yang terpadu. Kewirausahaan adalah suatu pemanfaatan peluang-peluang yang tersedia tanpa mengabaikan sumber yang dimilikinya”

Menurut Schumpeter (2004), “*Entrepreneurial* merupakan sebuah proses dan para *Entrepreneurial* merupakan inovator yang memanfaatkan proses tersebut sebagai alat untuk menghancurkan kondisi Status Quo melalui kombinasi baru dan sumber daya serta metode-metode baru dalam bidang perniagaan”. (Winardi, 2008, p.306)

Menurut David H. Holt (2003) “*Entrepreneurial* adalah proses penciptaan sebuah usaha baru sebagai tindakan bisnis independen yang diposisikan untuk tumbuh dan yang menguntungkan bagi para pihak pendiri”. (Winardi, 2008, p.307)

2.4 *Entrepreneur*

2.4.1 Definisi *Entrepreneur*

Menurut Meredith (2005, p.5) para wirausaha adalah orang-orang yang mempunyai kemampuan melihat dan menilai kesempatan-kesempatan bisnis; membumpulkan sumber-sumber daya yang dibutuhkan guna mengambil keuntungan daripadanya dan mengambil tindakan yang tepat guna memastikan sukses.

“Wirausahawan adalah seorang inovator yang menggabungkan teknologi yang berbeda dan konsep-konsep bisnis untuk menghasilkan produk atau jasa, yang mampu menganali setiap kesempatan yang menguntungkan, yang menyusun konsep strategi perusahaan, dan yang berhasil menerapkan ide-idenya. Wirausahawan juga adalah mereka yang mampu menggerakkan perekonomian

masyarakat untuk maju, terkandung juga mereka yang berani mengambil resiko, mengkoordinasi kegoatan, mengelolah modal atau sarana produksi, yang mengenalkan fungsi produksi baru, dan mereka yang memiliki respon kreatif dan inovatif terhadap perubahan yang terjadi”. (Arman Hakim, Bustanul Arifin, dan Mokhammad Suef, 2005, p.2)

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBB) “ *Entrepreneul* adalah orang yang pandai atau berbakat mengenali produk baru, menyusun cara baru dalam berproduksi, menyusun operasi untuk pengadaan produk baru, mengatur permodalan operasinya, serta memasarkannya”.

Menurut Thornberry (2006, p.3) *Entrepreneur* adalah seseorang dimana ia mempunyai ide yang inovatif, dapat melihat peluang yang ada di dalam pasar dan dapat membuat mimpi-mimpi mereka menjadi sebuah realitas yang gemilang”.

Menurut Griffin (1996, p.226-227), “*Entrepreneur* adalah seseorang yang melakukan bisnis, mampu mengambil resiko dan peluang, kemudian mampu pula untuk menciptakan spekulasi untuk berbisnis. Seorang *Entrepreneur* dalam melaksanakan usahanya harus memiliki beberapa karakteristik antara lain : memiliki kemampuan (skill). Kelebihan melaksanakan kontrol, mampu memabangun usahanya, suka terhadap tantangan, memiliki aspek, mampu menghasilkan banyak uang, memiliki beberapa alternatif pilihan dan seap mengambil atrenatif keputusan yang tepat”.

(Arman Hakim, Bustanul Arifin, dan Mokhammad Suef, 2005, p.4) Wirausaha adalah seseorang yang memiliki kemampuan kreatif, mampu menghasilkan ide-ide dan menerapkannya sehingga menajdi sesuatu yang bermanfaat dan menguntungkan, Joseph Shumpeter menyebutkan:

- *Entrepreneur* adalah seseorang inovator, mengotak-atik sehingga menjadi sesuatu yang baru.
- *Entrepreneur* adalah kekuatan sosial ekonomi utama dalam masyarakat.

David (2003, p.160) kewirausahaan adalah kemampuan untuk membuat dan membangun sesuatu yang asalnya tidak ada. Untuk memulai, melakukan, mendapatkan dan membangun sebuah keahlian atau organisasi, daripada cuman menonton, menganalisa atau menggambarkan sesuatu. itu adalah bakat untuk

merasakan kesempatan dimana orang lain melihat kekacauan, kontradiksi dan kebingungan.

2.4.2 Karakteristik Wirausaha

McClelland mengajukan konsep *need for achievement* (selanjutnya disingkat N-Ach) yang diartikan sebagai virus kepribadian yang menyebabkan seseorang ingin selalu berbuat lebih baik dan terus maju, selalu berpikir untuk berbuat yang lebih baik dan memiliki tujuan yang realistis dengan mengambil resiko yang benar-benar diperhitungkan.

Seseorang yang memiliki N-Ach tinggi biasanya lebih menyukai situasi-situasi kerja yang dapat mereka ketahui apakah akan mengalami kemajuan atau tidak, uang bagi mereka bukanlah tujuan.

McClelland merinci karaktreistik mereka yang memiliki N-Ach tinggi, sebagai berikut:

- Lebih menyukai pekerjaan dengan risiko yang relaistis
- Bekerja lebih giat pada tugas-tugas yang memerlukan kemampuan mental
- Tidak menajdi bekerja lebih giat dengan adanya imbalan uang
- Ingin bekerja pada situasi yang dapat diperoleh pencapaian pribadi (Peresonal achievement)
- Menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam kondisi yang memberikan umpan-balik yang jelas dan positif.
- Cenderung berpikir ke masa depan dan memiliki pemikiran jangka panjang.

Ukuran N-Ach dapat menunjukkan bagaimana jiwa wirausahaan seseorang. Makin tinggi N-Ach seseorang, makin besar pula bakat potensialnya untuk menjadi wirausahawan yang sukses. (Arman Hakim, Bustanul Arifin, dan Mokhammad Suef, 2005, p.2-3)

2.5. Kerangka Berpikir

Pemilik Bisnis				
Entrepreneurial Leadership				
GEL: • Secara aktif memangkas aturan yang berlebihan dalam usaha • Bersedia mendengarkan saran mengenai cara lain untuk mengerjakan sesuatu	Explorer: • Mendengarkan dan melakukan tindakan terhadap keluhan konsumen. • Bersemangat untuk mencari cara-cara baru dalam mengembangkan bisnis.	Miner: • Mengkaji sumber daya, proses, dan urutan kerja untuk hasil kerja yang lebih baik. • Mendukung upaya karyawan dalam memperbaiki kerja	Accelerator: • Mendukung karyawan mewujudkan gagasan yang mereka munculkan • Mendorong karyawan berpikir untuk menemukan cara baru	Integrator: • Mendorong komunikasi yang terbuka dan berbagi gagasan • Memberi informasi terbaru tentang tren usaha dan strategi pesaing

Karyawan

Bagaimana karyawan melihat pemimpin bisnis makanan khas Jawa Timur di daerah Surabaya barat dalam melaksanakan *Entrepreneurial Leadership* berdasarkan 5 jenis dimensi-dimensi *Entrepreneurial Leadership* dalam bisnis makanan khas Jawa Timur di daerah Surabaya Barat.