

2021

**ENERGI
KEPEMIMPINAN**

MODUL PKN TINGKAT II

Lembaga Administrasi Negara

*MODUL
PELATIHAN KEPEMIMPINAN NASIONAL TINGKAT II
ENERGI KEPEMIMPINAN*



Hak Cipta © pada:

Lembaga Administrasi Negara

Edisi Tahun 2021

Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia

Jl. Veteran No. 10 Jakarta Pusat 10110

ENERGI KEPEMIMPINAN

Modul Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II

TIM PENGARAH SUBSTANSI:

1. Dr. Muhammad Taufiq, DEA
2. Erna Irawati, S.Sos., M.Pol.Adm.

PENULIS MODUL:

Drs. Catur Sumar Sri Susatyo

Dr. Makhдум Priyatno, M.A

REVIEWER: Dr. Adi Suryanto, M.Si.

EDITOR: Mulia Ela Syifaurohmah, S.IP.

KATA PENGANTAR

Arah pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur ditujukan pada pembentukan SDM Aparatur yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik KKN, mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. SDM Aparatur juga diarahkan agar mampu beradaptasi terhadap perubahan global yang sangat dinamis. Oleh karena itu, penyiapan SDM Aparatur ke depan harus diarahkan pada peningkatan daya saing yang komprehensif baik terkait penguatan teknologi, infrastruktur, dan sistem, maupun penguatan terhadap penguasaan pengetahuan, *networking*, dan kolaborasi. Kunci keberhasilan dari semua unsur tersebut terletak pada kualitas sumber daya manusia yang berperan sebagai penggerak utamanya.

Perubahan mendasar yang saat ini sedang terjadi di dunia yaitu Revolusi Industri 4.0 dimana teknologi informasi menjadi hal yang tidak dapat dipisahkan dari kegiatan sehari-hari. Hal tersebut juga membawa pengaruh terhadap pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN). Perkembangan teknologi informasi mengubah *business process* di segala bidang dan menjadikan kegiatan yang semula dilakukan secara manual kini dilakukan melalui teknologi informasi. Dalam dunia bisnis, pelaku usaha tidak perlu memiliki modal yang berwujud untuk dapat memulai sebuah bisnis, sedangkan dari sisi konsumen segala transaksi dapat dilakukan melalui *online*. Untuk mendapatkan barang yang dibutuhkan, orang tidak perlu datang ke supermarket, cukup dengan menggunakan berbagai aplikasi, barang yang dibutuhkan tersebut dapat

diantarkan langsung ke depan pintu rumah.

Demikian juga dengan pembelajaran, orang tidak perlu datang ke tempat pelatihan, tetapi dapat melalui model pembelajaran *e-learning*. Hal ini tentu membawa pengaruh perubahan *mindset* dalam pengembangan kompetensi ASN dimana pembelajaran jarak jauh melalui *e-learning* menjadi hal yang tidak dapat dihindarkan.

Perubahan *business process* dari manual ke *online* telah memperkaya sistem kediklatan dari pola lama yang mengutamakan pembelajaran tatap muka dan di dalam kelas menjadi pembelajaran mandiri dan jarak jauh.

Lembaga Administrasi Negara (LAN) sebagai instansi pembina pelatihan perlu melakukan berbagai penyesuaian dan pembaharuan agar sesuai dengan tuntutan zaman. Untuk memenuhi tuntutan tersebut maka LAN melakukan perubahan mendasar dalam penyiapan kompetensi bagi Pejabat Pengawas melalui perubahan kurikulum dan bahan ajar.

Akhir kata, kami atas nama Lembaga Administrasi Negara, mengucapkan terima kasih kepada tim penulis yang telah meluangkan waktu dan pikiran sehingga bahan ajar ini dapat hadir di tengah-tengah Bapak dan Ibu peserta pelatihan. Kami berharap bahan ajar ini dapat menjawab tuntutan pembelajaran dan membawa manfaat bagi pembacanya. Namun demikian, kami menyadari bahwa bahan ajar ini masih jauh dari sempurna, maka kami membuka lebar terhadap masukan dan saran perbaikan atas isi bahan ajar ini.

Demikian, selamat membaca. Semoga bermanfaat.

DAFTAR ISI

| | |
|---|----|
| KATA PENGANTAR | 4 |
| DAFTAR ISI | 6 |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang | 1 |
| B. Deskripsi Singkat | 3 |
| C. Tujuan Pembelajaran | 3 |
| D. Materi Pokok dan Sub Materi Pokok | 4 |
| E. Petunjuk Pelatihan | 5 |
| BAB II KONSEP <i>MINDFULNESS</i> | 6 |
| A. Pengertian Mindfulness | 6 |
| B. Teori Mindfulness | 9 |
| C. Manfaat Mindfulness dalam Kepemimpinan | 10 |
| D. Rangkuman | 12 |
| E. Soal Latihan | 13 |
| BAB III KONSEP ENERGI KEPEMIMPINAN | 14 |
| A. Pengertian Energi | 14 |
| B. Teori Kepemimpinan | 19 |
| C. Manfaat Energi Kepemimpinan dalam Kepemimpinan | 21 |
| D. Rangkuman | 22 |
| E. Soal Latihan | 23 |
| BAB IV MEMPRAKTEKAN ENERGI KEPEMIMPINAN | 24 |
| A. Stretching | 24 |
| B. Pola Napas | 26 |
| C. Napas Pembangkitan Energi | 27 |
| D. Games | 28 |

| | |
|----------------------|----|
| E. Relaksasi..... | 30 |
| F. Meditatif | 31 |
| BAB V PENUTUP..... | 34 |
| DAFTAR PUSTAKA | 35 |
| Buku..... | 35 |
| Jurnal/Artikel..... | 35 |

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kepemimpinan adalah sebuah kemampuan atau kekuatan di dalam diri seseorang untuk memimpin dan mempengaruhi orang lain dalam hal bekerja, dimana tujuannya adalah untuk mencapai target (*goal*) yang telah ditentukan.

Secara umum, seorang pemimpin (*leader*) memiliki aura kharismatik di dalam dirinya, memiliki visi misi yang jelas, mampu mengendalikan apa yang dipimpin, dan tentunya pandai dalam berkomunikasi. pemimpin yang paling efektif adalah pemimpin yang mampu menyesuaikan gaya memimpin dan beradaptasi dapat mengambil keputusan dengan cermat dan tepat dengan berbagai situasi.

Menurut Vietzal Rivai dan Boy Raffi Amar dalam buku pemimpin dan kepemimpinan dalam organisasi mengatakan Seorang pemimpin dalam suatu organisasi harus memiliki kriteria tertentu layaknya seorang pemimpin yang sejati kriteria tersebut, yaitu;

Pengaruh

Seorang pemimpin adalah seorang yang memiliki orang-orang yang mendukungnya yang turut membesarkan nama sang pimpinan. Pengaruh itu menjadikan sang pemimpin diikuti dan membuat orang lain tunduk pada apa yang dikatakan sang pemimpin.

a. **Kekuasaan / Power**

Seorang pemimpin umumnya diikuti oleh orang lain karena ia memiliki kekuasaan yang membuat orang lain menghargai keberadaannya. Tanpa kekuasaan atau kekuatan yang dimiliki sang pemimpin tentunya tidak ada orang yang mau menjadi

pendukungnya. Kekuasaan dan kekuatan yang dimiliki seorang pemimpin ini menjadikan orang lain akan tergantung pada apa yang dimiliki seorang pemimpin, tanpa itu ia tidak akan bisa berbuat apa-apa. Hubungan ini menjadikan hubungan yang bersifat simbiosis mutualisme, dimana kedua belah pihak merasa saling diuntungkan.

b. Wewenang

Wewenang disini dapat diartikan sebagai hak yang diberikan kepada pemimpin untuk menetapkan sebuah keputusan dalam melaksanakan suatu hal / kebijakan. Wewenang disini juga dapat dialihkan kepada karyawan oleh pimpinan apabila pemimpin percaya bahwa karyawan tersebut mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik, sehingga karyawan diberi kepercayaan untuk melaksanakan tanpa perlu campur tangan dari segi sang pemimpin.

c. Pengikut

Seorang pemimpin yang memiliki pengaruh, kekuasaan / *power* dan wewenang tidak dapat dikatakan sebagai pemimpin apabila dia tidak memiliki pengikut yang berada di belakangnya yang memberi dukungan mengikuti apa yang dikatakan pemimpin.

Untuk membangun sosok pemimpin yang memiliki Semangat dan bergairah diperlukan kekuatan dari dalam diri dan melibatkan emosi seorang pemimpin serta kesehatan kebugaran yang prima. Gairah Pemimpin (*Passion*) merupakan antusias yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin kepada orang-orang yang dipimpinya dengan tujuan agar dapat mendorong mereka untuk mengembangkan potensi diri. *Passion* memiliki arti yang sangat beragam. Beberapa di antaranya adalah semangat serta fisik yang prima, bugar, keinginan besar serta keberanian.

Dalam hal kepemimpinan, semangat dan gairah pemimpin sangat diperlukan untuk menularkan energi kepada orang-orang yang dipimpinnya. Semangat dan gairah seorang pemimpin akan terlihat dari gerak bahasa tubuhnya saat melakukan aktivitas, mengatasi masalah-masalah serta melaksanakan tanggung jawabnya sebagai pemimpin. Bahasa tubuh akan menjadi aura positif bagi orang-orang yang dipimpinnya untuk turut dalam meningkatkan kinerjanya. Hal inilah yang mendorong diperlukannya Modul Pelatihan Energi kepemimpinan dengan berbagai macam teknik. Dalam modul ini diberikan contoh dan penggunaan berbagai metode sesuai dengan tujuan belajar yang ingin dicapai.

B. Deskripsi Singkat

Mata pelatihan ini membekali peserta dengan pemahaman terkait filosofi kepemimpinan dalam rangka membangun pemimpin perubahan yang mempunyai kebugaran fisik dan mental melalui teknik konsentrasi yang disampaikan oleh Penceramah. Mata pelatihan ini dimulai dengan ceramah, tanya jawab, dan permainan. Keberhasilan peserta dinilai dari kemampuannya dalam memahami filosofi kepemimpinan perubahan yang menciptakan energi perubahan dan meningkatkan kebugaran fisik dan mental dalam menjalankan tugas kepemimpinan di organisasinya

C. Tujuan Pembelajaran

1. Kompetensi Dasar

Setelah melakukan pembelajaran ini peserta mampu menerapkan metode-metode pembelajaran yang sesuai dengan tujuan, proses dan kebutuhan kelas dengan cermat.

2. Indikator Hasil Belajar

Setelah selesai pembelajaran peserta dapat:

- a. Mampu memahami filosofi kepemimpinan
- b. Mampu memahami perubahan yang menciptakan energi
- c. Mampu perubahan dan meningkatkan kebugaran fisik dan mental dalam menjalankan tugas kepemimpinan di organisasinya

D. Materi Pokok dan Sub Materi Pokok

Mata Pelatihan Metode Pembelajaran merupakan mata Pelatihan dengan durasi 6 Jam Pelajaran (JP) dengan alokasi ceramah praktek. Sub materi pokok sebagai berikut:

1. Konsepsi Metode Pembelajaran

Materi pokok untuk mata pelatihan ini adalah:

- a. Konsep mindfulness;
- b. Konsep energi kepemimpinan;
- c. Teknik relaksasi
- d. Teknik konsentrasi.

2. Indikator Hasil Belajar

Setelah mengikuti pembelajaran ini, peserta dapat:

- a. Menjelaskan konsep mindfulness;
- b. Menjelaskan konsep energi kepemimpinan
- c. Mempraktikkan energi kepemimpinan

3. Ragam Metode Pembelajaran
 - Jenis-jenis Metode Pembelajaran
 - a. Metode Pembelajaran Langsung
 - b. Metode Pembelajaran Diskusi

4. Praktik Metode Pembelajaran
 - a. Praktik Sesi 1
 - b. Praktik Sesi 2

E. Petunjuk Pelatihan

Penyampaian materi Pelatihan ini menggunakan Demonstrasi, metode pembelajaran yang menekankan pada praktik langsung atau menunjukkan cara-cara melakukan atau membuat sesuatu untuk meningkatkan kemampuan dalam membuat keputusan yang cepat dan tepat di segani oleh bawahan dengan aura kepemimpinan yang positif

BAB II

KONSEP *MINDFULNESS*

A. Pengertian *Mindfulness*

Menurut sejarah, *mindfulness* disebut sebagai “hati (*the heart*) dalam meditasi Buddha (Thera, 1962; Kabat-Zinn, 2003). *Mindfulness* merupakan inti dari ajaran Budha yang berasal dari bahasa sansekerta dari kata “ dharma ” yang memiliki arti “ketaatan” seperti “hukum-hukum yang harus dipatuhi” atau secara sederhana “suatu cara”, yang dalam Cina disebut sebagai “ Tao ”. *Mindfulness* merupakan pemusatan perhatian (atensi) dasar yang mendasari seluruh aliran praktek meditasi orang-orang Budha.

Setelah lebih dari 40 tahun, tradisi Budha ini menyebar di dunia Barat, dan dari tahun-ke tahun tiap generasi di dunia Barat mempraktekkan metode *mindfulness* dalam kehidupan sehari-hari (Kabat-Zinn, 2003). *Mindfulness* dalam bahasa Inggris merupakan kata yang cukup lama yang mengindikasikan kualitas menjadi sadar (*aware*) dan pemusatan perhatian (Kabat-Zinn, 2013). *Mindfulness* merupakan kemampuan manusia yang utama, dan merujuk pada perhatian dan pengetahuan tentang setiap kondisi yang terjadi (Brantley dan Millstine, 2011). *Mindfulness* adalah kualitas kesadaran diri (*Consciousness*), yang mencakup keadaan sadar terjaga (*Awareness*) dan perhatian (*Attention*) dan harus dibedakan dari proses mental seperti kognisi (perencanaan-pengawasan), motivasi, dan keadaan emosi (Brown dan Ryan, 2003).

Bishop (2002; Kabat-Zinn, 2004) menjelaskan bahwa *mindfulness* merupakan proses yang mengantarkan kualitas perhatian kepada pengalaman di sini-saat ini tanpa perlu mengelaborasi, tanpa penilaian, dan penerimaan akan pikiran, perasaan, ataupun sensasi yang muncul

dari pusat keadaan sadar terjaga saat ini. Semua yang dirasakan, dilihat, didengar, reaksi emosi dan pemikiran yang menyertai, diperhatikan sebagai peristiwa mental yang muncul dalam arus kesadaran. Keadaan *mindfulness* diartikan bahwa pemikiran dan perasaan merupakan peristiwa mental yang muncul di pikiran tanpa perlu mengidentifikasikannya secara berlebihan, dan bereaksi secara otomatis dengan kebiasaan perilaku yang cenderung terdorong secara emosional.

Pendapat lain, mengartikan *mindfulness* merupakan bentuk keterampilan yang dapat membantu individu agar memiliki kesadaran dan tidak bersikap reaktif akan apa yang terjadi saat ini, sebuah cara untuk memaknai peristiwa baik positif, negatif, maupun netral sehingga mampu mengatasi perasaan tertekan dan menimbulkan kesejahteraan diri (Germer, Siegel, dan Fulton, 2005).

Sedangkan Snyder dan Lopez (2002) mendefinisikan *mindfulness* adalah keadaan pikiran yang fleksibel, yaitu terbuka dengan hal-hal baru, proses menggambarkan sesuatu yang baru. Ketika seseorang sadar, seseorang menjadi lebih sensitif terhadap suatu konteks dan perspektif dalam suatu situasi saat ini. Saat seseorang memiliki kesadaran penuh, perilaku individu dapat dipandu daripada diatur oleh aturan-aturan dan rutinitas-rutinitas. Pemusatan perhatian (*mindfulness*) telah banyak digunakan dan terbukti efektivitasnya dalam mengatasi berbagai masalah psikologis. Sebagai contoh adalah Helen & Teasdale (2004) yang meneliti efektivitas Terapi Kognitif Berbasis Pemusatan Perhatian atau *Mindfulness-Based Cognitive Therapy* (MBCT) dalam mencegah terjadinya kekambuhan pada 75 pasien depresi berulang yang sedang menjalani pengobatan anti depresan dan sedang mengalami proses remisi. Singh, dkk. (2007) meneliti efek Pelatihan Pemusatan Perhatian (*Mindfulness Training*) terhadap tiga orang remaja penderita gangguan perilaku

(*conduct disorder*) dan hampir dikeluarkan dari sekolah. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Pelatihan Pemusatan Perhatian (*Mindfulness Training*) dapat menurunkan perilaku agresif. Pemusatan perhatian (*mindfulness*) juga dapat menurunkan kecemasan, seperti pada penelitian Davis, dkk. (2007). Hasil penelitian Davis, dkk. menunjukkan bahwa pemusatan perhatian dapat menurunkan kecemasan pada penderita skizofrenia.

Pemusatan perhatian (*mindfulness*) juga merupakan suatu pendekatan yang menggunakan berbagai metode yang dapat mengembangkan kapasitas empati individu (Block-iemer, dkk., 2007). Metode pemusatan perhatian (*mindfulness*) merupakan salah satu cara untuk menyadari perilaku, kebiasaan dan reaksi sendiri serta sangat bermanfaat bagi pemberi pelayanan kesehatan untuk lebih memahami pasien dan bermanfaat dalam memudahkan hubungan dan komunikasi dalam situasi medis yang serba kompleks dan sulit (Connely, 2005). Penelitian Shapiro, dkk. (1998); Beddoe & Murphy (2004); Anna, dkk. (2006) menemukan bahwa Pelatihan Pemusatan Perhatian dapat meningkatkan kemampuan empati, memperbaiki manajemen hubungan antara perawat dan pasien serta mengurangi stres mahasiswa keperawatan dan petugas kesehatan.

B. Teori *Mindfulness*

Caldwell dan Shaver (2013) menyebutkan bahwa kecenderungan seseorang untuk menjadi *mindful*, secara proses sosial, kognitif, dan perkembangan dibentuk oleh pandangan, skema kognitif terhadap dunia yang aman. Pandangan tersebut merupakan kelekatan yang terjadi saat pertama kali bayi melakukan interaksi dengan orang lain. Sehingga, individu dapat menyadari dan terbuka terhadap pengalaman tanpa rasa khawatir, yang dapat menimbulkan kecenderungan untuk *mindful*. Sedangkan orang yang tidak memiliki kelekatan tidak aman, maka akan cenderung untuk melakukan mekanisme kelekatan agar dirinya tetap aman. Kecenderungan ini, menunjukkan adanya kekurangan kontrol terhadap atensi, kesadaran diri maupun rendahnya *mindfulness*. Kondisi ini disebabkan, seseorang yang memiliki kelekatan yang tidak aman, akan cenderung bias dalam menghadapi pengalaman karena mengalami ketakutan terhadap dunia.

Ahli lain, yaitu Bishop (2004) menganggap *mindfulness* merupakan kemampuan yang tidak permanen yang dapat ditingkatkan melalui latihan. Faktor pembentuk *mindfulness* merupakan hasil dari prosedur meditasi. Menurut Umniyah dan Afiatin (2009) dalam pelaksanaan latihan *mindfulness* dapat dilakukan dengan menggunakan lima teknik, yaitu, meditasi menyadari pernapasan (*short breathing/breath meditation*), pendeteksian tubuh dengan sikap penghargaan (*compassionate body scan*), latihan menyadari sensasi tubuh (*body sensation*), membuka kesadaran (*open awareness*), menerima pikiran dan perasaan, serta melepaskan hasrat (*wanting release*).

C. Manfaat *Mindfulness* dalam Kepemimpinan

Mindful leadership adalah melaksanakan kepemimpinan dengan penuh kesadaran. Tujuan utama menjalankan *mindful leadership* yaitu untuk berhati-hati dalam bertindak. Dengan menerapkan *mindful leadership* seorang pemimpin dapat mengontrol respon terhadap suatu *input* sehingga nantinya *output* yang dihasilkan akan lebih tepat. Kontrol tersebut berguna agar seorang pemimpin memiliki waktu untuk menganalisa suatu masalah dan mencari jalan terbaik untuk menghadapi situasi yang terjadi.

a. Mampu Mengelola Emosi

Dalam konteks luas seseorang yang sanggup mengelola emosi dengan baik adalah orang yang arif dan bijak. Idealnya seorang pemimpin harus memiliki kemampuan ini agar dapat menjalankan tanggung jawabnya lebih mudah. Pada dasarnya emosi berkaitan erat dengan perubahan fisiologis dan berbagai pikiran. Jika seorang pemimpin tidak dapat mengelola emosi dengan baik dan mengekspresikannya dengan cara- cara yang negatif, tentu saja akan ada banyak dampak buruk yang terjadi dalam kepemimpinannya. Salah satu yang paling buruk adalah perubahan *vibes* lingkungan kerja menjadi negatif. Hal ini akan mengakibatkan kemunduran produktivitas dalam berbagai bidang pekerjaan. Biasanya orang yang tidak mampu mengelola emosi adalah orang dengan sikap egois yang sukar dibendung. Sedangkan sikap seperti ini wajib untuk dihindari oleh seorang pemimpin. Karena pada hakikatnya pemimpin adalah seseorang yang memiliki tanggung jawab untuk menjaga situasi dan kondisi lingkungan kepemimpinan tetap stabil, salah satunya adalah dengan cara mengelola emosi diri sendiri dan keseluruhan kelompok

agar tetap positif.

b. Tidak Gegabah Dalam Mengambil Keputusan

Salah satu manfaat seorang pemimpin yang memiliki kemampuan untuk mengelola emosi adalah untuk menghindari tindakan mengambil keputusan yang gegabah. Jika seorang pemimpin memutuskan sesuatu hanya berdasarkan dorongan emosional tentu akan mengarah pada berbagai macam risiko yang sifatnya merugikan. Jadi hendaklah seorang pemimpin tetap bersikap tenang dan mengandalkan akal sehat dalam setiap pengambilan keputusan. Sikap ini harus diberlakukan pada berbagai situasi, baik *regular issues* dan *extraordinary issues* atau yang dikenal sebagai situasi krisis. Jika seorang pemimpin melakukan tindakan gegabah hanya karena dorongan emosional belaka, tentu saja cepat atau lambat akan ada banyak risiko yang menghampiri dan masalah baru yang berdatangan silih berganti. Maka kunci utama dari kesuksesan seorang pemimpin dalam menghadapi permasalahan atau krisis adalah menjalankan *mindful leadership*.

c. Meningkatkan kreativitas

Dua faktor utama yang menentukan tingkat kreativitas adalah pemikiran berbeda yang ditandai dengan munculnya banyak ide, dan pemikiran bersama yang berarti memantapkan ide-ide itu menjadi satu konsep yang cemerlang. Menerapkan *mindfulness* secara signifikan dapat meningkatkan kreativitas melalui pemikiran-pemikiran tersebut.

d. Menghilangkan Stres

Mindfulness merupakan suatu bentuk perhatian tanpa menghakimi. Hal itu memungkinkan Anda untuk mengistirahatkan pikiran dan tubuh. Menjadi *mindful* membuat Anda fokus dan

menghargai apa yang Anda miliki saat ini. Tanpa disadari, Anda mungkin pernah bereaksi terhadap pikiran dan perasaan negatif. Berlatih *mindfulness* dapat membantu Anda menjadi lebih sadar akan pikiran dan perasaan, serta mengelolanya dengan cara yang lebih positif. Mengontrol pikiran dan perasaan dapat membantu mengurangi stres dan kecemasan

D. Rangkuman

Mindfulness merupakan bentuk keterampilan yang dapat membantu individu agar memiliki kesadaran dan tidak bersikap reaktif akan apa yang terjadi saat ini, sebuah cara untuk memaknai peristiwa dengan baik. Melepaskan hasrat (*wanting release*). *Mindfulness* merupakan proses merasa sadar di masa sekarang dengan cara menjadikan saling terhubung antara jiwa, hati dan pikiran. Tidak berpikir masa depan ataupun masa lalu. Tapi positif, negatif, maupun netral sehingga mampu mengatasi perasaan tertekan dan menimbulkan kesejahteraan diri Dalam pelaksanaan latihan *mindfulness* dapat dilakukan dengan menggunakan lima teknik, yaitu:

- Meditasi menyadari pernapasan (*short breathing/breath meditation*) pendeteksian tubuh dengan sikap penghargaan (*compassionate body scan*), Latihan menyadari sensasi tubuh (*body sensation*)Membuka kesadaran (*open awareness*) Menerima pikiran berpikir saat ini yang dijalani.

E. Soal Latihan

- a. Jelaskan pengertian *Mindfulness* menurut saudara
- b. Bagaimanakah penerapan *Mindfulness* di tempat pekerjaan saudara
- c. Pemahaman konsep *Mindfulness* pada sebagian orang sangat tinggi mengapa kecenderungan mereka tidak dapat menerpakan dalam perilaku sehari-hari?

BAB III

KONSEP ENERGI KEPEMIMPINAN

A. Pengertian Energi

Energi kepemimpinan adalah seluruh kemampuan seluruh kompetensi dan Seluruh daya yang tercurah saat seseorang memimpin dalam sebuah organisasi dia mampu melakukan perubahan yang sikap dalam menangkap peluang sehingga mampu menciptakan sebuah esensi yang lebih bahkan memanfaatkan faktor resiko menjadi sebuah manfaat bagi organisasi yang dipimpin. Energi dari kepemimpinan juga mampu memperbaiki atau mengubah sebuah tujuan organisasi yang dirasakan kurang manfaat. Pemimpin yang ber energi juga mampu memperbaiki peraturan yang dirasakan kaku, yang akan menghambat tujuan organisasi mampu menetapkan arah membangun budaya, mampu memberikan penghargaan bagi orang-orang yang sudah bekerja bisa menjual visi dan mempromosikannya lalu bisa memfasilitasinya. Keputusan yang bermanfaat bagi seluruh elemen dan juga bisa bertransformasi yang fleksibel dan elastis sehingga terbentuk energi kepemimpinan yang mempunyai kemampuan dalam menyesuaikan diri dengan situasi yang baru atau berubah dan tidak tergantung secara berlebihan pada metode atau cara.

Ketika seorang pemimpin tidak membangun energi kepemimpinannya, maka dapat dikatakan bahwa dia telah gagal sebagai Pemimpin. Energi ini didapatkan dari Nilai (*Value*) yang Anda miliki dan terbiasa Anda lakukan. Pelajarilah Hukum Kepemimpinan maka Anda akan mampu menjelaskan bagaimana energi ini bisa berpengaruh bagi Anda dan orang sekitar. Bagian utama pengembangan Energi Kepemimpinan ini menurut Rajeev Peshawaria, ialah:

- **Brains (Wawasan)**

Bagaimana seorang Pemimpin dapat disegani dan berpengaruh jikalau tidak memiliki Ide dan Wawasan luas mengenai sekitarnya. Anda seorang Top Management Pemasaran, namun tidak melihat adanya Produk yang Gagal Jual di pasaran, maka dipastikan Citra Anda terhadap Tim akan mengurangi Pengaruh. Kembangkan selalu Pengetahuan dan Wawasan Anda dalam bekerja atau berkarya.

- **Bones (Tulang)**

Bagaimana Anda akan dihormati ketika membawakan Presentasi sebuah Ide Baru dilakukan dengan Lesu dan Mimik Muka Lelah. Tunjukkan bahwa Tubuh Anda siap menegakkan Badan yang bersemangat mengejar Target. Senyum dan Semangat yang tercermin dalam Wajah akan membuat Inspirasi tersendiri bagi Tim Anda.

- **Nerves (Saraf)**

Kembangkan aktivitas kreatif yang akan merangsang Sistem Otak Anda bekerja dengan tanpa henti, memberikan ide-ide segar dan masukan-masukan yang brilian. Buatlah *Mind Map* dalam Pikiran Anda pada saat akan bekerja, dan setelah bekerja. Karya-karya hebat akan terlahir dari pemikiran Anda sehingga secara tidak langsung membangun Energi Positif bagi Tim Pendukung.

Energi Kepemimpinan adalah bagian dalam menjaga Anda tetap Bekerja, Berkarya dan Membangun Diri Pribadi lebih baik. Energi ini merupakan cerminan bahwa Anda siap dan sigap sebagai pemimpin Tim untuk membawa kesuksesan kepada mereka. Kepemimpinan akan terbangun pada Karakter Anda, dan Karakter ini mengembangkan Energi Kepemimpinan.

Adanya banyak energi yang menyelimuti alam semesta ini dengan berbagai macam bentuknya. "Energi dapat berubah dari satu bentuk ke bentuk yang lain tetapi tidak bisa diciptakan atau dimusnahkan" begitulah hukum kekekalan Energi yang ditemukan oleh Isaac Newton pada abad ke-16. Artinya energi ada dan melekat pada setiap entitas dan atau makhluk yang ada di alam semesta ini. Untuk itu, Energi yang tersedia di alam semesta harus kita kelola dengan bijak. Energi yang ada di alam semesta merupakan ruh bagi pergerakan setiap entitas. Sehingga musnanya energi merupakan hal yang mustahil kecuali musnah pula semesta ini. Energi hanya mampu merubah bentuk dari energi yang satu dengan yang lainnya.

Makanan yang kita makan juga merupakan konversi dari struktur energi yang disediakan alam. Perubahan dari satu titik menuju kepada titik lainnya perlu daya agar perpindahan tersebut mewujudkan. Daya yang dihasilkan untuk berpindah juga merupakan konversi dari setiap energi yang tersedia. Dengan kata lain, perubahan yang terjadi dan pergerakan setiap entitas bumi, manusia dan segala macam yang ada di alam ini adalah energi semesta. Energi semesta akan selalu mencari titik keseimbangan ketika terjadi perubahan bentuk baik positif maupun negatif.

Titik keseimbangan tersebut perlu ada yang mengelola agar tidak terjadi benturan yang mengakibatkan pencarian titik keseimbangan membawa bencana berkepanjangan. Manusia sebagai pembawa risalah semesta ini, dengan akal dan pikiran yang dianugerahkan tentu mempunyai tanggung jawab untuk mengelola energi yang tersedia secara bijak. Sehingga distribusi, konversi energi menghadirkan *sustainability of life* dan keseimbangan alam semesta yang harmonis.

Manusia memimpin peradaban ini menuju kepada keadilan dengan memanfaatkan energi yang ada. Daya cipta, rasa dan karsa merupakan komponen yang tidak terpisahkan sehingga manusia mampu mengelola energi semesta menjadi manfaat bagi seluruh alam. Manfaat pengelolaan energi dapat diperoleh jika manusia sebagai pemimpin di alam semesta ini memiliki jiwa kepemimpinan yang amanah dan bertanggung jawab. Kepemimpinan manusia dalam bumi dan manusia beserta isinya memang sudah menjadi risalah penciptaan-Nya. Manusia sebagai *zoon politicon* mampu mengorganisir diri dalam kelompok atau organisasi guna mencapai tujuan bersama. Kelompok atau organisasi yang terbentuk akan menghadirkan manusia terpilih yang memimpin manusia beserta *resources* yang ada.

Disitulah terjadi pengelolaan konversi energi dalam bentuk ide dan gagasan yang muncul dari setiap anggota Kelompok atau organisasi. Energi yang dihasilkan berupa ide dan gagasan dari berbagai latar belakang menyatu dan membaaur. Penyatuan ide dan gagasan merupakan hasil tesis dan anti-tesis para anggotanya sampai menuju sintesa yang menjadi komitmen bersama. Sintesa tersebut lambat laun akan menjadi tesis dan anti-tesis baru dengan munculnya berbagai macam jenis kelompok dan organisasi. Tumbuhnya berbagai macam kelompok dan organisasi merupakan sebuah keniscayaan dari sifat manusia sebagai *zoon politicon*.

Tantangan terberat adalah bagaimana kepemimpinan lahir dari tesis dan anti-tesis berbagai macam kelompok atau organisasi dalam bingkai dialektika normatif sehingga dialektika yang terjadi tidak menyebabkan keresahan sosial. Dialektika antara tesis dan anti-tesis tersebut didesain sedemikian rupa sehingga mampu menghasilkan sebuah dialektika peradaban yang harmonis. Mampu menciptakan

keteraturan sosial, tatanan masyarakat yang adil dan makmur dan persoalan - persoalan yang timbul dapat diselesaikan tanpa kekerasan.

Perubahan energi yang ada dalam kelompok sosial dan organisasi haruslah dikelola secara arif dan bijaksana. Mengapa demikian, karena dampak yang ditimbulkan apabila tidak dikelola dengan baik, maka berpotensi mengarah kepada ketimpangan sosial yang berdampak tidak hanya kepada manusia tetapi lingkungan dan budaya juga bisa terkena imbasnya. Untuk itu, pengelolaan energi yang muncul dalam setiap kelompok sosial dan organisasi harus benar-benar hati-hati. Letupan ide dan gagasan dalam kelompok sosial dan organisasi mampu menghadirkan perubahan sosial yang langsung maupun tidak langsung terhadap lingkungan dan budaya.

Media *mainstream* tidak lagi menjadi fokus pemegang otorisasi informasi dan berita. Interaksi sosial yang dimensi sosialnya tidak harus *face to face*, yang informasinya dapat menggunakan replika, *artificial* dan atau *pseudo-reality*. Dalam kondisi tersebut para Pemimpin harus mampu melakukan identifikasi dalam menentukan, mengklarifikasi, menganalisa dan daya jelajah dalam mencari sebuah kebenaran untuk mengambil keputusan yang tepat.

Keputusan yang diambil oleh para Pemimpin sangat dipengaruhi oleh kualitas pribadinya (*contain*) dan sudut pandang dalam menilai realitas yang terjadi (*context*). Sehingga setiap masa periode dalam kelompok atau organisasi akan terlihat gaya kepemimpinannya.

Gaya kepemimpinan ini diproduksi oleh setiap kelompok atau organisasi agar dalam pengelolaan energi dari setiap ide dan gagasan serta sumber yang ada menghadirkan manfaat dan keberlangsungan hidup bagi kelompok dan organisasinya. Silih bergantinya gaya kepemimpinan tersebut dapat disimpulkan bahwa energi kepemimpinan

dapat diproduksi sesuai dengan kebutuhan zaman.

Energi kepemimpinan tersebut tentu mampu menghadirkan tatanan sosial yang baik dan setiap masa akan diperbarui dan menyempurna.

B. Teori Kepemimpinan

Kepemimpinan dalam bahasa Inggris disebut *Leadership* dalam terminologi yang dikemukakan oleh Marifield dan Hamzah. Kepemimpinan adalah menyangkut dalam menstimulasi, memobilisasi, mengarahkan, mengkoordinasi motif-motif dan kesetiaan orang-orang yang terlibat dalam usaha bersama. Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi, karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Pola kepemimpinan memainkan peranan penting, dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena sesungguhnya seluruh faktor eksternal yang dapat meningkatkan kinerja individual karyawan itu datang dari penampilan dan pola kepemimpinan.

Hubungan antara pemimpin dengan karyawan atau pegawai merupakan hubungan saling ketergantungan yang pada umumnya tidak seimbang. Bawahan pada umumnya merasa lebih tergantung kepada pemimpin daripada sebaliknya. Dalam proses interaksi yang terjadi antara pemimpin dan bawahan, berlangsung proses saling mempengaruhi dimana pemimpin berupaya mempengaruhi bawahannya agar berperilaku sesuai dengan harapannya. Dari interaksi inilah yang menentukan derajat keberhasilan pemimpin dalam kepemimpinannya di dalam suatu organisasi. Esensi kepemimpinan dalam setiap organisasi apapun sangat diperlukan kehadiran dan perannya, sekalipun dalam organisasi itu telah ditata struktur dan mekanisme kerja sedemikian

sempurna. Kepemimpinan berperan untuk menyesuaikan kepentingan antar berbagai pihak. Hakekat kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang agar terarah ke titik tujuan akhir organisasi menurut (George R.Terry,1960).

Untuk mengetahui apa yang dipikirkan karyawan mengenai perusahaan, pemimpin perlu mengadakan komunikasi aktif dengan para karyawannya. Sikap pemimpin akan menentukan perkembangan tim dalam organisasi perusahaan serta perkembangan yang dicapai yang pada akhirnya akan mempengaruhi pencapaian produktivitas kerja karyawan. Keahlian mengembangkan tim oleh seorang pemimpin merupakan kunci sukses keberhasilan kegiatan perusahaan.

Kinerja individu adalah bagaimana seorang karyawan melaksanakan pekerjaannya atau untuk kerjanya. Kinerja karyawan yang meningkat akan turut mempengaruhi/meningkatkan prestasi organisasi tempat karyawan yang bersangkutan bekerja, sehingga tujuan organisasi yang telah ditentukan dapat dicapai (Sedarmayanti, 2009: 53).

Kepemimpinan merupakan bagian dari fungsi-fungsi manajemen yang menduduki posisi strategis dalam sistem dan hirarki kerja dan tanggung jawab pada sebuah organisasi. Berikut merupakan definisi dari kepemimpinan, berdasarkan para pakar:

- a. Kootz & O'donnel (1984), mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi sekelompok orang sehingga mau bekerja sungguh- sungguh untuk meraih tujuan kelompoknya.
- b. Georger R. Terry (1960), kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang untuk berusaha mencapai tujuan bersama
- c. Slamet (2002), kepemimpinan merupakan suatu kemampuan, proses, atau fungsi, pada umumnya untuk mempengaruhi orang-

orang agar berbuat sesuatu dalam rangka mencapai tujuan tertentu.

- d. Thoha (1983), kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar supaya mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu.

Dari beberapa pendapat para pakar di atas penulis mendefinisikan kepemimpinan adalah suatu usaha untuk mengarahkan, membimbing dan memotivasi serta bersama-sama mengatasi problem dalam proses pencapaian tujuan suatu organisasi.

C. Manfaat Energi Kepemimpinan dalam Kepemimpinan

a) Meningkatkan Daya Tahan Tubuh

Seorang pemimpin yang baik, memiliki karakteristik selalu berlatih untuk penyegaran. Dia selalu berlatih secara teratur baik fisik, mental, emotional dan spiritual, untuk meningkatkan kapasitas fisiknya. Dia melatih otaknya melalui membaca, pemecahan masalah yang kreatif, dan menulis. Dia melatih emosinya untuk lebih stabil, dia mendengar orang lain dengan empati untuk menunjukkan kasih sayang. Secara spiritual dia berdoa, mempelajari kitab suci, meditasi dan menunaikan kewajiban-kewajiban agamanya.

b) Meningkatnya Produktivitas

Seorang Pemimpin menjadi katalisator perubahan. Dia menjadi lebih baik dalam setiap situasi yang dialami, bekerja cerdas dan bekerja keras. Dia sangat produktif dan selalu kreatif untuk menemukan cara- cara baru.

c) Memiliki Keseimbangan Hidup

Seorang pemimpin yang baik, memiliki karakteristik mementingkan keseimbangan dalam kehidupan, selalu mengikuti perkembangan. aktif dalam kegiatan kemasyarakatan dan mempunyai banyak teman. memiliki banyak minat. memiliki rasa humor tetapi bukan untuk menertawakan orang lain

d) Meningkatkan aura positif menaikkan kharisma pemimpin

Dengan cara melakukan introspeksi diri setiap hari, maka setahap demi setahap kita sudah membersihkan pikiran dan batin kita dari segala energi negatif, Dari hati yang damai, akan terpancar aura yang mampu menebarkan kesehatan dan kedamaian.

D. Rangkuman

Hubungan antara pemimpin dengan karyawan atau pegawai merupakan hubungan saling ketergantungan yang pada umumnya tidak seimbang. Bawahan pada umumnya merasa lebih tergantung kepada pemimpin daripada sebaliknya. seseorang yang menggunakan kemampuannya, sikapnya, nalurinya, dan ciri-ciri kepribadiannya yang mampu menciptakan suatu keadaan, sehingga orang lain yang dipimpinnya dapat saling bekerja sama untuk mencapai tujuan. pemimpin perlu mengadakan komunikasi aktif dengan para karyawannya. Sikap pemimpin akan menentukan perkembangan tim dalam organisasi perusahaan serta perkembangan yang dicapai yang pada akhirnya akan mempengaruhi pencapaian produktivitas kerja karyawan. Keahlian mengembangkan tim oleh seorang pemimpin merupakan kunci sukses keberhasilan kegiatan perusahaan.

E. Soal Latihan

- a. Menurut saudara Apakah yang dimaksud dengan Energi Kepemimpinan ?
- b. Bagaimanakah konsep Energi Kepemimpinan yang saudara pahami di terapkan di tempat pekerjaan saudara ?
- c. Menurut Isaac Newton didalam hukum kekekalan Energi "Energi dapat berubah dari satu bentuk ke bentuk yang lain tetapi tidak bisa diciptakan atau dimusnahkan" apakah saudara sependapat dengan hukum tersebut, jelaskan pendapat saudara ?

BAB IV

MEMPRAKTEKAN ENERGI KEPEMIMPINAN

Pelaksanaan Pelatihan Energi Kepemimpinan terbagi atas 6 tahapan pelatihan berupa : **Stretching, Pola Napas, Napas Pembangkitan Energi, Games, Relaksasi, Meditatif** ditutup dengan diskusi interaktif. Diskusi adalah metode pembelajaran yang menekankan pada pembahasan suatu konsep, isu ataupun masalah dalam kelompok dengan mendiskusikan dasar-dasar alasannya dan mencari jalan keluar sebaik-baiknya

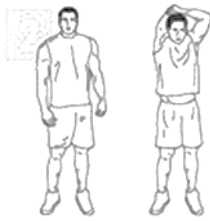
A. *Stretching*

Peregangan (*stretching*) adalah bentuk latihan fisik saat otot atau tendon (atau kelompok otot) tertentu sengaja ditebuk atau diregangkan untuk meningkatkan elastisitas otot dan mencapai tonus otot yang nyaman. Hasilnya adalah perasaan meningkatnya kontrol otot, fleksibilitas, dan rentang gerak. Peregangan juga digunakan sebagai terapi fisik untuk meredakan kram dan meningkatkan fungsi tubuh dalam aktivitas sehari-hari dengan meningkatkan rentang gerak.

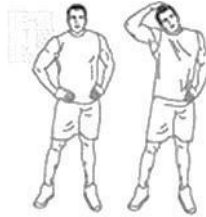
Dalam bentuknya yang paling dasar, peregangan adalah aktivitas yang alami dan naluriah, yang dilakukan oleh manusia dan banyak hewan lainnya. Peregangan bisa disertai dengan menguap. Peregangan sering terjadi secara naluriah setelah bangun dari tidur, setelah lama tidak aktif, atau setelah keluar dari ruang dan area terbatas. Meningkatkan fleksibilitas melalui peregangan adalah salah satu prinsip dasar kebugaran fisik untuk mengurangi resiko cedera dan meningkatkan kinerja. Gerakan *Stretching* atau peregangan otot biasanya merupakan bagian dari pemanasan dan pendinginan bagi orang-orang yang

berolahraga. Stretching dapat meningkatkan rentang gerak, fleksibilitas, sirkulasi, dan keberhasilan dari seluruh latihan. Jenis gerakan olahraga yang berbeda membutuhkan jenis *stretching* yang berbeda juga.

Gerakan *Stretching*



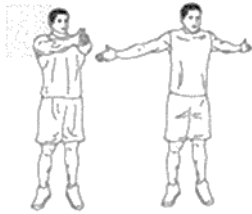
tricep stretch



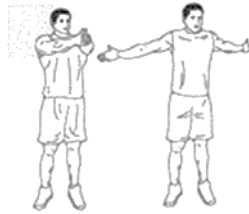
neck stretch



shoulder stretch



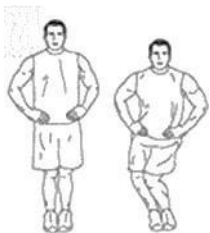
dynamic chest



dynamic chest



mid back turns



knee circles



hip circles



toe touches

B. Pola Napas

Pola napas adalah sinkronisasi atau keselarasan antara gerak tubuh dengan irama atau alur napas. Pada saat melakukan suatu gerakan dibarengi dengan menarik nafas dan membuang napas tujuan latihan napas ini adalah memberikan oksigen pada daerah atau organ tubuh yang kita tuju,

Bentuk Pola Napas





C. Napas Pembangkitan Energi

Olah nafas untuk pembangkit energi ini merupakan perpaduan antara bentuk tertentu dengan pernapasan serta konsentrasi pada titik tertentu dimana setiap bentuk dilakukan dengan membuang nafas lewat mulut tahan tarik nafas lewat hidung nafas ditahan kurang lebih 20 detik terus dilepaskan atau buang nafas lewat mulut lagi. Pada saat nafas ditahan di dada seluruh tubuh di kejangkan, dimana pengejangan tersebut dilakukan untuk memperlancar sirkulasi darah, menahan nafas selama 20 detik itu di lakukan juga untuk merubah oksigen menjadi medan listrik.

Ada 6 Pola Napas Pembangkitan Energi:

1. Duduk Simpuh

Manfaatnya menguatkan otot paha punggung, organ perut bawah terutama alat kelamin dan alat pembuangan.

2. Duduk Sila Badan Telentang Tangan Depan Dada.

Manfaatnya menguatkan otot perut, punggung dan leher

3. Duduk Dengan Kaki Lurus Dua-Duanya

Manfaat menguatkan otot perut dan pinggang ke bawah terutama di rongga perut

4. Duduk Kedua Kaki Lurus Dibuka Lebar-lebar

Manfaatnya menguatkan otot perut, rongga dada dan kaki

5. Tidur Terlentang Kaki Dan Tangan Diangkat Tumpuan Pada Pinggang.

Manfaatnya menguatkan otot perut dan rongga dada.

6. Tengkurap Dengan Angkat Kaki Dan Tangan tumpuan Perut
Menguatkan otot bagian pinggang punggung tulang belakang dan otot-otot perut



D. Games

Merupakan kumpulan gerakan-gerakan sederhana dan bertujuan untuk menghubungkan menyatukan pikiran dan tubuh serta mensinkronisasi antara otak dan tubuh. Gerakan ringan dengan permainan olah tangan dan kaki dapat memberikan rangsangan atau stimulus pada otak. Sehingga dapat menyelaraskan meningkatkan keseimbangan atau harmonisasi antara kontrol emosi dan logika,

mengoptimalkan fungsi kinerja panca indra, serta menjaga kelenturan dan keseimbangan tubuh, Ada beberapa Jenis Games dalam Pelatihan Energi Kepemimpinan antara lain :

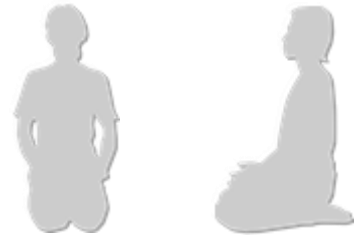
1. Jalan diatas garis lurus mata terbuka dan mata tertutup
Fungsinya : Mensinkronisasi kerja otak dan melatih focus
2. Berpasangan Lari-lari kecil tangan berkait tangan kanan dengan kanan kemudian balik kiri kiri dengan kiri
Fungsinya : Melatih kerjasama saling kepercayaan melatih jiwa sosial- melatih keseimbangan dalam pencapaian suatu tujuan.
3. Lari zig zag
Fungsinya : Melatih kerjasama team melatih stamina dalam bekerja melatih keseimbangan dalam mencapai suatu tujuan.
4. Memindahkan Bola Kecil di tangan
Fungsinya : Keseimbangan melatih konsentrasi, fokus, feeling, intuisi koordinasi antara gerak tubuh dan pikiran atau motorik.

E. *Relaksasi*

Relaksasi bertujuan untuk melatih pernapasan dengan mengatur irama secara baik dan benar dengan memberikan *support* oksigen yang cukup ke dalam otak sehingga pikiran kita bisa lebih segar dan konsentrasi menjadi lebih baik serta dapat menghilangkan *stress*. Bentuk posisi duduk dalam relaksasi ada beberapa macam tergantung tingkat kenyamanan peserta, bentuk posisi duduk adalah :



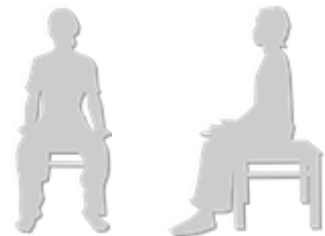
Duduk kaki Bersila



Duduk kaki Simpuh



Duduk kaki Selonjor



Duduk di atas kurkuri

Bentuk Relaksasi dalam Energi Kepemimpinan yaitu :

Relaksasi 1

Posisi duduk bisa dengan posisi duduk Simpuh atau duduk Bersila. Tutup hidung kiri, menarik dan membuang napas lewat Hidung Kanan, begitu sebaliknya secara bergantian kemudian napas silang bergantian. Fungsinya adalah mensuplai oksigen dan mengaktifkan saraf otak



F. Meditatif

Meditatif adalah hidup dengan kondisi meditasi, yaitu melampaui hidup dengan utuh, penuh sadar dan berkesadaran, selaras antara pikiran, perasaan dan tubuh. Adapun olah nafas sebagai alat jiwa atau dapat disebut sebagai meditasi adalah untuk membawa kita menemukan kesejatian diri untuk mencapai kebenaran hakiki dan menghantarkan kita ke dalam keadaan keseimbangan di mana sistem saraf otonom dan daya tahan tubuh berfungsi maksimal kita menjadi lebih tahan terhadap penyakit lebih berenergi, Di dalam materi energi Kepemimpinan terdapat 5 tahapan Meditatif yaitu :

Meditatif 1.

Tarik Panjang – Buang Panjang

Konsentrasi seakan – akan menarik O₂ / air bersih ke tubuh kita



Meditatif 2.

Napas Pembesaran Tubuh

Konsentrasi ketika napas di dada, tubuh membesar ke atas



Meditatif 3.

Merasakan dan menyalurkan energi, konsentrasi membayangkan seluruh energi yang telah terkumpul di bawah pusar di salurkan ke kedua tangan menyalurkan energi yang telah tersalur di telapak tangan ke kepala dan memerorikan warna.



Meditatif 4

Konsentrasi dengan menyalurkan energi yang telah tersalur di telapak tangan, ke badan (organ dalam tubuh). Rasakan rasa segar dan nyaman di badan (organ dalam tubuh) kemudian menyalurkan energi ke mata



Meditatif 5.

Pengendapan atau pendinginan dilakukan untuk mengembalikan posisi pikiran dan tubuh pada kondisi normal

BAB V PENUTUP

Energi Kepemimpinan adalah bagian dalam untuk menjaga pemimpin untuk tetap bekerja, berkarya dan membangun diri pribadi lebih baik. Energi ini merupakan cerminan bahwa seorang pemimpin akan siap dan sigap sebagai pemimpin Tim untuk membawa kesuksesan. Kepemimpinan akan terbangun pada karakter, dan karakter ini mengembangkan Energi Kepemimpinan.

Guna membekali Energi Kepemimpinan salah satunya dengan dengan melatih pernapasan yang baik, olah napas yang baik dan benar akan memperbaiki sirkulasi oksigen sehingga akan meningkatkan aktivitas energi dalam tubuh dan memperbaiki peredaran darah. Melatih meditasi yang dilakukan secara teratur dapat menambah konsentrasi dan pengendalian pikiran juga dapat menimbulkan rasa percaya diri sehingga mampu mengatasi stress atau ketegangan, Proses ini dapat melatih pikiran untuk menjadi lebih baik sehingga kita bisa lebih memahami diri sendiri.

Dengan pengaturan pola napas yang dilakukan terus-menerus maka sistem pernapasan akan menjadi lapang karena latihan yang lakukan membuat udara yang keluar masuk paru-paru selalu berganti dan bertambah, dalam hal ini akan membantu proses percepatan regenerasi sel yang rusak sehingga tubuh akan selalu sehat yang berdampak positif bagi pikiran yang sehat pula, dengan kesehatan yang baik serta pola pikir yang sehat merupakan modal utama bagi pemimpin untuk mengatur bawahannya serta memberikan solusi yang baik dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diembannya.

DAFTAR PUSTAKA

1. Buku

Andri. Memaksimalkan Otak Melalui Senam Otak (BrainGym). 2012
Sukoharjo. Teranova Books.

Grundy, T (1993), Managing Strategic Change, London, Kogan, 22-26.

Luh Ketut Suryani (1996) , Meditasi mencapai hidup bahagia PT. BP
Denpasar, Dennison

Paul, P.Hd, 2002. Brain Gym (Senam Otak), Jakarta, PT Gramedia
Yanuarita, Franc

2. Jurnal/Artikel

House, Robert J and Ram N. Aditya (1997), "The Social Scientific Study of
Leadership: Quo Vadis?," Journal of Management, 23, 409-473

Yukl, Gary A (1989), "Managerial Leadership: A Review of Theory and
Research," Journal of Management, 14, 251-289.