

**Manajemen Resiko Kepemimpinan Studi Kasus PT Asuransi  
Jiwa Manulife Indonesia  
(PT Bank Danamon Indonesia & Institut  
Bisnis dan Keuangan Nitro)**

**Dameria Simalango  
Rachman Suwandar**

*Pascasarjana Institut Bisnis dan Keuangan Nitro Makassar*

*E-mail : [Dameriasimalango@gmail.com](mailto:Dameriasimalango@gmail.com)*

**ABSTRAK**

*PT. Asuransi Jiwa Manulife adalah salah satu perusahaan jasa yang bergerak dalam bidang asuransi , dimana PT Asuransi Jiwa Manulife ini sudah melebarkan sayapnya di Indonesia dengan bekerja sama dengan beberapa perusahaan khususnya perbankan di Indonesia . Sehingga karyawan – karyawannya terdiri dari orang yang berkompeten sehingga dapat bekerja sesuai dengan visi misi perusahaan sekaligus mempunyai peran sebagai ujung tombak pemasaran asuransi. Untuk itu di butuhkan pemimpin yang mampu untuk mengkoordinir para bawahannya agar mampu mencapai visi dan misi perusahaan . Dimana pemimpin memiliki tugas dan tanggung jawab yang sangat besar dalam sebuah organisasi ataupun pekerjaannya . Pemimpin merupakan seorang yang positif dan penuh percaya diri yang memiliki visi, misi dan nilai etika yang tinggi, dengan kemampuan menyampaikan gagasan dan mampu dalam rangka mendorong dan berhubungan baik dengan orang lain. Tanpa adanya seorang pemimpin dalam organisasi , maka suatu organisasi tidak dapat terorganisir dengan baik dan tidak akan efektif dalam pelaksanaannya . Oleh sebab itu , di butuhkan manajemen resiko yang baik , agar dalam pelaksanaannya dapat berjalan dengan baik dan mampu mengidentifikasi, mengukur, dan mengontrol berbagai risiko yang akan dihadapi.*

*Kata Kunci : Kepemimpinan, Manajemen Resiko*

**ABSTRACT**

*PT. Asuransi Jiwa Manulife is one of the service companies engaged in insurance, where PT Asuransi Jiwa Manulife has spread its wings in Indonesia by cooperating with several companies, especially banking in Indonesia. So that its employees consist of competent people so that they can work in accordance with the vision of the company's mission as well as having a role as the spearhead of insurance marketing. The leader is a positive and confident person who has a vision, mission and high ethical values, with the ability to convey ideas and be able in order to encourage and connect well with others. Without a leader in the organization, an organization cannot be well organized and will not be effective in its implementation. Therefore, in need of good risk management, so that in its implementation can run well and able to identify, measure, and control various risks that will be faced.*

*Key words : Leadership, Risk Management*

## **I. Pendahuluan**

Didirikan pada tahun 1985, PT Asuransi Jiwa Manulife Indonesia (Manulife Indonesia) merupakan bagian dari Manulife Financial Corporation, grup penyedia layanan keuangan dari Kanada yang beroperasi di Asia, Kanada dan Amerika Serikat. Manulife Indonesia menawarkan beragam layanan keuangan termasuk asuransi jiwa, asuransi kecelakaan, dan asuransi kesehatan (Kasse dkk, 2019), layanan investasi dan dana pensiun kepada klien individu maupun pelaku usaha di Indonesia. Melalui jaringan lebih dari 11.000 karyawan dan agen profesional yang tersebar di 25 kantor pemasaran ([www.aaji.or.id](http://www.aaji.or.id)).

Danamon dan Manulife secara bersama telah menawarkan solusi asuransi dan wealth management inovatif sejak penjalinan kemitraan strategis mulai dari tahun 2011. Perjanjian kemitraan ini diperpanjang hingga tahun 2036, sehingga kedua institusi keuangan terkemuka ini dapat terus mengembangkan dan menyediakan solusi yang diciptakan secara khusus dan beragam, termasuk dana pensiun, perlindungan kesehatan dan asuransi berbasis Syariah kepada nasabah ([www.idnfinancials.com](http://www.idnfinancials.com)). Dengan perjanjian yang di perpanjang ini , di harapkan mampu memberikan keuntungan bagi kedua belah pihak perusahaan. Untuk itu, di bentuknya tim-tim yang hebat untuk menunjang kerja sama ini . Dalam tiap-tiap tim yang terbentuk itu , pastilah terdiri dari beberapa pemimpin dengan devisi yang berbeda-beda untuk menunjang tercapainya visi dan misi organisasi . Pentingnya seorang pemimpin dalam sebuah organisasi atau perusahaan membuat peran dan tanggung jawab seorang pemimpin semakin besar .

Kepemimpinan bukanlah persoalan mengenai sebuah jabatan saja, namun kepemimpinan merujuk pada sifat dan karakter yang harus di miliki oleh seorang pemimpin . Dimana dalam sebuah organisasi, seorang pemimpin memegang kendali yang cukup penting dalam pencapaian visi dan misi perusahaan tersebut (Mattayang, 2019). Pada dasarnya seorang pemimpin memutuskan dan mengambil keputusan dalam sebuah organisasi , dengan hal tersebut maka para bawahan akan lebih terarah atas keputusan yang telah di ambil tersebut. Dengan tersebarnya karyawan manulife di seluruh Indonesia membuat tantangan tersendiri bagi para pemimpin agar mampu mencapai target di tiap-tiap daerah yang berbeda dengan resiko yang berbeda-beda pula. Sehingga diperlukan kecerdasan manajemen resiko pemimpin dalam mengayomi timnya (Kasse dkk, 2021). Kepemimpinan secara umum berarti kemampuan dan kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan, mengarahkan, dan bila perlu memaksa orang lain atau kelompok agar menerima pengaruh tersebut dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu tercapainya tujuan bersama (Suti dkk, 2020). Ketika pendekatan kepemimpinan dilihat secara sempit maka proporsi kekuasaan yang dimilikinya dapat dipersepsikan lebih kecil ketika kita melihat pengertian kepemimpinan tersebut dalam pengertian luas. Baik dalam konsepsi formal maupun informal bahwa kadar kekuasaan akan sangat bergantung pula proporsinya kepada cara pandang kita terhadap kepemimpinan.

Posisi kepemimpinan ditetapkan dalam pengaturan kerja untuk membantu organisasi subunit untuk mencapai tujuankeberadaannya dalam sistem yang lebih besar. Tujuan organisasi dioperasionalkan sebagai arah untuk kegiatan kolektif. Proses kepemimpinan diarahkan dalam men-definisikan, menetapkan, mengiden-tifikasi atau menerjemahkan arahan untuk pengikut mereka dan memfasilitasi atau memungkinkan proses organisasi yang seharusnya menghasilkan pencapaian tujuan.

Tujuan dan arah organisasi menjadi jelas dalam banyak hal, termasuk melalui misi, visi, strategi, tujuan, rencana, dan tugas (Usep Deden Suderman ,2019)

## II. KAJIAN LITERATUR

Dalam pengertian luas kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai berikut:

1. Seseorang yang mempengaruhi anggota-anggota kelompok.
2. Seseorang yang mempengaruhi anggota-anggota organisasi dalam banyak kegiatan.
3. Seseorang yang mempengaruhi anggota-anggota kelompok untuk ikut dengan permintaannya dengan rela atau tidak rela.
4. Kemampuan seni/art/teknik untuk membuat sekelompok orang dengan segala aktivitasnya mengikuti dan mentaati segala keinginannya dalam mencapai tujuannya yang telah di tetapkan.

Dari pengertian luas ini kita dapat melihat bahwa pengaruh adalah komponen utama yang harus dimiliki seseorang yang dikatakan sebagai pemimpin. Komponen selanjutnya adalah kepatuhan orang-orang yang dikenai pengaruh tersebut baik kepatuhan itu karena mengakui atas kepemimpinannya atau tidak rela terhadap apa yang mengenainya.

Selanjutnya konsepsi kepemimpinan secara sempit dapat diterjemahkan sebagai berikut: Seseorang yang dengan komitmen yang penuh terhadap anggota kelompok dalam mencapai sebuah tujuan. Memimpin bukanlah apa yang hak dimiliki untuk berbuat semaunya dan mengeruk untung sebanyak-banyaknya. Untuk lebih jelasnya, berikut merupakan pengertian kepemimpinan berdasarkan penuturan para ahli:

1. Hoyt (dalam Kartono, 1998) memaparkan kepemimpinan adalah kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama yang didasarkan pada kemampuan orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang di inginkan kelompok. Selanjutnya lebih mendalam kepemimpinan menurut Young (dalam Kartono, 1998) yang berpendapat bahwa kepemimpinan adalah bentuk dominasi yang didasari atas kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu yang berdasarkan penerimaan oleh kelompoknya dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi yang khusus.
2. Moejiono (2002) menganggap bahwa kepemimpinan tersebut sebenarnya sebagai akibat pengaruh satu arah karena pemimpin mungkin memiliki kualitas-kualitas tertentu yang membedakan dirinya dan pengikutnya. Para ahli teori sukarela (dalam Moejiono 2002) menganggap bahwa kepemimpinan sebagai pemaksaan atau pendesakan pengaruh secara tidak langsung dan sebagai sarana untuk membentuk kelompok sesuai dengan keinginan pemimpin.
3. Menurut Atmosudirdjo (dalam Purwanto,1990), Kepemimpinan dapat dirumuskan sebagai suatu kepribadian seseorang yang mendatangkan keinginan pada kelompok orang-orang untuk mencontohnya atau mengikutinya, atau yang memancarkan suatu pengaruh yang tertentu, suatu kekuatan yang sedemikian rupa sehingga membuat sekelompok orang-orang mau melakukan apa yang dikehendaknya.
4. Selanjutnya menurut Haiman (1989) berpendapat bahwa kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang memimpin, membimbing, direfleksikan dengan jiwa seni. Seni berarti disini adalah yaitu indah dalam mempengaruhi, indah dalam membimbing, dan indah dalam mengarahkan.

5. Selanjutnya menurut Atmosudirjo (1982) dalam bukunya yang berjudul *Beberapa Pandangan Umum Tentang Pengambilan Keputusan*, menulis kepemimpinan sebagai berikut: "Kepemimpinan adalah kepribadian seseorang yang menyebabkan sekelompok orang lain mencontoh atau mengikutinya. Kepemimpinan adalah kepribadian yang memancarkan pengaruh wibawa, sedemikian rupa sehingga sekelompok orang mau melakukan apa yang dikehendaknya".

Berikut ini adalah teori yang menguraikan mengenai awal mula adanya pemimpin yaitu sebagai berikut:

- a. *Teori Genetik*. Teori ini menyebutkan pemimpin itu memiliki bakat sejak dilahirkan dan tidak bisa dibuat. Pemimpin telah ditakdirkan menjadi pemimpin. Teori ini mengikuti perspektif yang deterministik, yaitu bahwa perspektif yang telah ditetapkan dari dulu telah ada.
- b. *Teori Sosial*. Teori ini menjelaskan pemimpin tidak lahir tetapi calon pemimpin bisa disiapkan, dididik, dan dibuat supaya menjadi seorang pemimpin yang hebat dimasa yang akan datang. Semua orang akan dapat menjadi pemimpin dengan proses pendidikan dan motivasi dari berbagai pihak.
- c. *Teori Ekologis*. Teori ini menggambarkan seseorang bisa mendapatkan kesuksesan menjadi pemimpin jika dia mempunyai bakat menjadi seorang pemimpin. Selanjutnya, bakat ini akan dikembangkan dengan motivasi dan pengalaman yang dapat menjadikan kepribadian pemimpin.
- d. *Teori Kepemimpinan Orang Hebat (The Great Person Theory)*. The Great Person Theory berdasarkan A. Robert Baron (2003:473) ialah "The View that leader possess special traits that set them apart from others and that these traits are responsible for their assuming positions of power and authority". Dari definisi di atas teori orang hebat ialah perspektif dimana pemimpin mempunyai sifat khusus yang berbeda dari yang lainnya.

### III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini tergolong penelitian studi literatur dengan menemukan referensi teori yang sesuai dengan fenomena yang ditemukan. Referensi teori yang didapatkan melalui penelitian melalui studi literatur yang dijadikan dasar dan alat utama bagi praktek penelitian di lapangan. Studi literatur merupakan cara yang digunakan dalam menghimpun data atau sumber yang berkaitan dengan tema dalam penelitian. Studi literatur dapat diperoleh dari berbagai sumber, jurnal, buku dokumentasi, internet dan pustaka.

### IV. PEMBAHASAN

#### Kepemimpinan

Pemimpin adalah katalis yang memiliki tanggungjawab atas segala apapun yang terjadi dalam sebuah organisasi. Kepemimpinan menduduki peran vital dalam organisasi karena seorang pemimpin selain menentukan visi, misi, tujuan dan strategi pencapaian juga bertugas memimpin, mengarahkan, memotivasi anggota kelompok untuk mencapai tujuan.

Kepemimpinan selain dipandang sebagai proses, kepemimpinan juga kadang

dipandang sebagai kemampuan yang dimiliki seseorang untuk memahami, di mana Schein (2010) memandang tentang kepemimpinan sebagai kemampuan untuk melangkah keluar dari budaya artinya kepemimpinan adalah seseorang yang selalu memulai proses perubahan dan lebih adaptif. Hal senada dikemukakan oleh House (1999), di mana beliau memandang kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi, memotivasi dan memungkinkan orang lain mau memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

Kepemimpinan merupakan suatu proses menggerakkan berbagai sumber daya dan mempengaruhi orang lain agar bekerjasama untuk pencapaian tujuan. Kapabilitas, pengaruh, proses, pemimpin, pengikut, pergerakan, kerjasama dan tujuan merupakan unsur-unsur penting kepemimpinan. Sebagai proses, kepemimpinan dapat dikategorikan ke dalam beberapa bagian yaitu: (1) melibatkan pengaruh pemberian contoh dan persuasi, (2) interaksi di antara berbagai aktor baik sebagai pemimpin maupun sebagai pengikut, (3) interaksi dipengaruhi situasi dimana interaksi itu berlangsung. (4) proses meraih berbagai luaran seperti pencapaian tujuan, kohesi kelompok, dorongan atau perubahan budaya organisasi (Phillip, 2003).

### **Fungsi-Fungsi Kepemimpinan**

#### **1. Fungsi Perencanaan**

Yaitu seorang pemimpin perlu membuat perencanaan yang menyeluruh bagi organisasi dan bagi diri sendiri selaku penanggung jawab tercapainya tujuan organisasi. Menurut Aynul (2009) diuraikan bahwa manfaat-manfaat tersebut antara lain: (1) Perencanaan merupakan hasil pemikiran dan analisa situasi dalam pekerjaan untuk memutuskan apa yang akan dilakukan; (b) Perencanaan berarti pemikiran jauh ke depan disertai keputusan-keputusan yang berdasarkan atas fakta-fakta yang diketahui; (c) Perencanaan berarti proyeksi atau penempatan diri ke situasi pekerjaan yang akan dilakukan dan tujuan atau target yang akan dicapai.

#### **2. Fungsi Memandang ke Depan**

Seorang pemimpin yang senantiasa memandang ke depan berarti akan mampu mendorong apa yang akan terjadi serta selalu waspada terhadap kemungkinan.

#### **3. Fungsi Pengembangan Loyalitas**

Pengembangan kesetiaan ini tidak saja di antara pengikut, tetapi juga untuk para pemimpin tingkat rendah dan menengah dalam organisasi. Untuk mencapai kesetiaan ini, seseorang pemimpin sendiri harus memberi teladan baik dalam pemikiran, kata-kata, maupun tingkah laku sehari-hari yang menunjukkan kepada anak buahnya pemimpin sendiri tidak pernah mengingkari dan menyeleweng dari loyalitas segala sesuatu tidak akan dapat berjalan sebagaimana mestinya.

#### **4. Fungsi Pengawasan**

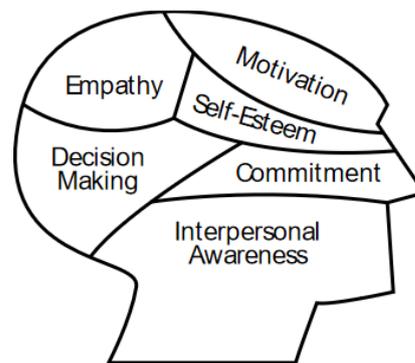
Fungsi pengawasan merupakan fungsi pemimpin untuk senantiasa meneliti kemampuan pelaksanaan rencana. Dengan adanya pengawasan maka hambatan-hambatan dapat segera diketemukan, untuk dipecahkan sehingga semua kegiatan kembali berlangsung menurut rel yang telah ditetapkan dalam rencana.

#### **5. Fungsi Mengambil Keputusan**

Pengambilan keputusan merupakan fungsi kepemimpinan yang tidak mudah dilakukan. Oleh sebab itu banyak pemimpin yang menunda untuk melakukan pengambilan keputusan. Bahkan ada pemimpin yang kurang berani mengambil keputusan. Metode pengambilan keputusan dapat

dilakukan secara individu, kelompok tim atau panitia, dewan, komisi, referendum, mengajukan usul tertulis dan lain sebagainya.

6. Fungsi Memberi Motivasi Seorang pemimpin perlu selalu bersikap penuh perhatian terhadap anak buahnya. Pemimpin harus dapat memberi semangat, membesarkan hati, mempengaruhi anak buahnya agar rajin bekerja dan menunjukkan prestasi yang baik terhadap organisasi yang dipimpinnya. Pemberian anugerah yang berupa ganjaran, hadiah, pujian atau ucapan terima kasih sangat diperlukan



Gambar 1. Prinsip-prinsip Dasar Kepemimpinan

1. Seorang yang Belajar Seumur Hidup Tidak hanya melalui pendidikan formal, tetapi juga diluar sekolah. Contohnya, belajar melalui membaca, menulis, observasi, dan mendengar. Mempunyai pengalaman yang baik maupun yang buruk sebagai sumber belajar.
2. Berorientasi pada Pelayanan Seorang pemimpin tidak dilayani tetapi melayani, sebab prinsip pemimpin dengan prinsip melayani berdasarkan karir sebagai tujuan utama. Dalam memberi pelayanan, pemimpin seharusnya lebih berprinsip pada pelayanan yang baik.
3. Membawa Energi yang Positif Setiap orang mempunyai energi dan semangat. Menggunakan energi yang positif didasarkan pada keikhlasan dan keinginan mendukung kesuksesan orang lain. Untuk itu dibutuhkan energi positif untuk membangun hubungan baik. Seorang pemimpin harus dapat dan mau bekerja untuk jangka waktu yang lama dan kondisi tidak ditentukan.

### **Model-Model Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan proses dimana seorang individu mempengaruhi sekelompok individu untuk mencapai suatu tujuan. Untuk menjadi seorang pemimpin yang efektif, seorang kepala sekolah harus dapat mempengaruhi seluruh warga sekolah yang dipimpinnya melalui cara-cara yang positif untuk mencapai tujuan pendidikan di sekolah. Berikut merupakan model kepemimpinan yang dapat Anda terapkan sebagai seorang pimpinan di lembaga pendidikan:

#### **a. Kepemimpinan Transformational Model**

Kepemimpinan transformasional merupakan model yang relatif baru dalam studi-studi kepemimpinan. Model ini dianggap sebagai model yang terbaik dalam menjelaskan karakteristik pemimpin. Konsep kepemimpinan transformasional mengintegrasikan ide-ide yang dikembangkan dalam pendekatan watak, gaya dan

kontingensi. Burns berpendapat transformational leadership as a process where leader and followers engage in a mutual process of raising one another to higher levels of morality and motivation (Wijaya, 2005, hlm. 122).

**b. Kepemimpinan Situasional**

Model kepemimpinan situasional ketiga dikembangkan oleh Hersey dan Blanchard. Robbins dan Judge (2007) menyatakan bahwa pada dasarnya pendekatan kepemimpinan situasional dari Hersey dan Blanchard mengidentifikasi empat perilaku kepemimpinan yang khusus dari sangat direktif, partisipatif, supportif sampai laissez-faire. Perilaku mana yang paling efektif tergantung pada kemampuan dan kesiapan pengikut. Sedangkan kesiapan dalam konteks ini adalah merujuk pada sampai dimana pengikut memiliki kemampuan dan kesediaan untuk menyelesaikan tugas tertentu.

**c. Kepemimpinan Visioner**

Visionary Leadership muncul sebagai respons dari statement "the only thing of permanent is change" yang menuntut pemimpin memiliki kemampuan dalam menentukan arah masa depan melalui visi. Visi merupakan idealisasi pemikiran pemimpin tentang masa depan organisasi yang shared dengan stakeholders dan merupakan kekuatan kunci bagi perubahan organisasi yang menciptakan budaya yang maju dan antisipatif terhadap persaingan global. Benis dan Nanus (1997:19) mendefinisikan Visi sebagai: "Something that articulates a view of a realistic, credible, attractive future for the organization, a condition that is better in some important ways than what now exists"

## **Manajemen Risiko**

Menurut Fahmi (2010:2) manajemen risiko adalah suatu bidang ilmu yang membahas tentang bagaimana suatu organisasi menerapkan ukuran dalam memetakan berbagai permasalahan yang ada dengan menempatkan berbagai pendekatan manajemen secara komprehensif dan sistematis. Agar siap akan segala risiko, maka organisasi perlu mengembangkan budaya sadar risiko, dimana kepemimpinan yang kuat menjadi faktor penting dalam mengatasi berbagai risiko yang terjadi termasuk risiko investasi (Kasse dkk, 2021). Banyak organisasi menyatakan memasukkan manajemen risiko dalam menjalankan organisasinya, tetapi janganlah hal ini menjadi sekedar pernyataan. Kita perlu mengintegrasikan manajemen risiko dalam tata kelola organisasi, kegiatan organisasi dan proses pengambilan keputusan. Karena itu, dukungan pimpinan puncak sangat penting<sup>1</sup>. Dalam kerangka kerja manajemen risiko, kepemimpinan dan komitmen adalah punca, dimana tanpa kepemimpinan dan komitmen kerangka kerja yang lain menjadi sulit untuk dijalankan.



Gambar 2. Kerangka Kerja Manajemen Risiko

## V. KESIMPULAN

Dalam suatu perusahaan sangat membutuhkan seorang pemimpin yang mampu memberikan pengaruh positif kepada tim maupun perusahaan tersebut . Walaupun menjadi sorotan seorang pemimpin tidak lepas dari tanggung jawab penuh dalam menjalankan tugasnya . Sesuai dengan penelitian ini , dimana PT. Asuransi Jiwa Manulife yang memiliki parter bisnis yaitu Bank Danamon Indonesia. Sehingga di butuhkan para pemimpin yang mampu menjaga cira masing-masing perusahaan dan mewujudkan tujuan bersama atas perjanjian kerja sama perusahaan ini. Dengan tersebarnya cabang Bank Danamon di beberapa kota di Indonesia, maka di tempatkanlah masing-masing perwakilan PT Asuransi Jiwa Manulife sebagai financial specialist guna merealisasikan pencapaian target asuransi pada tiap-tiap cabang. Untuk mewujudkannya , maka di bentuklah jenjang karir dengan penempatan pemimpin yang tepat pada tiap-tiap jenjang tersebut.

Dengan tersebarnya cabang yang cukup banyak , sehingga di gunakanlah system remote area dalam mengontrol hasil dalam suatu tim tersebut . Untuk itu sikap tegas dan keuletan pemimpin disini di butuhkan . Seperti pembahasan materi sebelumnya , dimana pemimpin memiliki beberapa sikap yang harus dimiliki , seorang pemimpin juga harus mamiliki pengendalian diri dan manajemen resiko yang tepat untuk merelealisasikan target . Tanpa adanya manajemen resiko yang baik , tentu control akan organisasi tersebut tidak berjalan dengan baik karena adanya perbedaan budaya antar cabang maupun perbedaan waktu yang dimiliki , untuk itu pentingnya peran Pemimpin dalam manajemen resiko di perlukan agar mampu meminimalisir kemungkinan-kemngkinan buruk yang mampu menimpa perusahaan tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adipapo, H. (2015). *Peran Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Wawotobiabdul* . Ekonomi dan Bisnis Vol 16.
- Fasa, M. I. (2016). *Manajemen Resiko Perbankan Syariah di Indonesia*. Jurnal studi ekonomi dan bisnis Islam.

- Kasse, I., Didiharyono, D., & Maulidina, M. (2019). Metode Markov Chain untuk Menghitung Premi Asuransi pada Pasien Penderita Penyakit Demam Berdarah Dengue. *Al-Khwarizmi: Jurnal Pendidikan Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam*, 7(2), 151-160.
- Kasse, I., Mariani, A., Utari, S., & D, D. (2021). Investment Risk Analysis On Bitcoin With Applied of VaR-APARCH Model. *JTAM (Jurnal Teori dan Aplikasi Matematika)*, 5(1), 1-13.
- Mattayang, B. (2019). Tipe Dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 2(2), 45-52.
- Robbin, S., and Judge, T. (2008). *Perilaku Organisasi*, edisi 12. Jakarta. PT.Salemba empat.
- Suherman, U. D. (2019). *Pentingnya Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jurnal Ilmu Akuntansi Dan Bisnis Syariah.
- Suti, M., Syahdi, M. Z., & D, D. (2020). Tata Kelola Perguruan Tinggi dalam Era Teknologi Informasi dan Digitalisasi. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 3(2), 203-214.
- Suryana, A. (2016). *Konsep Dasar Kepemimpinan*, (<https://www.pustaka.ut.ac.id/lib/wp-content/uploads/pdfmk/mpdr5301-m1.pdf>), (Diakses 3 Mei 2021)
- <https://irmapa.org/kerangka-kerja-manajemen-risiko-kepemimpinan/> (Diakses 3 Mei 2021)
- [https://www.aaji.or.id/perusahaan/pt-asuransi-jiwa-manulife-indonesia\\_\\_](https://www.aaji.or.id/perusahaan/pt-asuransi-jiwa-manulife-indonesia__)(Diakses 3 Mei 2021)
- <http://library.binus.ac.id/ecolls/ethesisdoc/bab2/2013-1-00183-mn%20bab2001.pdf>(Diakses 3 Mei 2021)