



Strategis Komunikasi Pemimpin Buram (Manajemen Kemandirian Moral)

Oleh:

Dita Destrari Iin Risky Indryani

Universitas Negeri Malang

Email: nongditha@gmail.com

Abstract

The purpose of writing this article is to find out leaders who have nearsightedness (BURAM). The desired leader today is a leader of humility and true leadership can be imitated and innocent as an example from the life story of Nelson Mandela. A great leader of South Africa, who brought his people from a racist country to a democratic and independent country. Since then many changes in him. So that Nelson Mandela becomes a humble human being and wants to forgive those who have made him suffer for years. The findings can be found that begin to lead from the heart and go out to serve those they lead. Changing character is everything for a true leader. Without change from within, without peace of mind, without humility, without solid integrity, endurance in the face of difficulties and challenges, and clear vision and mission, one can never be a true leader.

Keywords: *Leader, Heart, Change, Blind Disease*

I. Pendahuluan

Menurut Andrew J. Dubrin dalam Buku *The Complete Ideal's Guides to Leadership 2nd Edition* yang dialih bahasa oleh Tri Wibowo BS (2006: 4) arti kepemimpinan yang sesungguhnya dapat dijelaskan dengan banyak cara. Berikut ini adalah beberapa definisinya : (1) Kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan; 2) Kepemimpinan adalah cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah; 3) Kepemimpinan adalah tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespon dan menimbulkan perubahan positif; 4) Kepemimpinan adalah kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan; dan 5) Kepemimpinan adalah kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional tercapai. Banyak orang kagum akan ke-bisaan' orang dalam memimpin, namun tidak banyak yang membangunkan dirinya untuk bisa menjadi pemimpin.



Kepemimpinan sebenarnya dapat berlangsung dimana saja, karena kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu dalam rangka mencapai maksud tertentu. Berdasarkan definisi kepemimpinan yang berbeda terkandung kesamaan arti yang bersifat umum. Seorang pemimpin merupakan orang yang memberikan inspirasi, membujuk, mempengaruhi dan memotivasi orang lain. Untuk membedakan pemimpin dari non-pemimpin dapat dilakukan dengan menggunakan pendekatan teori perilaku.

Menurut Stephen P Robbins (2001) dalam buku *Management*, Seven Edition yang dialih bahasa oleh T. Hermaya (2005 : 129) menyatakan bahwa : “Teori perilaku adalah teori-teori kepemimpinan yang mengenali perilaku yang membedakan pemimpin yang efektif dari yang tidak efektif”. Teori perilaku ini tidak hanya memberikan jawaban yang lebih pasti tentang sifat kepemimpinan, tetapi juga mempunyai implikasi nyata yang cukup berbeda dari pendekatan ciri. Selanjutnya Stephen P Robbins dalam buku yang sama mengemukakan bahwa terdapat enam ciri yang berkaitan dengan kepemimpinan yaitu : (1) Dorongan. Pemimpin menunjukkan tingkat usaha yang tinggi. (2) Kehendak untuk memimpin. Pemimpin mempunyai kehendak yang kuat untuk mempengaruhi dan memimpin orang lain. (3) Kejujuran dan integritas. Pemimpin membangun hubungan saling mempercayai antara mereka sendiri dan pengikutnya dengan menjadi jujur dan tidak menipu. (4) Kepercayaan diri. Para pengikut melihat pemimpinnya tidak ragu akan dirinya. (5) Kecerdasan. Pemimpin haruslah cukup cerdas untuk mengumpulkan, menganalisis dan menafsirkan banyak informasi, dan mereka perlu mampu untuk menciptakan visi, memecahkan masalah, dan membuat keputusan yang tepat. (6) Pengetahuan yang terkait dengan pekerjaan. Pemimpin yang efektif mempunyai tingkat pengetahuan yang tinggi tentang perusahaan, industry dan hal-hal teknis.

Menurut Thoha dalam buku *Kepemimpinan dalam Manajemen* (2003 : 31) terdapat beberapa teori kepemimpinan diantaranya : (1) Teori Sifat (Trait Theory). Ada empat sifat yang berpengaruh terhadap keberhasilan kepemimpinan, yaitu : kecerdasan, kedewasaan dan kekuasaan hubungan sosial, motivasi diri dan



dorongan berprestasi, sikap-sikap hubungan kemanusiaan. (2) Teori Kelompok. Teori ini beranggapan bahwa kelompok bisa mencapai tujuan-tujuannya, harus terdapat suatu pertukaran yang positif diantara pemimpin dan pengikut-pengikutnya. (3) Teori Situasional. Teori ini mengemukakan bahwa kepemimpinan dipengaruhi situasi-situasi yang ada di sekitarnya. (4) Teori Jalan Kecil. Teori ini menggunakan kerangka teori motivasi. Mereka beranggapan bahwa perilaku pemimpin akan bisa menjadi faktor motivasi terhadap bawahan, jika perilaku itu dapat memuaskan. (5) Teori *Social Learning*. Merupakan suatu teori yang dapat memberikan suatu model yang menjamin kelangsungan, interaksi timbalbalik antara pemimpin lingkungan dan perilakunya sendiri. Penjelasan teori kepemimpinan ini melahirkan suatu tinjauan bahwa untuk memimpin seseorang harus memiliki gaya kepemimpinan.

Menurut Robbins dalam buku *Management Seven Edition* yang dialih bahasa oleh T Hermaya (2005 : 130) ada beberapa gaya atau Style kepemimpinan yang banyak mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku pengikut-pengikutnya, diantaranya : (1) Pada Periode Pertama. Gaya Otokratis : Pemimpin yang cenderung memusatkan wewenang, mendiktekan metode kerja, membuat keputusan unilateral, dan membatasi partisipasi karyawan. Gaya Demokratis : Pemimpin yang cenderung melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan, mendelegasikan wewenang, mendorong partisipasi dalam memutuskan metode dan sasaran kerja dan menggunakan umpan balik sebagai peluang untuk melatih karyawan. Gaya Laissez-Faire : Pemimpin yang umumnya memberikan kelompok kebebasan penuh untuk membuat keputusan dan menyelesaikan pekerjaan dengan cara apa saja yang dianggap sesuai. (2) Pendapat para Ahli : Gaya Kepemimpinan Kontinum: Terdapat dua bidang pengaruh yang ekterm antara pengaruh pemimpin dan kebebasan bawahan. Gaya Managerial Grid. Dimana manajer berhubungan dengan dua hal yaitu produksi dan orang-orang. Tiga Dimensi dari Reddin. Merupakan gaya penyempurnaan dari managerial grid dengan menambahkan efektivitas dalam modelnya. Empat Sistem Manajemen dari Likert (2004). Dimana pemimpin dapat berhasil jika bergaya *participative*



management, yaitu jika berorientasi pada bawahan dan mendasarkan pada komunikasi.

II. Metode Penelitian

Rancangan penulisan artikel ini supaya tidak meluas dan mudah dibaca oleh orang lain. Artikel ini menggunakan metode pendekatan kualitatif deskriptif, sebagaimana yang disarankan oleh Bogdan dan Taylor dalam Moleong (2002) menyatakan bahwa penelitian yang menghasilkan data deksriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari para pemimpin dan informan lainnya dan perilaku yang dapat diamati, diarahkan pada latar dan individu secara menyeluruh. Kehadiran peneliti sebagai instrument kunci, untuk memberi makna dari fenomena secara jelas dan memerankan diri secara aktif dalam keseluruhan proses penelitian ini.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam artikel ini: observasi, wawancara dan dokumentasi, sebagaimana disarankan oleh Bodgan dan Biklen (1998), sedangkan menurut Mantja (2003), bahwa teknik pengumpulan data, yang digunakan dalam artikel ini adalah wawancara mendalam (*indedth interviening*), observasi partisipan (*participant observation*), dan juga tehnik dokumen (*study of document*).

Analisis data dalam penelitian kualitatif tidak mungkin dipisahkan satu sama lain, karena keduanya berlangsung secara simultan. Oleh karena itu analisis data dalam penelitian ini dilakukan ketika proses penelitian masih berlangsung (*on going process*) dan analisis pada saat berakhirnya kegiatan penelitian untuk selanjutnya dibuat jurnal (Miles dan Huberman, 1992). Meskipun demikian tahapan analisis data dapat dilakukan terhadap data hasil studi pendahuluan yaitu untuk menentukan fokus penelitian yang sudah dikembangkan sesuai dengan pendapat Nasution (1992) bahwa reduksi data, mendisplay data, dan verifikasi data oleh peneliti sampai pada selesai penelitian.

Tolak ukur kesahihan dan kepercayaan data tentang kepemimpinan Buram digunakan dengan kriteria seperti dianjurkan Lincoln & Guba (1985), yaitu: 1) kredibilitas; 2) transferabilitas; 3) dependabilitas; dan 4) konfirmabilitas. Namun



dalam artikel ini hanya digunakan tiga, dari empat kriteria tersebut yaitu: 1) kredibilitas; 2) dependabilitas; dan 3) konfirmabilitas.

III. Pembahasan

Berdasarkan beberapa pembahasan tentang kepemimpinan tersebut di atas dapat dibahas kembali bahwa kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang dalam mempengaruhi orang lain untuk mau bekerja sama agar mau melakukan tindakan dan perbuatan dalam mencapai tujuan bersama. Tugas pemimpin sebagai pengayom dan pemegang kebijaksanaan. Untuk menegakkan kebijaksanaan harus memiliki suatu pedoman untuk mengambil suatu keputusan yang tidak dipaksakan kepada anggota organisasi yang dipimpin, dari hal tersebut seorang pemimpin memiliki "Tiga hal yang diperhatikan oleh seorang pemimpin" yaitu tiga hal yang harus diperhatikan yakni: 1) kebenaran; 2) kesucian dan 3) keindahan. Kepemimpinan yang dilakukan oleh seorang pemimpin harus memiliki delapan kekuatan dalam hal pemegang kebijakan mata hati yaitu.

3.1. *Pemimpin Banyak Mendengar*

Pemimpin merupakan panutan atau pengambil kebijakan dalam sebuah organisasi atau manajemen. Maka tidak heran bahwa pendukung selalu mengikuti gerak-gerik seorang pemimpin selalu mendapat perhatian lebih dari pengikut atau pendukungnya. Pemimpin adalah seorang yang memiliki orang-orang yang mendukungnya. Mereka mengikuti pemimpin, karena adanya kekuasaan atau *power*. *Power* inilah yang membuat pola gerakan pemimpin terlihat lantang menembus sekat pembatas batas kemampuan orang lain.

Walaupun pemimpin adalah seorang yang memiliki *power* berlebihan, tentu dalam mengambil sebuah kebijakan hendaknya selalu berkoordinasi dengan bawahan (rakyat). Tindakan ini perlu dilakukan oleh pemimpin guna menampung aspirasi bawahan yang sudah mendukung atau tidak mendukung. Hal terpenting yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin adalah kemampuan menggunakan mata hati yang terang bukan penyakit Buram. Seringkali para pemimpin tidak mengindahkan kebijakan tersebut, berpengaruh negatif atau positif kah untuk



masyarakat yang dipimpin ke depan. Mengandalkan mata hati dalam menjalankan roda kepemimpinan adalah cara sederhana namun, sulit dilaksanakan ditengah gencetan kepentingan pihak yang lebih memiliki *power*. Sehingga apa boleh buat, kebijakan yang diambil bukan untuk kepentingan masyarakat, tetapi untuk kepentingan golongan tertentu yang telah menggencetnya. Lagi-Lagi rakyatlah yang dikorbankan. Menjadi pemimpin yang disegani oleh pengikutnya bukanlah perkara mudah, egois adalah salah satu faktor penghambatnya. Pemimpin otokratik tentu memiliki kekhasan dalam cara memimpin, bernada keras adalah salah satu contohnya. Entah dengan nada keras tersebut menandakan ketegasan ataupun keakuannya. Sehingga para pengikut jalan seperti mesin-mesin penggerak kebijakan. Banyak harapan rakyat untuk para pemimpin. Namun sulit rasanya menyampaikan harapan rakyat langsung kepada pemimpin. Birokrasi yang berbelit adalah alasan klasik yang menjadi penghambat suara rakyat masuk kedalam telinga para pemimpin.

Dengan beribu alasan, para bawahan pemimpin seakan kompak memperhampat suara masyarakat yang penuh akan kegalauan. Berfikir beban hidup yang tak kunjung ada jalan akhirnya selalu membuat beban psikologis masyarakat menjadi tinggi. Meningkatnya aksi kriminalitas adalah salah satu indikasi, dimana sebagian masyarakat sudah merasa frustrasi dengan keadaan ekonomi yang pas-pasan. Dibarengi dengan sifat para pemimpin yang kian hari kian melupakan tanggung jawabnya sebagai pemimpin tentu semakin memperparah keadaan sosial masyarakat. Apakah politik ini diterapkan oleh mereka para pihak yang berkepentingan dalam rangka pemimpin buram ini menjadi baik? Sebuah pertanyaan yang sangat mendasar. Jika pemimpin buram ini benar ditiru oleh masyarakat akademisi, apakah mereka akan benar-benar menyerap aspirasi masyarakat kampus? “masyarakat kampus buram harus berani melirik ke belakang, sesungguhnya apa niat mereka menjadi seorang pemimpin? Untuk kepentingan pribadi? Untuk kepentingan golongannya? Untuk kepentingan masyarakat? Untuk kepentingan kampus?



Jika dari awal mereka telah berkomitmen untuk memenuhi hasrat diri sendiri, maka tak heran jika mereka mendapatkan kekayaan materil maupun non materil yang memuaskan nafsu dunia mereka. Jika dari awal mereka telah berminat untuk mensejahterakan kelompoknya, maka tak heran kepentingan masyarakat luas pun terkebiri. Jika dari awal mereka telah memiliki niat untuk menjadi tombak kebangkitan masyarakat tentunya keadaan masyarakat akan lebih nyenyak dari saat ini. Jika dari awal mereka telah berminat untuk membangun kampusnya, maka takkan ada bawahan yang merasa dizolimin.

Dimana kaum masyarakat menengah ke bawah yang menjadi penduduk mayoritas di negeri ini ternyata masih diminorkan dalam hal keadilan dan kesejahteraan. Saat ini, beramai-ramai para pemimpin saling menulikan telinga serta membutakan mata hati dari realita yang terjadi di masyarakat. Ketika pendidikan kian mahal dan tak terjangkau oleh semua lapisan masyarakat, ketika upah pekerja semakin dikepras oleh kepentingan kapitalis, ketika rakyat mulai bimbang kepada para pemimpin. Inilah masa dimana masyarakat mulai gundah akan kestatisan keadaan yang slalu merugikan mayoritas masyarakat. Maka tak salah jika mengingatkan para pemimpin untuk memikirkan kebijakan yang telah mereka buat harus berpengaruh positif kepada masyarakat.

Zaenab (2017) menyatakan bahwa tidak bisa dipungkiri maraknya aksi kekerasan dalam kehidupan masyarakat bukan semata-mata karena kegagalan pendidikan moral, tetapi tak lepas juga dari perilaku pemimpin yang mengesampingkan moral mereka dalam bertindak, sehingga perilaku para pemimpin mudah dicontoh oleh bawahan. Tindakan asusila serta korupsi adalah makanan sehari-hari rakyat yang diperoleh dari para pemimpin. Sungguh miris, di luar mereka berpenampilan penuh keanggunan namun di dalam mereka layaknya sebuah pembunuh bayaran yang siap menikam siapa saja. Inilah pergaulan politik yang salah namun, dilakukan oleh para pemimpin. Berlomba bermain dengan citra guna meraih simpati rakyat. “menangis di posko pengungsian korban gempa” adalah salah satu contoh penyakit citra yang selalu diluapkan oleh pemimpin. Rasanya rakyat harus memberi tahu kepada para pemimpin, hendaknya kalau



bersandiwara tempatnya di lokasi *shooting*, bukan di posko bencana gempa bumi. Bermain dengan citra adalah salah satu langkah kurang santun yang dilakukan oleh pemimpin di tengah tersadarkannya mayoritas masyarakat.

Rasanya bukan isapan jempol semata, kinilah saatnya kaum muda yang harus memimpin. Kinilah saatnya kaum berintelektual harus memimpin. Kinilah saatnya kaum proletar harus memimpin. Bukan tidak mungkin ketiga golongan ini mampu memotong rantai pemimpin yang acuh kepada rakyat. Pola kepemimpinan sekarang adalah serpihan dari pola pemimpin Orde Baru. Dimana otot bekerja lebih keras dibandingkan otaknya. Sehingga rakyat sudah mulai tidak mendengarkan janji ataupun lontaran ucap para pemimpin.

Pemimpin yang tidak membela kepentingan mayoritas adalah pemimpin yang tidak amanah, sehingga salah bagi masyarakat yang tersadarkan untuk melawannya. Bukan dengan kekerasan, namun dengan tindakan yang berperikemanusiaan. Rasanya sakit hati rakyat tidak akan pernah terobati dan besar kemungkinan akan menjadi meriam bagi para pemimpin.

Ada beberapa hal yang harus dimiliki oleh pemimpin, diantaranya pemimpin itu harus *siddiq*, artinya pemimpin harus berani menyuarakan kejujuran dan kebenaran. Jika pemimpin sudah mampu untuk bertindak jujur serta jauh dari kesalahan, maka pemimpin akan lebih memperhatikan kepentingan masyarakat ketimbang mementingkan kelompoknya. Pemimpin itu harus *fathonah*, artinya pemimpin harus memiliki intelektualitas tinggi, sehingga dalam memutuskan kebijakan untuk rakyat akan dipertimbangkan sematang mungkin untuk kebaikan masyarakat. Pemimpin itu harus *amanah*, artinya pemimpin yang dipilih oleh rakyat harus mampu membawa rasa percaya yang telah diberikan oleh rakyat, sehingga tidak muncul rasa kecewa. Pemimpin itu harus *tabligh*, artinya dalam menjalankan sistem pemerintahan, pemimpin harus berani transparan dalam manajemennya. Jika keempat poin tersebut dapat dipetik dan dijalankan oleh pemimpin maka kekecewaan rakyat bisa dihindari.

Pemimpin seperti aliran-aliran air di tempat yang kering, dalam kondisi yang begitu kering, ada aliran air, dahaganya bawahan terpuaskan pastinya.



Kemudian tadi sudah dikatakan “mata orang-orang yang melihat tidak lagi akan tertutup, dan telinga orang-orang yang mendengar akan memperhatikan. Hati orang-orang yang terburu nafsu akan tahu menimbang-nimbang, dan lidah orang-orang yang gagap akan dapat berbicara jelas.” Berbicara tentang pemulihan batin, dimana mata, telinga, hati dan lidah berfungsi sebagai mana semestinya. Mata semestinya sanggup melihat hal-hal yang tidak beres, tetapi tidak sanggup karena hati yang terburu nafsu. Telinga semestinya sanggup mendengar hal-hal yang melanda hidup manusia seperti keluhan orang miskin, yang tertindas (baik secara rohani, maupun secara ekonomi, namun ‘gagap’ menyampaikan keluhannya.

Keempat faktor inilah yang akhirnya membuat banyak pemimpin yang akhirnya kehilangan integritasnya, mungkin setiap pemimpin memiliki mata namun tidak dapat melihat, mata hatinya telah dibutakan oleh hawa nafsu yang menyesatkan, setiap pemimpin juga bisa mendengar dan lidahnya dapat berkata-kata namun pada akhirnya semua menjadi tuli dan bisu.

3.2 Pemimpin Banyak Melihat

Pemimpin harus banyak melihat itu pusat segala sesuatu di dalam diri manusia, “Jagalah hatimu dengan segala kewaspadaan karena dari sanalah terpancar kehidupan”. Ketika hati manusia tidak dapat terjaga dari ‘banyak hal’ hanya kematian rohanilah yang terpancar. Akhirnya pesan moral kepada semua umat yang punya rasa agama dan mau belajar menjadi pemimpin belajar banyak melihat. Dialah Pemimpin paling Luar Biasa sepanjang zaman, pemilik kasih yang tak lekang oleh waktu, pemilik segala Hikmat, tempat perlindungan teraman, yang kebenaran dan keadilannya tidak diragukan lagi, yang tidak berkuasa dengan otoriter, yang membawa teladan terbaik, dan pembawa pemulihan.

Saya seorang mahasiswi yang sejak berusia tiga tahun sudah diajarkan oleh ibuku memimpin diri sendiri (mandiri), belajar banyak tentang bersikap adil, berbagi, sikap adil juga di ajarkan oleh guru saya sejak di sekolah dasar, kalau seseorang dipilih jadi pemimpin, itu bukanlah hal yang biasa-biasa saja dan kebetulan karena tidak ada orang lain. Dia pasti luar biasa. Dia punya kapasitas lain mungkin tidak punya, saat ini ketika pemimpinmu mungkin sudah baik maupun



kurang baik, doakan dia, dukung dia, karena pemimpin sebaik apapun juga tidak akan berfungsi ketika yang dipimpinnya tidak mendukung, belajar menghargai setiap keadaan pemimpin yang ada.

3.3 Pemimpin Banyak Merasakan

Teori Situasional Hersey dan Blanchard (2000) teori ini mengemukakan bahwa perilaku seseorang dapat diterima baik oleh bawahan sejauh mereka pandang sebagai suatu sumber dan atau kepuasan segera atau kepuasan masa depan. Engkau pemimpin itu membawa pengaruh, benar pemimpin, pemimpin menjadi pusat 'perlindungan' buat anggotanya, Pemimpin layaknya burung yang berkepak-kepak melindungi sarangnya, dia harus siap siaga apabila ada yang terlihat membahayakan anggotanya.

3.4 Pemimpin Banyak Memikirkan

Padahal seharusnya seorang pemimpin mempunyai kewajiban-kewajiban yang harus dipenuhi dan dipikirkan. Di antara kewajiban-kewajiban tersebut adalah:

1) Berbuat adil kepada seluruh masyarakat, adil dalam aspek sosial, hukum dan adil dalam pemerataan kesejahteraan ekonomi, tidak membedakan kerabat dekat dengan orang biasa, dan dapat dipercaya (amanah). Allah SWT berfirman:

Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) Karena Allah, menjadi saksi dengan adil. dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. berlaku adillah, Karena adil itu lebih dekat kepada takwa. dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan (Q.S. Al Maa'idah

2) Menata dan mengarahkan umatnya untuk selalu menjaga persatuan dan kesatuan sehingga menjadi bangsa yang kuat, dan tidak mudah dimasuki dan diacak-acak Negara lain. Peran pemimpin signifikan dalam menentukan siapa dan bagaimana sosok yang akan memimpin. Baik buruknya pemimpin yang akan memimpin, sangat dipengaruhi oleh bagaimana menggunakan mata hati untuk melihat secara jernih dan berpandangan ke masa depan. Rasulullah SAW pernah mengingatkan



bahwa ada dua macam pemimpin di dunia ini, yaitu pemimpin yang baik dan pemimpin yang jahat. Diriwayatkan dari Hisyam bin Urwah dari Abi Shalih dari Abu Hurairah bahwasanya Rasulullah SAW bersabda: *“Akan memerintah setelahku sebuah pemerintahan. Pemimpin yang baik akan memerintah dengan baik dan pemimpin yang jahat akan memerintah dengan kejahatannya. Maka dengarkanlah dan patuhilah yang benar.”*

3.5 Pemimpin Banyak Berbuat

Rindu pemimpin seperti halnya Umar yang dalam sebuah kesempatan beliau berkata: *“Ingatlah, saya mengangkat Anda bukan untuk memerintah rakyat, tapi agar Anda melayani mereka. Anda harus memberi contoh dengan tindakan yang baik sehingga rakyat dapat meneladani Anda.”*

Maka wajarlah apabila seorang filosof dan penyair dari India menyebut Amirul Mukminin *Seperti embun yang mendinginkan hati bunga lily dan bagaikan topan yang menggelagakkan dalamnya sungai*. Pemimpin berwatak seperti ini, niscaya tidak perlu capek melakukan pencitraan! Teori ini terdiri dan dua dimensi yaitu struktur awal (*initiating structure*) dan pertimbangan (*consideration*). Struktur awal mengacu pada sejauh mana seorang pemimpin berkemungkinan menetapkan dan menstruktur perannya dan peran bawahannya dalam mengusahakan tercapainya tujuan. Struktur ini mencakup perilaku yang berupaya mengorganisasi kerja, hubungan kerja dan tujuan pertimbangan adalah sejauhmana seorang pemimpin berkemungkinan memilih hubungan pekerjaan yang dicirikan saling percaya menghargai gagasan bawahan, dan memperhatikan perasaan mereka.

Pemimpin berorientasi pada bawahan adalah pemimpin yang menekan hubungan antar pribadi dan pemimpin berorientasi produksi adalah pemimpin yang menekankan aspek teknik atau tugas dari pekerjaan. Pemimpin yang efektif akan menampilkan perilaku yang berorientasi yaitu pemimpin yang menghargai eksperimental, mengusahakan gagasan dan menimbulkan seta melaksanakan perubahan.

3.6 Kepemimpinan Menurut Tenggang Rasa



Saya masih ingat kata-kata seorang tentara yang saya sendiri tidak kenal dalam sebuah obrolan pagi disela-sela acara sebuah seminar: " Berpesan kepada saya" Jika kamu nanti jadi seorang komandan jangan pernah mengambil makanan terlebih dahulu sebelum semua anak buah kamu mendapatkan makanan lebih dulu". Disini mengandung sebuah filosofis yang sangat mendalam tentang kepemimpinan yang perlu digali dan disikapi bagi segenap pemimpin-pemimpin dan calon pemimpin di negeri ini. Ibu saya pemimpin dan idola kehidupan saya, ketika anak-anaknya kelaparan maka Ibu lah yang paling pertama kali mencari makanan, ketika anaknya sakit Ibu lah yang pertama kali mencari obat. Pada suatu hari Ibu berkata: "Kalau rumah kebakaran, kamu harus belakangan menyelamatkan diri. Kalau musuh datang menyerang, kamu harus berdiri paling depan dan menyongsongnya. Kalau panen melimpah kamu harus belakangan makan'. Kata Ibu, itulah pemimpin. Pada hari lain, Ketika sekelompok mahasiswa aktivis organisasi ekstra meminta seorang budayawan rakyat untuk turut mengisi materi dalam training kepemimpinan, budayawan menjawab dengan menggunakan 'kekejaman'.

Barang siapa sanggup menjadi rakyat yang baik itulah pemimpin yang baik. Maksud saya, sikap mental seorang pemimpin haruslah sikap mental kerakyatan. Selebihnya, pelajaran tentang masalah teknis, manajemen, organisasi dan lain sebagainya itu menyusul." Bahwa seorang pemimpin yang mampu merasakan penderitaan rakyat dan selalu bertekad untuk membangun rakyat supaya lebih baik adalah pemimpin yang selalu bersikap "kerakyatan." Sudah menjadi pengetahuan sehari-hari bahwa seorang lurah tidak serta merta orang yang memang paling mampu, paling pantas dan paling jujur untuk menjadi lurah. Seorang Bupati tidak otomatis orang yang memang terbaik untuk bupati dibanding orang lain. Seorang gubernur tidak pasti putra terbaik di atas puluhan juta rakyatnya. Masih belum bisa mendayagunakan akal sehat, mekanisme demokrasi, tradisi budaya, atau perangkat-perangkat lain, untuk menciptakan suatu sistem. Make Money at : http://bit.ly/copy_win.

Banyak orang yang belum memiliki bakat kepemimpinan kemudian diberikan kewenangan untuk memimpin. Maka yang ada adalah sebuah kekacuan,



kesemrawutan dan kebuntuan sebuah organisasi yang dipimpinnya. Pemimpin adalah nahkoda, pengendali sebuah kapal, ke arah mana dan dengan kecepatan berapa kapal akan di bawa akan sangat tergantung pada kepemimpinannya.

Berbagai teori kepemimpinan di atas, dapat diketahui bahwa teori kepemimpinan tertentu akan sangat mempengaruhi gaya kepemimpinan (*Leadership Style*), yakni pemimpin yang menjalankan fungsi kepemimpinannya dengan segenap filsafat, keterampilan dan sikapnya. Kepemimpinan seperti ini menggunakan metode pendekatan kekuasaan dalam mencapai keputusan dan pengembangan strukturnya. Kekuasaan sangat dominan digunakan. Memusatkan kekuasaan dan pengambilan keputusan bagi dirinya sendiri, dan menata situasi kerja yang rumit bagi pegawai sehingga mau melakukan apa saja yang diperintahkan. Kepemimpinan ini pada umumnya negatif, yang berdasarkan atas ancaman dan hukuman. Meskipun demikian, ada juga beberapa manfaatnya antaranya memungkinkan pengambilan keputusan dengan cepat serta memungkinkan pendayagunaan pegawai yang kurang kompeten.

Menurut Hersey dan Blanchard (dalam Ludlow dan Panton, 1996 : 18 dst), masing-masing gaya kepemimpinan ini hanya memadai dalam situasi yang tepat meskipun disadari bahwa setiap orang memiliki gaya yang disukainya sendiri dan sering merasa sulit untuk mengubahnya meskipun perlu. Yang perlu diperhatikan adalah bahwa untuk dapat mengembangkan gaya kepemimpinan situasional ini, seseorang perlu memiliki tiga kemampuan khusus yakni : (1) Kemampuan analitis (*analytical skills*) yakni kemampuan untuk menilai tingkat pengalaman dan motivasi bawahan dalam melaksanakan tugas. (2) Kemampuan untuk fleksibel (*flexibility atau adaptability skills*) yaitu kemampuan untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang paling tepat berdasarkan analisa terhadap situasi. (3) Kemampuan berkomunikasi (*communication skills*) yakni kemampuan untuk menjelaskan kepada bawahan tentang perubahan gaya kepemimpinan yang diterapkan.

Ketiga kemampuan di atas sangat dibutuhkan bagi seorang pemimpin, sebab seorang pemimpin harus dapat melaksanakan tiga peran utamanya yakni peran



interpersonal, peran pengolah informasi (*information processing*), serta peran pengambilan keputusan (*decision making*) (Gordon, 1996 : 314-315). Peran pertama meliputi : (1) Peran *Figurehead* : Sebagai simbol dari organisasi, (2) *Leader* : Berinteraksi dengan bawahan, memotivasi dan mengembangkannya, (3) *Liaison* : Menjalin suatu hubungan kerja dan menangkap informasi untuk kepentingan organisasi.

Sedangkan peran kedua terdiri dari 3 peran juga yakni : (1) *Monitor* : Memimpin rapat dengan bawahan, mengawasi publikasi perusahaan, atau berpartisipasi dalam suatu kepanitiaan. (2) *Disseminator* : Menyampaikan informasi, nilai-nilai baru dan fakta kepada bawahan. (3) *Spokeman* : Juru bicara atau memberikan informasi kepada orang-orang di luar organisasinya.

Peran ketiga terdiri dari 4 peran yaitu : (1) *Entrepreneur* : Mendesain perubahan dan pengembangan dalam organisasi. (2) *Disturbance Handler* : Mampu mengatasi masalah terutama ketika organisasi sedang dalam keadaan menurun. (3) *Resources Allocator* : Mengawasi alokasi sumber daya manusia, materi, uang dan waktu dengan melakukan penjadwalan, memprogram tugas-tugas bawahan, dan mengesahkan setiap keputusan. (4) *Negotiator* : Melakukan perundingan dan tawar-menawar.

Perspektif yang lebih sederhana, Morgan (1996:156) mengemukakan 3 macam peran pemimpin yang disebut dengan 3A, yakni : (1) *Alighting* : Menyalakan semangat pekerja dengan tujuan individunya. (2) *Aligning* : Menggabungkan tujuan individu dengan tujuan organisasi sehingga setiap orang menuju ke arah yang sama. (3) *Allowing* : Memberikan keleluasaan kepada pekerja untuk menantang dan mengubah cara kerja mereka.

Jika saja Indonesia memiliki pemimpin yang sangat tangguh tentu akan menjadi luar biasa. Karena jatuh bangun kita tergantung pada pemimpin. Pemimpin memimpin, pengikut mengikuti. Jika pemimpin sudah tidak bisa memimpin dengan baik, cirinya adalah pengikut tidak mau lagi mengikuti. Oleh karena itu kualitas kita tergantung kualitas pemimpin kita. Makin kuat yang memimpin maka makin kuat pula yang dipimpin.



Rahasia utama kepemimpinan adalah kekuatan terbesar seorang pemimpin bukan dari kekuasaannya, bukan kecerdasannya, tapi dari kekuatan pribadinya. Maka jika ingin menjadi pemimpin yang baik jangan pikirkan orang lain, pikirkanlah diri sendiri dulu. Tidak akan bisa mengubah orang lain dengan efektif sebelum merubah diri sendiri. Bangunan akan bagus, kokoh, megah, karena ada pondasinya. Maka sibuk memikirkan membangun umat, membangun masyarakat, merubah dunia akan menjadi omong kosong jika tidak diawali dengan diri sendiri. Merubah orang lain tanpa merubah diri sendiri adalah mimpi mengendalikan orang lain tanpa mengendalikan diri.

3.8 Kepemimpinan Yang Melayani

Merenungkan kembali arti makna kepemimpinan, sering diartikan kepemimpinan adalah jabatan formal, yang menuntut untuk mendapat fasilitas dan pelayanan dari konstituen yang seharusnya dilayani. Meskipun banyak di antara pemimpin yang ketika dilantik mengatakan bahwa jabatan adalah sebuah amanah, namun dalam kenyataannya sedikit sekali atau bisa dikatakan hampir tidak ada pemimpin yang sungguh-sungguh menerapkan kepemimpinan dari hati, yaitu kepemimpinan yang melayani.

Kepemimpinan yang melayani dimulai dari dalam diri kita. Kepemimpinan menuntut suatu transformasi dari dalam hati dan perubahan karakter. Kepemimpinan yang melayani dimulai dari dalam dan kemudian bergerak keluar untuk melayani mereka yang dipimpinnya. Disinilah pentingnya karakter dan integritas seorang pemimpin untuk menjadi pemimpin yang diterima oleh rakyat yang dipimpinnya. Kembali kita saksikan betapa banyak pemimpin yang mengaku wakil rakyat ataupun pejabat publik, justru tidak memiliki integritas sama sekali, karena apa yang diucapkan dan dijanjikan ketika kampanye dalam pemilu tidak sama dengan yang dilakukan ketika sudah duduk nyaman di kursinya.

Paling tidak menurut Ken Blanchard dan kawan-kawan (1998), ada sejumlah ciri-ciri dan nilai yang muncul dari seorang pemimpin yang memiliki hati yang melayani, yaitu tujuan utama seorang pemimpin adalah melayani kepentingan



mereka yang dipimpinnya. Orientasinya adalah bukan untuk kepentingan diri pribadi maupun golongan tapi justru kepentingan publik yang dipimpinnya.

Seorang pemimpin memiliki kerinduan untuk membangun dan mengembangkan mereka yang dipimpinnya sehingga tumbuh banyak pemimpin dalam kelompoknya. Hal ini sejalan dengan buku yang ditulis oleh John Maxwell (2001) berjudul *Developing the Leaders Around You*. Keberhasilan seorang pemimpin sangat tergantung dari kemampuannya untuk membangun orang-orang di sekitarnya, karena keberhasilan sebuah organisasi sangat tergantung pada potensi sumber daya manusia dalam organisasi tersebut. Jika sebuah organisasi atau masyarakat mempunyai banyak anggota dengan kualitas pemimpin, organisasi atau bangsa tersebut akan berkembang dan menjadi kuat.

Pemimpin yang melayani memiliki kasih dan perhatian kepada mereka yang dipimpinnya. Kasih itu mewujud dalam bentuk kepedulian akan kebutuhan, kepentingan, impian dan harapan dari mereka yang dipimpinnya. Seorang pemimpin yang memiliki hati yang melayani adalah akuntabilitas (*accountable*). Istilah akuntabilitas adalah berarti penuh tanggung jawab dan dapat diandalkan. Artinya seluruh perkataan, pikiran dan tindakannya dapat dipertanggungjawabkan kepada public atau kepada setiap anggota organisasinya.

Pemimpin yang melayani adalah pemimpin yang mau mendengar. Mau mendengar setiap kebutuhan, impian, dan harapan dari mereka yang dipimpin. Pemimpin yang melayani adalah pemimpin yang dapat mengendalikan ego dan kepentingan pribadinya melebihi kepentingan public atau mereka yang dipimpinnya. Mengendalikan ego berarti dapat mengendalikan diri ketika tekanan maupun tantangan yang dihadapi menjadi begitu berat, selalu dalam keadaan tenang, penuh pengendalian diri, dan tidak mudah emosi.

Seorang pemimpin tidak cukup hanya memiliki hati atau karakter semata, tapi juga harus memiliki serangkaian metode kepemimpinan agar dapat menjadi pemimpin yang efektif. Banyak sekali pemimpin memiliki kualitas sari aspek yang pertama yaitu karakter dan integritas seorang pemimpin, tetapi ketika menjadi pimpinan formal, justru tidak efektif sama sekali karena tidak memiliki metode



kepemimpinan yang baik. Contoh adalah para pemimpin yang diperlukan untuk mengelola mereka yang dipimpinnya.

Tidak banyak pemimpin yang memiliki metode kepemimpinan ini. Karena hal ini tidak pernah diajarkan di sekolah-sekolah formal. Keterampilan seperti ini disebut dengan *Softskill* atau *Personalskill*. Dalam salah satu artikel di *economist.com* ada sebuah ulasan berjudul *Can Leadership Be Taught*, dibahas bahwa kepemimpinan dalam hal ini metode kepemimpinan dapat diajarkan sehingga melengkapi mereka yang memiliki karakter kepemimpinan.

Pemimpin yang melayani bukan sekedar memperlihatkan karakter dan integritas, serta memiliki kemampuan metode kepemimpinan, tapi dia harus menunjukkan perilaku maupun kebiasaan seorang pemimpin. Dalam buku Ken Blanchard (2001) disebutkan perilaku seorang pemimpin, yaitu : (1) Pemimpin tidak hanya sekedar memuaskan mereka yang dipimpin, tapi sungguh-sungguh memiliki kerinduan senantiasa untuk memuaskan Tuhan. Artinya dia hidup dalam perilaku yang sejalan dengan firman Tuhan. Dia memiliki misi untuk senantiasa memuliakan Tuhan dalam setiap apa yang dipikirkan, dikatakan, dan diperbuatnya. (2) Pemimpin focus pada hal-hal spiritual dibandingkan dengan sekedar kesuksesan duniawi. Baginya kekayaan dan kemakmuran adalah untuk dapat memberi dan beramal lebih banyak. Apapun yang dilakukan bukan untuk mendapat penghargaan, tapi melayani sesamanya. Dan dia lebih mengutamakan hubungan atau relasi yang penuh kasih dan penghargaan, dibandingkan dengan status dan kekuasaan semata. (3) Pemimpin sejati senantiasa mau belajar dan bertumbuh dalam berbagai aspek, baik pengetahuan, kesehatan, keuangan, relasi, dsb. Setiap harinya senantiasa menyelaraskan (*recalibrating*) dirinya terhadap komitmen untuk melayani Tuhan dan sesama. Melalui *solitude* (keheningan), *prayer* (doa), dan *scripture* (membaca Firman Tuhan).

Demikian kepemimpinan yang melayani menurut Kenned Blanchard (2001) yang sangat relevan dengan situasi krisis kepemimpinan yang dialami oleh bangsa Indonesia. Bahkan menurut Danah Zohar, (2003) penulis buku *Spiritual Intelligence: SQ the Ultimate Intelligence*, salah satu tolak ukur kecerdasan spiritual



adalah kepemimpinan yang melayani (*servant leadership*). Bahkan dalam suatu penelitian yang dilakukan oleh Gay Hendrick dan Kate Luderman (1999), menunjukkan pemimpin-pemimpin yang berhasil membawa perusahaannya ke puncak kesuksesan biasanya adalah pemimpin yang memiliki SQ yang tinggi. Mereka biasanya adalah orang-orang yang memiliki integritas, terbuka, mampu menerima kritik, rendah hati, mampu memahami spiritualitas yang tinggi, dan selalu mengupayakan yang terbaik bagi diri mereka sendiri maupun bagi orang lain.

3.9 Kepemimpinan Sejati

Kepemimpinan adalah sebuah keputusan dan lebih merupakan hasil dari proses perubahan karakter atau transformasi internal dalam diri seseorang. Kepemimpinan bukanlah jabatan atau gelar, melainkan sebuah kelahiran dari proses panjang perubahan dalam diri seseorang. Ketika seseorang menemukan visi dan misi hidupnya, ketika terjadi kedamaian dalam diri (*inner peace*) dan membentuk bangunan karakter yang kokoh, ketika setiap ucapan dan tindakannya mulai memberikan pengaruh kepada lingkungannya, dan ketika keberadaannya mendorong perubahan dalam organisasinya, pada saat itulah seseorang lahir menjadi pemimpin sejati. Jadi pemimpin bukan sekedar gelar atau jabatan yang diberikan dari luar melainkan sesuatu yang tumbuh dan berkembang dari dalam diri seseorang. Kepemimpinan lahir dari proses internal (*leadership from the inside out*).

Kepemimpinan sesungguhnya tidak ditentukan oleh pangkat atau jabatan seseorang. Kepemimpinan adalah sesuatu yang muncul dari dalam dan merupakan buah dari keputusan seseorang untuk mau menjadi pemimpin, baik bagi dirinya sendiri, bagi keluarga, bagi lingkungan pekerjaan, maupun bagi lingkungan sosial dan bahkan bagi negerinya. "I don't think you have to be waering stars on your shoulders or a title to be leadar. Anybody who want to raise his hand can be a leader any time", dikatakan dengan lugas oleh General Ronal Fogleman, (2000) Jenderal Angkatan Udara Amerika Serikat yang artinya Saya tidak berpikir anda menggunakan bintang di bahu anda atau sebuah gelar pemimpin. Orang lainnya yang ingin mengangkat tangan dapat menjadi pemimpin di lain waktu.



Sering kali seorang pemimpin sejati tidak diketahui keberadaannya oleh mereka yang dipimpinnya. Bahkan ketika misi atau tugas terselesaikan, maka seluruh anggota tim akan mengatakan bahwa merekalah yang melakukannya sendiri. Pemimpin sejati adalah seorang pemberi semangat (encourager), motivator, inspirator, dan maximizer.

Konsep pemikiran seperti ini adalah sesuatu yang baru dan mungkin tidak bisa diterima oleh para pemimpin konvensional yang justru mengharapkan penghormatan dan pujian (honor & praise) dari mereka yang dipimpinnya. Semakin dipuji bahkan dikultuskan, semakin tinggi hati dan lupa dirilah seorang pemimpin. Justru kepemimpinan sejati adalah kepemimpinan yang didasarkan pada kerendahan hati (*humble*).

IV. Simpulan

Kata pemimpin, kepemimpinan serta kekuasaan memiliki keterikatan yang tak dapat dipisahkan. Karena untuk menjadi pemimpin bukan hanya berdasarkan suka satu sama lainnya, tetapi banyak faktor. Pemimpin yang berhasil hendaknya memiliki beberapa kriteria yang tergantung pada sudut pandang atau pendekatan yang digunakan, apakah itu kepribadiannya, keterampilan, bakat, sifat – sifatnya, atau kewenangannya yang dimiliki yang mana nantinya sangat berpengaruh terhadap teori maupun gaya kepemimpinan yang akan diterapkan.

Rahasia utama kepemimpinan adalah kekuatan terbesar seorang pemimpin bukan dari kekuasaannya, bukan kecerdasannya, tapi dari kekuatan pribadinya. Seorang pemimpin sejati selalu bekerja keras memperbaiki dirinya sebelum sibuk memperbaiki orang lain. Pemimpin bukan sekedar gelar atau jabatan yang diberikan dari luar melainkan sesuatu yang tumbuh dan berkembang dari dalam diri seseorang. Kepemimpinan lahir dari proses internal (*leadership from the inside out*).



Daftar Pustaka

- A.Tabrani R, (2000), Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru, Cianjur: CV Dinamika Karya.
- Arikunto Suharsimi, (1997), Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Danim, Sudarwan, (2004), Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok, Jakarta: Rineka Cipta.
- Davis, Keith dan John W. Newstrom, (1995), Perilaku dalam Organisasi, (Terjemahan Agus Darma), Jakarta: Erlangga.
- E. Mulyasa, (2009), Menjadi Kepala Sekolah Profesional, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Fathoni Abdurrahmat, (2006), Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Gomez Meija, D.B. Balkin dan R.L. Cardy, (2001) Manajing Human Resources, USA: Prentice Hall.
- Hermaya. 2016 Kinerja Manajemen Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Moleong, Lexy J. 2001. *Metodelogi Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Miftah Toha, (2003), Kepemimpinan dalam Manajemen, Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Rahman at all, (2006), Peran Strategis Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan, Jatinangor: Alqaprint.
- Robbin Stephen P, (2001), Organizational Behavior, New Jersey: Prentice Hall International.
- Siagian, Sondang P. (2002), Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja, Jakarta: Rineka Jaya.
- Sugiyono, (2001), Metode Penelitian Administrasi, Bandung : Alfabeta.
- Sukardi, (2007), Metodologi Penelitian Pendidikan, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Supranto J. (2000), Statistik Teori dan Aplikasi, Bandung : PT Gelora Aksara.



Tim Penyusun Program Pasca Sarjana STAH Gde Puja Mataram, (2016) Pedoman Penulisan Proposal dan Tesis, Malang Media Nusa Creative.

Yulk Garry, (2005), Kepemimpinan dalam Organisasi, Jakarta: PT Yudeks.

Wahjosumijo, (2002), Kepemimpinan Kepala Sekolah, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Wibowo, (2006), Manajemen Kinerja, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Zaenab. 2015. Metodologi Penelitian Pendekatan Kualitatif Perspektif Kekinian. Malang : Selaras, Jawa Timur.

Zaenab, 2017. Pendidikan Karakter Berbasis Tri Hita Karana (Manajemen Berbasis Kearifan Lokal, Aplikasi, Teori dan Praktik). Yogyakarta: Penerbit Deeppublisher.