

KEPEMIMPINAN MASA DEPAN (*FUTURE LEADERSHIP*) DALAM PERSPEKTIF AGAMA, FILOSOFI, PSIKOLOGI DAN SOSIOLOGI; IMPLEMENTASINYA DALAM LEMBAGA PENDIDIKAN

Akhmad Sujai

Praktisis Pendidikan /Mahasiswa Program Doktoral UNINUS-Bandung

akhmad_sujai@yahoo.co.id

Abd. Rohim H.S.

Dosen STKIP Banten /Mahasiswa Program Doktoral UNINUS-Bandung

bangrohim@gmail.com

Amrullah

BPIH Kemenag.RI/Mahasiswa Program Doktoral (S3) UNINUS-Bandung

amrullahkamsari.67@gmail.com

Ishak Abdulhak

Dosen Pasca Sarjana Universitas Islam Nusantara (UNINUS) Bandung

Email:

Achmad Mudrikah

Dosen Pasca Sarjana Universitas Islam Nusantara (UNINUS) Bandung

Email:

Abstract

Change is a necessity. We must accept these changes with open arms. There is no other choice but to respond to the challenge of change by preparing various components to welcome it. Various resources must be prepared, especially in terms of human resources. We must prepare competent leadership who has a vision of the future that can answer these challenges. This study uses a descriptive qualitative methodology with a Library Research approach. The millennium has brought us many challenges and many opportunities for leadership. Leadership is no longer fixated on electing a few who are given power and authority. Each must be engaged to make full use of the knowledge and information that forms the basis of working life in the world of advanced technology in this century. Self-leadership is the key to enhancing learning which is necessary to enable us to face the challenges of a knowledge-based and information-rich age. Superleadership provides a tool for leaders to be able to create self-leadership in others. Religion plays a very important role in leadership. Anyone who enforces leadership, if it is done from a religious perspective, is actually continuing the prophetic mission (nubuwwah) and this applies throughout time. Becoming an effective leader requires a fairly complex process. Many factors influence the birth of future leaders. From a religious, philosophical, psychological and sociological perspective we will be able to see the importance of education in an effort to produce future leaders.

Keyword: Leadership, effectivity, strategy

Abstrak

Perubahan adalah sebuah keniscayaan. Kita harus menerima perubahan dengan tangan terbuka. Tidak ada pilihan lain kecuali menjawab tantangan perubahan tersebut dengan menyiapkan berbagai komponen untuk menyambungnya. Berbagai sumber daya harus disiapkan terutama dalam tatanan sumber daya manusia. Kita harus menyiapkan kepemimpinan yang berkompeten yang memiliki visi masa depan yang bisa menjawab tantangan tersebut. Kajian ini menggunakan metodologi kualitatif deskriptif dengan

pendekatan Library Research. Abad milenium telah membawa banyak tantangan bagi kita dan banyak kesempatan bagi leadership. Kepemimpinan tidak lagi terpaku pada memilih beberapa yang diberi kekausaan dan otoritas. Masing-masing harus terlibat untuk memanfaatkan secara penuh pengetahuan dan informasi yang membentuk dasar kehidupan bekerja dalam dunia teknologi canggih di abad ini. Selfleadership menjadi kunci untuk enhance pembelajaran yang perlu untuk membuat kita mampu menghadapi tantangan dari zaman yang berbasis pengetahuan dan kaya akan informasi. Superleadership menyediakan alat bagi para pemimpin agar mampu menciptakan self-leadership pada orang lain. Agama memegang peranan yang begitu penting dalam kepemimpinan. Siapapun yang menegakkan kepemimpinan, jika dilakukan dalam perspektif agama sejatinya adalah meneruskan misi kenabian (nubuwwah) dan ini berlaku sepanjang masa. Menjadi pemimpin yang efektif membutuhkan proses yang cukup kompleks. Banyak faktor yang mempengaruhi lahirnya pemimpin masa depan. Dari perspektif agama, filosofis, psikologis dan sosiologis kita akan dapat melihat arti penting pendidikan dalam upaya melahirkan pemimpin masa depan.

Kata Kunci: Kepemimpinan, efektifitas, strategi

A. Pendahuluan

Memasuki abad 21 berbagai tantangan yang kompleks dan kritis mewarnai segala sendi kehidupan. Dalam bidang pendidikan misalnya, bagaimana percepatan teknologi dunia industri yang semakin modern, arus budaya lintas sektoral dan faktor lainnya dapat dijawab dengan keiapan tenaga lulusan yang siap pakai. Tantangan tersebut tidak hanya pada *skill* sumber daya manusianya tetapi potensi pergeseran kultur juga menjadi pekerjaan rumah yang tidak mudah. Oleh karena itu, perlu adanya perubahan-perubahan.

Perubahan adalah sebuah keniscayaan. Siap tidak siap kita harus bersedia “welcome” terhadap perubahan dengan tangan terbuka. Artinya tidak ada pilihan kecuali menjawab tantangan perubahan tersebut dengan menyiapkan berbagai komponen untuk menyambutnya. Berbagai sumber daya harus disiapkan terutama dalam tatanan sumber daya manusia. Kita harus menyiapkan kepemimpinan yang berkompeten, atau kepemimpinan yang memiliki visi masa depan yang bisa menjawab tantangan tersebut. Pertanyaannya, kepemimpinan yang bagaimana yang harus dimiliki yang bisa menjawab harapan tersebut.

Tanpa memperhatikan perkembangan pendidikan dalam memasuki abad 21,

pendidikan dihadapkan dengan berbagai tantangan yaitu pendidikan yang kritis dan secara kolektif. Tantangan-tantangan tersebut pendidikan dituntut untuk membangun kemampuan yang baru demi masa depan. Tantangan yang paling kompetitif adalah bagaimana manusia melakukan penyesuaian dalam menghadapi perubahan yang tiada henti-hentinya. Faktor-faktor lingkungan pendidikan yang terus berubah, menjadikan masa depan pendidikan semakin tidak pasti dan mengalami turbulensi. Perubahan-perubahan yang terjadi menuntut sebuah organisasi untuk membangun kemampuan baru. Organisasi harus selalu dalam kondisi transformasi yang tidak pernah berakhir, bersifat fundamental dan kontinyu.

Berdasarkan uraian di atas, kepemimpinan masa depan menjadi faktor kritis yang sangat menentukan keberhasilan sebuah pendidikan. Untuk mengantisipasi perubahan-perubahan yang terjadi, pendidikan membutuhkan pemimpin dan kepemimpinan yang cocok dengan figur dan karakteristik kependidikan yang dipimpin oleh pemimpin masa depan. Pertanyaannya, kepemimpinan masa depan yang bagaimana yang harus dimiliki yang bisa membawa pendidikan mencapai tujuan? Untuk menjawab hal itu, makalah ini akan mencoba mencari dan menelusuri jawaban,

serta menyodorkan karakteristik kepemimpinan masa depan dalam memimpin pendidikan di masa depan. Pembahasan berikutnya berturut-turut meliputi teori kepemimpinan, karakteristik kepemimpinan yang efektif, pendekatan peningkatan efektifitas kepemimpinan, dan disertai model diagnosis perilaku organisasi yang mendukung kepemimpinan yang efektif.

Berbicara tentang pemimpin masa depan untuk mencapai kepemimpinan yang efektif diperlukan sinergi dari semua tingkatan kepemimpinan yang ada. Untuk menjawab tantangan tersebut maka pendidikan ini harus dipimpin oleh pemimpin yang mampu menyelesaikan berbagai persoalan. Hendaknya seorang pemimpin memiliki kemampuan memimpin dan bekerja sama dengan seluruh elemen dibidang pendidikan. Pemimpin tersebut mempunyai keberanian dan memiliki pilihan-pilihan tindakan yang didasarkan pada kepentingan pendidikan semata. Berbagai persoalan tersebut dianggap sebagai tantangan yang harus dihadapi serta berbagai solusi mampu dimunculkan untuk menyelesaikannya sehingga pemimpin yang muncul nantinya yang bukan hanya sekedar menjadi proses pergantian rezim, tetapi mampu memunculkan inovasi baru dalam proses kepemimpinan ini. Dengan demikian, kita perlu menggulirkan wacana pengembangan model kepemimpinan masa depan. Kita jangan lagi fokus mengganti orannya, tetapi kita harus membangun wacana bagaimana bentuk kepemimpinan bangsa ini agar mampu dan dapat menyelesaikan persoalan bangsa ini yang begitu kompleks terutama dibidang pendidikan.

Menurut Reberth Most Kanter (2006) Para pemimpin puncak di berbagai negara pada masa depan akan bersifat cosmopolitan, inovatif, beragam, dan berorientasi pada nilai-nilai. Gaya kepemimpinan cosmopolitan ini berfungsi sebagai model peran, yang memimpin melalui kekuatan keteladanan pribadi

sehingga akan melahirkan perilaku bertanggung jawab dan kolaboratif. Para pemimpin tersebut mengemban tugas-tugas yang amat penting, mereka menggalang kepercayaan untuk menguasai beragam tantangan dan mampu mengubah ancaman atau persoalan menjadi hasil-hasil yang positif. Diawali dengan berpegang pada nilai dan visi, para pemimpin tersebut harus mengembangkan sarana menuju kinerja yang tinggi.

Tentu kita berharap pemimpin masa depan tersebut akan mampu melepaskan agenda serta *interest* pribadi atau kelompok sajamelainkan berkomitmen semata-mata untuk kepentingan bangsa dan negara ini. Apa yang mereka lakukan adalah demi kepentingan rakyat dan bangsa ini. Pemimpin masa depan diharapkan mampu membangun sistem kekuasaan yang akuntabel dan mampu berkolaborasi dengan semua unsur.

Mereka juga diharapkan tampil menjadi teladan dan inspirasi bagi jajaran pemerintahannya mulai dari pusat sampai ke daerah. Dengan gaya kepemimpinan seperti ini tentunya akan membawa perubahan bagi pelayanan terhadap rakyatnya demi tujuan mensejahterakan rakyatnya. Pemimpin yang lebih mementingkan diri maupun kelompoknya hanyalah gerombolan oportunistis yang memanfaatkan kekuasaan untuk keuntungan sesaat. Dengan berbagai dalih untuk mempertahankan kekuasaan.

Jadi, yang perlu dikembangkan saat ini adalah bagaimana memunculkan sosok pemimpin masa depan. Jangan dulu kita berbicara siapa orangnya. Rakyat diharapkan untuk lebih kritis dalam memilih pemimpin bangsa ini nantinya. Untuk itu, rakyat sekarang ini jangan dulu dijejali dengan survei tentang siapa yang akan dipilih, tetapi bagaimana kriteria pemimpin masa depan yang diharapkan rakyat untuk dipilih nantinya. Yang kita butuhkan adalah pemimpin yang berani dan bertanggung jawab atas kemajuan bangsa ini. Bukan pemimpin yang menjalankan kekuasaan

hanya atas dasar kepentingan pribadi dan kelompok untuk melanggengkan kekuasaan semata.

Mungkin banyak persyaratan yang dibutuhkan pemimpin masa depan yang bisa diharapkan dan bisa menjawab berbagai persoalan yang kompleks tersebut, namun tulisan menyoroti dari empat aspek, yaitu dari sisi agama, filsafat, psikologi dan sosial.

1. Agama

Diyakini banyak pihak bahwa dalam suatu organisasi masa depan menghadapi perubahan-perubahan yang akan mempengaruhi kehidupan. Apapun gaya kepemimpinan yang akan dipilih, dalam kondisi seperti itu organisasi membutuhkan kepemimpinan yang efektif sehingga bisa mengantar organisasi mencapai tujuan, dalam hal ini peran agama sebagai sumber spririt aktivitas tak dapat diabaikan.

Agama memegang peranan yang begitu penting dalam kepemimpinan, karena dalam memimpin pasti akan membutuhkan kepercayaan diri. Kepemimpinan sebagaimana tercantum di dalam Al-Quran Surat Al-Imran: 110, mengembang misi "humanisasi, liberasi, dan transendensi". Kepemimpinan profetik ini harus diperjuangkan dan ditegakkan secara serius, sungguh-sungguh dan progresif (berorientasi ke depan dan berkemajuan).

Siapapun yang menegakkan kepemimpinan, jika dilakukan dalam perspektif di atas sejatinya adalah meneruskan misi kenabian (*nubuwwah*) dan ini berlaku sepanjang masa. Ketaatan kepada pemimpin ini karena adanya dua misi utama kenabian yang diemban yaitu, (1) *haratsat al-din*: Menjaga, melindungi, melestarikan agama, dan (2) *Siyasat al-dunya*: Mensiasati, mengatur, membangun kehidupan dan kemaslahatan bersama. Membangun karakter yang utuh diperlukan adanya faktor kepemimpinan yang kuat dan mampu memberikan arah dan keteladanan dan karena itu harus kredibel. *Future Leadership* haruslah menjadi rujukan dalam mengemban kemaslahatan bersama.

2. Filsafat

Figur seorang pemimpin dapat dilihat dari filosofi yang digunakan dalam menjalankan kepemimpinannya atau mengelola otoritas dan tanggungjawabnya. Diantara mereka ada yang kuat dalam idealismenya sebagaimana aliran Plato, ada pula yang realistik sebagaimana ajaran Aristoteles, namun banyak juga yang model Machiavelli yakni menghalalkan segala cara yang penting tujuan yang diinginkan tercapai. Tentu semuanya memiliki kelebihan dan kekurangan masing-masing.

Pengamat idealisme memiliki kehebatan, bertujuan yang menganggapnya sempurna, perfect dan harus diwujudkan. Gaya pemimpin idealisme semacam ini sangat bagus kalau yang bersangkutan menguasai bidangnya serta memahami kekuatan dan kelemahan gagasannya. Pada aliran yang menjadi dasar filsafat realisme ini bersandar pada kenyataan yang dilihat dan dirasakan panca indera, kemudian diolah oleh logika pemikiran. Dalam aliran ini tidak dibahas tentang berbagai aliran-aliran filsafat yang ada, tetapi hanya mengutip filsafat pendidikan Rekonstruksionisme sebagai bahasanya.

Rekonstruksionisme berasal dari kata "Rekonstruksi" yang memiliki arti menyusun kembali. Aliran Rekonstruksionisme berusaha mengganti tata susunan lama dan membangun kebudayaan yang bercorak modern. Aliran ini mempunyai kelebihan yaitu membimbing suatu konsensus yang sangat luas dan mungkin memiliki tujuan tinggi dalam kehidupan manusia. Kekurangan aliran ini yaitu sangat teoretik dan cenderung tidak realistik.

3. Psikologi

Psikologi berasal dari bahasa Yunani yaitu "*psyche*" yang maknanya "berdarah panas" yang berarti hidup, jiwa, hantu, dan logos yang berarti ilmu jadi secara harfiah psikologi berarti ilmu kejiwaan, perilaku dan tingkah laku manusia dan gejala jiwa manusia.

Dalam dunia pendidikan dikenal dengan psikologi pendidikan, yang menyelidiki masalah-masalah psikologis dalam pendidikan yang kemudian dirumuskan dalam bentuk konsep, teori dan metode sebagai solusi dari masalah-masalah tersebut. Ada beberapa teori psikologi pendidikan yang menjadi dasar pelaksanaan psikologi pada dunia pendidikan antara lain, teori Behavioristik, teori Kognitif (Brunner), teori Humanisme (Carl R. Roger), teori Konstruktivisme dan lain-lain. Yang terakhir teori Konstruktivisme sebagai teori psikologi pendidikan mengenai filsafat belajar pertama kali sudah terungkap dalam tulisan ahli filsafat, Giambatista Visco, 1710 yang mengemukakan bahwa orang hanya dapat memahami apa yang hanya dapat memahami apa yang dikonstruksikannya sendiri.

Menurut teori Bihaviorisme orang yang belajar adalah orang yang belum memiliki pengetahuan tentang sesuatu. Oleh sebab itu, para pendidik harus dapat mentrasfer pengetahuan kepada orang yang belajar. Pada dasarnya setiap orang sudah memiliki pengetahuan atau bekal amal tentang sesuatu yang akan dipelajari.

Psikologi pendidikan menurut sebagian ahli adalah subdisiplin psikologi. Menurut Samoel Smith menetapkan enam belas topik membahas cakupan psikologi pendidikan:

- a. Pengetahuan tentang psikologi pendidikan
- b. Hereditas atau karakteristik perubahan sejak lahir
- c. Lingkungan yang bersifat fisik
- d. Psikologi siswa
- e. Proses-proses tingkah laku
- f. Hakikat dan ruang lingkup belajar
- g. Hukum-hukum dan teori belajar
- h. Pengukuran, yakni prinsip-prinsip dasar dan batasan-batasan pengukur/evaluasi
- i. Transfer belajar meliputi mata pelajaran
- j. Sudut-sudut pandang praktis mengenai pengukuran
- k. Ilmu statistik
- l. Kesehatan rohani
- m. Pendidikan membentuk watak

- n. Pengetahuan psikologi tentang mata pelajaran sekolah menengah
- o. Pengetahuan psikologi tentang mata pelajaran sekolah dasar

4. Sosiologi

Sosiologi adalah ilmu yang membahas tentang berbagai aspek dalam masyarakat serta pengaruhnya bagi kehidupan manusia. Psikologi pendidikan adalah studi mengenai bagaimana institusi publik dan pengalaman individu memengaruhi pendidikan dan hasilnya. Studi ini telah mempelajari sistem sekolah umum di masyarakat industri modern, termasuk perluasan pendidikan tinggi, lanjut, dewasa dan berkelanjutan. Pola perilkumanusia atau peerta didik untuk memperoleh pendidikan juga memengaruhi sejauhmana nilai-nilai tersebut diperoleh. Hal ini juga berkaitan dengan nilai-nilai yang terdapat dalam manusia itu sendiri, yakni nilai logika, nilai etika, dan nilai estetika. Untuk itu, sosiologi pendidikan dapat melihat perilaku sosialisasi terebut serta dapat menganalisisnya.

B. Perumusan dan Pembatasan Masalah

Kepemimpinan adalah suatu proses di mana seorang berupaya mempengaruhi sejumlah orang dan mengarahkan organiasinya untuk mencapai suatu tujuan, sehingga hubungan antara manusia di dalam organisasi tersebut lebih kohesif dan koheren. Pada prinsipnya kepemimpinan dapat dipelajari, meskipun dapat dipelajari, pengetahuan dan keterampilan dapat dipengaruhi oleh berbagai atribut budaya, seperti keyakinan, nilai-nilai, etika, dan karakter. Pengetahuan dan keterampilan akanmemberikan kontribusi langsung pada proses kepemimpinan. Sedangkan budaya akan membentuk karakter pemimpin.

Keyakinan adalah asumsi dasar yang menjadi pegangan seseorang bahwa suatu idea atau konsep diperjuangkan dan diwujudkan menjadi kenyataan.

Masalah yang mendasar pada persoalan kepemimpinan sebagian besar adalah

lemahnya kompetensi dasar, motivasi, kinerja, komitmen, visi, kesadaran, tanggung jawab dan rasa keadilan dalam melaksanakan yang amanah yang menjadi tanggung jawabnya.

C. Tujuan Penulisan

Secara umum tujuan dari penulisan ini adalah Ingin mengetahui karakteristik pemimpin masa depan yang efektif, meliputi:

- a. Hakikat kepemimpinan masa depan (*Future Leadership*)
- b. Teori kepemimpinan masa depan
- c. Prinsip kepemimpinan
- d. Gaya kepemimpinan
- e. Fungsi kepemimpinan
- f. Pemimpin yang efektif
- g. Faktor-faktor yang mempengaruhi eektivitas kepemimpinan
- h. Kepemimpinan abad kini
- i. Menciptakan *future leadership* yang *super leadership*

D. Metodologi Pembahasan

Metodologi yang digunakan dalam penulisan makalah ini adalah dengan menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan pendekatan *Library Research* (penelitian kajian kepustakaan).

E. Landasan Teori

1. Hakikat *Future Leadership*

Future Leadership terjemahan dari pemimpin masa depan yang mempunyai kemampuan untuk melepaskan semua kepentingan pribadi atau kelompok menjadi sebuah bentuk kepentingan saja yaitu bagaimana mengurus bangsa dan negara ini. Apa yang mereka lakukan adalah demi kepentingan rakyat dan bangsa ini. Pemimpin masa depan diharapkan mampu membangun sistem kekuasaan yang akuntabel dan mampu berkolaborasi dengan semua unsur.

Pemimpin masa depan yang muncul nantinya diharapkan mampu menjadi teladan dan inspirasi bagi jajaran pemerintahannya mulai dari pusat sampai

ke daerah. Dengan gaya kepemimpinan seperti ini tentunya akan membawa perubahan bagi pelayanan terhadap rakyatnya demi tujuan mensejahterakan rakyatnya. Pemimpin yang lebih mementingkan diri maupun kelompoknya hanyalah gerombolan oportunistis yang memanfaatkan kekuasaan untuk keuntungan sesaat. Dengan berbagai dalih untuk mempertahankan kekuasaan.

Berikut dipaparkan materi tentang apakah kepemimpinan itu? prinsip kepemimpinan, gaya kepemimpinan, fungsi kepemimpinan, siapakah pemimpin yang efektif itu? dan faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kepemimpinan.

2. Apakah Kepemimpinan itu?

Kata "*to lead*" jelas diambil dari ekspresi Viking. *Leadership is capability of persuading other to work together under their directions as a team to accomplish certain designated objectives* (Kepemimpinan adalah kemampuan meyakinkan orang lain supaya bekerja sama di bawah pimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai atau untuk melakukan suatu tujuan tertentu). Demikian ditulis oleh James M. Black dalam buku "*Management, A Guide to Executive Command*".

Seorang pemimpin itu berkewajiban memastikan apakah seluruh tugas dan kewajiban dilaksanakan di dalam suatu organisasi. Seseorang yang secara resmi dipilih menjadi kepala suatu bisa saja ia berfungsi atau mungkin tidak berfungsi sebagai pemimpin. Kepemimpinan itu unik dan tidak diwariskan secara otomatis, akan tetapi akan menjadi seorang pemimpin haruslah memiliki karakteristik tertentu yang timbul pada situasi-situasi yang berbeda.

Menurut John. R. Schermer Horn, Jr.: "*Leading and being a manager are not and the same thing. To be a manager means to act effectively in the comprehensive sense of planning, organizing, leading, and controlling. Leadership success is a necessary but not sufficient condition for*

menegerial success. A good manager is always a good leader, but good leader is not necessarily a good manager. “

Pada masa sekarang ini kita menggambarkan beberapa organisasi yang berisi kumpulan dan aliran “pengetahuan” dan “informasi” serta dijalankan oleh “pekerja pengetahuan” (*knowledge worker*). Sebuah pertanyaan menantang tentang leadership mencuat, yaitu pemimpin macam apakah yang diperlukan untuk memimpin pada abad ini? Pemimpin untuk abad ini adalah pemimpin sebagaimana yang dimaksud dalam firman Allah SWT dalam Surah An-Nur (24) ayat 55.¹

Dalam ayat tersebut tugas pokok Nabi Muhammad SAW sebagai Rasul, yaitu sekedar menyampaikan peringatan Allah kepada mereka dengan wahyu, yaitu Al-Quran, serta menerangkan kepada mereka akibat kekafiran, dengan menerangkan kisah-kisah tentang umar yang terdahulu. Adapun perhitungan dan pembalaan atas perbuatan mereka adalah menjadi kekuasaan Allah SWT, bukan kekuasaan Rasul.

3. Prinsip Kepemimpinan

a. Musyawarah

Mengutamakan musyawarah sangat diutamakan dalam kepemimpinan Islam. Al-Quran dengan tegas menyatakan bahwa seorang yang menyebut dirinya sebagai pemimpin wajib melakukan musyawarah dengan orang yang berpengetahuan atau orang yang berpandangan baik.²

b. Adil

Pemimpin yang sepatutnya mampu memperlakukan semua orang secara adil, tidak berat sebelah dan tidak memihak. Lepas dari suku bangsa, warna kulit, keturunan, golongan, strata di masyarakat ataupun agama. Al-Quran memerintahkan setiap muslim dapat berlaku adil, bahkan sekalipun kita berhadapan dengan para penantang mereka.³

c. Kebebasan Berpikir

Kebebasan berpikir (disebut juga kebebasan hati nurani) adalah kebebasan seseorang untuk memiliki atau mempertimbangkan suatu sudut pandang atau pemikiran yang terlepas dari sudut pandang orang lain. Kebebasan berpikir menghasilkan bermacam-macam mutu buah pikiran. Ada pikiran besar, ada pikiran konyol, bahkan ada pikiran yang kurang etis. Kebebasan berpotensi menghasilkan buah pikiran yang mengganggu keamanan pikiran umum dapat digolongkan sebagai pengganggu ketertiban umum.

Dalam Islam perbedaan bila dimaknai sebagai rahmat, di sini pemimpin dituntut bisa mengambil sikap bijak sebagai buah kekayaan intelektual selama dalam koridor konstruktif. Hal tersebut disebabkan karena paradigma kepemimpinan itu sesuatu yang sangat dinamis dan memiliki kompleksitas yang tinggi. Islam sebagai Ad-Din (agama) menempatkan secara khusus masalah kepemimpinan pada sebuah tema yang harus dipelajari, dimalkan oleh setiap manusia termasuk kebebasan berpikir. Islam mengajarkan bahwa seorang pemimpin harus dapat dijadikan panutan dalam mengaktualisasikan nilai-nilai agama dan moralitas dalam kehidupannya dengan selalu memiliki keluhuran hati di jiwa, rendah hati, jujur, tidak suka segala bentuk penindasan dan kekerasan, pemaaf, penuh kasih sayang dan dapat dipercaya.

Melihat perkembangan akhir-akhir ini terutama berkenaan dengan peta jalan pendidikan Indonesia (P3PI) 2020-2035 yang disusun oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, telah melenceng dari prinsip pendidikan nasional. Prinsip ini tertuang dalam UU Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pada BAB II pasal 4 point 1.

Pendidikan seharusnya tidak dirancang hanya untuk melahirkan manusia yang mampu beradaptasi dan berkolaborasi dalam memenuhi capaian-capaian kesuksesan belaka. Aspek agama adalah hal yang tidak bisa tergantikan dan harus tetap

¹ Qs. An Nur [24] : 55

² QS: Asy-Suura [42] : 38

³ QS: An-Nisa' [4] : 58

menjadi faktor utama sebagai unsur integral di dalam penyelenggaraan pendidikan nasional Indonesia. Penanaman nilai-nilai ajaran agama kepada peserta didik harus tetap satu tarikan napas yang tidak boleh terputus dan dipisahkan dalam penyelenggaraan pendidikan.

4. Gaya Kepemimpinan

a. Pencari Kegembiraan

Mereka adalah orang-orang yang pengambil risiko, pendiri dan pencipta, saat marah menjadi agresif atau pasif, memiliki artikulasi verbal dan banyak bicara, antusias, termotivasi dan suka akan kesenangan, bersemangat menolong orang lain, suka menghibur, kadang sulit diorganisir dan suka berganti cepat dari satu aktivitas ke aktivitas lain, emosional dan optimistik, tak suka berusaha, pendengar yang berubah-ubah, orientasi pada pemecahan masalah, pemikirannya orisinal, imajinatif dan idialistik, suka keterlibatan, memiliki keterampilan dan persuasi yang baik, spontan, tak suka mandiri, suka melebih-lebihkan dan menggerenalisasi, kehilangan rasa takut akan pengakuan social.

b. Pencari Rinci/Detail

Mereka menanyakan bagaimana akan menanyakan detail secara spesifik, mengukur kompetensi Anda dengan seberapa banyak waktu yang Anda gunakan dalam proyek, sensitif dan akurat, perpeksionis, berkonsentrasi pada detail, pengecek kearutan, mengikuti petunjuk dan standar, menyukai dan pemikir kritis, mematuhi otoritas, pengambil keputusan yang hati-hati dan sebagainya.

c. Pencari Hasil

Mereka bertanya mengapa dan kapan, dan membuat pernyataan, memberitahukan orang lain tentang apa yang harus dilakukan, tidak mentolelir kesalahan, tidak memiliki perasaan pada orang lain, berani menghadapi risiko, sanggup berkompetisi, bermain untuk menang, menerima tantangan, menerima ego substansial, keinginan berubah, menggunakan fakta

untuk mengambil keputusan dan sebagainya.

d. Pencari Keharmonisan

Mereka bertanya mengapa, memperhatikan hubungan, tipe pembimbing atau tipe keibuan, memiliki masalah-masalah dunia, kalm, tak suka mengambil inisiatif, loyal, penuh perhatian, posesif, suka orang lain, tetap tinggal disatu tempat, penyabar dan memiliki kehangatan, konsentrasi pada tugas, pendengar yang baik, pengambil keputusan yang lamban, dan tak suka konflik interpersonal.

5. Fungsi Kepemimpinan

- a. Menciptakan visi dan rasa komunitas
- b. Membantu dalam mengembangkan komitmen
- c. Menginspirasi kepercayaan
- d. Mengintegrasikan pandangan yang berlainan
- e. Mendukung pembicaraan yang cakap melalui dialog
- f. Membantu menggunakan pengaruh mereka
- g. Kepemimpinan melalui berbagai rasa
- h. Memfasilitasi
- i. Memberi semangat pada yang lain
- j. Menopang tim
- k. Bertindak sebagai model

Elemen-elemen kepemimpinan berbagi rasa bukanlah hal yang baru, tetapi mereka tidak menjadi bagian dominan dalam model pemikiran, tindakan, dan pengorganisasian.

Suatu organisasi itu berubah dan berkembang serta berbeda pola kepemimpinan yang diperlukan. Sebagai contoh, ketika terjadi konflik maka kepemimpinan perlu kesabaran, perlu mendengarkan dan dapat bertindak sebagai mediasi. Pada waktu yang berlainan, kepemimpinan perlu menugaskan dan menginstruksikan untuk membantu tim membentuk suatu proyek. Dalam rangka mengarah pada kemajuan kepemimpinan dengan berbagai rasa kita perlu member perhatian terhadap pola perubahan dalam

organisi kita dalam waktu yang bersamaan ketika kita semakin menyadari kapasitas kepemimpinan kita.

6. Pemimpin yang Efektif

Akhir-akhir ini banyak yang membicarakan masalah krisis kepemimpinan, karena sangat sulit mencari kader-kader pemimpin pada berbagai tingkatan. Zaman sekarang orang cenderung mementingkan diri-sendiri dan tidak atau kurang peduli pada kepentingan orang lain dan kepentingan lingkungannya. Krisis kepemimpinan ini disebabkan karena makin langkanya kepedulian pada kepentingan orang banyak dan kepentingan lingkungannya. sekurang-kurangnya terlihat masalah mendasar yang menandai kekurangan di antaranya:

- a. Adanya krisis komitmen
- b. Adanya krisis kredibilitas
- c. Masalah kebangsaan dan kehidupan bermasyarakat dan bernegara

Pada dasarnya pemimpin yang efektif itu lahir dari suatu proses sejak menciptakan wawasan, mengembangkan strategi, membangun kerjasama dan mampu bertindak sehingga indikator pemimpin yang efektif adalah:

- a. Mereka yang mampu memilikivisi dan wacana untuk masa depan dengan mempertimbangkan kepentingan jangka panjang kelompok yang terlihat.
- b. Mereka mampu mengembangkan strategi yang rasional untuk menuju ke arah tercapainya wawasan tersebut.
- c. Mereka yang mampu meperoleh dukungan dari pusat kekuatan dalam hal kerja sama, peretujuan, kerelaan atau kelompok kerjanya dibutuhkan untuk meghasilkan pergerakan itu.
- d. Mereka yang mampu memberikan motivasi yang kuat kepada kelompok yang inti tindakannya merupakan penentu untuk melaknakan strategi.

Dengan demikian, kompetensi kepemimpinan seseorang lahir dari berbagai kombinasi dan proses biologis, sosial, dan psikologi yang kompleks. Potensi ini harus

dibina dan dipelihara dengan baik supaya efektif, karena kenyataannya bisa saja sorang memiliki sifat kepemimpinan, akan tetapi tidak memanfaatkannya. Dalam kehidupan orang-orang yang berbeda, sifat ini mungkin diwujudkan dalam suatu situasi yang bervariasi, dan muncul pada tahap yang berbeda. Pada hakikatnya aplikasi kepemimpinan seseorang sangat dipengaruhi oleh lingkungan dan peluang serta keadaan yang terbatas.

Pada dasarnya tidak ada pemimpin yang dilahirkan. Manusia mungkin memiliki kemampuan tertentu yang memungkinkan mereka berkembang menjadi pemimpin, tetapi mereka harus bekerja untuk itu. Kualitas atau cirri apa yang membuat seorang pememimpin efektif? Ini pertanyaan sulit dan dalam kenyataan penemuan hasil penelitian yang berbeda-beda telah menghasilkan jawaban yang kompleks yang menambah tingkat kesulitan. Bagaimanapun, hal ini penting untuk ditekankan bahwa perbedaan gaya kepemimpinan cocok untuk situasi tertentu. Hal ini secara luas disetujui bahwa pemimpin cenderung untuk memiliki karakteristik umum seperti berikut ini:

1. Intelegensi

Pemimpin cenderung memiliki intelegensi lebih tinggi daripada pengikutnya.

2. Kematangan sosial

Pemimpin cenderung memiliki kematangan emosional dan memiliki cakupan minat yang luas.

3. Memiliki motivasi dan orientasi pada pencapaian

Pemimpin ingin meraih segala sesuatu, ketika meraih satu tujuan mereka mencari yang lainnya.

4. Memiliki kepercayaan diri dan keterampilan komunikasi yang baik

Pemimpin memahami kebutuhan untuk bekerja dengan orang lain dan menghargai orang lain secara individual.

Peters dan Waterman menemukan dalam penelitiannya pada perusahaan-

perusahaan terbaik di Amerika bahwa pemimpin yang baik bukan hanya yang mampu berkomunikasi dengan baik, tetapi juga percaya akan hal-hal yang tampak. Pendekatan ini menjadi tampak secara regular adalah sangat efektif dalam membantu perkembangan komunikasi yang baik dan kepemimpinan.

Tidak ada formula yang tepat bagaimana menjadi pemimpin efektif, tetapi beberapa penelitian menyoroti beberapa point yang berguna, yaitu sebagai berikut:

1. Pelatihan

Ketahuiilah diri Anda sendiri dan sadari kekuatan-kekuatan serta kelemahan-kelemahan Anda. Atasi kekurangan-kekurangan melalui pelatihan yang sesuai dengan dimaksudkan untuk mengadopsi karakteristik-karakteristik yang pada umumnya diketahui sebagai ciri-ciri kepemimpinan, di antaranya:

a. Gaya

Ketahuiilah dan kendalikan gaya Anda. Sebagian besar pemimpin cenderung untuk mendaki menuju kepada orientasi tugas atau orientasi orang, tetapi gaya yang paling sesuai tergantung pada kombinasi situasi, tugas dan keterlibatan manusianya.

b. Bawahan

Ketahuiilah dan dukunglah bawahan Anda. Mereka ingin diperlakukan sebagai pribadi yang cakap. Ciptakan suasana yang mendukung pencapaian pekerjaan mereka dan kebutuhan pribadinya.

c. Sifat Dasar Pekerjaan

Sesuaikan dengan diri Anda dengan hakikat pekerjaan. Kepemimpinan Anda harus menyesuaikan diri dengan tugas. Tugas yang memerlukan kreativitas yang tinggi dan tugas kewirausahaan berangkali yang paling baik adalah menetapkan tujuan yang luas bagi bawahan Anda dan kemudian bertumpu pada pertimbangan mereka untuk menyelesaikan pekerjaan.

2. Faktor-faktor yang Memengaruhi Efektivitas Kepemimpinan

Faktor efektivitas kepemimpinan adalah:

- a. Memiliki latarbelakang kepemimpinan
- b. Memiliki harapan yang baik
- c. Memiliki nilai-nilai yang baik
- d. Memiliki pengalaman yang baik

A. Hakikat Kepemimpinan ditinjau dari berbagai aspek

1. Agama

Awal penciptaan manusia ditandai dengan dialog antara Allah SWT dengan para penghuni langit, dalam firmanNya dalam QS: Al-Baqarah, 2:30.⁴

Khalifah disebut sebagai imam (pemimpin) yang wajib ditatati. Kepemimpinan menurut Islam, yaitu musyawarah, adil dan kebebasan berfikir.

Diyakini banyak pihak bahwa dalam suatu organisasi masa depan menghadapi perubahan-perubahan yang akan mempengaruhi kehidupan. Apapun gaya kepemimpinan yang akan dipilih, dalam kondisi seperti itu organisasi membutuhkan kepemimpinan yang efektif sehingga bisa mengantar organisasi mencapai tujuan, dalam hal ini peran agama sebagai sumber spirit aktivitas tak dapat diabaikan.

Agama memegang peranan yang begitu penting dalam kepemimpinan, karena dalam memimpin pasti akan membutuhkan kepercayaan diri. Kepemimpinan sebagaimana tercantum di dalam Al-Quran Surat Al-Imran ayat 110, mengembang misi "humanisasi, liberasi, dan transendensi". Kepemimpinan profetik ini harus diperjuangkan dan ditegakkan secara serius, sungguh-sungguh dan progresif (berorientasi ke depan dan berkemajuan). Sehingga siapapun yang menegakkan kepemimpinan, jika dilakukan dalam perspektif di atas sejatinya adalah meneruskan misi kenabian (*nubuwwah*) dan ini berlaku sepanjang masa. Ketaatan kepada pemimpin ini karena adanya dua misi utama kenabian yang diemban yaitu, (1) *haratsat al-Din*:

⁴ QS : Al Baqarah [2] : 30

Menjaga, melindungi, melestarikan agama, dan (2) *Siyasat al-Dunya*: Mensiasati, menatur, membangun kehidupan dan kemaslahatan bersama. Membangun karakter yang utuh diperlukan adanya faktor kepemimpinan yang kuat dan mampu memberikan arah dan keteladanan dan arena itu harus kredibel. *Future Leadership* haruslah menjadi rujukan dalam mengemban kemaslahatan bersama.

2. Filsafat

Filsafat rekonstruksionisme. Kata rekonstruksionisme dalam bahasa Inggris "*reconstruct*" yang berarti menyusun kembali. Dalam konteks filsafat pendidikan, aliran rekonstruksionisme adalah suatu aliran yang berusaha merombak tatanan hidup kebudayaan yang bercorak modern. Rekonstruksionisme merupakan salah satu aliran filsafat yang merupakan kelanjutan yang logis dari cara berpikir progresifisme dalam pendidikan. Siswa tidak cukup jika berfokus pada pengalaman kemasyarakatan sekolah, namun juga memelopori kearah masyarakat baru yang diinginkan sesuai dengan perkembangan hidup kehidupan sebagai konsekuensi perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan juga seni.

Aliran Filsafat Rekonstruksionisme ini usaha penyelamatan dunia merupakan seluruh umat manusia, sehingga dengan pembinaan yang tepat dalam dunia pendidikan dan pembinaan kembali daya intelektual dan spiritual, membina kembali manusia dengan nilai dan norma yang benar sehingga terbentuklah dunia baru merupakan hal yang diyakinkan akan menyelamatkan dunia.

Rekonstruksionisme menganggap jika sekolah adalah agen perubahan yang tidak hanya mentransfer ilmu tapi juga mengajarkan nilai-nilai dalam kehidupan dan membangun kembali atau merekonstruksikan nilai-nilai tersebut seoptimal mungkin sehingga timbullah cara berpikir yang lebih efektif dan cara kerja yang lebih efektif sehingga menjadikan dunia yang lebih baik dari masa sebelumnya

bahkan mungkin jadi yang lebih baik di masa sekarang.

3. Psikologi

Psikologi pendidikan menurut sebagian ahli adalah subdisiplin psikologi, bukan psikologi itu sendiri. Mereka menganggap psikologi pendidikan tidak memiliki teori, konsep dan metode sendiri. Hal ini konon terbukti dengan kebanyakan hasil-hasil riset psikologi dari yang diangkat menjadi teori, konsep dan metode psikologi pendidikan.

Berkaitan dengan teori masalah kependidikan yang berguna dalam hal-hal berikut ini:

- a. Penerapan prinsip-prinsip belajar dalam kelas
- b. Pengembangan dan pembaharuan kurikulum
- c. Ujian dan evaluasi bakat dan kemampuan
- d. Sosialisasi proses-proses dan interaksi proses-proses tersebut dengan pendayagunaan ranah kognitif
- e. Penyelenggara pendidikan dan keguruan

Psikologi pendidikan mempunyai dua objek riset bagian, yakni:

- a. Siswa, yaitu orang-orang yang belajar
- b. Guru, yaitu orang yang bertugas mengajar

Dua objek riset kajian tersebut menjadi ranah penting dalam pandangan para pimpinan yang memiliki hierarki dalam dunia pendidikan. Di sinilah dibutuhkan keterampilan, sifat dan sikap leadership yang memiliki wawasan untuk meramu dua objek penting tersebut.

Faktor-faktor yang mempengaruhi perkembangan

a. Aliran Nativisme

Nativisme adalah sebuah doktrin filosofis yang berpengaruh besar terhadap pemikiran psikologis. Pokok pikiran aliran ini bahwa perkembangan manusia dapat ditentukan. edangkan pengalaman dan pendidikan,

pandangan seperti ini disebut pasipisme pedagogik

b. Aliran Emperisme

Doktrin aliran emperisme yang amat termashur adalah “tabularasa” yang berarti batu tulis kosong atau lebar kosong. Doktrin tabularasa ini menekankan pentingnya pengalaman, lingkungan, dan pendidikan dalam arti perkembangan manusia itu semata-mata bergantung pada lingkungan dan pengalaman pendidikannya. Sedangkan bakat dan pembawaan sejak lahir dianggap tidak ada pengaruhnya.

c. Aliran Konvergensi

Aliran Korvergensi menggabungkan arti penting hereditas (pembawaan) dengan lingkungan sebagai factor-faktor yang berpengaruh dalam perkembangan manusia. Aliran Korvergensi merupakan gabungan antara Aliran Emperisme dengan Aliran Nativisme.

Sebagai pendidik tidak perlu memandang psikologi pendidikan sebagai satu-satunya gudang penyimpanan jawaban-jawaban yang benar dan pasti atas persoalan-persoalan kependidikan yang dihadapi. Namun, psikologi pendidikan tetap perlu dipahami dengan baik, di dalamnya terdapat serangkaian stok informasi mengenai teori-teori dan praktik belajar mengajar.

Yang perlu dipetik dari psikologi pendidikan adalah:

1. Proses perkembangan siswa
2. Cara belajar siswa
3. Cara menghubungkan mengajar dan belajar
4. Pengambilan keputusan untuk pengelolaan Penerimaan Peserta Didik Baru
5. Menurut teori Behaviorisme orang yang belajar adalah orang yang belum memiliki pengetahuan tentang sesuatu. Oleh sebab itu, para pengajar harus dapat mentrasfer pengetahuan kepada orang yang belajar. Pada dasarnya setiap orang sudah memiliki pengetahuan atau bakat awal tentang sesuatu yang akan dipelajari.

4. Sosial

Sosial pendidikan adalah studi mengenai bagaimana instansi publik dan pengalaman individu memberi pengaruh terhadap pendidikan dan hasilnya. Studi ini lebih mempelajari sistem sekolah umum di masyarakat, industri modern, termasuk perluasan pendidikan tinggi, lanjut, dewasa dan berkelanjutan. Pendidikan dibutuhkan dalam upaya untuk mendapatkan ilmu pengetahuan. Pola perilaku manusia atau peserta didik untuk memperoleh pendidikan juga memengaruhi sejauhmana nilai-nilai tersebut diperoleh. Hal ini juga berkaitan dengan nilai-nilai yang terdapat dalam manusia itu sendiri yakni nilai logika, nilai etika, dan nilai estetika. Untuk itu, sosiologi pendidikan dapat melihat proses sosialisasi tersebut serta juga dapat menganalisisnya.

Ruang lingkup dalam sosiologi pendidikan antara lain sebagai berikut:

- a. Interaksi guru dan siswa
- b. Dinamika kelompok dan diorganiasi intra sekolah
- c. Struktur dan fungsi sistem pendidikan
- d. Sistem pendidikan dalam masyarakat (kurikulum)

F. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Kepemimpinan Abad Kini

Bagaimanakah perspektif kepemimpinan masa kini? Apakah sesuai dengan gagasan Anda sendiri tentang Leadership? Apakah merasa senang dengan gagasan bahwa seorang pemimpin harus dipatuhi, dipuji, dan diakui? Ketika diminta untuk memimpin manakah yang lebih disukai memerintah atau membantu orang lain menemukan cara mereka sendiri? Kata-kata abadi di atas yang ditulis pada lebih 2000 tahun yang lalu, tetapi membawa pesan yang sangat bernilai pada saat kita memasuki era baru. Akhir dari abad ke-20 membawa simbol khusus. Kita hidup pada satu sejarah perputaran era teknologi. Lebih dua *decade* yang lalu revolusi informasi menghasilkan computer dan software, juga internet. Umat manusia menjadi benar-

benar “dihubungkan” dan hidup menjadi tidak akan sama.

Revolusi ini mempunyai cabang-cabang substansi dalam sistem sosial. Sebagai salah satu contoh, cara kita melakukan kegiatan sehari-hari dapat berubah secara drastis karena kemampuan teknologi melalui *e-mail*. Pola kehidupan sehari-hari kita sangat berbeda dengan mereka pada sepuluh tahun yang lalu. Ini akan berubah lagi, karena *e-mail* menjadi tanpa kabel. Pada tahun 2010 sebagian besar dari kita akan mempunyai kemampuan dihubungkan satu sama lain di mana saja dan kapan saja kita inginkan.

Melalui *superleadership*, menemukan bagaimana seseorang dapat mempengaruhi orang lain. Bagaimana revolusi teknologi akan mengubah sifat kepemimpinan?

Berikut ini adalah strategi bagi seorang *Superleader*.

1. Lebih banyak mendengarkan dan lebih sedikit berbicara.
2. Membantu belajar dari kesalahan, tidak takut konsekuensi.
3. Memberikan pemecahan masalah dengan orang lain daripada menyelesaikan masalah untuk orang lain.
4. Membentuk *teamwork* dan kolaborasi bukan kompetisi deskriptif.
5. Mengembangkan komitmen *self-leader*, bukan pengikut yang tunduk.
6. Memimpin orang lain untuk memimpin diri mereka sendiri, bukan di bawah kontrol orang lain.
7. Membangun organisasi yang mendukung *self-leadership*, seperti tim *self-managing*.
8. Menciptakan dan mengembangkan sistem informasi melalui intranet dan internet yang mendukung *self-leadership*.
9. Membangun budaya *self-leading* di seluruh organisasi.

A. *Superleadership* dan Budaya

Dari pandangan *superleadership*, budaya menjadi alat yang penting dan sah untuk mengupayakan *leadership*. Budaya dapat

dianggap sebagai suatu evolusi atas respons yang dapat diterima yang telah bekerja pada waktu lampau, pola-pola yang dipandu oleh norma, nilai dan kepercayaan yang ada selama tumbuhnya kekuatan pucuk manajer. *Superleadership* sejati akan mengembangkan kemampuan akan mengenali kebutuhan budaya yang relevan atas pegawainya saat ini, bukan yang lalu dan membuat kinerja yang unggul dan pengembangan manusia.

Superleadership dapat menjadi model, membangkitkan, member bimbingan, dan menguatkan macam-macam tingkah laku yang akan membantu menciptakan bentuk budaya yang positif. Bentuk budaya ini harus terfokus pada *self-leadership* karyawan. Superliader akan memfasilitasi suatu budaya yang ditemukan atas dasar atas kepercayaan bahwa *self-leadership* yang efektif adalah kritik terhadap sukses budaya ini menemukan kebutuhan unik, kekuatan dan kontribusi dari masing-masing individu dan memfasilitasi perkembangan sepenuhnya dari orang-orang. Seorang *superleader* adalah suatu model *self-leadership* yang positif bagi yang lainnya dan membantu pegawai menjadi model bagibagi satu dan lainnya.

Untuk itu, perilaku *superleadership* sangat diharapkan yaitu kualitas inisiatif, kreativitas dan tanggung jawab. Tanpa panduan atau upaya yang terintegrasi akan terjadi anarki yang akan menghalangi tujuan umum dan kinerja unggul dan yang lebih ekstrem kontrol birokratiknya sehingga dapat mengurangi inisiatif, mengurangi kreativitas dan komitmen yang diharapkan. *Superleaders* dalam menjalankan perannya harus menciptakan budaya yang dapat memfasilitasi *self-leadership* yang mengizinkan potensial yang seluas-luasnya atas kekuatan kerja untuk mengalir. Mereka menghentikan kontrol yang ketat untuk mencapainya kontrol yang lebih terhadap hasil akhir.

Manajemen *superleaders* pun sangat memerhatikan perkembangan budaya

melalui organisasi. Pada tingkat bawah tantangan untuk menjadi *superleaders* adalah mengembangkan bagian budaya dalam wilayah mereka sendiri yang akan merangsang kekuatan *selfleadership* yang unik bagi setiap orang. Budaya yang dikembangkan menjadi lingkungan yang terintegrasi di mana perbedaan *self-leadership* dan masa depan yang baik terpelihara.

B. Menciptakan *Superleadership* melalui Struktur Organisasi

Istilah struktur organisasi merujuk pada perbedaan cara, tugas, peran, fungsi, dan tanggung jawab dalam sebuah organisasi. Contoh dalam organisasi tradisional perbedaan ditunjukkan dengan memisahkan bagian produksi dengan bagian marketing sehingga struktur organisasi yang tradisional ini sering menghasilkan organisasi yang memiliki bentuk seperti piramida yang tinggi dan memiliki tingkat spesialisasi yang tinggi dalam bagian-bagian organisasi yang berbeda.

Perbedaan dan spesialisasi tentu menciptakan kebutuhan bagi integrasi dan koordinasi atas upaya-upaya unit-unit khusus. Pada organisasi tradisional integrasi ini secara khusus ditunjukkan dengan hierarki atau struktur yang berbentuk piramida, dimana masing-masing level memiliki tanggung jawab dan kekuasaan yang meningkat. Sementara pada informasi dewasa ini struktur organisasi ini menciptakan lawan dan apa yang kita perkirakan, yaitu sebagai pemberdayaan organisasi yaitu spesialisasi tugas, pemberdayaan pegawai dan tingkat *selfleadership* yang diharapkan dari pegawai yang tak diberdayakan rendah.

Secara keseluruhan misi yang paling mendasar dari pengembangan *self-leadership* melalui organisasi adalah yang sangat konsisten dengan ide organisasi horizontal. Organisasi yang bergerak ke arah model horizontal tampaknya perlu menggunakan strategi berikut ini.

1. Mendatarkan organisasi, menghapus lapisan manajemen dan supervisi yang tidak perlu.
2. Mengorganisir sekitar proses pekerjaan kunci daripada fungsi tradisional.
3. Menempatkan karyawan dalam team work dengan tanggung jawab dan kekuasaan yang luas untuk mengelola mereka sendiri.
4. Memberi penghargaan pada karyawan atas dasar keterampilan pekerjaan yang sesuai dengan yang mereka miliki dan atas kinerja tim.
5. Menempatkan kesempatan yang banyak bagi karyawan untuk mempunyai kontak yang regular dengan pelanggan dan pemasok.
6. Menyediakan informasi yang bermakna bagi karyawan dan pelatihan untuk membantu mereka membuat keputusan yang efektif dan menampilkan pekerjaan yang baik.

C. *Future Leadership* pada Abad Kini

Perubahan teknologi yang besar secara drastis telah mengubah dunia organisasi dan perubahan ini telah memiliki dampak yang menembus pada kepemimpinan apa pun sesuai tuntutan dunia yang berbasis informasi dan pengetahuan. Bagaimana cara terbaik untuk memimpin pekerja pada abad ke-21? Bagaimana pemimpin mengubah dirinya sendiri? Akan menjadi pahlawan atau pencetak pahlawan.

Superleadership sebagai suatu cara untuk memenuhi tantangan memimpin di abad milenium. Saat ini akan memasuki abad baru, abad millennium inilah saat yang tepat untuk bisnis. Kesempatan untuk meraih hal-hal yang besar dan untuk kelengkapan pengalaman dalam bekerja dan hidup belum pernah meningkat. Perluasan medis dan peningkatan standar kehidupan telah membuat orang dapat menikmati dan hidup lebih sehat. Perluasan pengetahuan telah memberikan teknologi yang menggunakan, yang seperti pabrik otomatis, robotik, laptop, bioteknologi, dan sistem

informasi yang canggih yang beberapa tahun lalu sepertinya tidak mungkin.

Abad milenium telah membawa banyak tantangan bagi kita dan banyak kesempatan bagi leadership. Kepemimpinan tidak lagi terpaku pada memilih beberapa yang diberi kekuasaan dan otoritas. Masing-masing harus terlibat untuk memanfaatkan secara penuh pengetahuan dan informasi yang membentuk dasar kehidupan bekerja dalam dunia teknologi canggih di abad millennium. *Selfleadership* menjadi kunci untuk *enhance* pembelajaran yang perlu untuk membuat kita mampu menghadapi tantangan dari zaman yang berbasis pengetahuan dan kaya akan informasi. *Superleadership* menyediakan alat bagi para pemimpin agar mampu menciptakan *self-leadership* pada orang lain.

Superleadership secara radikal tidak seperti kepemimpinan yang kuat. *Superleadership* adalah proses yang dipelajari yang yang tidak terpaku pada beberapa individu yang dilahirkan untuk menjadi seorang yang besar. *Superleadern* harus belajar dari yang lain, tetapi akhirnya semua ingin maju ke arah yang baru, *leadership* yang lebih efektif. Untuk itu, *seperleadership* harus memiliki nilai-nilai berikut ini:

1. Menguasai *self-leadership* untuk mereka sendiri.
2. Membentuk dan menjadi model bagi yang lain.
3. Memfasilitasi bagi pegawai dengan tujuan yang dibuat sendiri dan member penghargaan kepada *self-leadership* yang efektif.
4. Menciptakan sistem yang alami yang membuat *team work* dan budaya *self-leadership* secara terlihat keseluruhan.
5. Melonggarkan kinerja pegawai yang longgar dan inovasi yang berakar untuk meningkatkan komitmen, motivasi, dan kreativitas pegawai.

G. Kesimpulan

Sepuluh karakter yang perlu dimiliki oleh seorang pemimpin masa depan yang efektif dan acapkali diungkapkan oleh para

pakar terkemuka dalam bidang kepemimpinan di antaranya: (1) Jujur, (2) Kompeten, (3) Berpandangan ke depan, (4) Menginspirasi, (5) Cerdas, (6) Adil (fairness), (7) Berwawasan luas, (8) Berani, (9) Lugas, dan (10) Imajinatif.

Di samping itu juga sebuah organisasi masa depan yang mampu bertahan adalah organisasi yang memiliki kepemimpinan yang efektif. Pemimpin yang efektif memiliki 10 (sepuluh) karakteristik di antaranya: (1) Mengembangkan, melatih, dan mengayomi bawahan, (2) Berkomunikasi secara efektif dengan bawahan, (3) Memberi informasi kepada bawahan mengenai apa yang diharapkan pendidikan dari mereka, (4) Menetapkan standard hasil kerja yang maksimal, (5) Mengenal dengan baik bawahan beserta kemampuannya, (6) Memberi peranan kepada para bawahan dalam proses pengambilan keputusan, (7) Selalu memberi informasi kepada bawahan tentang kondisi pendidikan, (8) Waspada terhadap kondisi moral pendidikan dan selalu berusaha untuk meningkatkannya, (9) Bersedia melakukan perubahan dalam melakukan sesuatu, dan (10) Menghargai prestasi bawahan.

Oleh karena itu, menjadi pemimpin yang efektif membutuhkan proses, maka sebuah organisasi dapat menggunakan strategi berikut untuk meningkatkan keefektifan, yaitu:

1. *Leadership substitutes*, *leadership enhancers*, dan *leadership neutralizers*.
2. Kepemimpinan yang efektif juga perlu model untuk mendiagnosa perilaku organisasi.
3. Model yang bisa digunakan adalah "*A Congruence Model for Diagnosing Organizational Behavior*". Dengan model tersebut segala permasalahan perilaku organisasi dapat diketahui dan ditemukan strategi pemecahannya.

H. Daftar Pustaka

Al Quran dan Terjemahnya. *Mushaf Al Bantani*, Pemprov Banten, 2014.

Abeng, Tantri. 1997, *Dari Meja Tantri Abeng, Gagasan, Wawasan, Terapan dan Renungan*, Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.

Bass, Bernard M and Avolio, Bruce J. 1993, *Transformational Leadership and Organizational Culture*, VAC Spring.

Chandra, Aditiawan. 1996, *Visionary Leadership : Gaya Kepemimpinan untuk Organisasi Masa Depan Usahawan*, September, hal 10-15.

James M. Black. *Management, A Guid to Executive Commend*.