

# IQTISHÂD

## JURNAL SOSIAL EKONOMI

Perkembangan Teori Sosialisme : Perseberangan dan  
Pertemuannya dengan Kapitalisme

*Sukron Kamil*

Strategi dan Insentif dalam Pembangunan Rusunawa

*Roslan Zaris*

Paradigma Kepemimpinan Transformasional yang  
Berpusat pada Prinsip

*Nuraini*

Dasar-Dasar Manajemen Islam

*Rifzaldi Nasri*

Prinsip-Prinsip Pemasaran Berbasis Islam

*Azhari Kasim*

Pendidikan dan Pelatihan SDM: Peran, Metode, dan  
Langkahnya

*Chimajah Noor*

Pengelolaan Resistensi Karyawan atas Perubahan  
Sistem Informasi

*Sabaruddin*



# *IQTISHÂD*

## JURNAL SOSIAL EKONOMI

Diterbitkan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jakarta  
Alamat Penerbit/Redaksi: JL. K.H. Ahmad Dahlan, Cirendeu, Ciputat, Jakarta 15419  
Telp.(021) 7402623, Fax. (021) 7425304

### **Penanggung Jawab**

Roslan Zaris  
(Dekan Fakultas Ekonomi)

### **Pemimpin Redaksi/Redaktur Pelaksana**

Sukron Kamil

### **Sekretaris**

Akhmad Sefudin - Yulinar

### **Sirkulasi**

Syafrudin Nero

### **Dewan Redaksi**

M. Dawam Raharjo  
Achmad Fuadi  
Suhendar Sulaeman  
Siswanto  
Roslan Zaris  
Muhammad Ilmi  
Siti Asmanah  
Nazifah Husaenah  
Khaerul Triwarti

Terbit sejak Januari tahun 2001. Dari 2001 hingga 2004, frekuensi penerbitannya setiap empat bulan sekali.

Namun, sejak 2009, penerbitannya setiap enam bulan sekali.

Redaksi menerima tulisan dari kalangan manapun dan berhak menyunting tanpa mengubah tujuan isi tulisan.

Naskah tulisan minimal 10 halaman kuarto dengan spasi ganda

<b>Redaksi</b>	<b>Editorial</b>	v - vi
<b>Sukron Kamil</b>	<b>Perkembangan Teori Sosialisme : Perseberangan dan Pertemuannya dengan Kapitalisme</b>	1 - 19
<b>Roslan Zaris</b>	<b>Strategi dan Insentif dalam Pembangunan Rusunawa</b>	20 - 30
<b>Nuraini</b>	<b>Paradigma Kepemimpinan Transformasional yang Berpusat pada Prinsip</b>	31 - 38
<b>Rifzaldi Nasri</b>	<b>Dasar-Dasar Manajemen Islam</b>	39 - 44
<b>Azhari Kasim</b>	<b>Prinsip-Prinsip Pemasaran Berbasis Islam</b>	45 - 60
<b>Chimajah Noor</b>	<b>Pendidikan dan Pelatihan SDM: Peran, Metode, dan Langkahnya</b>	61 - 70
<b>Sabaruddin</b>	<b>Pengelolaan Resistensi Karyawan atas Perubahan Sistem Informasi</b>	71 - 81
<b>Redaksi</b>	<b>Tentang Penulis</b>	82 - 83

# Paradigma Kepemimpinan Transformasional yang Berpusat pada prinsip

Nuraini

## Abstrak

Mengambil peran sebagai pemimpin kini merupakan sesuatu yang kompleks, karena antara lain tantangan globalisasi, perubahan karena temuan baru teknologi, dan tantangan lokal. Dalam situasi seperti ini, seorang pemimpin, harus mampu melakukan perubahan agar sesuai dengan tuntutan lingkungannya. Pemimpin seperti ini disebut sebagai pemimpin yang menerapkan kepemimpinan transformasional, yaitu kepemimpinan yang memiliki dimensi *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration*. Kepemimpinan ini juga berarti kepemimpinan yang menciptakan suatu budaya atau sistem nilai yang berpusat pada prinsip-prinsip seperti kejujuran, keterbukaan, inovasi, ketegasan, dan kreativitas. Selain menjadi panutan, kepemimpinan model ini menjadi perintis, penyalaras, dan pemberdaya. Dengan begitu, kepemimpinan akan menjadi energi yang dapat menggerakkan, memelihara keseimbangan, dan mempertahankan organisasi, sekalipun organisasi dihadapkan pada situasi transisi dan kritis.

## Kata Kunci

Kepemimpinan transformasional, dimensi kepemimpinan, budaya organisasi, prinsip-prinsip, panutan, perintis, penyalaras, dan pemberdaya.

## Pendahuluan

Saat ini, mengambil peran sebagai pemimpin, apalagi peran baru, merupakan sesuatu yang kompleks. Tantangan globalisasi lewat berbagai medianya seperti kesepakatan internasional dan teknologi informasi, perubahan yang terjadi karena temuan-temuan baru teknologi lainnya, dan tantangan lokal, baik internal kantor maupun

makro Nasional merupakan salah satu yang membuat lahirnya kompleksitas dalam memimpin saat ini. Sebagai contoh, dalam konteks lokal misalnya, saat politik menjadi "norma" organisasi, maka potensi terjadinya korupsi kekuasaan semakin besar. Dalam situasi seperti ini, selain menjadi pemimpin harus memiliki integritas dan ketegasan, juga visioner untuk terjadinya transformasi. Seorang pemimpin, dalam hal ini, perlu memikirkan bagaimana melakukan perubahan, baik internal maupun eksternal, agar strategi dan kebijakan yang diambilnya sesuai dengan tuntutan lingkungan yang berubah. Pemimpin seperti ini oleh Burns (1978) disebut sebagai pemimpin transformasional (*transformational leadership*) atau disebut juga pemimpin penerobos/*breakthrough leadership* (Sarros dan Butchatsky, 1996).

Karakteristik pemimpin transformasional ini di antaranya adalah memiliki kemampuan untuk bertindak sebagai agen perubahan (*agent of change*) bagi organisasi, sehingga dapat menciptakan strategi-strategi baru dalam mengembangkan praktik-praktik organisasi yang lebih relevan.

Dalam konteks Indonesia, tipologi kepemimpinan seperti itu, sangat dibutuhkan, baik kepemimpinan lokal maupun Nasional. Karena itulah, tulisan ini akan membahas tipologi kepemimpinan transformasional tersebut.

### **Pemimpin Sebagai Agen Perubahan**

Karakteristik utama pemimpin transformasional, sebagaimana telah disinggung di atas, adalah memiliki kemampuan untuk bertindak sebagai agen perubahan (*agent of change*) bagi organisasi. Bass dan Avolio (1994) mengemukakan empat dimensi kepemimpinan transformasional:

1. Dimensi *idealized influence* (pengaruh ideal). Artinya, pola perilaku seorang pemimpin harus menjadi suri tauladan bagi para pengikutnya, tutur katanya harus sesuai dengan perbuatannya, alias tidak munafik. Pemimpin seperti ini biasanya akan dikagumi, dihormati, dan dipercayai oleh para bawahannya. Bagi kita bangsa Indonesia, dimensi ini bukanlah sesuatu yang baru (aneh), sebab sudah sejak lama kita mengenalnya, yakni apa yang disebut dengan prinsip: "*Ing ngarso sung tulodo.*" Yang aneh justru mengapa para pemimpin kita, apapun jabatannya, siapapun orangnya, dan di manapun ia memimpin, tampaknya sulit sekali mengubah dirinya menjadi pemimpin yang bisa ditauladani.
2. Dimensi *inspirational motivation* (motivasi inspirasi). Dalam dimensi ini, seorang pemimpin harus mampu bertindak sebagai pencipta semangat kelompok atau tim dalam organisasi, memperlihatkan komitmen yang tinggi terhadap tujuan organisasi, dan mampu mengartikulasikan pengharapan (*expectation*) yang jelas atas kinerja bawahan.
3. Dimensi *intellectual stimulation* (stimulasi intelektual). Dimensi ini mengandung makna bahwa seorang pemimpin harus mampu berperan sebagai penumbuhkembang ide-ide yang kreatif, sehingga dapat melahirkan inovasi,

sebagai pemecah masalah (*problem solver*) yang kreatif yang dapat melahirkan solusi terhadap berbagai permasalahan yang muncul dalam organisasi. Dimensi kedua dan ketiga ini, dalam tradisi kita dikenal dengan prinsip: “*Ing madyo mangun karso*”, di mana prinsip ini sulit ditemukan dalam praktik para pemimpin kita.

4. Dimensi *individualized consideration* (konsiderasi individu). Artinya, seorang pemimpin harus memiliki kemampuan berhubungan dengan bawahan (*human skill*), mau mendengarkan, memperhatikan aspirasi dari bawah, terutama kaitannya dengan pengembangan karier bawahan. Dalam tradisi kita, dimensi ini dikenal dengan prinsip: *Tut Wuri Hadayani*.

Keempat dimensi kepemimpinan sebagai agen perubahan di atas dapat menjadi suatu kekuatan atau energi yang dapat menggerakkan, memelihara keseimbangan, dan mempertahankan organisasi, sekalipun organisasi dihadapkan kepada situasi transisi, kritis, bahkan kemunduran. Jika keempat dimensi ini terus dipertahankan secara konsisten dan disepakati sebagai suatu nilai, asumsi atau kepercayaan oleh seluruh anggota organisasi, maka akan terbentuk apa yang dinamakan budaya organisasi (*corporate culture*).

Pemimpin masa depan adalah seseorang yang menciptakan suatu budaya atau sistem nilai yang berpusat pada prinsip-prinsip, baik dalam organisasi bisnis, pemerintah, sekolah, rumah sakit, organisasi nirlaba, keluarga, atau organisasi lainnya. Penciptaan budaya demikian merupakan suatu tantangan luar biasa dan menakutkan. Ia hanya dapat dicapai oleh pemimpin-pemimpin --baik yang baru muncul maupun yang berpengalaman-- yang memiliki visi, keberanian, sikap rendah hati dalam belajar, tumbuh secara berkesinambungan, memiliki gairah untuk belajar, belajar dengan mendengarkan, mengamati kecenderungan yang muncul, meraba dan mengantisipasi kebutuhan dalam pasar, mengevaluasi keberhasilan dan kegagalan masa lalu, dan senantiasa tidak menolak perubahan, tetapi justru merangkulnya. Pemimpin yang demikian tentu saja akan memiliki pengaruh yang kuat.

### **Paradigma Baru Kepemimpinan**

Kepemimpinan berfokus pada mengerjakan hal yang benar, sedangkan manajemen memusatkan perhatian pada mengerjakan secara tepat. Kepemimpinan memastikan bahwa tangga yang kita daki bersandar pada tembok secara tepat. Sedangkan manajemen mengusahakan bahwa kita mendaki tangga seefisien mungkin. Kebanyakan manajer dan eksekutif bekerja dengan paradigma atau pola pikir yang ada. Sedangkan para pemimpin berani mengangkat paradigma ke permukaan, mengidentifikasi asumsi dan motivasi yang melandasi, dan memberi tantangan dengan pertanyaan “apakah ini masih bisa dikerjakan”?

Jika kita dapat menggabungkan *new skill-set of synergy* (pola keterampilan baru bersinergi) dengan *new mind-set of interdependence* (pola pikir interdependensi

baru), maka kita akan berhasil dalam mencapai keunggulan bersaing. Dengan memiliki pola pikir dan pola keterampilan tersebut, kita dapat menciptakan struktur, sistem, dan proses efektif yang diselaraskan dengan visi dan misi. Setiap organisasi dirancang dan diselaraskan secara sempurna untuk mencapai hasil yang diperolehnya. Jika kita menghendaki hasil lain, kita membutuhkan suatu pola pikir baru dan pola keterampilan baru untuk menciptakan pemecahan sinergistis.

Tuntutan akan nilai-nilai (prinsip) yang melekat kepada pemimpin sebenarnya masih tetap sama. Ia harus memegang prinsip seperti amanah (bisa dipercaya), jujur, terbuka, berinovasi, tegas, kreatif, ketulusan, pelayanan, persamaan, keadilan, memiliki integritas, *self-evidence* (rasa percaya diri), dan *self-validating natural laws* (berdasarkan hukum alam). Dengan prinsip-prinsip ini mereka menjadi model bagi yang dipimpinnya. Dalam masa krisis di Indonesia saat ini, tuntutan terhadap pemimpin yang berpusat pada prinsip itu seperti integritas (kejujuran) merupakan sebuah kesulitan. Banyak dari pemimpin hanya berkepentingan untuk memperkaya diri dan keluarganya. Bahkan, dalam mengungkapkan kualitas pemimpin dengan berbagai gelar yang dipublikasikan terkandung egoisme untuk memperkuat basis kepemimpinannya semata.

Prinsip-prinsip yang tepat seperti di atas bagaikan kompas: senantiasa menunjukkan jalannya. Kompas tidak berubah atau bergeser, dan jika kita tahu bagaimana membacanya, kita tidak akan tersesat, bingung, atau terbuai oleh suara-suara dan nilai-nilai yang saling bertentangan. Kompas memberi arah ke utara yang benar pada kehidupan kita dalam mengarungi arus lingkungan kita. Jelas, bahwa suatu inti yang berlandaskan prinsip yang tak berubah merupakan kunci untuk memiliki kepercayaan, rasa aman, kekuatan, panduan, dan kebijakan untuk mengubah cara kita menanggapi kebutuhan dan peluang yang berubah di sekitar kita. Prinsip-prinsip adalah hukum alam yang terbukti dan sah dengan sendirinya, tidak berubah atau bergeser, memberi pedoman.

Kepemimpinan yang berpusat pada prinsip memperkenalkan paradigma bahwa kita, kepemimpinan organisasi, dan orang-orang memusatkan diri pada prinsip tertentu.

Pemimpin masa depan memiliki rasa rendah hati, menerima prinsip-prinsip hidupnya yang berdasarkan nilai agama, dan memiliki keberanian untuk menyelaraskan hidup yang memerlukan pengorbanan yang besar. Dari kerendahan hati, keberanian, dan pengorbanan akan muncul individu yang memiliki integritas. Pemimpin seperti itu merupakan sebuah keluarga yang utuh, dimana dia memiliki kerendahan hati untuk mengikuti nilai-nilai dasar hidupnya, keberanian untuk menyelaraskan prinsip-prinsip hidupnya, dan melawan asumsi-asumsi lama dan memiliki integritas.

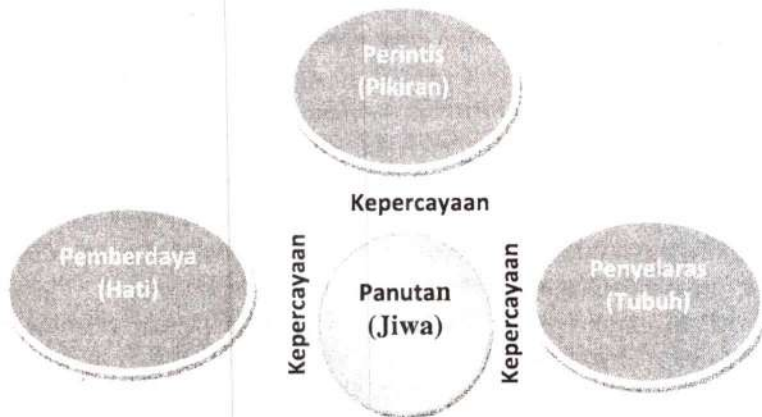
Langkanya pemimpin yang berkualitas di satu sisi dengan periode transformasi di abad ke-21 di sisi lain merupakan persoalan pelik yang harus dipecahkan. Abad ke-21 dicirikan oleh sebuah globalisasi ekonomi, informasi dan

nilai-nilai kemanusiaan, sehingga tuntutan pada suatu kepemimpinan tidak hanya berkualitas dasar seperti jujur dan amanah, tetapi juga mampu membawa masyarakat pada abad yang sangat kompetitif.

### **Empat Peran Seorang Pemimpin**

Dunia terus berubah, dan tantangan di berbagai bidang menyeruak. Ini menuntut kita untuk melakukan sesuatu yang lebih. Dalam dunia yang berubah, menjadi efektif saja tidak cukup. Panggilan manusia lebih besar daripada itu. Stephen R. Covey menggelar peta untuk mencapai sesuatu yang lebih itu. The 8<sup>th</sup> Habit mengajak kita untuk mulai memperhatikan kebutuhan orang-orang di sekitar kita, untuk melampaui efektivitas, dan meraih keagungan.

Kedua hal tersebut diatas bisa diraih dengan melakukan empat peran kepemimpinan. Stephen R. Covey (2008) mengemukakan sebagai berikut :



1. Menjadi panutan atau menyajikan keteladanan  
Untuk berperan menjadi pemimpin seperti ini, kita harus mengembangkan empat kecerdasan (PQ, IQ, EQ dan SQ) dan mengekspresikan suara kita dalam visi, disiplin, gairah, dan hati nurani. Kita juga harus memberikan keteladanan mengenai karakteristik-karakteristik kepemimpinan pribadi yang akan mengubah ketiga peran lainnya dari intinya yang terdalam.
2. Menjadi perintis jalan, yaitu berperan dalam sebuah organisasi atau tim, yang setara artinya dengan peran menjadi panutan bagi seorang individu. Esensi dan kekuatan dari perintis jalan ini diperoleh dalam visi dan misi yang pasti. Perintis jalan akan memiliki arti yang lebih mendalam di masa depan. Pencarian ini membuat budaya dibekali dan terangsang menuju suatu tujuan yang lebih bernilai, yaitu tujuan memenuhi kebutuhan pelanggan dan pemegang saham yang



terlibat. Untuk itulah, perintis jalan mengikat sistem nilai dan visi kita dengan kebutuhan pelanggan melalui suatu perencanaan strategis.

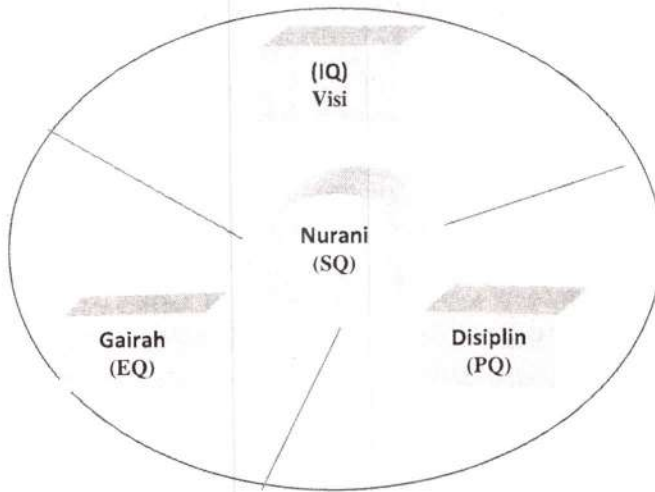
3. Menjadi penyelaras

Kegiatan ini memastikan bahwa struktur, sistem, dan proses operasional organisasi memberi dukungan pada pencapaian visi dan misi dalam memenuhi kebutuhan masyarakat. Tujuan dari penyelarasan adalah memberikan dukungan. Oleh karena itu, hal terbesar dari prinsip ini muncul, jika mereka yang dipimpin merasa selaras dengan visi, misi, dan strategi pemimpinya. Menurut Covey, seorang pemimpin memiliki penyelarasan, jika massa yang dipimpin menghayati pemahaman akan kebutuhan, berbagai keterikatan yang kuat untuk mencapai visi, terpanggil untuk menciptakan dan secara kontinyu memperbaiki struktur dan sistem yang memenuhi kebutuhan.

4. Menjadi pemberdaya (membantu orang lain mencapai potensi dirinya).

Setiap individu biasanya memiliki bakat, kecerdikan, kecerdasan, dan kreativitas yang luar biasa. Akan tetapi, kebanyakan sifat itu masih belum tergali. Jika pemimpin bekerja erat dengan masanya menuju visi dan misi bersama, maka ia mulai berbagi misi dengan orang-orang itu. Tujuan dan misi perseorangan dipersatukan dengan misi organisasi. Bila tujuan-tujuan itu saling mengisi, maka terciptalah sinergi yang besar. Pemberdayaan adalah jika suatu semangat yang digerakkan dalam diri individu yang mempraktekkan bakat, kecerdikan dan kreativitas mampu mengerjakan apapun dan konsisten dengan prinsip-prinsip yang disepakati untuk mencapai nilai, visi dan misi bersama dalam melayani kebutuhan masyarakat.

Empat peran tersebut merupakan pilar dari paradigma kepemimpinan era masa depan. Dengan peran ini, kita akan menemukan panggilan jiwa kita, hidup penuh kebanggaan, dan gairah yang luar biasa. Selain itu, kita juga mengilhami orang lain untuk menemukan panggilan jiwa mereka dengan dibimbing oleh 4 kecerdasan: fisik (PQ), mental (IQ), emosi (EQ), dan spiritual (SQ), dimana ketiga kecerdasan yang pertama tunduk kepada kecerdasan yang terakhir, yang sering di sebut hari nurani. Dalam proses itu, hidup kita menjadi penuh makna dan keagungan.



### Penutup/Kesimpulan

Berdasarkan paparan di atas bisa disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang memiliki dimensi *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration*. Kepemimpinan demikian juga berarti kepemimpinan yang menciptakan suatu budaya atau sistem nilai yang berpusat pada prinsip-prinsip. Misalnya kejujuran, amanah (tanggungjawab), keterbukaan, inovasi, ketegasan, kreativitas, ketulusan, pelayanan, persamaan, keadilan, integritas, memiliki *self-evidence*, *self-validating natural laws*, kerendahan hati, keberanian, dan pengorbanan. Kepemimpinan model ini, selain kepemimpinan yang menjadi panutan bawahannya, juga menjadi perintis, penyelaras, dan pemberdaya. Kepemimpinan seperti itu akan menjadi energi yang dapat menggerakkan, memelihara keseimbangan, dan mempertahankan organisasi, sekalipun organisasi dihadapkan pada situasi transisi, kritis, bahkan kemunduran. Sebaliknya, krisis kepemimpinan akan terjadi, apabila kepemimpinan tidak lagi memiliki prinsip yang dipegangnya. Dalam hal ini, Islam yang kaya dengan prinsip kehidupan bisa menjadi dasar dari kepemimpinan transformasional ini.

### Daftar Pustaka

- Avolio, Bruce J. dan Bernard M. Bass, 1993, *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*, London: Sage Publications
- Burns, J. M., 1978, *Leadership*, New York: Harper and Row,
- Covey, Stephen, 2008, *The 8<sup>th</sup> Habit*, Jakarta: Gramedia Pustaka
- Hesselbein, Frances dkk., 1997, *Pemimpin Masa Depan*, Jakarta: Elex Media Komputindo
- Shelton, Ken, *A New Paradigm of Leadership*, Jakarta: Elex Media Komputindo

Maududi, Sayyid Abul A'la, ,1983, *Let Us Be Muslims*. Leicester: The Islamic Foundation

Susanto, FX Sujanto, 2008, *Corporate Culture & Organization Culture*, Jakarta: The Jakarta Consulting Group