

PERAN SPIRITUALITAS (Agama) DALAM PENYELENGGARAAN KEPEMIMPINAN*

Oleh: Kamrani Buseri

PENDAHULUAN

Kepemimpinan – manajemen -- inti dari manajemen = kepemimpinan. Manajer yang telah sangat cerdas menyusun tata laksana organisasi, tidak akan efisien dan efektif, bilamana tidak disertai dengan kemampuan kepemimpinan.

Memimpin adalah sebuah aksi mengajak sehingga memunculkan interaksi dalam struktur sebagai bagian dari proses pemecahan masalah bersama (John K Hemphill, dalam Hoy and Miskel (1991:252).

Kepemimpinan memang beragam, gaya dan pola berbeda-beda antara pemimpin yang satu dengan lainnya, antara pemimpin organisasi tertentu dengan lainnya, karena kepemimpinan adalah interaksi antara berbagai aspek, interaksi internal, eksternal dan interaksi dengan budaya organisasi, juga dengan stakeholders. Apakah ada gaya atau pola kepemimpinan yang baku dan terstandar yang harus dipegang teguh oleh seorang pemimpin ?

Berkaitan dengan konteks ini memang sukar kita pahami, justru seringkali dikatakan bahwa kepemimpinan lebih kepada art atau seni, lebih bersifat spontan dan muncul secara subjektif. Oleh karena itu secara teoritis kepemimpinan berkaitan dengan pendidikan, pengalaman, kondisi organisasi, situasi, dan bakat.

Menurut Amitai Etzioni, kepemimpinan adalah kekuatan yang didasarkan atas keunggulan karakter pribadi, biasanya terikat dengan sifat dasar (Hoy and Miskel, *ibid.*)

Adapun **visi** dan **misi** kepemimpinan terkait dengan latar belakang filosofik, atau pandangan hidup seseorang. Pandangan hidup itu selalu saja berhubungan dengan agama atau kepercayaan yang dianutnya. Akan sangat

*Disampaikan pada Seminar dan Orasi Ilmiah dalam rangka Dies Natalis ke 24 & Wisuda Sarjana ke 19 & Pascasarjana ke 2 STIA Bina Banua Banjarmasin, tanggal 15 dan 16 September 2006.

berbeda visi dan misi seorang pemimpin yang skuler pragmatis dengan yang dilatarbelakangi oleh pandangan hidup agamis. Bagi yang skuler tidak terikat dengan norma-norma agama, sehingga akan berlakulah prinsip mechiavillis. Sementara yang agamis, akan selalu memperhatikan norm-norma agama yang dianutnya.

Sejalan dengan visi pemimpin, maka James Lipham menegaskan bahwa kepemimpinan adalah awal dari struktur baru atau prosedur untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi atau merubah tujuan dan sasaran organisasi (Hoy and Miskel, 1991:252).

Persoalan selanjutnya adalah seberapa jauh peran spiritualitas (agama) memberikan warna dalam penyelenggaraan kepemimpinannya. Dan mengapa berbagai kepemimpinan yang kita duga diberi arah oleh agama yang dianutnya berbeda-beda pula antara satu dan lainnya.

Ada banyak variabel yang mempengaruhi gaya dan pola kepemimpinan yang terakhir ini, yakni:

1. Sempit luasnya pemahaman pemimpin terhadap ajaran agamanya,
2. Seberapa jauh penghayatan spiritualnya, dan
3. Seberapa jauh konsistensi keberagamaannya,

DASAR SPIRITUALITAS (ISLAM) BAGI KEPEMIMPINAN

Berkenaan dengan soal kepemimpinan bisa diutarakan antara lain surah Al-Baqarah ayat 30; Al-An'am ayat 165, Shad ayat 26; An-Nisa ayat 59, juga Ali Imran ayat 28.

Islam lebih banyak menyoroiti masalah sumber daya manusianya. dan mengenai manajemen sumber daya manusia ini Ab. Aziz Yusof (2005) membagi kepada **hard dimension of human resources** dan **soft dimension of human resources**. Islam lebih memperhatikan aspek **soft dimension** (spesifik orientasi, motivasi, value dan sikap) yang sangat berharga bagi seorang manajer menjalankan kepemimpinannya. Banyak sekali ayat atau hadis yang berbicara mengenai aspek ini.

Terdapat beberapa azas bangunan kepemimpinan:

1. Power sesuai dengan yang diberikan oleh pemberi kekuasaan.
Dalam pandangan filsafat Islam, bahwa di atas rakyat dan presiden itu

masih ada lagi yang maha memiliki power ialah Tuhan, oleh sebab itu baik rakyat maupun presiden harus merasakan bahwa mereka juga memiliki power sebagai pemberian dari Tuhan, itulah yang disebut dengan amanah yang harus dipertanggung jawabkan kepada pemberi. Jadi setiap manager mesti memiliki dua amanah yakni amanah dari organisasi/lembaga sekaligus amanah dari Tuhannya.

Kesadaran spiritualitas ini memberikan corak kepemimpinan yang sangat berketuhanan dan manusiawi, dia akan membawa organisasinya ke arah visi ketuhanan dan kemanusiaan, bukan ke arah keserakahan.

2. Selain power adalah wewenang (*authority*). Kewenangan adalah batasan gerak seorang manager sesuai dengan apa yang telah diberikan oleh pemberinya.

Dalam pandangan Islam, wewenang juga dua lapis, yakni wewenang yang diperoleh sejalan dengan ruang lingkup tingkatan tugas dan tanggung jawab manajer, serta wewenang yang diberikan oleh Tuhan sebagai khalifah-Nya, yakni memiliki kewenangan atas bumi dan segala isinya, dengan tugas memakmurkan bumi ini.

Kesadaran spiritual adanya kewenangan yang berlapis ini akan menumbuhkan pertanggung jawaban atas jalannya wewenang yang diterimanya, bahkan akan mempertanggung jawabkan di hadapan Yang Maha Kuasa kelak.

Bilamana seorang pemimpin sudah memiliki power, wewenang dan amanah, maka dia akan memiliki wibawa atau pengaruh. Menurut Daniel Katz and Robert L Kahn, esensi dari kepemimpinan organisasi adalah penambahan pengaruh di samping kerelaan mekanik melalui arahan yang rutin dari organisasi (Hoy and Miskel, 1991:252).

3. Iman yang akan membalut power, authority dan amanah tersebut sehingga kepemimpinan akan dibangun atas dasar bangunan yang komprehensif, kuat dan berorientasi jauh ke depan tidak sekedar melihat manajemen hanya diorientasikan kepada masalah mondial/duniawi semata.

Seorang pemimpin yang kuat imannya, dia memahami bahwa kemampuan memimpin yang dia miliki adalah pemberian Tuhannya. Dia menyadari punya kekurangan, dan di saat itu dia juga mudah

bertawakkal kepada Tuhannya. Sehingga keberhasilan dan kegagalan baginya akan memiliki makna yang sama, karena keduanya diyakini sebagai anugerah sekaligus pilihan Tuhannya. Disini pentingnya **zero power**

- 4 Takwa sebagai azas kepemimpinan bukan dalam arti yang sempit., yakni takwa berarti berhati-hati dan teliti. Oleh sebab itu dalam surah Al-Hasyr 18 mengenai perencanaan, Allah memulai menyeru dengan seruan” Hai orang-orang yang beriman bertakwalah”, baru dilanjutkan dengan perintah mengamati kondisi kekinian yang digunakan untuk menyusun rencana ke depan. Setelah itu ditutup dengan seruan “bertakwalah” kembali. Ini menunjukkan perencanaan dan implementasi rencana harus dengan kehati-hatian dan ketelitian dalam mengumpulkan data, pula dalam mengimplementasikannya. Atas
- 5 Musyawarah, diterangkan dalam surah As-Syura:38 dan Ali Imran ayat 159.

وامرهم شورى بينهم وشاورهم فى الأمر

Musyawarah penting karena kepemimpinan berkaitan dengan banyak orang. Melalui musyawarah akan terbangun tradisi keterbukaan, persamaan dan persaudaraan.

Perencanaan, organisasi, pengarahan dan pengawasan selalu saja terkait dengan sejumlah orang, maka keterbukaan, persamaan dan persaudaraan akan memback up lancarnya proses manajemen tersebut.

Sebuah visi dan misi organisasi, akan semakin baik bilamana dibangun atas dasar musyawarah, akan semakin sempurna dan akan memperoleh dukungan luas, *sense of belonging and sense of responsibility* karena masyawarah sebagai bagian dari sosialisasi.

Di sisi lain, musyawarah melenyapkan kediktatoran, keakuan dan arogansi yang seringkali menghambat kelancaran proses manajemen Tuhan juga mencontohkan dalam banyak firmannya yang menggunakan kata “Kami” dari pada kata “Aku”. Penggunaan kata “Kami” tersebut adalah pengakuan adanya keterlibatan pihak lain.

Musyawarah dapat memperkuat proses transformasi input menjadi output, sesuai penegasan Howard S. Gitlow, dkk (2005:3) yaitu “A process is a collection of interacting components that transform inputs into outputs toward a common aim, called a **mission statement**. It is the job of management to optimize the entire process toward its aim”.

Mengenai prinsip-prinsip manajemen seperti kordinasi, integrasi sinkronisasi dan simplisasi, sangat mudah ditemukan, begitupula dalam berbagai praktik kepemimpinan Rasulullah SAW. Prinsip lain seperti pembagian tugas, pengawasan yang ketat, menghargai pekerjaan, percepatan pembayaran upah selalu dijalankan oleh Rasul.

Prinsip manajemen pertama yang dijalankan Rasul adalah tentang penegasan mana yang harus diprioritaskan dan mana yang tidak. Rasul memprioritaskan pencatatan Alquran dan pelarangan pencatatan hadis supaya jangan tercampur antara ayat-ayat Alquran dan hadis. Juga menetapkan para pencatat Alquran sendiri yakni Zaid bin Tsabit dan Ali.

Begitupula pada saat perangan pembebasan Mekah beliau mngorganisasikan angkatan perangnya kepada empat kelompok, yakni: Zubair bin Awwam dalam memimpin pasukan ditempatkan di sayap kiri diperintahkan memasuki Mekah dari sebelah utara, Khalid bin Walid ditempatkan pada sayap kanan, memasuki Mekah dari jurusan bawah. Saad bin Ubada supaya memasuki Mekah dari sebelah barat, sedangkan Abu Ubaida bin Jarrah diperintahkan memasuki Mekah dari bagian atas.(Haekal, 2003:460).

Berkenaan dengan kepemimpinan spiritual ini, menarik uraian A. Riawan Amin dalam buku beliau *The Celestial Management*, dalam mana beliau menekankan pada tiga akronim yakni ZIKR, PIKR dan MIKR. ZIKR berisikan **zero base** yakni memandang segala sesuatu dengan bersih, apa adanya dan bebas prasangka. **Iman**, memberikan kekuatan spiritual , menghilangkan rasa cemas dan takut. **Konsisten**, menjaga arah tujuan sampai pada titik sasaran. **Result oriented**, yakni menuju hasil yang murni: mardhatillah. Kemudian PIKR yaitu dimulai dengan **power sharing, information sharing, knowledge sharing** dan **rewards sharing**. Kalau ZIKR titik beratnya merangsang pribadi yang ulung, PIKR memberikan resep dan prasarat agar kru yang terhimpun dalam sebuah tim melenggangkan

keunggulannya. Jika pribadi-pribadi matang yang dibentuk dari konsep ZIKR bertemu dengan sebuah tim yang solid yang terlahir dari perut PIKR, mereka akan menjadi tim unggulan (*the winning team*). *The winning team* berkaitan dengan MIKR yakni **militan, intelek, kompetitif** dan **regeneratif**.

Sesungguhnya beberapa hal yang diutarakan disini barulah sedikit cuplikan dari luasnya dasar spiritual kepemimpinan yang Islami, dan inipun sekali lagi tergantung dari (1) Sempit luasnya pemahaman pemimpin terhadap ajaran agamanya, (2) Seberapa jauh penghayatan spiritualnya, dan (3) Seberapa jauh konsistensi keberagamaannya,

UNSUR-UNSUR NORMATIF SPIRITUALITAS DAN GOOD GOVERNANCE

Beberapa dasar spiritualitas kepemimpinan seperti uraian terdahulu sesungguhnya akan sangat membantu dalam implementasi good governance yang saat ini sedang hangat-hangatnya kita bicarakan, karena good governance sesungguhnya lebih banyak membicarakan perilaku pemimpin, dengan penekanan pada aspek *soft dimension of management*.

Apabila kita memperhatikan apa yang diketengahkan Menpan dengan tujuh belas pasang nilai-nilai dasar budaya kerja aparatur negara, kesemuanya merupakan nilai-nilai normatif yang sejalan dengan Islam. yaitu

- 1) **Komitmen dan Konsisten** terhadap Visi, Misi, dan Tujuan Organisasi,
- 2) **Wewenang dan Tanggungjawab.**
- 3) **Keikhlasan dan Kejujuran**
- 4) **Integritas dan Profesionalisme/Profesionalitas.**
- 5) **Kreativitas dan Kepekaan.**
- 6) **Kepemimpinan dan Keteladanan.**
- 7) **Kebersamaan dan Dinamika Kelompok Kerja.**
- 8) **Ketepatan (Keakurasian) dan Kecepatan.**
- 9) **Rasionalitas dan Kecerdasan Emosi.**
- 10) **Keteguhan dan Ketegasan.**
- 11) **Disiplin dan Keteraturan Bekerja.**
- 12) **Keberanian dan Kearifan.**
- 13) **Dedikasi dan Loyalitas.**
- 14) **Semangat dan Motivasi.**
- 15) **Ketekunan dan Kesabaran.**
- 16) **Keadilan dan Keterbukaan.**
- 17) **Penguasaan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi**

PENUTUP

Kehadiran Tuhan yang selalu dirasakan oleh seorang pemimpin dalam jiwanya merupakan kesadaran spiritualitas yang tertinggi, sehingga akan mampu membimbingnya dalam menjalankan kepemimpinan yang sangat

berorientasi ketuhanan dan kemanusiaan. Orientasi ini menghidupkan nilai, budaya dan sikap yang sangat menghargai amanah, musyawarah, keterbukaan dan pertanggung jawaban.

Kesadaran spiritualitas yang tinggi ini (*soft dimension of management*), akan membimbing *hard dimension of management* yakni *knowledge, ability and skill* seorang manager ke arah terealisasinya ZIKR, PIKR dan MIKR sehingga melahirkan pemimpin yang unggul dan team yang solid untuk menuju tujuan yang ingin dicapai.

Beberapa hal yang berkaitan dengan implementasi good governance pada prinsipnya sangat sejalan dengan nilai-nilai spiritualitas kepemimpinan.

Corak gaya dan pola kepemimpinan sangat ditentukan oleh luas sempitnya pemahaman keagamaan, kedalaman spiritualitas seseorang dan konsistensi keberagamaannya.

SUMBER

Alquran dan Hadits

Ab. Aziz Yusof, *Human Resource Management: The Soft Dimension*, Pearson Printice Hall, Selangor Malaysia, 2005.

A. Riawan Amin, *ZIKR, PIKR, MIKR: The Celestial Management*, Senayan Abadi Publishing Jakarta Selatan, Cetakan Kelima, 2006.

Hoy, Wayne K. and Miskel, Cecil G. *Educational Administration, : Theory, Research , Practice*, McGraw Hill, Inc. New York, dll., Copyright, 1991.

Gitlow, Howard S., Oppenheim, Alan J., Opepenheim, Rosa., Levine, David M., *Quality Management*, , McGraw Hill International Edition , Third Edition, 2005.

Sambutan Menpan pada Pelantikan Profesor Riset, di Jakarta, tgl 5 Januari 2006.

Haekal, Muhammad Husain, *Sejarah Hidup Muhammad*, (terjemahan), Litera AntarNusa, Jakarta, cetakan keduapuluh sembilan, 2003.

Banjarmasin, 15 September 2006