

KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIF MENUJU MASYARAKAT MADANI

Oleh: Joko Rizkie Widokarti

Dosen Fekon dpk. UPBJJ-UT Batam

jokorw@ut.ac.id

Gelombang perubahan yang terus menerus melanda hampir semua sisi kehidupan, pada akhirnya berkembang menjadi perubahan yang berlangsung lama dan memaksa semua negara untuk selalu siap menerima, memahami, mengantisipasi mengelola dan menyesuaikan diri pada perubahan itu sendiri serta harus selalu siap untuk melakukan perubahan. Dalam situasi seperti ini, tantangan dan tuntutan yang dihadapi sebuah negara menjadi semakin berat dan kompleks. Peran dari pemimpin (leader) serta faktor kepemimpinan (leadership) di dalam sebuah negara dirasakan semakin penting. Pengelolaan sebuah negara tidak lagi dilakukan dengan hanya didasarkan pada keharusan untuk dapat memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari semua sumber daya yang dimiliki, tetapi juga didasarkan pada keharusan untuk menjaga kesinambungan pelaksanaan kegiatan, memenangkan persaingan, serta mempertahankan keberadaan Negara, yang kesemuanya memerlukan kehadiran dan peranan seorang pemimpin. Meski telah banyak mendapat ulasan, namun wacana kepemimpinan tak akan pernah habis untuk diperbincangkan, hal ini menunjukkan bahwa topik kepemimpinan memang menarik dan selalu memperoleh perhatian khusus dari berbagai kalangan dan ahli. Meskipun dalam banyak pendapat, teori maupun tinjauan dari para ahli memiliki cara pandang yang beragam mengenai kepemimpinan, tetapi secara substansi sebetulnya tak terlalu banyak perbedaan pandangan yang tajam mengenai kepemimpinan itu. Tulisan ini akan mencoba membahas tentang implementasi dari kepemimpinan dalam berbagai role dan model terutama dalam konteks kepemimpinan Bangsa Indonesia dalam usaha menuju Masyarakat Madani atau masyarakat yang mandiri dan sejahtera serta sebagaimana yang menjadi tujuan masyarakat madani Indonesia, yaitu menjadi masyarakat yang berbudaya namun mampu berinteraksi dengan dunia luar yang modern sehingga dapat terus berkembang dan maju.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Transformasional, Madani

I. Pendahuluan

Meski telah banyak diulas, namun wacana kepemimpinan tak akan pernah habis untuk diperbincangkan. Hal ini menunjukkan bahwa wacana kepemimpinan memang menarik dan selalu memperoleh perhatian khusus berbagai kalangan dan ahli, dan meskipun dalam banyak pendapat, teori maupun pandangan dari tiap ahli memiliki cara pandang yang beragam mengenai kepemimpinan, tetapi secara substansi sebetulnya tak terlalu ada gesekan pandangan yang tajam mengenai kepemimpinan tersebut.

Rhenald Khasali, misalnya mengungkapkan bahwa kepemimpinan itu bersifat unik, abstrak namun dinamis tergantung dari visi dan misi pribadi, pola interaksi serta kepribadian yang bersangkutan. Itulah sebabnya kepemimpinan tidak dapat diukur secara kuantitatif, menurutnya, jumlah pemimpin cukup banyak, namun yang membedakan satu dengan lainnya adalah tipe, sebab untuk menjadi pemimpin dibutuhkan lebih dari sekedar aturan, melainkan juga terobosan dan respek. Sebuah organisasi bisa saja tertib dan teratur, tetapi bisa juga mati karena peraturan terlambat merespons perubahan, dan peraturan yang ada bukan lagi diadakan untuk manusia, melainkan manusia diadakan untuk peraturan. Lama-lama pemimpin ini akan menjadi

tampak seperti orang-orang paris yang membuat seakan-akan agama diadakan untuk Tuhan, bukan untuk manusia¹.

Dalam penerapannya, kepemimpinan yang baik justru tidak dihasilkan oleh satu macam tipe kepemimpinan tertentu melainkan oleh kemampuan untuk tahu “kapan” menggunakan tipe kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi yang diperlukan

Tulisan ini akan mencoba membahas tentang implementasi dari kepemimpinan dalam berbagai *role* dan model terutama dalam konteks kepemimpinan Bangsa Indonesia dalam usaha menuju masyarakat madani atau masyarakat yang mandiri dan sejahtera serta sebagaimana yang menjadi tujuan masyarakat madani Indonesia, yaitu menjadi masyarakat yang berbudaya namun mampu berinteraksi dengan dunia luar yang modern sehingga dapat terus berkembang dan maju

II. Beberapa Definisi Kepemimpinan

James Macgregor Burns (1978)², pemenang Penghargaan Pulitzer lewat bukunya *Leadership* menyatakan, kepemimpinan adalah “fenomena yang paling banyak dicermati dan paling jarang dimengerti”. Meski begitu banyak kajian tentangnya, tetap saja kepemimpinan tampil sebagai konsep yang taksa, multi-tafsir, tak jelas bentuk dan banyak salah dipahami. Beragamnya definisi kepemimpinan bisa menjadi indikasi dari “kekaburan” konsep ini. Suatu hal yang memiliki begitu banyak definisi biasanya merupakan hal yang sulit dipahami. Definisi sebagai penjelasan yang berfungsi membedakan satu hal dari hal lainnya, dapat diberikan secara lengkap dan tepat jika hal yang didefinisikan dapat dikenali batas-batasnya dan dapat dipisahkan secara jelas serta terpilah dari hal-hal yang lain.

Ide kepemimpinan merujuk pada sekumpulan atribut yang muncul pada kondisi interaksi dua orang atau lebih dalam upaya memanfaatkan sumberdaya untuk mencapai tujuan tertentu. Tetapi perlu dipahami bahwa atribut-atribut yang muncul dalam kondisi itu bukan hanya kepemimpinan dan lebih perlu dicermati lagi bahwa atribut-atribut itu bukan hal yang dapat dilepaskan dari kondisi itu. Kepemimpinan tidak dapat dipilah dan dikeluarkan dari kondisi itu, tidak dapat ditentukan secara jelas dan tegas batas-batasnya, serta tak dapat pula dipilah secara jernih keberadaannya dari kondisi yang

¹ Diakses dari <http://sirod.blogspot.com/2006/11/artikel-manajemen-rhenald-kasali.html>, tanggal 17 September 2013, pukul 14.50 WIB.

² J.M. Burns, *Leadership*, Harper Row, New York, 1978.

melingkupinya, juga dari atribut lain yang muncul bersamaan dengannya. Inilah yang menjadi sebab utama dari kesulitan mendefinisikan kepemimpinan³.

Pemahaman manusia tentang kepemimpinan adalah hasil abstraksi bukan intuisi atau sensasi. Penalaran kita memberikan petunjuk bahwa ada kepemimpinan dalam kondisi interaksi manusia. Seperti kemanusiaan atau keadilan yang tak dapat dilihat langsung bendanya, kepemimpinan adalah benda abstrak yang dihasilkan manusia dalam proses interaksinya dengan lingkungan. Itulah mengapa sebuah pembahasan tentang kepemimpinan seperti yang disajikan oleh J. Thomas Wren (editor) dalam *The Leader's Companion; Insight on Leadership Through the Ages* (1995), menyertakan juga kajian-kajian filsafat (termasuk filsafat moral), psikologi, sastra, sosiologi, administrasi, manajemen, politik, bahkan kebudayaan. Secara lebih mendasar, kepemimpinan bukan hanya bicara tentang bagaimana menjadi pemimpin tetapi lebih jauh lagi bagaimana menjadi manusia⁴.

Kepemimpinan berasal dari kata “pimpin” yang memuat dua hal pokok yaitu, pemimpin sebagai subjek dan yang dipimpin sebagai objek. Kata “pimpin” mengandung pengertian mengarahkan, membina atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan ataupun mempengaruhi. Pemimpin mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpin, sehingga menjadi pemimpin itu tidak mudah dan tidak akan setiap orang mempunyai kesamaan di dalam menjalankan kepemimpinannya.

Dalam konteks ini, Stogdill (1974) menyimpulkan bahwa banyak sekali definisi mengenai kepemimpinan. Hal ini dikarenakan banyak sekali orang yang telah mencoba mendefinisikan konsep kepemimpinan tersebut, namun demikian semua definisi kepemimpinan yang ada mempunyai beberapa unsur yang sama. Selanjutnya, Sarros dan Butchatsky (1996) yang menyatakan kepemimpinan sebagai suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi. Sedangkan menurut Anderson (1988), "*leadership means using power to influence the thoughts and actions of others in such a way that achieve high performance*"⁵.

³ Bagus Takwin, *Akar-akar Kepemimpinan dan Bagaimana Menumbuhkannya*, makalah Diakses dari http://www.academia.edu/1819433/Akar-akar_Kepemimpinan_dan_Bagaimana_Menumbuhkannya, tanggal 17 September 2013, pukul 14.00 WIB, hal. 2.

⁴ *Ibid.*

⁵ B.M., Bass, and Avolio, B.J., *Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership*, Sage, Thousand Oaks, 1994

Berdasarkan definisi-definisi tersebut, kepemimpinan memiliki beberapa implikasi, antara lain: *Pertama*, kepemimpinan berarti melibatkan orang atau pihak lain, yaitu para karyawan atau bawahan (*followers*).

Kedua, seorang pemimpin yang efektif adalah seseorang yang dengan kekuasaannya mampu menggugah pengikutnya untuk mencapai kinerja yang memuaskan. Menurut French dan Raven (1968), kekuasaan yang dimiliki oleh para pemimpin dapat bersumber dari⁶:

- a. *Reward power*, yang didasarkan atas persepsi bawahan bahwa pemimpin mempunyai kemampuan dan sumberdaya untuk memberikan penghargaan kepada bawahan yang mengikuti arahan-arahan pemimpinnya.
- b. *Coercive power*, yang didasarkan atas persepsi bawahan bahwa pemimpin mempunyai kemampuan memberikan hukuman bagi bawahan yang tidak mengikuti arahan-arahan pemimpinnya.
- c. *Legitimate power*, yang didasarkan atas persepsi bawahan bahwa pemimpin mempunyai hak untuk menggunakan pengaruh dan otoritas yang dimilikinya.
- d. *Referent power*, yang didasarkan atas identifikasi (pengenalan) bawahan terhadap sosok pemimpin. Para pemimpin dapat menggunakan pengaruhnya karena karakteristik pribadinya, reputasinya atau karismanya.
- e. *Expert power*, yang didasarkan atas persepsi bawahan bahwa pemimpin adalah seorang yang memiliki kompetensi dan mempunyai keahlian dalam bidangnya.

Ketiga, kepemimpinan harus memiliki kejujuran terhadap diri sendiri (*integrity*), sikap bertanggungjawab yang tulus (*compassion*), pengetahuan (*cognizance*), keberanian bertindak sesuai dengan keyakinan (*commitment*), kepercayaan pada diri sendiri dan orang lain (*confidence*) dan kemampuan untuk meyakinkan orang lain (*communication*) dalam membangun organisasi.

III. Kebutuhan Model Kepemimpinan Bangsa

Plato, filsuf besar Yunani Kuno dalam *Republic* menggambarkan pemimpin yang baik adalah orang yang mengerti tentang kebenaran dan dapat membantu pengikutnya memahami apa itu kebenaran. Sejalan dengan gurunya, Aristoteles -murid Plato- menekankan pentingnya keseimbangan rasional, moral dan sosial pada manusia untuk

⁶ Nursya'bani Purnama, *Kepemimpinan Organisasi Masa Depan Konsep dan Strategi Keefektifan*, Jurnal Siasat Bisnis, edisi No.5, Vol.1, Tahun 2000. Hal. 7

dapat mencapai kebahagiaan. Pemimpin dengan rasionalitas dan moralitas membantu pengikutnya untuk menempatkan diri dalam kehidupan sosial dengan fungsi yang produktif.

Di Cina, Lao-tzu dalam kitab *Tao Te Ching* menunjukkan bahwa pemimpin yang baik adalah mereka yang mampu meniadakan kediriannya, melepaskan egonya demi kepentingan pengikutnya. Seperti langit dan bumi yang tidak mewakili diri sendiri tetapi mewakili keseluruhan alam, seorang pemimpin adalah orang yang mewakili para pengikutnya, lebih jauh lagi mewakili harmoni semesta⁷.

Jenis kepemimpinan apa yang ideal di tengah situasi Indonesia saat ini, kita akan coba uraikan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional merupakan sebuah proses di mana para pemimpin dan pengikut saling menaikkan diri ke tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Para pemimpin transformasional mencoba menimbulkan kesadaran para pengikut dengan menyerukan cita-cita yang lebih tinggi dan nilai-nilai moral seperti kemerdekaan, keadilan dan kemanusiaan, bukan didasarkan atas emosi seperti keserakahan, kecemburuan atau kebencian. Kepemimpinan transformasional berkaitan dengan nilai-nilai yang relevan bagi proses pertukaran (perubahan), seperti kejujuran, keadilan dan tanggung jawab, yang justru nilai seperti ini hal yang sulit ditemui di Indonesia. Dalam pendapat lain, kepemimpinan transformatif didefinisikan sebagai kepemimpinan dimana para pemimpin menggunakan kharisma mereka untuk melakukan transformasi dan merevitalisasi organisasinya. Para pemimpin yang transformatif lebih mementingkan revitalisasi para pengikut dan organisasinya secara menyeluruh ketimbang memberikan instruksi-intruksi yang bersifat *top down*. Pemimpin yang transformatif lebih memposisikan diri mereka sebagai mentor yang bersedia menampung aspirasi para bawahannya. Pemimpin yang transformatif lebih menekankan pada bagaimana merevitalisasi institusinya, baik dalam level organisasi maupun negara.

Burns menyatakan bahwa model kepemimpinan transformasional pada hakekatnya menekankan seorang pemimpin perlu memotivasi para bawahannya untuk melakukan tanggungjawab mereka lebih dari yang mereka harapkan. Pemimpin transformasional harus mampu mendefinisikan, mengkomunikasikan dan

⁷ Iwan Fridolin, *Cendekiawan dan Sejarah Tradisi Kesusastraan Cina*. Jakarta: Fakultas Sastra UI, Jakarta, 1998.

mengartikulasikan visi organisasi, dan bawahan harus menerima dan mengakui kredibilitas pemimpinnya⁸.

Dengan demikian, pemimpin transformasional merupakan pemimpin yang karismatik dan mempunyai peran sentral dan strategis dalam membawa organisasi mencapai tujuannya. Pemimpin transformasional juga harus mempunyai kemampuan untuk menyamakan visi masa depan dengan bawahannya, serta mempertinggi kebutuhan bawahan pada tingkat yang lebih tinggi dari pada apa yang mereka butuhkan.

Menurut Yammarino dan Bass (1990), pemimpin transformasional harus mampu membujuk para bawahannya melakukan tugas-tugas mereka melebihi kepentingan mereka sendiri demi kepentingan organisasi yang lebih besar⁹. Yammarino dan Bass (1990) juga menyatakan bahwa pemimpin transformasional mengartikulasikan visi masa depan organisasi yang realistis, menstimulasi bawahan dengan cara yang intelektual, dan menaruh perhatian pada perbedaan-perbedaan yang dimiliki oleh bawahannya. Dengan demikian, seperti yang diungkapkan oleh Tichy and Devanna (1990), bahwa keberadaan para pemimpin transformasional mempunyai efek transformasi baik pada tingkat organisasi maupun pada tingkat individu.

Pemimpin-pemimpin di Indonesia sekarang lebih banyak sebagai pemimpin transaksional saja, dimana jenis kepemimpinan ini memotivasi para pengikut dengan mengarahkannya pada kepentingan diri pemimpin itu sendiri, misalnya para pemimpin politik melakukan upaya-upaya untuk memperoleh suara. Jenis pemimpin transaksional ini sangat banyak di Indonesia saat ini, hal ini bisa kita lihat pada saat menjelang Pemilu misalnya, dimana rakyat dicekoki dengan berbagai janji setinggi langit agar pemimpin tersebut dipilih oleh rakyat, bahkan ada yang disertai dengan imbalan tertentu (*money politic*). Namun sungguh disayangkan ketika pemimpin tersebut terpilih, ternyata banyak janji -ketika pemilu- tidak bisa direalisasikan.

Seorang pemimpin transformasional dapat diukur dalam hubungannya dengan efek pemimpin tersebut terhadap para pengikutnya. Para pengikut seorang pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan hormat terhadap pemimpin tersebut dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih daripada yang awalnya diharapkan terhadap mereka¹⁰.

⁸ Burn, *ibid*.

⁹ B.M., Bass and Avolio, B.J., *ibid*.

¹⁰ Diakses dari <http://mansud.wordpress.com/2009/07/07/menggali-pemimpin-transformatif-2014/>, tanggal 17 September 2013, pukul 15.35 WIB.

Seorang pemimpin transformasional memotivasi para pengikut dengan membuat mereka lebih sadar mengenai pentingnya hasil-hasil pekerjaan, mendorong mereka untuk lebih mementingkan organisasi atau negara daripada kepentingan diri sendiri dan mengaktifkan (menstimulus) kebutuhan-kebutuhan mereka yang lebih tinggi.

Kepemimpinan transformasional mencakup tiga komponen, yaitu kharisma, stimulasi intelektual, dan perhatian yang diindividualisasi.¹¹

Pemimpin transformasional dianggap sebagai model pemimpin yang tepat dan mampu secara terus-menerus meningkatkan efisiensi, produktifitas, dan inovasi guna meningkatkan daya saing dalam persaingan global.

2. Kepemimpinan yang Efektif

Bangsa Indonesia membutuhkan seorang yang berkarakter negarawan dan visioner untuk memimpin bangsa ke depan, yang siap mengesampingkan kepentingan pribadi dan kelompok, berani ambil risiko, serta mau bekerja nyata untuk memajukan dan mensejahterakan kehidupan bangsa. Selain itu juga, kepemimpinan di dalam memimpin sebuah negara ataupun organisasi haruslah seseorang yang memiliki kompetensi kepemimpinan yang efektif. Sebab, diyakini bahwa organisasi masa depan menghadapi perubahan-perubahan yang akan mempengaruhi kehidupan organisasi. Apapun gaya kepemimpinan yang akan dipilih, dalam kondisi seperti itu organisasi membutuhkan kepemimpinan yang efektif sehingga bisa mengantar organisasi mencapai tujuannya

Keefektifan kepemimpinan merupakan sesuatu yang sulit diukur karena sifatnya yang multi dimensional dan kualitatif. Sebagai bahan rujukan, Tannenbaum and Schmidt (1958) dalam Sofiati (1995) menyatakan bahwa suatu studi telah dilakukan terhadap 161 orang manajer yang merupakan peserta Program Pendidikan Manajemen pada Sekolah Bisnis Harvard untuk mengidentifikasi karakteristik-karakteristik yang dibutuhkan untuk menjadi pemimpin yang efektif. Hasil yang diperoleh menunjukkan karakteristik-karakteristik pemimpin yang efektif meliputi: 1) mengembangkan, melatih, dan mengayomi bawahan; 2) berkomunikasi secara efektif dengan bawahan; 3) memberi informasi kepada bawahan mengenai apa yang diharapkan perusahaan dari mereka; 4) menetapkan standar hasil kerja yang tinggi; 5) mengenali bawahan beserta kemampuannya; 6) memberi peranan kepada para bawahan dalam proses pengambilan

¹¹ Diakses dari <http://ayobangkitindonesiaku.wordpress.com/2007/11/28/kepemimpinan-transformasional-dan-visioner/>, tanggal 17 September 2013, pukul 15.20 WIB.

keputusan; 7) selalu memberi informasi kepada bawahan mengenai kondisi perusahaan; 8) waspada terhadap kondisi moral perusahaan dan selalu berusaha untuk meningkatkannya; 9) bersedia melakukan perubahan dalam melakukan sesuatu, dan 10) menghargai prestasi bawahan¹².

Jika melihat karakteristik pemimpin yang efektif tersebut di atas, tampak jelas bahwa keefektifan suatu kepemimpinan dapat tercapai jika seorang pemimpin mampu menjalin komunikasi yang baik dengan para bawahan, karena dipahami bahwa bersama para bawahan seorang pemimpin bekerja untuk mencapai tujuan organisasi.

3. Kepemimpinan yang Demokratis

Dinamika kehidupan sosial dan politik bangsa saat ini cukup menegangkan, hal ini disebabkan oleh penurunan tingkat kepercayaan masyarakat terhadap aturan dan tatanan kenegaraan yang ada. Konstelasi sosial politik yang dilahirkan selama ini, setidaknya sejak didengungkannya reformasi dalam semua aspek kehidupan, belum membawa perubahan yang sangat berarti bagi masyarakat secara luas. Malah sebaliknya, masyarakat dihadapkan pada suatu kondisi yang sulit. Infrastruktur dan regulasi yang semrawut, degradasi moralitas, sosial politik yang tidak stabil adalah kondisi yang dihadapi masyarakat saat ini. Maka sangat wajar apabila kemudian masyarakat menuntut perlunya perbaikan dan perubahan yang lebih mendasar.

Konsepsi dan logika kepemimpinan dalam transisi masyarakat Indonesia sekarang mungkin sangat beragam. Hal ini disebabkan oleh konstruksi pemikiran tentang pemimpin yang dibangun selama ini juga bervariasi antara satu dengan lainnya. Hal tersebut juga tidak terlepas dari pengaruh budaya dari masyarakat atas model kepemimpinan yang mereka pandang. Konsepsi model kepemimpinan demokrasi yang mensyaratkan adanya sirkulasi kepemimpinan, yaitu setiap orang memiliki peluang yang sama untuk menjadi pemimpin. Dalam konsepsi kepemimpinan demokrasi, logika yang dipakai sebagian besar adalah pengetahuan dan keluasan wawasan (pola pikir), dan bukan berdasarkan keturunan dan hubungan keluarga. Salah satu pondasi dasar dari pandangan dan pemikiran demokrasi adalah kemajemukan dan menghargai perbedaan. Selain itu, Demokrasi juga dipandang sebagai nilai bersama suatu bangsa dalam membangun sistem pemerintahan negara yang bersumber dari rakyat. Keberhasilan suatu bangsa dan suatu negara tidak hanya diukur dari neraca perekonomian, tingkat

¹² Nursya'bani Purnama, *op.cit.*, Hal. 12

kesejahteraan dan pendidikan, akan tetapi juga diukur melalui seberapa jauh suatu bangsa dan negara melaksanakan demokrasi yang ideal.

IV. Kepemimpinan dan Ikhtiar Menuju Masyarakat Madani

Masyarakat madani adalah masyarakat yang berbudaya namun mampu berinteraksi dengan dunia luar yang modern sehingga dapat terus berkembang dan maju. Dalam masyarakat madani, setiap warganya menyadari dan mengerti akan hak-haknya serta kewajibannya terhadap negara, bangsa dan agama. Masyarakat madani sangat menjunjung tinggi hak asasi manusia, dan masyarakat madani adalah masyarakat bermoral yang menjamin keseimbangan antara kebebasan individu dan stabilitas masyarakat, dimana masyarakat memiliki motivasi dan inisiatif individual¹³.

Masyarakat madani merupakan suatu masyarakat ideal yang didalamnya hidup manusia-manusia partisipan yang masing-masing diakui sebagai warga dengan kedudukan yang serba setara serta dan sama dalam soal pembagian hak dan kewajiban. Pada intinya pengertian masyarakat madani adalah masyarakat yang memiliki kehidupan ideal, baik dalam hak dan kewajiban warga dapat terlaksana secara seimbang serta mampu berkembang dengan dunia luar demi majunya kehidupan¹⁴.

Pada dasarnya masyarakat Indonesia masih kesulitan dalam mencapai masyarakat madani, hal ini dikarenakan masih rendahnya pendidikan politik dan kewarganegaraan pada masyarakat. Kondisi ini diperburuk dengan kurangnya rasa nasionalisme dan kepedulian terhadap masalah yang dihadapi bangsa sendiri. Maka dari faktor-faktor penghambat tersebut seharusnya seluruh lapisan masyarakat terus bergerak dan maju dalam membentuk masyarakat yang cerdas, demokratis, beradab dan memiliki nasionalisme yang tinggi. Seluruh warga masyarakat dituntut harus mampu berpikir kritis dan cerdas berdasarkan pada Pancasila dan semboyan Bhineka Tunggal Ika sehingga terbentuk masyarakat yang mampu mengatasi masalah-masalah yang menimpa bangsanya serta mampu membentuk kekuatan dalam membangun pemerintahan yang kokoh, jujur dan adil. Dalam upaya mencapai masyarakat yang madani, maka sangat penting arti dan peran dari seorang pemimpin. Kepemimpinan yang diperlukan bangsa ini bukan hanya dari sektor pemerintahan baik nasional maupun lokal, tetapi juga dari semua sektor termasuk juga sektor bisnis.

¹³ Diakses dari <http://vexillum-nsr.blogspot.com/2012/02/masyarakat-madani.html>, tanggal 18 Mei 2013, pukul 14.00 WIB.

¹⁴ *Ibid.*

V. Penutup

Gelombang perubahan yang terus menerus melanda hampir semua sisi kehidupan, pada akhirnya berkembang menjadi perubahan yang berlangsung lama dan memaksa semua negara untuk selalu siap menerima, memahami, mengantisipasi, mengelola dan menyesuaikan diri pada perubahan itu sendiri serta harus selalu siap untuk melakukan perubahan. Dalam situasi seperti ini, tantangan dan tuntutan yang dihadapi sebuah negara menjadi semakin berat dan kompleks. Peran dari pemimpin (*leader*) serta faktor kepemimpinan (*leadership*) di dalam sebuah negara dirasakan semakin penting. Pengelolaan sebuah negara tidak lagi dilakukan dengan hanya didasarkan pada keharusan untuk dapat memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari semua sumber daya yang dimiliki, tetapi juga didasarkan pada keharusan untuk menjaga kesinambungan pelaksanaan kegiatan, memenangkan persaingan serta mempertahankan keberadaan negara yang kesemuanya bukan hanya memerlukan kehadiran tapi juga peranan seorang pemimpin.

Leadership dan *Leader* kemudian memperoleh perhatian yang sangat besar serta menjadi objek kajian yang terus menerus dikembangkan. Semua pihak berlomba-lomba mencari untuk menemukan formula yang tepat dan cara terbaik untuk menjadi *leader* yang baik dan *leadership* yang handal. Semua kajian dan bahasan tentang *leadership* dan semangat untuk meningkatkan kualitas *leadership* selama ini biasanya selalu dilihat dari satu sisi atau satu sudut pandang, yakni sisi atau sudut pandang *leader*. Selama ini seolah-olah terdapat sebuah pemahaman bahwa hanya *leader* yang harus membuat para *follower* menjalankan peran dan fungsinya dengan baik. Padahal, pada kenyataannya banyak sekali kasus dan situasi yang memberikan gambaran betapa penting peran dari para *follower* untuk keberhasilan kepemimpinan sebuah negara. Banyak kita jumpai dalam berbagai negara maju adanya kenyataan bahwa keberhasilan seorang *leader* ditentukan tidak hanya oleh keunggulan *leadershipnya*, tetapi juga oleh kualitas *followership* yang tinggi dari para *followernya*.

Kepemimpinan merupakan salah satu topik yang selalu menarik untuk dikaji dan diteliti, karena paling banyak diamati sekaligus fenomena yang paling sedikit dipahami. Fenomena kepemimpinan di negara Indonesia juga telah membuktikan bagaimana kepemimpinan telah berpengaruh sangat besar terhadap kehidupan berpolitik dan bernegara. Dalam sebuah negara, kepemimpinan berpengaruh sangat kuat terhadap jalannya sebuah negara dan kelangsungan hidup negara tersebut.

Terdapat dua gaya kepemimpinan dalam organisasi, yakni gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional. Bentuk kepemimpinan yang diyakini dapat mengimbangi pola pikir dan refleksi paradigma-paradigma baru dalam arus globalisasi dirumuskan sebagai kepemimpinan transformasional.

Indonesia ke depan membutuhkan pemimpin yang transformasional guna mencapai masyarakat Indonesia yang madani, yang mampu membawa perubahan lebih baik dan mendasar bagi bangsa ini. Pemimpin yang memberikan seluruh pengabdian untuk kepentingan rakyat.

Daftar Pustaka dan Referensi

- Bass, B.M. and Avolio, B.J., *Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership*, Sage, Thousand Oaks, 1994
- Bass, B.M., *Leadership, Psychology and Organizational Behavior*, Harper and Brothers, New York, 1960.
- Burns, J.M., *Leadership*, Harper Row, New York, 1978.
- Fridolin, Iwan. 1998. *Cendekiawan dan Sejarah Tradisi Kesusastraan Cina*. Jakarta: Fakultas Sastra UI, Jakarta, 1998.
- Haris, Ahmad, *Kepemimpinan Madani*, Jurnal Innovatio, Vol.5, No.10, Edisi Juli – Desember, 2006.
- Mar'at, *Pemimpin dan kepemimpinan*, Bandung : Ghalia Indonesia, Bandung, 1980
- Purnama, Nursya'bani, *Kepemimpinan Organisasi Masa Depan Konsep dan Strategi Keefektifan*, Jurnal Siasat Bisnis, edisi No.5, Vol.1, Tahun 2000.
- Sutarto, *Dasar-dasar Kepemimpinan Administrasi*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta, 1986
- <http://www.shnews.co/kolom/periskop/detile-6-kepemimpinan-yang-memberi-motivasi.html>
- http://www.academia.edu/1819433/Akar-akar_Kepemimpinan_dan_Bagaimana_Menumbuhkannya,
- <http://agungborn91.wordpress.com/2011/05/22/pengertian-dan-karakteristik-masyarakat-madani/>
- <http://ayobangkitindonesiaku.wordpress.com/2007/11/28/kepemimpinan-transformasional-dan-visioner/>
- <http://mansud.wordpress.com/2009/07/07/menggali-pemimpin-transformatif-2014/>
- <http://sirod.blogspot.com/2006/11/artikel-manajemen-rhenald-kasali.html>
- <http://www.waspada.co.id>.