

4
*Pengkuh Agamana
Luhung Elmuna
Jembar Budaya*

MEDIA UNIVERSITAS PASUNDAN

al mizan

KOMUNIKASI DAN INFORMASI KEAGAMAAN, KEBUDAYAAN, ILMU PENGETAHUAN & TEKNOLOGI

2

PENCAPAIAN TARGET IPM JAWA BARAT TAHUN 2010



ISSN 0852-839 X

EDISI No. 136/MARET 2008



Wisuda Diploma III, Sarjana dan Pascasarjana Gelombang I Tahun Akademik 2007 - 2008 Serta Dies Natalis Unpas ke 47 di Sabuga ITB



Poto Bersama pimpinan Umum Redaksi Al-Mizan Prof. Dr. Eddy Jusup Sp. dengan Rektor Unpas, Menteri Negara Pembangunan Daerah Tertinggal, Sekda dan Walikota Bandung



Penandatanganan MOU antara Menteri Negara Pembangunan Daerah Tertinggal dengan Rektor Unpas



DEBAT Antar BEM Fakultas Unpas di Kampus I Unpas Jl. Tamansari 6 - 8 Bandung



Studium General Fakultas Hukum oleh Prof.(P) Farouk Muhammad & Rektor Unpas, memakaikan Jas almamater



Dekan Fakultas Ekonomi Unpas menyerahkan Cenderamata kepada Sivitas Akademi Unsil Tasikmalaya



Ketua MPR RI (Hidayat Nurwahid) berjabat tangan Dekan FKIP Unpas Jakarta Februari 2008



Studi Banding Sivitas Akademik Unsil Tasikmalaya ke Fakultas Ekonomi Unpas Bandung

Kalaulah *Al Mizan* sekarang memunculkan persoalan yang terkait dengan IPM Jawa Barat, bukanlah merupakan kepentingan politik, *wabilkhusus* untuk keberpihakan terhadap salah satu pasangan calon. Memang masyarakat Jawa Barat akan menghadapi pilkada pada bulan April, dengan penuh harapan hasil pilkada nanti memberikan perubahan ke arah positif atau adanya perbaikan dan kemajuan pada semua sektor kehidupan. Untuk hal tersebut, *Al Mizan* yang berada di bawah payung Unpas harus peduli - *fardhu 'ain*, kira-kira begitulah hukumnya kalau menurut jumbuh.

IPM pada dasarnya memang menyangkut hajat hidup orang banyak. Oleh karena itu, tentu kita tidak boleh main-main dengan IPM. Artinya, dalam mewujudkannya wajib diupayakan seoptimal mungkin, jangan asal-asalan atau *puraga tamba kadengda*, kata orang Sunda. Masalahnya, bagaimana dengan IPM Jawa Barat ini? Apakah akan mampu menjadi penopang pencapaian visi-misi yang telah terumuskan begitu bagus dan ideal—paling tidak untuk saat ini?

Dari sejumlah tulisan yang masuk ke redaksi, pencapaian target angka 80 untuk IPM pada tahun tahun 2010, memang masih perlu dipertanyakan: Apakah hal itu termasuk sudah realistis? Menurut hasil pengamatan salah seorang penulis, dengan melihat kondisi objektif yang ada, angka 80 tersebut baru dapat tercapai pada tahun 2016. Pendapatnya itu didasarkan pada kenyataan bahwa pertumbuhan angka IPM pada tahun-tahun belakangan ini kurang memberikan rasa optimis—dari target 75,60 pada tahun 2006, realisasinya adalah 70,50.

Dari ketiga komponen IPM—pendidikan, kesehatan, dan daya beli; untuk Jawa Barat sekarang ini, komponen terakhirlah yang betul-betul masih perlu didongkrak (realisasi pada tahun 2006 sebesar 59,42, dari target 74,20). Angka tertinggi diperoleh dari pendidikan; dengan realisasi 80,61, dari target 82,20 (angka-angka di atas bersumber dari Bappeda Jabar).

Dari kenyataan tersebut terlihat bahwa di Jawa Barat, komponen ekonomi itulah (yang diukur dengan daya beli) yang paling lemah. Tentu banyak indikasi yang bisa dijadikan alasan, mengapa pertumbuhannya paling lamban, sehingga melenceng cukup jauh dari sasaran target. Kalau kita berbicara hal itu, tentu akan banyak keterkaitannya dengan kondisi perekonomian nasional, yang tentu pula akan berhubungan dengan perekonomian dunia. Salah satu faktor mengapa pada segi ekonomi ini Jawa Barat berada di bawah, yaitu karena faktor padatnya penduduk, yang bisa juga dikatakan sebagai imbas pertumbuhan penduduk di wilayah DKI Jaya.

Otonomi daerah yang sudah berlangsung hampir satu dekade masih tetap jalan di tempat, serta belum menjadi obat mujarab untuk menyehat-bugarkan perekonomian rakyat yang *ngageuyeungeung* sejak diguncang krismon sepuluh tahun lalu. Yang paling berat, angka PHK dan pengangguran masih tinggi—dalam ungkapan yang halus: masih cukup tinggi.

Sebagai media yang dipayungi Unpas yang notabene lembaga akademik, *Al Mizan* mencoba mengkaji permasalahan di atas, dengan harapan dapat dijadikan salah satu bahan masukan yang berarti bagi upaya peningkatan IPM di Jawa Barat. Tentu, kajian di sini lebih bersifat keilmuan, bukan untuk kepentingan pragmatik yang terkait dengan peristiwa tertentu-pilkada, misalnya. Agar tidak terjebak pada prasangka yang bukan-bukan. Tidak perlulah kalau sampai berbicara pada tataran kepemimpinan. Hal itu, mungkin lain kali saja kita bahas.

Jadi, kepada Anda, para pembaca, kami ucapkan selamat membaca.

Redaksi

Perintis

Prof. H.R. Muchtar Affandi, Drs.
Prof. Dr. H.Tb Hasanuddin, M.Sc., Ak.Pub.
Prof. H. Cecep Syarifudin, Drs.
H. M. Munir Djamil, Drs., M.M.
R.H. Hidayat Suryalaga, Drs.

Pelindung

Rektor Universitas Pasundan

Narasumber

Direktur Pascasarjana
Para Dekan
Para Ketua Lembaga

Pimpinan Umum

Prof. Dr. Ir. H. Eddy Jusup, Sp., M.Si.

Dewan Redaksi

Prof. Dr. H. Rully Indrawan, M.Si.
Prof. Dr. H. Asep Syamsulbachri, M.Pd.
Yaya Mulyana Abdul Azis, Drs., M.Si.
Dr. H. Ali Anwar, Drs. M.Si.
Sutrisno, S.Sos., M.Si.

Pimpinan Redaksi

M. Idris Nawawi, Drs., M.Ag.

Sekretaris Redaksi

Maman Jamaluddin Yusuf, Drs., M.Ag.

Staf Redaksi

Tatang Sumarsono, Drs.
Titin Nurhayatin, Dra., M.Pd.
Ahmad Abdul Ghani, S.H., Drs., M.Ag.

Tata Rupa

Nurul Mu'min, S.Pd.

Tata Usaha

Iceu Dahmalia
Hj. Henni Zahro'aini, S.Pd.

Pemasaran/Sirkulasi

Ahmad Sofi, Drs.
Herman

Dokumentasi

Adeng Juanda, S.Pd.

Foto-foto Sampul Halaman

www.media.unpas.com

Setting/Lay out/Produksi

Sarwayasa / 0818221189

ISSN 0852-839 X Al Mizan No.134/Juli 2007

ALAMAT REDAKSI

Lembaga Pengkajian dan Pengembangan
Sy'ar Islam (LPPSI) Unpas
Jl. Tamansari 6-8 Bandung-40116
Telp (022) 4201677 - 4205832
<http://www.unpas.ac.id>

ISI DI LUAR TANGGUNGJAWAB PERCETAKAN

Daftar Isi

Assalamu'alaikum - i

Jopik Utama

IPM : SEBUAH KAJIAN TEORI DAN EMPIRIS

Dr. R. Abdul Maqin, S.E., M.S. 1 - 9

MENDONGKRACK IPM MELALUI PEMANFAATAN KAWASAN
JAWA BARAT SEBAGAI SENTRA INVESTASI AGRIBISNIS
ANDALAN NASIONAL

Dr. Hj. Erni Rusyani Ernawan, S.E., M.M. 10 - 13

IPM : SEBAGAI SALAH SATU INDIKATOR UNTUK
MENGUKUR TINGKAT KESEJAHTERAAN MASYARAKAT
SUATU NEGARA

Tete Saefudin, S.E., M.Si. 14 - 20

OPTIMISME TARGET DAN PESIMISTIS PENCAPAIAN IPM
JAWA BARAT

Dikdik Kusdiana, S.E., M.T. 21 - 23

Cakrawala Umiah

PENCAPAIAN IPM, AKUNTABILITAS SEKTOR PUBLIK DAN
EFEKTIVITAS PELAYANAN PENDIDIKAN DI JAWA BARAT

Dr. Liza Laila Nurwulan, Dra., Ak., M.Si. 24 - 29

RESOLUSI JABAR 2008 Gemah Ripah Repeh Rapih, Jangan
Rapuh (?) dan Ripuh (?)

Sadikun Citra Rusmana, S.E. 30 - 33

PERANAN KEPEMIMPINAN DALAM PEMBANGUNAN
MANUSIA

Atty Tri Juniarti, S.E., M.S. 34 - 39

PERENCANAAN DAN PENGANGGARAN

Ifa Ratifah, S.E., M.Si. 40 - 45

ANGGARAN BERBASIS KINERJA : TOLOK UKUR KINERJA
SEDERHANA

Tati Sariwulan, S.E., M.Si. 46 - 49

BELAJAR DARI SANG JUARA

Endang Rostiana, Dra., M.T. 50 - 53

ANALISIS IPM KABUPATEN BANDUNG

Acuviarta, S.E., M.Si. 54 - 61

Gapura Budaya

INDEKS PEMBANGUNAN MANUSIA JAWA BARAT DALAM
PENGHAMPIRAN ETNOSAINS

Prof. Dr. H. Asep Sjamsulbachri 62 - 64

Nuansa Islami

MEMBANGUN MANUSIA SEUTUHNYA

Ina Ratnamiasih, S.E., M.Si. 65 - 68

Interupsi

IPM DAN BEBAN PENDUDUK

Drs. Tatang Sumarsono 69 - 70

MAJALAH AL MIZAN

Izin Terbit: SK Menteri Penerangan RI No.136/SK/ Ditjen Dikti
PPG/STT/1988. ISSN 0852-839 X Diterbitkan oleh: Penerbit
LPPSI Unpas Bandung.

Redaksi menerima tulisan/naskah yang tidak bersambung diketik
rapi 1,5 spasi ukuran A4 diharapkan maksimal 5 halaman yang
mencakup Abstrak, Daftar Pustaka, dan 1 (satu) buah Pas Foto.
Untuk surat menyurat, lampirkan identitas Foto Copy KTP/SIM.
Atau naskah bisa dikirim melalui email: almizan@unpas.ac.id.
Redaksi dapat memperbaiki tulisan yang akan dimuat tanpa
mengubah isi dan maksudnya.

PERANAN KEPEMIMPINAN DALAM PEMBANGUNAN MANUSIA

Atty Tri Juniarti

Abstrak

Manusia merupakan unsur yang tersulit penanganannya karena mempunyai karakteristik yang unik serta kadang-kadang mempunyai kepentingan yang berbeda dengan organisasi. Untuk dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang ada dalam organisasi dengan sebaik-baiknya, pimpinan perlu mengenal dan memahami manusia dalam organisasi yang dipimpinya tersebut selain mengenal dirinya sendiri. Kepemimpinan merupakan faktor yang berpengaruh terhadap inovasi organisasi, yang ditentukan juga oleh sumber daya manusianya. Pembangunan sumber daya manusia dalam organisasi tidak dapat terlepas dari peran kepemimpinan yang dijalankan oleh seorang pemimpin.

Kata Kunci: Kepemimpinan, organisasi, pembangunan manusia



Atty Tri Juniarti, S.E., M.S.
Dosen Fakultas Ekonomi Unpas

Pendahuluan

Kepemimpinan merupakan suatu gejala universal dalam hidup manusia, bahkan pada hewan (Bass, 1990). Berdasarkan pengamatan sederhana saja dapat kita temukan suatu kenyataan bahwa tidak ada suatu masyarakat, gerakan, atau organisasi bahkan kelompok kecil yang akan mencapai hasil tanpa adanya pemimpin. Selanjutnya, dari pengamatan pribadi, saya yakin bahwa selama hidup kita tidak pernah lepas dari pimpinan orang lain. Juga kita tidak pernah terbebas dari kewajiban memimpin orang lain dan diri sendiri.

Keberadaan organisasi sebagai suatu institusi merupakan kebutuhan masyarakat modern, dewasa ini agregasi orang-orang yang dapat dan mau bekerja sama dalam memproduksi barang maupun jasa telah menjadi tuntutan sekaligus tantangan. Melalui organisasi ini memungkinkan orang atau sekelompok orang yang bekerjasama tersebut untuk terhindar dari kekacauan (*chaos*). Bagi sebuah organisasi, yang terpenting adalah keterpaduan serta

kесerasian dari unsur-unsur organisasi tersebut terutama sumberdayanya. Peter Drucker (1998) menyatakan bahwa *An Institution is like a tune; it is not constituted by individual sounds but by the relation between them.*

Sumber daya manusia sebagai unsur inti dari suatu organisasi, merupakan unsur yang tersulit penanganannya karena mempunyai karakteristik yang unik serta kadang-kadang mempunyai kepentingan yang berbeda dengan organisasi. Keserasian antara sumber daya manusia dengan organisasi merupakan harapan setiap pimpinan organisasi, sebab dengan keserasian ini diharapkan adanya dukungan dan sumbangan yang nyata dari setiap anggota organisasi (sumber daya manusia) dalam mencapai tujuan organisasi melalui pelaksanaan perannya. Dalam kenyataannya sering terjadi berbagai bentuk perilaku dari anggota organisasi ini yang menjadi tantangan besar bagi pimpinan organisasi dalam mewujudkan tujuan organisasinya.

Ada ungkapan yang seringkali dilontarkan bahwa manusia adalah produk dari masa lampunya. Artinya, seseorang menjadi seperti saat ini karena lingkungannya yang menjadikan seperti itu dengan perubahan dari masa ke masa. Demikian juga yang terjadi pada setiap anggota organisasi sebagai seorang individu yang membawa diri dan kepribadian serta perilakunya ke dalam organisasi tempatnya bekerja. Berbagai faham serta kebiasaan yang telah dikembangkannya selama proses sosialisasi yang dialami akan mewarnai pengetahuan, sikap serta perilakunya dalam organisasi. Untuk dapat memanfaatkan sebaik-baiknya sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi, pimpinan harus terlebih dahulu mengenal dan memahami anggota organisasi yang dipimpinnya, di samping juga harus mengenal dirinya sendiri dengan sebaik-baiknya.

Menurut Schein (1992), Giley and Maycunich (2000), secara langsung kepemimpinan berpengaruh terhadap struktur organisasi, budaya, misi, strategi dan praktek manajemen, sedangkan Hill dan Carroll (1997), menyatakan bahwa kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan mendorong sejumlah orang agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama. Dalam melakukan aktivitasnya setiap pemimpin organisasi untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki akan mengacu pada struktur organisasi atau susunan unit atau satuan fungsi kerja yang dijabarkan dari tugas atau kegiatan pokok suatu organisasi dalam usaha mencapai tujuannya. Setiap unit mempunyai posisi masing-masing, sehingga ada unit yang berbeda jenjang atau tingkatannya dan ada pula yang sama jenjang atau tingkatannya antara yang satu dengan yang lainnya. Dalam kenyataannya, pada setiap organisasi terdapat dua sisi yang harus seimbang sebagai suatu konsep pembangunan manusia, yaitu pertama peningkatan kapabilitas sumber daya manusia melalui perbaikan tingkat kesehatan, pendidikan, dan keterampilan dan kedua pemanfaatan kapabilitas yang dimiliki masing-masing sumber daya manusia tersebut untuk kegiatan-kegiatan yang bersifat produktif, kultural, sosial, dan politik. Dapat dikatakan bahwa produktivitas, pemerataan, keseimbangan dan pemberdayaan merupakan empat hal pokok yang menjamin tercapainya tujuan pembangunan manusia.

Pembahasan

Pemimpin dapat mempengaruhi moral, kepuasan kerja, kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*), keamanan dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Kemampuan dan keterampilan kepemimpinan dalam pengarahan adalah faktor penting dalam efektivitas seorang

penumpin. Jika organisasi dapat mengidentifikasi kualitas-kualitas yang berhubungan dengan kepemimpinan, kemampuan untuk menyeleksi pemimpin yang efektif akan meningkat. Jika organisasi dapat mengidentifikasi perilaku dan teknik-teknik kepemimpinan yang efektif, maka berbagai perilaku dan teknik tersebut akan dapat dipelajari. Pemimpin juga dapat mempengaruhi pengikut karena setidaknya pemimpin memiliki lima basis kekuasaan (Stoner dan Freeman, 1989), yaitu kekuasaan berdasarkan ganjaran, kekuasaan koersif, kekuasaan berdasarkan legitimasi, kekuasaan berdasarkan penunjukan dan kekuasaan berdasarkan keahlian.

Kepemimpinan dipahami sebagai kemampuan mempengaruhi berbagai strategi dan tujuan, mempengaruhi komitmen dan ketaatan terhadap tugas untuk mencapai tujuan, mempengaruhi kelompok agar mengidentifikasi, memelihara dan mengembangkan budaya organisasi (Yukl dalam Sadler, 2003). Akan tetapi, di pihak lain banyak budaya yang mengagungkan status pemimpin bahkan di situ seorang pemimpin diberikan hak dan wewenang yang luar biasa besar. Misalnya, dianggap wajar bahwa seorang pemimpin menolak mematuhi berbagai peraturan yang diikuti semua orang. Dianggap wajar pula bila seorang pemimpin memiliki tingkat kesejahteraan yang sangat luar biasa. Bahkan, dianggap wajar saja bila seorang pemimpin tidak banyak bekerja, namun menerima pelayanan dan dukungan moril serta materiel dari pengikutnya. Di pihak lain, ada budaya seorang pemimpin justru harus menjadi teladan dalam kesederhanaan, pengabdian, pengorbanan diri, kepatuhan pada peraturan-peraturan serta kebiasaan kerja keras. Adakah tokoh penganut budaya ini? Ia akan menjadi risih bila menjadi jauh lebih sejahtera dari pendukungnya atau

bila ia melanggar berbagai aturan. Ia juga mengembangkan budaya agar masyarakat menilai tinggi seorang pemimpin karena karya dan pengabdiannya, bukan karena statusnya semata-mata. Baginya, seorang pemimpin sejati harus merupakan seorang pemimpin yang melayani.

Di samping faktor kepemimpinan, motivasi yang dimiliki oleh sumber daya manusia dalam organisasi juga merupakan potensi. Seseorang belum tentu bersedia untuk mengerahkan segenap potensi yang dimilikinya untuk mencapai hasil yang optimal, sehingga diperlukan motivasi. Apabila hal tersebut terjadi, maka sudah saatnya seorang pimpinan memberikan lebih banyak kesempatan kepada sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasinya untuk lebih berprestasi dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Kepemimpinan merupakan suatu proses memengaruhi orang-orang dan menggerakkan sumber daya lainnya untuk bekerja sama dalam pencapaian tujuan. Kapabilitas, pengaruh proses, pemimpin dan pengikut, penggerakan kerjasama dan tujuan merupakan unsur-unsur penting dari kepemimpinan. Kepemimpinan dikategorikan dalam beberapa bagian, di antaranya: 1) Melibatkan pengaruh, pemberian contoh dan persuasi. 2) Interaksi di antara berbagai peran baik sebagai pemimpin maupun sebagai pengikut. 3) Interaksi dipengaruhi situasi tempat berlangsungnya interaksi tersebut. 4) Proses memiliki berbagai hasil, seperti pencapaian tujuan, kesatuan kelompok dorongan atau perubahan budaya organisasi.

Dalam gaya dan tipe kepemimpinan yang tidak sama atau bahkan bervariasi, dapat dilakukan juga analisis kepemimpinan. Kepemimpinan akan efektif jika mampu memenuhi fungsinya. Meskipun demikian, dalam kenyataannya tidak semua tipe kepemimpinan memberikan peluang yang sama untuk mewujudkannya. Dalam

hubungan ini sulit untuk dibantah bahwa setiap proses kepemimpinan juga akan menghasilkan situasi sosial yang berlangsung di dalam kelompok atau organisasi masing-masing. Untuk itu setiap pemimpin harus mampu menganalisis situasi sosial kelompok atau organisasinya yang dapat dimanfaatkan dalam mewujudkan fungsi kepemimpinan dengan kerja sama dan bantuan anggota organisasi yang dipimpinnya. Menurut Hill dan Caroll (1997), fungsi kepemimpinan memiliki dimensi yang berkenaan dengan tingkat kemampuan mengarahkan (*direction*) dalam tindakan atau aktivitas pemimpin, yang nampak dari tanggapan anggota organisasinya dan dimensi yang berkenaan dengan tingkat dukungan (*support*) atau keterlibatan orang-orang yang dipimpinnya dalam melaksanakan tugas pokok organisasi, yang dimanifestasikan melalui keputusan-keputusan dan kebijaksanaan pemimpin.

Berdasarkan pada dimensi-dimensi di atas, secara operasional dapat dibedakan lima fungsi pokok kepemimpinan, yaitu fungsi instruktif, fungsi konsultatif, fungsi partisipasi, fungsi delegasi dan fungsi pengendalian, sedangkan menurut Manz and Sim (2001) dari dimensi-dimensi tersebut setidaknya terdapat empat tipe kepemimpinan, yaitu *the strong man*, *the transactor*, *visionary hero leadership* dan *superleadership*. *The strong man* menggunakan kewenangan posisinya untuk mempengaruhi yang lain terutama agar bawahan tunduk karena ketakutan. *The transactor* dikategorikan ke dalam hubungan pertukaran dengan lainnya. Pemimpin memengaruhi melalui dispersasi imbalan dalam pertukaran sehingga pengikut menaati apa yang diinginkan pemimpin, sedangkan *Visionary hero leadership* terutama menyangkut proses memengaruhi atas-bawah. Pemimpin sebagai sumber kebijakan dan arahan serta cenderung menempati posisi sentral,

sementara pengikut memudar dalam bayang-bayang pemimpin. Kewenangan pemimpin betumpu pada kapabilitas untuk mendorong komitmen pengikut terhadap visi pemimpin. *Superleadership* sebagai pemimpin yang super atau juga dikenal sebagai pemberdaya. Tugas pemimpin adalah membantu pengikut untuk mengembangkan keahlian kepemimpinan mandiri agar memberikan sumbangan yang lebih berarti pada organisasi.

Seorang pemimpin adalah seorang yang diikuti orang lain. Ia juga merujuk pada suatu teori bahwa sadar atau tidak para pengikut yang setia memberikan seorang pemimpin yang mereka dukung itu sejumlah hal, seperti wibawa, wewenang, dan hak istimewa (Jennings, 1944). Tanpa pemberian dari pengikutnya, maka seorang pemimpin akan lumpuh. Dengan kata lain, bila seorang pemimpin sudah ditinggal para pengikutnya, ia kehilangan semuanya. Bagaimana bila seseorang memiliki kuasa untuk memaksa orang bergerak ke suatu arah yang ia tentukan karena ia memiliki kuasa senjata, kuasa uang, kuasa peraturan atau kuasa-kuasa lain yang berlandaskan pada rasa takut orang? Tidakkah ia tetap diikuti orang lain? Memang ada gejala serupa itu. Namun, sebenarnya kalau ia diikuti orang banyak, sebenarnya mereka bukan menerima ia sebagai pemimpin, tetapi sebagai sipir penjara, tiran, atau pemaksa. Bila saya sebagai seorang pemimpin memaksakan visi pribadi, maka mereka (anggota) berhenti menjadi pengikut dan secara hakiki saya sudah berhenti menjadi pemimpin. Mereka pun bukan lagi menjadi pengikut, tetapi sebagai kelompok atau sejumlah orang yang dimanfaatkan. Mereka mengikuti karena tidak melihat adanya pilihan lain, atau mereka merasa masih dapat memanfaatkan saya. Jadi hubungan yang terjadi adalah hubungan saling memanfaatkan tanpa loyalitas yang dalam.

Di dalam tulisan ini padangan tadi saya ambil alih. Jadi, akan sangat ditekankan faham kepemimpinan sebagai suatu daya untuk menggerakkan orang menuju suatu tujuan atau impian tertentu. Namun, secara nyata memang seseorang yang dapat menggerakkan orang menuju suatu tujuan tanpa ia merupakan seorang pemimpin sejati, tapi hanya merupakan seorang provokator bahkan manipulator. Oleh karena itu, ada hal kedua yang perlu ditekankan. Selain menimbulkan gerak, seorang pemimpin juga merupakan orang yang mampu menghasilkan suatu perubahan atau transformasi pada mereka yang dipimpinya, dirinya sendiri, dan sistem atau komunitas tempat mereka berada. Dengan demikian, kita mengenal seseorang sebagai pemimpin sejati atau bukan dari hadir atau absennya kedua faktor tadi (*The Movement and Transforming Leader*) sebagai prasyarat.

Dalam pengabdian, sebagai pemimpin ia harus mencurahkan waktu yang cukup banyak untuk membina pendukungnya sebagai manusia yang dibutuhkan dalam organisasi, menolong mereka mengenali potensi mereka, menolong mereka mengenali kekhasan diri mereka, dan visi pribadi mereka.

Seperti telah diungkap sebelumnya, pertama seorang pemimpin akan dikenal dari kemampuannya merumuskan visi yang menjadi impian bersama dari komunitas tempat ia berada. Ketajaman, keutuhan, dan kesederhanaan visi ini akan membuatnya menjadi kuat. Kedua, karena adanya suatu gerak merupakan tanda adanya kepemimpinan, maka seorang pemimpin yang sejati mencurahkan waktu, skill, dan tenaganya untuk urusan ini. Hal-hal lain adalah penyokong untuk melahirkan gerak ini. Kualitas kepemimpinannya terlihat dari gerak maju yang ia hasilkan bersama komunitasnya. Dengan demikian, seorang pemimpin yang hanya

menciptakan suasana mandeg, stabil atau status quo pada dasarnya sudah tidak lagi menjadi pemimpin sejati yang diinginkan. Ketiga, seorang pemimpin dapat dikenali dari adanya transformasi individual dan sistemik yang terjadi. Artinya, Setiap individu termasuk diri sang pemimpin terus mengalami perubahan. Potensi-potensi mereka terus berkembang, sementara keseluruhan organisasi atau komunitas mereka ikut berubah.

Penutup

Akhirnya, saya dapat menyimpulkan bahwa di dunia ketiga dirasakan kesulitan untuk mendapatkan bahan baku, untuk membina dan menyiapkan pemimpin yang mau melayani komunitasnya. Dengan demikian, seorang pemimpin yang berhasil adalah seorang yang juga memiliki suatu kesadaran mengenai *life cycle* atau daur hidup komunitas bawahan yang dipimpinya sebagai manusia yang mempunyai kemampuan dan potensi untuk berkembang serta keterbatasan-keterbatasan. Ada masa lahir, ada masa pertumbuhan, ada masa puncak dan ada masa penurunan serta uzur. Untuk tiap masa diperlukan pemimpin yang coraknya berbeda-beda. Justru kematangan seorang pemimpin akan terlihat dalam kesediaannya menerima fakta bahwa orang yang dipersiapkannya mungkin bahkan akan menentangnya, mengkritik kebijakannya, dan mengubah banyak hal. Jadi, bagaimanakah kita mengukur keberhasilan seorang pemimpin? Pertama, dilihat dari bagaimana visinya tercapai atau gagal. Kedua, dilihat dari bagaimana pengikut serta dirinya sendiri mengalami transformasi atau perubahan dalam proses melangkah bersama. Kualitas transformasi itu akan memperlihatkan bagaimana ia berhasil atau gagal. Ketiga, keberhasilan dapat dilihat dari hubungan kerja yang dibangun seiring dengan siklus hadir-tumbuh-puncak dan menurun dari organisasinya. Keempat, keberhasilan dilihat dari bagaimana ia

menjadi seorang pemimpin yang baik dan sekaligus seorang pengelola yang baik (*Managers do things right while leaders do the right thing*).

Daftar Pustaka

- Bass, B.M. and Bruce J. Avolio. 1990. "The Implications of Transactional a Transformational Leadership for Individual, Team and Organizational Development", *Research in Organizational Change and Development*.
- Dessler, Gary. 1997. *Human Resources Management: Appraising Performance*. New Jersey; Prentice Hall.
- Drucker Peter F. 1998. *The Discipline of Innovation (dalam Harvard Business Review)*, edisi November-Desember.
- Hill, Tosi., Carroll, SJ. 1997. *Organisational Theory and management:A Macro Approach*. New York : John Willey and Sons Inc.
- Manz, Charles C and Henry P. Sims Jr. 2001. *The New SuperLeadership: Leading Others to Lead Themselves*. San Francisco. USA. : Barret-Koehler Publisher, Inc.
- Sadler, Philip. 2003. *Leadership: Style, Role Models, Qualities, Behavior, Concept*. Ed 2nd. Kogan London: Page Limited.
- Schein, Edgar. 1992. *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco : Jossey-Bass Publisher. Inc.
- Sims, H.P. Jr. and Lorenzi. 1992. *The New Leadership Paradigm*. Newbury Park, C.A: Sage.
- Stoner, James A.F and Freeman, R. Edward. 1989. *Management*. New Delhi : Prentice Hall of India, Private Limited.
- Qodri Azizy
<http://kliknusa.blogspot.com/2007/12/otonomi-daerah-dan-indeks-pembangunan.html>.



Keluarga Besar

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS PASUNDAN**

Mengucapkan Selamat dan Sukses

Kepada

WISUDAWAN / WISUDAWATI
DIPLOMA III, SARJANA DAN
PASCASARJANA
Gelombang II Tahun 2007/2008

Dekan
Fakultas Hukum
ttd
T. Subarsyah, SH., S.Sos., CN.

*Sehat itu adalah mahkota
kehidupan, tidak ada yang
mengetahuinya kecuali orang
yang sakit
(Mutiarah Hikmah)*

*Allah menghalalkan
jual beli dan
mengharamkan riba
(QS. Al-Baqarah: 275)*