
MEMAHAMI PERAN PEMIMPIN SEBAGAI AGEN PERUBAHAN

Muhammad Mashuri, Sukarna, Fatimatuzzahroh, Diding Ahmad Kodir, Saepudin

Universitas Agama Islam Bunga Bangsa Cirebon, Indonesia

Emails: muhammadmashuri1995@gmail.com, mumtazassaid@gmail.com,
ftuzzahroh25@gmail.com, didingrajaluh1311@gmail.com, saepudinsaepudin005@gmail.com

Abstrak:

Di era modern globalisasi global, perubahan semakin cepat dan dalam perkembangan pengetahuan, cara berpikir, perilaku dan keterampilan baru, serta teknologi yang semakin maju, bahkan dalam kondisi pasca pandemi Covid-19 saat ini, terus berlanjut. memajukan. peluang untuk memperkenalkan Metode baru dan pengaturan kerja baru untuk menjaga akuntabilitas dan produktivitas. Metode data sekunder yang digunakan disini sebagai metode pengumpulan data yaitu penelitian literatur terhadap jurnal atau artikel pendukung. Agen perubahan dibagi menjadi dua bagian, yaitu: Agen perubahan eksternal-internal mencoba untuk mengintegrasikan orang-orang di dalam dan di luar organisasi dengan mempertimbangkan kekuatan dan kelemahan agen perubahan internal dan eksternal Untuk memulai proses perubahan, agen perubahan menawarkan alternatif baru untuk masalah yang ada, menggambarkannya dengan benar dan Menjelaskan pentingnya masalah untuk diselesaikan dan meyakinkan pelanggan, bahwa mereka dapat memecahkan masalah tersebut.

Kata Kunci: Agen Perubahan; Pemimpin; Global; Inovasi.

Abstract:

In the modern era of global globalization, changes are accelerating and the development of new knowledge, ways of thinking, behavior and skills, as well as increasingly advanced technology, even in the current post-Covid-19 pandemic conditions, continues. advance. opportunities to introduce new Methods and new work arrangements to maintain accountability and productivity. The secondary data method used here as a data collection method is literature research on supporting journals or articles. Change agents are divided into two parts, namely: External-internal change agents try to integrate people inside and outside the organization by considering the strengths and weaknesses of internal and external change agents To start the change process, change agents offer new alternatives to existing problems , describes it correctly and Explains the importance of the problem to be solved and assures the customer, that they can solve the problem.

Keywords: Change Agent; Leader; Global; Innovation.

Article History

Diterima : Januari 2023

Direvisi : Januari 2023

Publish : Januari 2023

PENDAHULUAN

Di era globalisasi yang mendunia saat ini, perubahan terus bergerak cepat baik itu dalam perkembangan ilmu pengetahuan, cara berfikir, cara berperilaku dan kompetensi baru, serta teknologi yang semakin canggih, termasuk dalam kondisi setelah pasca pandemi Covid-19 yang terjadi saat ini yang menumbuhkan cara baru, metode baru, dan tatanan baru dalam bekerja agar tetap akuntabel dan produktif. Pada intinya bahwa, perubahan itu tidak dapat dielakkan.

Seorang agen perubahan merupakan seorang atau tokoh ahli yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi klien dalam rangka melakukan perubahan sesuai dengan yang diharapkan. Perubahan adalah suatu fenomena yang pasti terjadi dan akan terus terjadi. Perubahan merupakan pembawaan alamiah yang timbul dalam proses perjalanan kehidupan manusia dan peradaban manusia. Yang namanya perubahan ataupun perkembangan tidak dapat dihindari. Oleh karena itu, hanya organisasi yang mampu beradaptasilah terhadap perubahan yang mampu bertahan. Agen perubahan itu berfungsi meyakinkan target atau klien perubahan untuk melakukan perubahan atau berinovasi sesuai dengan kebutuhan dan sesuai dengan yang diharapkan. Bagi agen perubahan wajib memahami komunikasi yang baik agar mampu menyampaikan pesan perubahan melalui orang-orang yang tepat dengan model komunikasi yang mudah dipahami oleh target sehingga proses perubahan berjalan efektif dan memberikan keuntungan yang nyata bagi pihak manapun. Sering kita dengar salah satu tokoh dari agen perubahan ini adalah mahasiswa.

Dikarenakan mahasiswa merupakan tokoh perintis, penggerak, dan penggagas untuk melakukan perubahan dan mempengaruhi seseorang kearah yang lebih baik lagi. Potensi yang dimiliki oleh mahasiswa dapat membuat perubahan terhadap masyarakat dari pembodohan. Perubahan-perubahan yang dilakukan oleh mahasiswa lebih berfokus pada perubahan sosial seperti melakukan gerakangerakan atau program pemberdayaan masyarakat dalam rangka untuk meningkatkan kehidupan masyarakat tersebut kearah yang lebih baik. Oleh karena itu, mahasiswa dikenal sebagai salah satu tokoh dalam agen perubahan atau Agent of Change.

METODE

Metode data sekunder yang digunakan disini sebagai metode pengumpulan data yaitu penelitian literatur terhadap jurnal atau artikel pendukung. Menurut (Afifuddin & Saebani, 2012), tinjauan pustaka merupakan alat yang penting sebagai penelitian kontekstual karena

karya sastra sangat bermanfaat dan sangat bermanfaat untuk memberikan konteks dan makna dalam tulisan, dan melalui tinjauan pustaka ini peneliti dapat memastikan. jelas dan pembaca akan tahu mengapa apa yang akan Anda pelajari adalah masalah yang sangat perlu dipelajari, baik dalam kaitannya dengan topik yang dipelajari maupun dalam kaitannya dengan hubungan antara penelitian dan penelitian lain yang relevan di setiap pengaturan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pemimpin dan Agen perubahan

1. Pengertian Pemimpin

Dilihat dari sisi bahasa Indonesia “pemimpin” sering disebut penghulu, pemuka, pelopor, pembina, pemantau, pembimbing, pengguru, penegak, ketua, kepala, penuntut, raja, tua-tua, dan sebagainya. Sedangkan istilah pemimpin digunakan dalam konteks hasil penggunaan peran seseorang berkaitan dengan kemampuannya memengaruhi orang lain dengan berbagai cara.

Pemimpin dalam bahasa Inggris disebut “leader”. Kegiatannya disebut kepemimpinan atau leadership (Yunasril, 2008). Dari kata dasar leader berarti pemimpin dan akar katanya to lead yang terkandung dalam beberapa arti yang saling erat berhubungan; bergerak lebih awal, berjalan diawal, mengambil langkah awal, berbuat paling dulu, memelopori, mengarahkan fikiran-pendapat orang lain, dan menggerakkan orang lain dalam pengaruhnya (Bahrudin & Umiarso, 2012).

Adapun pemimpin terbagi menjadi dua, yakni pemimpin formal dan informal. Pemimpin formal ialah orang yang oleh organisasi/lembaga tertentu ditunjuk sebagai pemimpin, berdasarkan keputusan dan pengangkatan resmi untuk memangku suatu jabatan dalam struktur organisasi, dengan segala hak dan kewajiban yang berkaitan dengannya, untuk mencapai sasaran organisasi (Kartini, 2009).

Sedangkan pemimpin informal ialah orang yang tidak mendapatkan pengangkatan formal sebagai pemimpin, namun karena ia memiliki kualitas unggul, ia mencapai kedudukan sebagai orang yang mampu mempengaruhi kondisi psikis dan perilaku suatu kelompok atau masyarakat. Pemimpin yang baik harus selalu siap menghadapi segala kemungkinan: ia harus pandai beradaptasi (Djalal, 2008).

2. Pengertian Agen Perubahan

Perubahan pada dasarnya bukanlah menerapkan teknologi, metode, struktur, atau manajer-manajer baru. Perubahan pada dasarnya adalah mengubah cara manusia dalam berpikir dan berperilaku. Agen perubahan (The Change Agent) adalah individu atau seseorang yang bertugas mempengaruhi target/sasaran perubahan agar mereka mengambil keputusan sesuai dengan arah yang dikehendakinya. Agen perubahan menghubungkan antara sumber perubahan (inovasi, kebijakan publik dll) dengan sistem masyarakat yang menjadi target perubahan.

Didalam era globalisasi yang mendunia saat ini, perubahan terus bergerak cepat baik itu dalam produk baru, pasar baru, cara berfikir dan kompetensi baru, serta teknologi yang semakin canggih. Perubahan tersebutlah dapat menjadi peluang atau mungkin bisa menjadi sebuah tantangan dalam menghadapi persaingan-persaingan yang ketat. Menurut Soerjono Soekanto menyatakan, pihak-pihak yang menghendaki perubahan dinamakan Agent of Change, yaitu seseorang atau sekelompok orang yang mendapat kepercayaan sebagai pemimpin satu atau lebih lembaga-lembaga kemasyarakatan (Soekanto, 1982).

Dalam rumusan (Havelock, 1973), agent of change yaitu orang yang membantu terlaksananya perubahan sosial atau suatu inovasi berencana. Menurut Robbins & Coulter dalam (A. Supriyanto, 2016), agen perubahan adalah orang yang bertindak sebagai katalisator dan mengelola perubahan yang terjadi. Pengetian lebih luas menurut Griffin dan Pareek dalam (Wibowo, 2016), bahwa agen perubahan adalah orang profesional yang tugasnya membantu masyarakat atau kelompok merencanakan pembangunan atau membentuk kembali sasaran, fokus pada masalah, mencari pemecahan yang mungkin, mengatur bantuan, merencanakan tindakan, yang dimaksud untuk memperbaiki situasi, mengatasi kesulitan, dan mengevaluasi hasil dari usaha yang terencana.

B. Tugas dan Fungsi Agen Perubahan

Tugas yang dilakukan oleh agen perubahan atau yang biasa kita sebut dengan Agent of Change adalah sebagai berikut :

1. Menciptakan keinginan perubahan didalam masyarakat.
2. Menciptakan keinginan perubahan dikalangan klien lainnya.
3. Menjalin dan membina hubungan dalam rangka melakukan perubahan.
4. Mendiagnosa permasalahan yang dihadapi masyarakat.
5. Melaksanakan perubahan atau menerjemahkan keinginan perubahan menjadi suatu tindakan yang nyata.
6. Menjaga kestabilan perubahan (Juwita, 2019).

Selain tugas agen perubahan diatas berikut ini merupakan fungsi-fungsi dari agen perubahan atau Agent of Change adalah sebagai berikut:

1. Catalyst (Penghubung), menggerakkan suatu masyarakat untuk melakukan perubahan.
2. Solution Giver (Memberikan solusi), memberikan solusi dalam suatu pemecahan masalah yang terjadi.
3. Process Helper (Memberikan pertolongan), sebagai tokoh yang membantu dalam proses perubahan.
4. Resources Linker (Sumber-sumber), sebagai penghubung dengan sumber-sumber yang diperlukan untuk memecahkan masalah yang terjadi (Juwita, 2019).

C. Jenis – jenis Agen Perubahan

Dibawah ini merupakan jenis-jenis dari agen perubahan, terdapat 3 jenis yakni sebagai berikut :

1. Agen perubahan internal

Agen perubahan internal adalah staff ahli dari dalam organisasi yang secara khusus dilatih untuk melakukan pengembangan organisasi.

2. Agen perubahan eksternal

Agen perubahan eksternal adalah individu dari luar organisasi yang ditugaskan untuk memberikan usulan mengenai perubahan.

3. Agen perubahan eksternal – internal

Agen perubahan eksternal-internal upaya memadukan orang-orang dari dalam organisasi dan dari luar organisasi dengan mengambil kelebihan dan kelemahan dari agen perubahan internal dan eksternal (Juwita, 2019).

D. Peranan Agen Perubahan

Seorang agen perubahan dalam melaksanakan tugasnya memiliki peran-peran tertentu. Berikut ada 6 peranan agen perubahan dalam proses mengenalkan sebuah inovasi kepada klien yakni sebagai berikut :

1. Untuk mengembangkan kebutuhan perubahan pada klien
2. Untuk menciptakan hubungan pertukaran informasi
3. Untuk menganalisis masalah klien
4. Untuk menumbuhkan niat berubah pada klien
5. Untuk menerjemahkan niat klien kedalam tindakan
6. Untuk mencapai hubungan yang berulang-ulang (Juwita, 2019).

Dalam melaksanakan tugasnya agen perubahan mempunyai peran-peran. Ada tujuh peran agen perubahan yang dapat diidentifikasi dalam proses mengenalkan sebuah inovasi kepada suatu sistem klien.

1. Membangkitkan kebutuhan untuk berubah

Seorang agen perubahan awalnya sering membantu klien menjadi sadar akan kebutuhan untuk merubah sikap/tingkah laku mereka. Dalam tujuan untuk memulai proses perubahan, agen perubahan mengusulkan alternatif baru dari masalah yang terjadi, menguraikan dengan baik dan jelas pentingnya masalah tersebut untuk diatasi, dan meyakinkan klien bahwa mereka mampu untuk menghadapi masalah tersebut. Agen perubahan menilai kebutuhan klien sangat penting pada tahap ini dan juga mencoba membantu klien untuk mendapat kebutuhan yang lebih baik.

2. Memantapkan hubungan pertukaran informasi

Ketika kebutuhan akan perubahan dibuat/diciptakan, seorang agen perubahan harus mengembangkan hubungan dengan kliennya. Agen perubahan dapat meningkatkan hubungan dengan klien dengan sikap dapat dipercaya (credible), kompeten, dan terpercaya (trustworthy) dan juga empati terhadap kebutuhan dan masalah klien. Klien

harus menerima agen perubahan sebelum mereka akan menerima inovasi yang dipromosikannya. Inovasi dinilai pada dasar bagaimana agen perubahan itu dirasakan oleh klien.

3. Mendiagnosa masalah yang dihadapi

Agen perubahan bertanggungjawab untuk menganalisis masalah para klien untuk menentukan mengapa alternatif yang ada tidak cocok dengan kebutuhan mereka. Dalam menjukesimpulan analisis, agen perubahan harus melihat situasi dengan empatik dari sudut pandang klien. Disini agen perubahan akan mencoba untuk mengetahui masalah apa yang dihadapi klien dan mencoba menemukan inovasi yang paling tepat. Agen perubahan melihat masalah dengan kacamata klien, artinya kesimpulan diagnosa harus berdasarkan analisa situasi dan psikologi klien, bukan berdasarkan pandangan pribadi agen perubahan.

4. Membangkitkan kemauan klien untuk berubah

Setelah agen perubahan mengeksplorasi/menyelidiki bermacam-macam kesempatan dari tindakan yang dapat mengantarkan klien mencapai tujuan mereka, agen perubahan mencari cara agar mereka tertarik dengan inovasi. Namun, cara yang digunakan harus tetap berorientasi pada klien, artinya berpusat pada kebutuhan klien jangan terlalu menonjolkan inovasi (tersirat).

5. Mewujudkan kemauan dalam perbuatan

Agen perubahan mencoba untuk mempengaruhi sikap klien dalam menyesuaikan saran/rekomendasi berdasarkan kebutuhan para klien. Jaringan interpersonal mempengaruhi dari pengamatan jarak dekat yang paling penting pada tahap persuasi dan keputusan dalam proses pengambilan keputusan inovasi. Agen perubahan dapat secara efektif menstabilkan perilaku baru di kalangan sistem klien melalui penguatan pesan kepada klien yang sudah mengadopsi. Komunikasi interpersonal akan lebih efektif kalau dilakukan antar teman yang dekat dan sangat bermanfaat kalau dimanfaatkan pada tahap persuasi dan tahap keputusan inovasi. Oleh karena itu dalam hal tindakan agen perubahan yang paling tepat menggunakan pengaruh secara tidak langsung.

6. Menjagakestabilan penerimaan inovasi dan mencegah tidak berkelanjutannya inovasi

Agen perubahan mungkin secara efektif menstabilkan tingkah laku baru sampai menguatkan pesan kepada klien yang telah mengadopsi, dengan demikian seperti "membekukan" tingkah laku/sikap baru dari klien. Bantuan ini diberikan ketika seorang klien sedang berada pada tahap implementasi atau konfirmasi dalam proses keputusan inovasi.

7. Mengakhiri hubunga ketergantungan

Tujuan akhir dari agen perubahan adalah untuk mengembangkan sikap memperbaharui diri (self-renewing) dalam bagian dari klien. Ketika perubahan telah terjadi pada klien dan dipandang telah stabil, maka seorang agen perubahan harus dapat

menarik dirinya untuk keluar dari urusan dengan mengembangkan kemampuan klien untuk menjadi change agent bagi dirinya sendiri. Dengan kata lain, change agent berusaha untuk merubah sistem klien dari posisi mempercayai change agent menjadi mempercayai dirinya sendiri atau seseorang dari kalangan mereka sendiri (Sadida D, 2011).

E. Kepemimpinan pada Zaman Rasulullah SAW

Seorang pemimpin dinilai bagaimana ia bersikap dan bertindak dalam kepemimpinannya. Pemimpin adalah seseorang yang diberi kedudukan tertentu dan bertindak sesuai dengan kedudukannya tersebut. Pemimpin juga adalah seorang ahli dalam organisasi/masyarakat yang diharapkan menggunakan pengaruhnya dalam menjalankan misinya. Seorang pemimpin itu bertugas untuk memimpin bukan untuk menggunakan kedudukan kepemimpinannya, Itulah seseorang pemimpin. Jika melihat kebelakang kita melihat sosok manusia atau sosok pemimpin yang merupakan contoh terbaik dalam menghayati nilai-nilai kepemimpinan, yang tidak lain yaitu Nabi Muhammad saw. Yang mana sejarah mengajarkan bahwa model kepemimpinan Rasulullah benar-benar telah mampu mengubah raut sejarah dari yang semula primitif menjadi beradab dalam waktu yang relatif cukup singkat. Nabi Muhammad telah mencontohkan bagaimana kepemimpinannya dapat berhasil, beliau sebagai sosok ideal dapat dijadikan role model dalam berbagai hal. Pengangkatan beliau sebagai Rasul adalah untuk memimpin manusia dan alam serta dijadikan teladan (Sakdiah, 2016).

Firman Allah dalam QS. Al-Ahzab; ayat 21 bahwa dalam diri Nabi terdapat keteladanan yang dapat dicontoh oleh orang-orang di zamannya ataupun setelahnya. Namun khilafah setelah beliau memiliki karakter masing-masing dan diantaranya belum melaksanakan kepemimpinan dengan sempurna, misal khalifah Usman bin Affan yang meninggal karena difitnah masyarakat akibat ketidakcakapannya dalam memimpin (Murrad, 2009). Karenanya, untuk melihat kembali bagaimana kepemimpinan Nabi Muhammad dilaksanakan, banyak rujukan yang dapat dijadikan pedoman bagi umat muslim.

Al-Quran, hadis, karya-karya para ulama, sejarah Islam, merupakan beberapa sumber yang dapat dijadikan rujukan untuk mengetahui kehidupan dan biografi Rasulullah Saw. Kepemimpinan Nabi Muhammad sangat penting dan perlu digali lebih dalam untuk dijadikan rujukan keteladanan kepemimpinan khususnya kepemimpinan dalam pendidikan dan dalam rangka menciptakan pemimpin masa depan yang baik dan bermoral melalui keteladanan Rasulullah Saw. dalam kehidupannya.

Nabi Muhammad adalah seorang pemimpin spiritual yang berjaya, sebaliknya merupakan ketua negara dan pentadbir yang berjaya. Manakala dalam konteks pembawa perubahan baginda telah Berjaya menghasilkan revolusi yang signifikan dalam cara hidup dan pemikiran masyarakat Arab. Sifat kepemimpinan pendidikan Nabi Muhammad Saw. diantaranya: disiplin wahyu, mulai dari diri sendiri, memberikan keteladanan, komunikasi

yang efektif, dekat dengan umatnya, selalu bermusyawarah, memberikan pujian (Fauzi, 2016).

Secara umum, Nabi Muhammad Saw. adalah gudangnya sifat-sifat kesempurnaan yang sulit dicari bandingannya. Sifat tersebut dapat menjadi figur untuk umat Islam. Dalam hal ini, peneliti mengelompokkan sifat nabi menjadi sifat personal (pribadi) dan publik (umum).

1. Sifat Personal Nabi Muhammad Saw.

a. Jujur

Perkataan yang sesuai dengan perbuatan dapat menimbulkan penghormatan dan kepercayaan oleh orang lain. Hal ini disebutkan bahwa Nabi menghimpun kebaikan dalam dirinya yaitu: Rasulullah memiliki sifat yang menonjol karena perkataan yang lemah lembut, akhlak yang utama, sifat mulia, berkepribadian baik, paling terhormat dalam pergaulan dengan tetangga, paling lemah lembut, paling jujur perkataannya, paling terjaga jiwanya, paling terpuji kebaikannya, paling baik amalnya, paling banyak memenuhi janji, paling bisa dipercaya hingga dijuluki Al-Amin (Al-Mubarakfuri, 2007). Gelar Al-Amin menjadikannya dapat dipercaya oleh kalangan Quraish.

b. Amanah

Amanah dapat diartikan benar-benar menyampaikan sesuatu yang dia tugaskan untuk menyampaikannya. Diantara bukti Nabi Muhammad bersifat amanah adalah menyebarluaskan risalah yang dipercayakan kepada beliau oleh Allah Swt.

c. Tabligh

Nabi Muhammad Saw. seorang penyampai risalah Tuhan. Rasulullah menyampaikan pesan kepada umatnya dengan diawali adanya perintah dari Allah Swt. Beliau tidak berbicara kecuali sesuai wahyu dari Allah. Perintah berdakwah datang dari wahyu Allah. Dakwah sembunyi-sembunyi dilakukan selama tiga tahun dilanjutkan dengan dakwah terang-terangan. Wahyu yang diturunkan melalui malaikat Jibril yang kemudian disampaikan kepada umat.

d. Fathonah

Nabi Muhammad yang mendapat karunia dari Allah dengan memiliki kecakapan luar biasadan kepemimpinan yang agung. Kesuksesan Nabi Muhammad sebagai seorang pemimpin umat telah dibekali kecerdasan oleh Allah Swt. Kecerdasan itu tidak saja diperlukan untuk memahami dan menjelaskan wahyu Allah Swt.

e. Kharismatik

Kepemimpinan Rasulullah merupakan kepemimpinan yang digandrungi oleh setiap hati. Sosoknya bertubuh ideal, berjiwa sempurna, berakhlak luhur, dan sifat yang terhormat. Kesempurnaannya yang tidak dimiliki siapapun bahkan diakui oleh musuh-musuhnya. Hal tersebut menyebabkan hati tertawan dan rela untuk berjuang sampai titik darah penghabisan.¹⁶Kedudukan Rasulullah ibarat ruh dan jiwa.

Keterpikatan hati umat terhadap beliau laksana tarikan magnet terhadap besi (Al-Mubarakfuri, 2007).

f. Keyakinan Diri yang Kuat

Nabi Muhammad berasal dari bangsa Arab. Orang Arab dikenal sebagai orang yang memiliki tekad yang tak pernah pudar.

g. Komitmen Tinggi

Komitmen yang tinggi memberikan pengaruh yang kuat dalam kepemimpinan. Nabi memberikan teladan bahwa beliau selalu bangkit dalam keadaan apapun, bangkit untuk berdakwah kepada Allah, memanggul beban yang berat di pundaknya, tidak mengeluh dalam melaksanakan beban dan amanat, memikul beban kehidupan semua manusia, beban akidah, perjuangan dan jihad di berbagai medan (Al-Mubarakfuri, 2007).

h. Tekun, Pekerja Keras dan Militan

Dalam diri nabi memiliki jiwa pekerja keras, terbukti ketika awal masa remaja, beliau bekerja menggembalakan kambing di kalangan Bani Sa'ad bin Bakar dan di Makkah dengan imbalan uang beberapa dinar. Dan ketika berusia dua puluh lima tahun, beliau berdagang ke Negeri Syam dengan modal dari Khadijah, Nabi berdagang dengan jujur dan amanah sehingga dipercaya oleh Khadijah.

F. Kepemimpinan Nabi Muhammad Saw. dalam Pendidikan

Kepemimpinan Nabi Muhammad Saw merupakan kepemimpinan yang ideal jika dilihat dari berbagai rujukan perihal kepemimpinan yang baik. Kepemimpinan Nabi Muhammad dapat dikategorisasikan dalam salah satu tipe atau model kepemimpinan yang terbaru. Dijelaskan sebagai sikap seorang pemimpin yang mampu mempengaruhi atau mengarahkan bawahan dengan cara yang efektif untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Tyas, 2019).

Melihat sifat publik Nabi Muhammad Saw. dimana berkaitan dengan kepemimpinan, peneliti mengkategorisasikan sifat tersebut ke dalam komponen kepemimpinan transformasional pendidikan, diantaranya:

1. Sifat Nabi Muhammad Saw. memberikan keteladanan, memulai dari diri sendiri, mampu menularkan dan mempengaruhi, serta memiliki etika/nilai moral termasuk dalam kategori komponen idealized influenced (pengaruh ideal kepemimpinan). Ketiga sifat tersebut dimaksudkan bahwa perilaku pemimpin harus menjadi teladan dimana akan menimbulkan penghormatan dan kepercayaan oleh bawahan.
2. Sifat Nabi Muhammad Saw. memberikan pujian (motivasi) termasuk dalam kategori komponen inspirational motivation (motivasi yang inspirasional). Pemimpin yang memiliki sifat tersebut dapat menumbuhkan kepercayaan diri, membuat hati tenang, dan mampu menginspirasi komponen pendidikan untuk menjadi pemimpin atas dirinya sendiri.
3. Sifat Nabi Muhammad Saw. yang selalu musyawarah untuk memecahkan masalah

termasuk dalam kategori komponen intellectual simulation (stimulasi intelektual). Dalam musyawarah terdapat proses curah pendapat sehingga ketika terjadi masalah, semua anggota dapat memberikan kontribusinya. Dalam hal ini pemimpin menggali ide dan solusi dari orang yang dipimpinnya dan bermuara pada solusi pemecahan masalah.

4. Sifat Nabi Muhammad Saw. yang dekat dengan umat dan berkomunikasi yang efektif termasuk dalam kategori komponen individualized consideration (pertimbangan yang didasarkan pada individu). Dekat dengan umat dimaksudkan bahwa perilaku kepemimpinan yang mendekatkan diri kepada anggota dengan emosi, termasuk pendelegasian wewenang, membina, membimbing, dan melakukan komunikasi yang efektif yang dapat menumbuhkan komunikasi dua arah.

Disamping itu, sifat personal Nabi Muhammad Saw. juga dapat dikategorisasikan ke dalam dua komponen kepemimpinan transformasional yaitu:

1. Sifat Nabi Muhammad Saw. yang jujur, amanah, tabligh, kharismatik, keyakinan diri yang kuat, komitmen tinggi, dan tekun, pekerja keras, serta militan termasuk dalam kategori komponen idealized influenced (pengaruh ideal kepemimpinan). Beberapa sifat tersebut ada dalam komponen idealized influenced yang dapat menumbuhkan rasa hormat dan percaya diri bagi orang yang dipimpinnya.
2. Sifat Nabi Muhammad Saw. yang cerdas/fathonah termasuk dalam kategori komponen intellectual simulation (stimulasi intelektual). Fathonah termasuk kategori intellectual simulation dikarenakan komponen ini membutuhkan kemampuan intelegensi dan rasionalitas untuk memecahkan masalah dengan baik sehingga muncul inovasi yang kreatif.

G. Pengaplikasian Kepemimpinan Rasulullah Saw pada Generasi Y atau Generasi Milenial

Era Rasulullah saw memang sudah jauh berlalu sebelum generasi milenial ada saat ini yang disebut juga Generasi Y, yaitu mereka yang lahir di atas tahun 80-an hingga 90-an. Namun, keteladanan Rasulullah saw masih bisa dijadikan panutan hingga saat ini. Segala ucapan dan perilaku Nabi masih relevan dengan yang terjadi di era yang jauh lebih baik modern seperti sekarang ini. Karena risalah islam diturunkan untuk hingga akhira zaman.

Generasi milenial ini juga disebut sebagai generasi emas yang sangat potensial menjadi generasi bagi kebangkitan islam, meskipun dalam mengelola masa muda agar memiliki karakter kuat dalam keagamaan, merupakan suatu perjuangan yang tidak mudah dan sederhana. Sebab, pertentangan yang paling berat dan sulit serta manantang dalam fase kehidupan kita adalah menundukkan masa muda untuk tumbuh dalam beribadah dan menyembah kepada Allah (syaabun nasya-a fi 'ibadatillah) sesuai tujuan pencapaian manusia itu sendiri.

Era globalisasi tentu saja membawa banyak perubahan, baik yang bersifat positif maupun yang negatif. Sisi positifnya adalah pada saat sekarang ini informasi dan pengetahuan mudah diperoleh meskipun juga mengalami masa yang cepat, sedangkan sisi

yang lain bahwa permasalahan yang terjadi dalam kehidupan sehari-hari semakin kompleks dan sekaligus tidak pasti (Suryana, 2019).

Kompleksitas permasalahan seputar karakter dan moralitas telah menjadi pemikiran sekaligus keprihatinan bersama. Krisis karakter atau moralitas ditandai oleh meningkatnya kejahatan tindak kekerasan, narkoba, pornografi, pornoaksi, serta pergaulan bebas yang sudah menjadi patologi dalam masyarakat. Adapun krisis moral lainnya yang sungguh nyata telah terjadi ialah perilaku korupsi yang telah mentradisi ditengah-tengah masyarakat. Selain itu, krisis kepercayaan pun terjadi pada kelompok elite masyarakat, yakni perilaku korupsi yang semakin mengkhawatirkan.

Di era globalisasi ini, semakin banyak tantangan disetiap sisi. Baik dalam dunia kerja, kehidupan sehari-hari ataupun dunia pendidikan. Keberadaan seorang pemimpin dalam organisasi ataupun individu sangat dibutuhkan untuk membawa organisasi atau individu kepada tujuan yang ditetapkan. Berbagai gaya kepemimpinan akan mewarnai perilaku seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya. Karakteristik generasi Y mendorong tren dimana anak muda sekarang lebih selektif dalam memilih pekerjaan yang sesuai, dan hal ini tidak lepas dari sikap kepemimpinan yang mereka miliki. Tahun 2020 hingga tahun 2030 diprediksi bahwa Indonesia akan mencapai puncak populasi usia produktif sebesar 70% dari total penduduk Indonesia, hal ini bisa menjadi keuntungan untuk perekonomian dan kemajuan Indonesia apabila generasi milenial sebagai generasi dengan jumlah yang besar dapat dikelola dengan baik sehingga dibutuhkan karakter pemimpin yang cocok untuk generasi milenial (Ambarwati & Raharjo, 2018).

Nabi Muhammad SAW merupakan seorang manusia yang sempurna ciri akhlaknya. Ini ditegaskan oleh Allah dalam Firman-Nya (Al-Ahzab 33: 21) yang Artinya : “sungguh telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan yang banyak mengingat Allah.

Berdasarkan firman Allah SWT. diatas, dirumuskan Nabi Muhammad SAW penuh dengan sifat diri yang baik dan terpuji. Dalam konteks perilaku, baginda selalu bersikap terbuka dan mendengar buah fikiran pengikut dengan mengamalkan prinsip syura dalam pengurusan dan pembuatan keputusan (Ishak, 2011).

Tafsir kepemimpinan dalam manajemen Pendidikan islam, Al-Qurthubi menyimpulkan ayat 30 surah Al-Baqarah bahwa hukumnya wajib atas pengangkatan seorang khalifah dalam memutuskan perkara yang diperselisihkan manusia, menegakan hukum-hukum serta mengingatkan mereka terhadap hal-hal yang keji dan penting. Hal ini tidak akan dapat terlaksana dengan baik tanpa adanya seorang pemimpin (Muhammad, 2017).

Dalam perspektif islam kepemimpinan merupakan kegiatan menuntun, membimbing, memandu dan menunjukkan jalan yang diridhoi Allah SWT. Ada beberapa sifat kepemimpinan Rasulullah SAW yang sangat populer yaitu sebagai berikut:

1. Shiddiq atau Jujur merupakan orang yang memiliki kejujuran dan selalu melandasi ucapan, keyakinan serta perbuatan berdasarkan ajaran Islam. Kejujuran yang dimaksud adalah; Kejujuran dalam bersikap, kejujuran dalam bekerja, dan kejujuran dalam keuangan (Hakim, 2007).

Allah berfirman dalam Q.S Al-Taubah : 119, yang Artinya: Wahai orang-orang yang beriman! Bertakwalah kepada Allah, dan Bersamalah kamu dengan orang-orang yang beriman.

2. Amanah adalah memiliki penuh tanggung jawab, bisa dipercaya, memiliki kualitas kerja yang baik dalam melaksanakan setiap tugas dan kewajiban. Dengan amanah maka akan terhindar tindakan kolusi, korupsi, dan manipulasi serta akan dapat memberikan kepercayaan penuh dari para anggotanya sehingga program-program kepemimpinan akan dapat dukungan optimal dari para anggotanya.

Dalam sebuah hadits yang diriwayatkan oleh Ad-Dailami, Rasulullah SAW, bersabda yang artinya bahwa amanah akan menarik rezeki dan sebaliknya khianat akan mengakibatkan kekafiran”.

3. Tabligh merupakan sejalan dengan sifat amanah yaitu, memiliki kemampuan dalam menyampaikan dan sekaligus mengajak serta memberikan contoh kepada para anggotanya atau pihak lain, melakukan sosialisasi dengan teman kerja, mempunyai kemampuan untuk bernegosiasi, dan penuh keterbukaan. Hal ini disampaikan dengan hikmah, sabar, argumentative dan persuasive akan menumbuhkan hubungan kemanusiaan yang semakin solid dan kuat.
4. Fatonah adalah Cerdas, berbuat bijaksana, mampu menganalisa dan mengambil keputusan yang tepat dan cepat, mendapat kepercayaan dari yang dipimpin, rajin, sungguh-sungguh, kreatif dan imajinatif, gembira, periang serta berani dalam bertindak (Nujuludin, 2017).

Di era milenial ini, media social adalah alun-alun public digital (cacimaki dan puja puji datang silih berganti dalam hitungan detik. Informasi dan pengetahuan yang mereka peroleh kemudian terakumulasi dan melahirkan persepsi dan opini terhadap sosok pemimpin. Kompleksitas permasalahan seputar karakter dan moralitas telah dialami oleh generasi milenial, Oleh karena itu pemimpin di era milenial / digital ini harus menguasai berbagai karakter kepemimpinan.

Karakteristik kepemimpinan berasal dari karakter dan temperamen. Keduanya menentukan bagaimana bereaksi, apa yang dirasakan, dan bagaimana berpikir. Kecerdasan Emosional (EQ) dapat memupuk karakteristik yang membentuk dasar-dasar kepemimpinan besar, yakni penyingkapan diri, wawasan, tanggung jawab pribadi dan

agen perubahan. Berdasarkan pemaparan diatas, implementasi sifat kepemimpinan Rasulullah SAW. adalah sebuah solusi untuk membentuk pemimpin milenial yang berinsan kamil, yakni yang berwawasan / cerdas, jujur dan berwibawa (Patton, 2002).

KESIMPULAN

Pemimpin formal ialah orang yang oleh organisasi/lembaga tertentu ditunjuk sebagai pemimpin, berdasarkan keputusan dan pengangkatan resmi untuk memangku suatu jabatan dalam struktur organisasi, dengan segala hak dan kewajiban yang berkaitan dengannya, untuk mencapai sasaran organisasi. Sedangkan pengertian agen perubahan adalah orang professional yang tugasnya membantu masyarakat atau kelompok merencanakan pembangunan atau membentuk kembali sasaran, fokus pada masalah, mencari pemecahan yang mungkin, mengatur bantuan, merencanakan tindakan, yang dimaksud untuk memperbaiki situasi, mengatasi kesulitan, dan mengevaluasi hasil dari usaha yang terencana.

Agen perubahan terbagi menjadi dua yaitu: Agen perubahan eksternal-internal upaya memadukan orang-orang dari dalam organisasi dan dari luar organisasi dengan mengambil kelebihan dan kelemahan dari agen perubahan internal dan eksternal Dalam tujuan untuk memulai proses perubahan, agen perubahan mengusulkan alternatif baru dari masalah yang terjadi, menguraikan dengan baik dan jelas pentingnya masalah tersebut untuk diatasi, dan meyakinkan klien bahwa mereka mampu untuk menghadapi masalah tersebut.

Kepemimpinan Nabi Muhammad sangat penting dan perlu digali lebih dalam untuk dijadikan rujukan keteladanan kepemimpinan khususnya kepemimpinan dalam pendidikan dan dalam rangka menciptakan pemimpin masa depan yang baik dan bermoral melalui keteladanan Rasulullah Saw. Hal ini disebutkan bahwa Nabi menghimpun kebaikan dalam dirinya yaitu: Rasulullah memiliki sifat yang menonjol karena perkataan yang lemah lembut, akhlak yang utama, sifat mulia, berkepribadian baik, paling terhormat dalam pergaulan dengan tetangga, paling lemah lembut, paling jujur perkataannya, paling terjaga jiwanya, paling terpuji kebaikannya, paling baik amalnya, paling banyak memenuhi janji, paling bisa dipercaya hingga dijuluki Al-Amin .

Sisi positifnya adalah pada saat sekarang ini informasi dan pengetahuan mudah diperoleh meskipun juga mengalami masa yang cepat, sedangkan sisi yang lain bahwa permasalahan yang terjadi dalam kehidupan sehari-hari semakin kompleks dan sekaligus tidak pasti . Ini ditegaskan oleh Allah dalam Firman-Nya (Al-Ahzab 33: 21) yang Artinya : “sungguh telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan yang banyak mengingat Allah.

BIBLIOGRAFI

A. Supriyanto. (2016). *Manajemen Perubahan*. Malang: Universitas Negeri Malang.

Muhammad Mashuri, Sukarna, Fatimatuzzahroh, Diding Ahmad Kodir, Saepudin

Afifuddin, H., & Saebani, B. A. (2012). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Pustaka Setia.

Al-Mubarakfuri. (2007). *Shafiyurrahman. Al-Rahiq Al-Makhtum*. Lebanon: Dar al-Kutub al-Ilmiyyah.

Ambarwati, A., & Raharjo, S. T. (2018). Prinsip Kepemimpinan Character of A Leader pada Era Generasi Milenial. *PHILANTHROPY: Journal of Psychology*, 2(2), 114–127. <https://doi.org/10.26623/philanthropy.v2i2.1151>.

Bahrudin & Umiarso. (2012). *Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.

Djalal, D. P. (2008). *Harus bisa: seni memimpin ala SBY*. International Committee of the Red Cross.

Fauzi, I. (2016). *Manajemen Pendidikan Ala Rasulullah*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.

Hakim, A. (2007). *Kepemimpinan Islami* (Vol. 1). Semarang: Unissula Press, cetakan.

Havelock, R. G. (1973). *The change agent's guide to innovation in education*. Educational Technology.

Ishak, S. (2011). Model kepemimpinan etika berlandas sirah Nabi Muhammad SAW. *Jurnal Hadhari*, 3(2), 23–44.

Juwita, R. (2019). *Artikel Konsep Dan Peranan Agen Perubahan*. INA-Rxiv.

Kartini, K. (2009). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Muhammad, M. (2017). Tafsir Ayat-Ayat Tentang Kepemimpinan dalam Manajemen Pendidikan Is. *Almufida: Jurnal Ilmu-Ilmu Keislaman*, 2(1), 138–157.

Murrad, M. (2009). *Kisah Hidup Utsman Ibn Affan*. Jakarta: Serambi Ilmu Semesta.

Nujuludin, H. D. (2017). Agama membentuk kepribadian dan gaya kepemimpinan pendidikan. *Jurnal Pendidikan UNIGA*, 7(1), 1–7. <https://doi.org/10.52434/jp.v7i1.51>.

Patton, P. (2002). *Keterampilan Kepemimpinan*. Indonesia: PT. Mitra Media.

Sadida D. (2011). *Agen Perubahan*. Sadidadalila.Wordpress.Com. <http://sidadadalila.wordpress.com/2011/05/22/agen-perubahan/>.

Sakdiah, S. (2016). Karakteristik Kepemimpinan Dalam Islam (Kajian Historis Filosofis) Sifat-Sifat Rasulullah. *Jurnal Al-Bayan: Media Kajian Dan Pengembangan Ilmu Dakwah*, 22(1).

Soekanto, S. (1982). *Sosiologi: suatu pengantar*. Jakarta: Rajawali Pers.

Suryana, S. (2019). Pentingnya Kecerdasan Emosi bagi Kepemimpinan yang Efektif di Era Milenial Revolusi 4.0. *Jurnal Inspirasi*, 10(1), 78–97.

Tyas, N. R. (2019). *Model Kepemimpinan Pendidikan Nabi Muhammad SAW*. IAIN Ponorogo.

Wibowo. (2016). *Manajemen Perubahan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Yunasril, A. (2008). *Kepemimpinan Dalam Perspektif Islam*. Bandung: Angkasa.

Copyright holder:

Muhammad Mashuri, Sukarna, Fatimatuzzahroh, Diding Ahmad Kodir, Saepudin (2023)

First publication right:

Jurnal Syntax Admiration

This article is licensed under:

