

KEPEMIMPINAN BERKARAKTER SEBAGAI MODEL PENDIDIKAN KARAKTER

Husaini Usman
FT Universitas Negeri Yogyakarta
e-mail: husainiusman@gmail.com

Abstrak: Indonesia sangat kaya dengan budaya. Salah satu budaya Indonesia adalah cenderung paternalistik. Yuniior menghormati senior atau orang yang dituakan. Pemimpin sebagai senior disegani bawahan. Pemimpin menjadi teladan bagi bawahan karena itu ia harus mampu memberi keteladanan untuk dicontoh bawahannya. Kepemimpinan yang berkarakter memiliki empat sifat utama: memiliki sifat jujur, memandang jauh ke depan, memberi inspirasi, dan cakap. Kombinasi keempat sifat tersebut membentuk kredibilitas. Pemimpin yang kredibel dapat dipercaya. Esensi kepemimpinan adalah kepercayaan. Cara melakukan kepemimpinan berkarakter adalah dengan melakukan keteladanan secara nyata kepada bawahan sehingga mereka terpengaruh untuk melakukannya. Setelah bawahan melakukannya berarti kepemimpinan berkarakter berfungsi sebagai sarana pendidikan karakter bagi bawahannya.

Kata Kunci: *kepemimpinan berkarakter, keteladanan pemimpin, kredibilitas, pendidikan karakter*

LEADERSHIP WITH CHARACTER AS A MODEL FOR CHARACTER EDUCATION

Abstract: Indonesia is rich with culture. One of the Indonesia cultures is a paternalistic tendency. The young respect the old or those considered seniors. Leaders as seniors are respected by the subordinates. Leaders are examples for the subordinates; therefore, they must be able to become models for their subordinates. Leadership with character has four main traits: honest, futuristic, inspirational, and capable. The combination of these four traits build the credibility. A credible leader can be trusted. The essence of leadership is trust. Implementing the leadership with character is by providing real examples for the subordinates so that they are inspired to model the given examples. When the subordinates have modeled their leader, the leadership with character has functioned as a means of character education for the subordinates.

Keywords: *leadership with character, leader's role model, credibility, character education*

PENDAHULUAN

Indonesia adalah negara yang kaya dengan sumber daya alam dan budayanya. Budaya kepemimpinan bangsa Indonesia cenderung menganut budaya paternalistik. Budaya paternalistik adalah nilai-nilai, norma-norma, kepercayaan-kepercayaan, keyakinan-keyakinan, kebiasaan-kebiasaan (tradisi-tradisi) untuk menghormati orang tua atau orang yang dituakan (senior). Orang yang dituakan dalam arti luas tua dalam hal segala-galanya seperti tua usianya, tua pengalamannya, tua pendidikannya, "tua kekayaannya", dan seterusnya. Intinya adalah yang muda atau "yuniior" menghormati "seniornya".

Budaya paternalistik seperti budaya-budaya lainnya memiliki kelebihan dan ke-

kurangan. Kelebihan budaya paternalistik antara lain adalah: (1) orang tua atau senior dihormati, disegani, dan dipatuhi oleh orang yang lebih muda; (2) sebagai pemimpin, ia mendapat dukungan bawahannya; (3) bawahan setia dan patuh terhadap pemimpinnya, dan (4) pemimpin mudah memimpin bawahannya. Kelemahan budaya paternalistik adalah: (1) pemimpin cenderung otoriter; (2) bawahan kurang kreatif dan inovatif (pasif dan menunggu perintah); (3) bawahan "boleh berlari sekenjang-kencangnya, tetapi tidak boleh melampaui pemimpinnya"; dan (4) bawahan segan memberikan saran konstruktif kepada atasannya.

Tuntutan idealis dari budaya paternalistik sebagai pemimpin adalah ia harus

menjadi teladan bagi bawahannya. Terdapat perbedaan menjadi contoh dengan memberi contoh. Menjadi contoh artinya sudah menjadi kebiasaan pemimpin sehari-hari secara tidak sengaja menampakkan ucapan, tulisan, bahasa tubuh, sikap, dan tindakan positif yang dapat dicontoh orang lain; sedangkan memberi contoh, pemimpin secara sengaja menampakkan ucapan, tulisan, bahasa tubuh, sikap, dan tindakan positif yang dapat dicontoh orang lain.

Pemimpin adalah imam di kelompok. Sebagai makmum, mereka wajib mencontoh gerak-gerik yang dilakukan oleh imamnya. Imam memberikan teladan yang wajib diikuti makmumnya. Imam sebagai pemimpin wajib selalu berada di depan agar mudah dilihat dan dicontoh oleh makmumnya. Pemimpin yang berada di depan dalam teori kepemimpinan pendidikan yang dikembangkan Ki Hajar Dewantara disebut *Ing ngarso sung tulodo*, artinya, di depan menjadi teladan. Sebagai teladan, setiap pemimpin dituntut memiliki kepemimpinan yang berkarakter.

Kepemimpinan berkarakter yang diharapkan oleh bawahan yang mewakili benua Amerika, Asia, Eropa, dan Australia menurut hasil penelitian Kouzes & Posner (2007:48) adalah: (1) jujur, (2) memandang ke depan, (3) memberi inspirasi, (4) cakap, (5) adil, (6) mau memberi dukungan, (7) berpikiran luas, (8) cerdas, (9) lugas, (10) dapat diandalkan, (11) berani, (12) mau bekerja sama, (13) imajinatif, (14) peduli, (15) berkeputusan bulat, (16) dewasa, (17) ambisius, (18) setia, (19) mampu mengendalikan diri, dan (20) mandiri. Dari 20 karakter kepemimpinan tersebut, artikel ini membatasi pembahasannya pada karakter (1) jujur, (2) memandang ke depan, (3) memberi inspirasi, dan (4), cakap karena keempat karakter inilah yang menjadi urutan prioritas sebagai pemimpin yang berkarakter.

Kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa Indonesia mengalami krisis kepemimpinan. Saat ini sulit mendapatkan pemimpin yang berkarakter. Pemimpin yang pintar banyak, tetapi yang jujur sedikit. Sebagai contoh sudah banyak pemimpin pendidikan seperti rektor, wakil rektor, sampai kepala sekolah terlibat kasus korupsi. Profesor sebagai prestasi puncak dosen di perguruan tinggi pun sudah ada tujuh orang (Mukti, 2013). Mantan Menteri Agama pernah masuk penjara. Ironisnya, banyak pemimpin di Kepolisian, pemimpin agama, pemimpin partai, hakim, jaksa, dan pejabat publik yang seharusnya turut bertugas membasmi korupsi sampai ke akar-akarnya justru terlibat tersangka korupsi oleh Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK). Kasus terakhir yang paling memprihatinkan adalah seorang profesor, sekaligus sebagai dosen teladan di kampusnya juga sudah menjadi tersangka korupsi oleh KPK.

Demikian pula, Ketua Mahkamah Konstitusi juga menjadi tersangka oleh KPK. terlibat kasus korupsi. Masalahnya adalah "Bagaimana melaksanakan kepemimpinan yang berkarakter sebagai sarana pendidikan karakter bagi bawahan atau pengikutnya?" Tujuan penulisan artikel ini adalah untuk memberikan cara melaksanakan kepemimpinan yang berkarakter sebagai sarana pendidikan karakter bagi bawahan atau pengikutnya.

KEPEMIMPINAN YANG BERKARAKTER

Definisi kepemimpinan sudah ribuan dikemukakan oleh ahli menurut sudut pandang masing-masing. Namun, tidak satu pun dari definisi tersebut yang memuaskan semua orang. Walaupun demikian, hal ini tetap saja diperlukan. Definisi mutakhir tentang kepemimpinan oleh Hoy & Miskel (2013:427) menyebutkan: "*We define leadership*

broadly as a social process in which an individual or a group influences behavior toward a share goal." (Kami mendefinisikan kepemimpinan secara luas sebagai suatu proses sosial seperti memengaruhi perilaku individual atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama).

Jadi, pemimpin melalui kepemimpinannya memengaruhi perilaku seseorang atau kelompok agar melakukan sesuatu sesuai dengan yang diharapkan pemimpin melalui keteladannya. Pemimpin melalui kepemimpinannya berharap agar bawahan atau pengikutnya melakukan sesuatu sesuai dengan yang pemimpin harapkan. Bawahan atau pengikut agar sesuai atau mendekati dengan sesuatu yang diharapkan oleh pemimpinnya, jika pemimpin mendemonstrasikan contoh-contoh. Seseorang diangkat sebagai pemimpin baik formal (ada surat keputusan resmi) maupun sebagai pemimpin nonformal (tanpa surat keputusan resmi) karena ia memiliki kelebihan dibandingkan dengan bawahan atau pengikutnya.

Salah satu cara melaksanakan pendidikan karakter melalui kepemimpinan yang berkarakter adalah memberikan keteladanan. Keteladanan adalah ucapan, tulisan, bahasa tubuh, sikap, dan tindakan positif yang dapat dicontoh oleh orang lain. Keteladanan yang dicontohkan adalah karakter: (1) jujur, (2) memandang ke depan, (3) memberi inspirasi, dan (4) cakap.

Jujur

Karakter kepemimpinan berkarakter yang nomor satu adalah jujur. Temuan penelitian Kouzes & Posner (2007:48) tersebut mendukung dan sama dengan urutan prioritas kepemimpinan Islam, yaitu STAF sebagai singkatan dari *sidiq* (jujur), *tabliq*, *amanah*, dan *pathonah* (cerdas). Bawahan sulit atau tidak mungkin mempercayai pemim-

pinnya yang tidak jujur (Kouzes & Posner, 2007:48). Esensi kepemimpinan adalah kepercayaan karena mustahil memimpin orang yang tidak percaya dengan kepemimpinan Anda (Robbins, 2010:200).

Kejujuran tidak saja menjadikan proses komunikasi menjadi efektif, tetapi juga mampu menciptakan pemahaman yang baik antara komunikan dan komunikator. Pesan yang dilandasi kejujuran mengarahkan komunikasi terhindar dari distorsi. Terlebih jika momentum komunikasi itu terjadi dalam dunia pendidikan. Nilai kejujuran mutlak harus dipenuhi. Pendidikan tidak hanya menciptakan tamatan yang pintar, tetapi juga harus jujur. Orang pintar belum tentu jujur, begitu pula sebaliknya orang jujur belum tentu pintar. Kejujuran menyaratkan ketidakbohongan. Orang jujur berarti tidak pernah dusta. Tetapi, orang yang paling jujur sekalipun pasti pernah melakukan kebohongan, namun dilakukan dalam keadaan darurat dan untuk kebaikan. Filsuf perempuan, SisselaBok, dalam bukunya berjudul *Lying*, menegaskan bahwa berbohong boleh dilakukan untuk menyelamatkan kehidupan manusia yang tidak berdosa. Namun, jika kebohongan itu untuk mendapatkan kekuasaan dan keuntungan finansial, perbuatan itu tidak dapat dibenarkan bahkan diharamkan hukumnya. Setiap orang secara normatif diajarkan oleh orang tua dan budayanya tentang kejujuran dan moralitas.

Rinakit (2008:8) menyatakan bahwa pada tingkat pribadi, kejujuran sudah sulit ditemukan. Orang jujur saat ini sering dianggap teman sejawatnya yang tidak jujur sebagai orang yang *sok* jujur, dimusuhi, dan disingkirkan. Orang lurus bagaikan bambu yang lurus. Bambu yang lurus ditebak lebih dahulu sehingga tersisa yang bengkok. Akibatnya, bambu lurus cepat menghilang sehingga sulit didapatkan. De-

mikian pula halnya dengan orang lurus (jujur).

Ketidajujuran menyebabkan korupsi. Hilmy (2013:7) menyatakan, "Korupsi menyapu siapa saja pun yang berdiri mengadang di depannya. Ia juga menyapu sekumpulan orang-orang "saleh" dari partai "suci" yang selama ini menjadi benteng terakhir pemberantasan korupsi. Kita pun akhirnya tersadar: ternyata argumentasi moral belum mampu memutus mata rantai korupsi." Oleh sebab itu, terjadinya korupsi tidak hanya berputar-putar pada argumentasi moral (tidak jujur) saja. Dengan kata lain, korupsi bukan soal tidak jujur tetapi juga soal kultur dan struktur.

Kultur lebih menghargai seseorang karena kekayaannya bukan keilmuan atau keulamaan seseorang. Kultur seperti ini kembali ke zaman jahiliah dan setiap orang berlomba-lomba menumpuk kekayaan dengan menghalalkan segala cara. Kultur kita akhir-akhir ini lebih menghargai orang kaya apalagi dermawan tanpa menghiraukan dari mana kekayaan itu diperoleh. Akibatnya, orang sekarang ini cenderung serakah. Gaji pejabat publik Rp 250 juta per bulan ternyata menjadi tersangka korupsi. Gaji tinggi bukan jaminan untuk tidak korupsi.

Teori struktur kesempatan menyatakan bahwa terdapat hubungan timbal balik antara kesempatan dan tindakan atau perilaku politik. Kesempatan membuka cara bagi munculnya tindakan. Tindakan menciptakan kesempatan (Hilmy, 2013:7). Dalam konteks korupsi, kesempatan menyebabkan seseorang korupsi. Korupsi menciptakan kesempatan. Hilmy selanjutnya menyatakan bahwa salah satu "lobang hitam" demokrasi yang dapat menjadi pintu masuk menguatnya struktur korupsi di republik ini. "Lobang hitam" ini pula yang telah membuat anak-anak bangsa yang

pintar dan jujur berubah menjadi koruptor ketika mereka memasuki realitas politik.

Cara melakukan jujur menurut Kouzes & Posner (2007:48) adalah "Konsistensi antara kata-kata dengan perbuatan merupakan sarana untuk menilai apakah seseorang jujur. Jujur sangat erat hubungannya dengan nilai dan etika." Kita menghargai pemimpin yang memunyai pendirian tentang prinsip yang penting, dan menolak pemimpin yang tidak yakin pada diri mereka sendiri. Bawahan atau pengikut tidak dapat percaya pada pemimpin yang tidak mampu menunjukkan nilai-nilai, etika, dan standar yang pemimpin miliki.

Cara lain untuk bertindak jujur adalah melakukan keterbukaan karena keterbukaan merupakan awal dari kejujuran. Kejujuran terletak dalam hati nurani. Orang jujur tidak munafik. Orang munafik adalah orang yang jika berbicara, ia berbohong; jika dipercaya, ia berkhianat, dan jika berjanji, ia ingkar. Jujur tidak cukup hanya diucapkan, dilatihkan tetapi langsung dipraktikan dengan membiasakan bersikap tidak munafik.

Memandang ke Depan (Visi)

Setiap pemimpin diharapkan mempunyai kemampuan memandang ke depan yaitu kemampuan pemimpin melihat ke depan untuk menetapkan atau memilih tujuan organisasi. Seorang pemimpin diharapkan punya orientasi yang baik menuju masa depan. Jadi jelaslah bahwa pemimpin harus tahu ke mana mereka akan pergi membawa organisasi jika mereka berharap orang lain bersedia bergabung dalam menjalankan organisasi. Pemimpin yang selalu memandang sesuatu jauh ke depan atau berpandangan jangka panjang disebut pemimpin yang visioner. Jangka panjang di lingkungan Kemendikbud adalah delapan tahun. Oleh sebab itu, visi sekolah yang di-

buat oleh setiap kepala sekolah dalam Rencana Kerja Sekolah (RKS) berjangka waktu delapan tahun. Visi dalam dapat juga diartikan ke mana lembaga hendak dibawa? Atau lembaga mau jadi apa?.

Kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang memiliki *vision* (visi) yang jelas, baik dalam arti sebenarnya maupun dalam arti singkatan. *Vision* dalam arti sebenarnya adalah mimpi masa depan yang menantang untuk diwujudkan. *Vision* dalam arti singkatan adalah setiap pemimpin harus memiliki *vision*, *inspiration* (memberi ilham), *strategy orientation* (orientasi jangka panjang), *integrity*. *Organizational sophisticated* (memahami dan berorganisasi dengan canggih), dan *nurturing* (memelihara keseimbangan dan keharmonisan antara tujuan sekolah dengan tujuan individu warga sekolah, serta memelihara bawahannya agar betah bekerja sama dengannya (Gutrie & Reed, 1991:201).

Pemimpin visioner tidak memandang sesuatu untuk kepentingan sesaat atau jangka pendek. Cara mencontohkan memandang jauh ke depan adalah dengan mengungkapkan pikiran dan perasaan kepada bawahan atau anak buah bahwa agar organisasi kita dapat bertahan, maka kita harus melakukan strategi-strategi (pendekatan umum jangka panjang) yang membuat organisasi kita tetap bertahan (tidak bubar). Dalam agama Islam, berpandangan jangka panjang ini adalah hidup tidak hanya di dunia, tetapi juga di akhirat. Hidup untuk mencapai kebahagiaan di dunia dan akhirat.

Memberi Inspirasi

Kouzes & Posner (2007:51) menyatakan bahwa bawahan atau pengikut mengharapkan seorang pemimpin yang antusias, penuh semangat, dan berpandangan positif tentang masa depan. Pemimpin di-

harapkan mampu memberikan inspirasi (ilham). Tidak cukup hanya memunyai impian tentang masa depan, tetapi juga dapat menyampaikan wawasan dengan cara tertentu yang antusias, dan berenergi. Selain itu, sikap positif dari pemimpin dapat mengubah konteks pekerjaan sehingga lebih bermakna. Salah satu penentu kualitas seorang pemimpin adalah mampu memberikan inspirasi. Jika seorang pemimpin tidak memperlihatkan semangat perjuangan yang tinggi untuk mencapai cita-cita pribadi dan atau lembaga, jangan mengharapkan bawahan atau pengikut memperlihatkan semangat perjuangan yang tinggi (Kouzes & Posner, 2007:51-52).

Semangat perjuangan yang tinggi erat hubungannya dengan komitmen. Boone dan Johnson (1980) dalam penelitiannya terhadap 801 pemimpin pria dan wanita menemukan lima kunci komitmen, yaitu sebagai berikut.

Komitmen terhadap Organisasi

Seorang pemimpin secara positif menerapkan komitmen ini dalam tiga cara, yaitu membangun organisasi, mendukung manajemen yang lebih tinggi, dan beroperasi dengan nilai-nilai dasar organisasi. Demikian ungkapan Hersey dan Blanchard (1993) dalam memberikan tiga teknik untuk meningkatkan komitmen terhadap organisasi, yaitu membangun organisasi, setia kepada atasan-bawahan, dan bekerja dengan nilai-nilai dasar yang dianut oleh organisasi.

Komitmen terhadap Diri Sendiri

Komitmen manajemen kedua difokuskan pada kepribadian pemimpin. Pemimpin yang baik menampilkan sebuah kekuatan dan kesan positif terhadap orang lain dalam segala situasi. Pemimpin yang sempurna tampak sebagai seseorang yang

mengombinasikan kekuatan dengan perasaan rendah hati. Komitmen terhadap diri sendiri dibagi dalam tiga aktivitas khusus, yakni dengan menunjukkan otonomi, membangun diri sendiri sebagai pemimpin, dan menerima kritik yang membangun.

Komitmen terhadap Konsumen

Hal pertama dan mungkin paling penting dalam komitmen manajemen adalah perhatian terhadap konsumen. Pemimpin yang baik akan berusaha memberikan *service* yang bermanfaat terhadap konsumen. Seorang konsumen didefinisikan sebagai seseorang yang secara benar bermanfaat bagi kerja sebuah unit pemimpin. Untuk beberapa pemimpin, arah pekerjaan mereka memengaruhi konsumen luar. Untuk pemimpin yang lain, konsumen penting adalah dari dalam. Contoh, pegawai-pegawai dalam satu unit biasa melayani anggota dari unit yang lain dalam organisasi yang sama. Dalam hal ini baik konsumen utama dari luar maupun dari dalam, kunci dari komitmen ini adalah pelayanan.

Pemimpin yang baik mementingkan konsumen dengan cara: (1) komunikasi yang jelas, mementingkan konsumen terhadap pekerja; (2) memperlakukan konsumen sebagai prioritas utama; (3) mencegah komentar yang merusak tentang orang-orang yang menggunakan produk atau pelayanan kelompok kerja mereka.

Komitmen terhadap Orang Lain

Fokus komitmen manajemen keempat adalah kerja tim dan keanggotaan grup pribadi. Pemimpin yang sempurna menunjukkan sebuah dedikasi terhadap orang-orang yang bekerja untuk mereka. Ini menunjukkan pemimpin menggunakan gaya yang tepat dari kepemimpinan untuk menolong agar orang-orang sukses dalam tu-

gasnya. Tiga aktivitas penting dari komitmen ini adalah memperlihatkan kepedulian positif dan penghargaan, memberikan umpan balik yang membangun mendorong ide-ide inovatif.

Komitmen terhadap Tugas

Komitmen manajemen kelima dikonsentrasikan pada tugas-tugas yang harus dikerjakan. Pemimpin sukses memberikan arti dan relevansi untuk menunjukkan tugas pada orang-orang. Mereka menyediakan fokus dan arah, serta jaminan sukses dalam menyelesaikan tugas. Daya tahan dari pemimpin yang sempurna ditunjukkan melalui penampilan tinggi dan terus-menerus dari pengaturan unit organisasi. Komitmen ini dicapai dengan mengambil fokus yang tepat, membuatnya sederhana, menjadikan tindakan sebagai orientasi, dan membuat penting sebuah tugas. Dari pendapat Kouzes & Posner tersebut dapat ditentukan bahwa cara memberi inspirasi bawahan atau pengikut adalah dengan menunjukkan perilaku yang penuh semangat, bertenaga, dan berpikiran positif.

Cakap

Cakap adalah orang yang kompeten. Orang yang kompeten adalah orang yang memiliki kompetensi. Spencer & Spencer (1993:9) memberi pengertian kompetensi sebagai berikut.

"A competency is an underlying characteristic of an individual that is causally related to criterion-referenced effective and/or superior performance in a job or situation. Underlying characteristic means the competency is fairly deep and enduring part of a person's personality and can predict behavior in wide variety of situations and job task. Causally related means that a competency causes or predicts behavior and performance. Criterion-referenced means that the competency actually predicts criterion or standard.

Artinya, kompetensi adalah sesuatu yang mendasari karakteristik seorang individu yang secara kausal berhubungan dengan referensi kriteria efektif dan/atau kinerja tertinggi dalam pekerjaan atau situasi. Mendasari karakteristik artinya kompetensi yang mantap dan nyata serta merupakan bagian yang kekal dalam kepribadian yang dimiliki seseorang yang dapat meramalkan perilaku dalam situasi dan tugas pekerjaan yang bervariasi dan luas. Secara kausal berhubungan berarti bahwa suatu kompetensi menyebabkan atau meramalkan perilaku dan kinerja. Referensi-kriteria berarti bahwa kompetensi secara nyata memprediksi kriteria atau standar. Semiawan (2006) mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan (*ability*), keterampilan (*skill*), dan sikap (*attitude*) yang benar dan tuntas untuk menjalankan perannya secara lebih efisien. Berdasarkan kedua pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi adalah pengetahuan, sikap, dan keterampilan.

Kompetensi terdiri atas kompetensi generik dan spesifik. *Kompetensi generik* adalah kompetensi yang bersifat umum yang harus dimiliki setiap pekerja. *Kompetensi spesifik, di pihak lain*, ialah kompetensi khusus untuk mengerjakan pekerjaan khusus. Secara umum, kompetensi merupakan pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Untuk menjadi pemimpin yang efektif, setiap pemimpin harus memiliki kompetensi kepribadian, motivasi, dan keterampilan (Hoy & Miskel, 2013: 430). Kepribadian meliputi percaya diri, toleran terhadap stres, kematangan emosional, integritas, dan terbuka. Motivasi meliputi kebutuhan tugas dan interpersonal, orientasi tujuan, kebutuhan berkuasa, harapan, dan efikasi diri. Keterampilan meli-

puti teknis, interpersonal, dan konseptual.

Cara mencontohkan sebagai pemimpin yang kompeten adalah mendemonstrasikan semua kompetensi yang dimiliki secara meyakinkan pada saat yang tepat ketika bawahan atau pengikutnya sedang membutuhkan contoh nyata adari pemimpinnya melalui penugasan, pengarahan, pendampingan, dan pelatihan.

Kredibilitas

Kouzes & Posner (2007:54) menyatakan bahwa jujur, memandang ke depan, inspirasi, dan kecakapan lebih dari dua dekade terakhir, secara konsisten dipilih sebagai empat syarat kepemimpinan yang paling penting. Hubungan penting dari empat syarat kepemimpinan berkarakter tersebut adalah untuk menghasilkan pemimpin yang memiliki kredibilitas yang tinggi. Ketika para bawahan atau pengikut pengikut merasa pemimpin mereka memiliki tingkat kredibilitas yang tinggi, mereka secara signifikan menjadi lebih (1) bangga untuk mengatakan pada orang lain bahwa mereka bagian dari organisasi; (2) merasakan sentuhan kuat dari semangat tim; (3) melihat nilai-nilai pribadi yang mereka miliki sama konsistennya dengan organisasi itu; (4) merasa berhubungan dan berkomitmen terhadap organisasi; (5) memiliki perasaan memiliki terhadap organisasi (Kouzes & Posner, 2007:54).

Sebaliknya, ketika para pengikut merasa pemimpin mereka memiliki kredibilitas yang rendah, secara signifikan mereka akan lebih merasa (1) menghasilkan hanya jika mereka diperhatikan dengan saksama; (2) dimotivasi terutama dengan uang; (3) mengatakan hal-hal baik tentang organisasi di depan umum dan mencela secara pribadi; (4) mempertimbangkan untuk melihat pekerjaan lain jika organisasi memiliki

masalah; (5) merasa tidak didorong dan tidak diperhatikan (Kouzes & Posner, 2007: 55). Perbedaan-perbedaan tersebut memberikan gambaran suasana organisasi. Oleh karena itu, pemimpin diharapkan secara serius meningkatkan kredibilitas, akseptabilitas, moralitas, integritas, loyalitas, komitmen, energi, dan produktivitas.

Kredibilitas menghasilkan pemimpin yang dapat dipercaya (kredibel). Seseorang tidak akan diangkat sebagai pemimpin jika tidak dipercaya. Seorang pemimpin sulit memimpin bawahannya jika sudah tidak dipercaya.

PENUTUP

Budaya kita cenderung paternalistik. Yuniior menghormati senior. Pemimpin sebagai senior atau orang yang dituakan disegani bawahan. Pemimpin menjadi teladan bagi bawahan karena itu ia harus mampu memberi keteladanan untuk dicontoh bawahannya. Budaya paternalistik memberikan sumbangan yang efektif bagi pemimpin untuk memengaruhi bawahannya. Bawahan mengharapkan kepemimpinan yang berkarakter, yaitu yang memiliki sifat jujur, memandang jauh ke depan, memberi inspirasi, dan cakap. Keempat sifat tersebut membentuk kredibilitas. Pemimpin yang kredibel dapat dipercaya. Esensi kepemimpinan adalah kepercayaan. Seseorang diangkat sebagai pemimpin karena dipercaya. Cara melakukan kepemimpinan berkarakter adalah dengan melakukan keteladanan secara nyata kepada bawahan atau pengikut sehingga mereka terpengaruh untuk mengikuti pemimpinnya. Setelah bawahan atau pengikut mengikuti karakter yang diteladankan oleh pemimpinnya, maka kepemimpinan berkarakter merupakan sarana pendidikan karakter bagi bawahan atau pengikutnya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada kawan-kawan yang telah membantu penulisan ini baik secara langsung maupun tidak langsung. Juga kepada Ketua Redaktur *Jurnal Pendidikan Karakter* dan staf yang telah mempertimbangkan artikel ini untuk dipublikasikan. Semoga artikel ini dapat menginspirasi para pemimpin khususnya pemimpin pendidikan dalam melaksanakan pendidikan karakter bagi bawahan atau pengikut melalui kepemimpinan yang berkarakter.

DAFTAR PUSTAKA

- Boone, T. & Johnson, K. 1980. *The Theory and Management of System*. Tokyo: McGraw Hill Book Kogakusta Ltdm.
- Guthrie, J.W. & Reed, R.J. 1991. *Educational Administration and Policy Effective Leadership for American Education*, Second Edition. Boston: Allyn and Bacon.
- Hersey, P & Blanchard, P. 1993. *Management of Organizastion Behavior Utilizing Human Resources*. London: Prentice Hall.
- Hilmy, Masdar. 2013. "Memutus mata rantai korupsi". *Kompas*, 1 November.
- Hoy, K.H., & Miskel, C.G. 2013. *Educational Administration Theory, Research, and Practice*. Ninth Edition. McGraw-Hill Companies, Inc.
- Kouzes, J.M., & Posner, B.Z. 2007. *The Leadership Challenge Tantangan Masa Depan* (AlihBahasa: Anton Adiwiyoto). Jakarta: Interaksara.
- Mukti, Hafizd. 2013. "Akademisi Larut di Ranah Korupsi". *Media Indonesia*, 18 Oktober.

Rinakit, Sukardi. 2008. "Mencari Roh." *Kompas*, 8 April.

Robbins, S.P. 2010. *Organizational Behavior Concepts Controversies and Applications*. London: Prentice-Hall International, Inc.

Semiawan, Conny R.. 2006. *Memantapkan Peran LPTK dalam Peningkatan Profesi*

Pendidik dan Tenaga Kependidikan. Pidato Dies Natalis ke-42 Universitas Negeri Yogyakarta.

Spencer, L.M., & Spencer, S.M. 1993. *Competence at Work Models for Superior Performance*. New York: John Wiley & Son, Inc.