

MEMBANGUN KOMITMEN TERHADAP KEPEMIMPINAN NASIONAL

Nurul Huda

STAI Miftahul Ulum Tarate Pandian Sumenep

nurul.huda.macintosh@gmail.com

Abstrak

Keberadaan seorang pimpinan dalam suatu organisasi tidaklah cukup untuk mengantarkan sebuah organisasi dikatakan sukses dalam mencapai tujuannya, akan tetap banyak faktor pendukung lainnya dan yang lebih penting adalah kompetensi pimpinannya, lebih-lebih yang dipimpinya adalah organisasi yang bergerak dalam sektor publik dimana tuntutan publik semakin tinggi, semakin ketat, semakin kritis terhadap semua kebijakan yang diambilnya. Melihat perubahan yang begitu cepat membuat manajemen sumberdaya manusia harus dikelola dengan baik dan profesional dengan memperhatikan segala aspek kebutuhan demi tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan dan dibangun bersama untuk kesejahteraan bersama.

Sektor publik dan sektor privat aplikasinya sangat berbeda karena dalam sektor publik itu sendiri tidak sesederhana apa yang kita pikirkan mengingat cakupannya lebih luas dan juga tujuan yang diemban tidak sekongkrit sektor privat. Kalau sektor privat untuk mendapatkan keuntungan (efisiensi) yang sebesar-besarnya tujuannya sudah jelas, sedang sektor publik tetap menjaga nilai-nilai kemanusiaan, seperti keadilan sosial, kedaulatan rakyat, perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia, dan akuntabilitas disamping memandang perlunya efisiensi dan efektivitas.

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif deskriptif. Peneliti menggunakan pendekatan *library research* melalui penelusuran dari beberapa sumber yang kredibel berupa buku-buku yang dianggap masih relevan dengan tema, beberapa jurnal ilmiah, berita baik media cetak, elektronik, internet atau pun karya tulis lain untuk melakukan pengkajian secara detail dan mendalam.

Komitmen yang jelas terhadap kepemimpinan nasional dibangun melalui pendekatan intelektual dan moral disertai dengan usaha menguasai berbagai keterampilan yang dibutuhkan dalam proses pencapaian tujuan. Membangun komitmen sebagai Pemimpin Nasional, setidaknya dapat berperan sebagai tokoh nasional yang dapat mempersatukan atas pertikaian sektarian, untuk keselamatan Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) dan kesejahteraan bangsa Indonesia. Disamping itu Komitmen seorang pemimpin sangat penting dan diperlukan untuk menghadapi gerakan reformasi yang perkembangannya justru dapat menjadi salah satu faktor potensial mendorong terjadinya disintegrasi bangsa dan ada kelompok yang berusaha memanfaatkan reformasi untuk mengubah negara kesatuan menjadi federasi serta yang lebih ekstrim hendak memisahkan suatu daerah menjadi negara tersendiri, artinya merdeka atau lepas dari NKRI.

Kata Kunci : *Komitmen, Kepemimpinan*

A. PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu bangsa dan negara dalam membangun suatu organisasi besar untuk mencapai tujuan besar yaitu memberikan kesejahteraan yang berkeadilan sosial bagi seluruh rakyatnya tidaklah bisa dilepaskan dari kualitas pemimpinnya. Yang kita hadapi bersama dalam membangun suatu peradaban tidak lepas dari organisasi privat lebih-lebih organisasi publik maka kehadiran seorang pemimpin yang berintegritas merupakan suatu keniscayaan. Pentingnya kehadiran seorang pemimpin yang memiliki komitmen kuat dalam membangun negaranya tentu saja merupakan harapan besar bagi rakyat karena yang pertama adalah, sebagai penentu arah kebijakan yang hendak ditempuh bagi organisasi dalam usaha untuk mencapai tujuan dan berbagai sasarannya yang telah ditentukan sebelumnya. Kedua, perlu adanya mediator yang mampu mengkondisikan keadaan, khususnya dalam mengatasi berbagai masalah bangsa atau konflik yang mungkin timbul antara individu dalam satu kelompok organisasi dan antara kelompok organisasi yang terdapat dalam sebuah organisasi yang dipimpinnya. Ketiga, adalah perlunya integrator, yang rasional dan obyektif. Keempat, membangun komunikasi yang efektif dan sebagai wakil dari sebuah organisasi ketika berhubungan dengan pihak eksternal atau luar.

Nilai-nilai yang tertulis diatas tersebut hampir belum dapat direalisasikan dengan baik oleh organisasi publik lebih-lebih negara-negara dunia ke tiga. Fakta yang dihadapi saat ini dengan berbagai persoalan bangsa adalah mengapa nilai-nilai efektifitas, efisiensi, humanisme seperti keadilan sosial, perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia, kedaulatan rakyat, dan akuntabilitas sulit terealisasikan? Apa sebenarnya yang terjadi terhadap problem organisasi publik dan apa kendala-kendalanya? Ada enam bagian problem organisasi publik yang telah teridentifikasi saat ini yaitu kalau kita perhatikan dan amatai bersama kita akan menemukan jawaban salah satunya adalah:

- 1) Masih suburnya budaya feodalisme
- 2) Instruksional
- 3) Loyalitas pada atasan
- 4) Sisorientasi

- 5) Service publik bukan publik service
- 6) Sistem rekrutmen yang tertutup.

Keberadaan seorang pimpinan dalam suatu organisasi tidaklah cukup untuk mengantarkan sebuah organisasi dikatakan sukses dalam mencapai tujuannya, akan tetap banyak faktor pendukung lainnya dan yang lebih penting adalah kompetensi pimpinannya, lebih-lebih yang dipimpinya adalah organisasi yang bergerak dalam sektor publik dimana tuntutan publik semakin tinggi, semakin ketat, semakin kritis terhadap semua kebijakan yang diambilnya. Melihat perubahan yang begitu cepat membuat manajemen sumberdaya manusia harus dikelola dengan baik dan professional dengan memperhatikan segala aspek kebutuhan demi tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan dan dibangun bersama untuk kesejahteraan bersama.

Sektor publik dan sektor privat aplikasinya sangat berbeda karena dalam sektor publik itu sendiri tidak sesederhana apa yang kita pikirkan mengingat cakupannya lebih luas dan juga tujuan yang diemban tidak sekongkrit sektor privat. Kalau sektor privat untuk mendapatkan keuntungan (efisiensi) yang sebesar-besarnya tujuannya sudah jelas, sedang sektor publik tetap menjaga nilai-nilai kemanusiaan, seperti keadilan sosial, kedaulatan rakyat, perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia, dan akuntabilitas disamping memandang perlunya efisiensi dan efektivitas. Tujuan penelitian ini ingin lebih memahami pentingnya membangun komitmen terhadap kepemimpinan nasional.

B. METODE PENELITIAN

Salah satu karakteristik dalam menulis sebuah karya ilmiah tentu saja tidak lepas dari yang namanya metode penelitian. Metode penelitian dipastikan sangat dibutuhkan untuk lebih mengetahui dan memahami segala proses termasuk dalam tahapan penelitian, mulai dari proses mengumpulkan data, mengklasifikasi data, mengolah data dan menginterpretasi data. Adapun penelitian ini masih tergolong pada penelitian pustaka atau sering dikenal dengan *library research*. Sehingga jenis penelitian ini dapat dikategorikan pada penelitian kualitatif deskriptif.

Metode kualitatif adalah metode penelitian yang memiliki sasaran penelitian yang terbatas; tetapi dengan keterbatasannya dapat digali sebanyak mungkin data mengenai sasaran penelitian (Bungin, 2013). Data diperoleh berdasarkan studi berbagai literatur

terkait baik berupa buku, artikel, jurnal ilmiah, berita, website, atupun jenis karya ilmiah lainnya. Sedangkan yang dimaksud deskriptif menurut Sugiyono, penelitian deskriptif adalah uraian sistematis tentang teori dan hasil-hasil penelitian yang relevan dengan variabel yang diteliti (Sugiyono, 2006).

Prosedur penulisan penelitian ini dilalui berdasarkan empat tahap yaitu: pertama, mengidentifikasi masalah. Kedua, mengumpulkan data. Ketiga, mengklasifikasikan data, dan Keempat, menganalisis data. Setelah data-data dan informasi yang diperoleh dalam penelitian ini, kemudian dideskripsikan dan dianalisis tanpa bermaksud menggeneralisasi populasi (Sugiyono, 2012).

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Era Society 5.0 telah melahirkan banyak perubahan baik positif maupun negatif namun perubahan ini juga memunculkan berbagai permasalahan baru dalam prosesnya antara lain berkaitan dengan HAM (Hak Asasi Manusia), perubahan iklim politik, ekonomi, sosial budaya bahkan kesehatan yang melanda dunia dengan Covid-19 nya yang telah banyak memakan korban jiwa bahkan memporak porandakan perekonomian dunia, membuat para pemimpin di tuntutan berpikir cepat, bertindak cepat dalam mengambil keputusan untuk mengatasi pandemi Covid-19. Setiap perubahan kepemimpinan di duni ini selalu diikuti dengan munculnya berbagai konflik. Seperti konflik etnis, konflik separatis, konflik perebutan kekuasaan dan distribusi ekonomi di beberapa negara dan telah berubah menjadi suatu hal yang dianggap lazim namun yang perlu menjadi perhatian bersama adalah meminimalis konflik itu menjadi zero.

Bangsa Indonesia yang memiliki SDA (Sumber Daya Alam) yang luar biasa selalu dihadapkan pada berbagai perubahan besar dan pergeseran kekuatan dalam lingkungan strategis global maupun regional yang terus berubah, bergerak dan berkembang. Ini dipastikan akan membawa dampak pada berbagai aspek hubungan antar

negara baik kerjasama regional, bilateral maupun multilateral termasuk Indonesia didalamnya. Globalisasi dan revolusi industri pada sisi lain mengandung implikasi besar terhadap berbagai perubahan kebijakan dan kualitas manajemen nasional masing-masing bangsa dalam hal ini SDM (Sumber Daya Manusia), SDA (Sumber Daya Alam) dan Modal. Posisi Indonesia saat ini secara geografis, geostrategis dan geopolitik secara langsung dipastikan akan terpengaruh oleh arus perubahan dunia, sehingga membangun manusia Indonesia sebagai warga masyarakat global merupakan perkembangan peradaban manusia yang tidak bisa dielakkan. Perubahan-perubahan yang terjadi saat ini baik pada tingkat regional maupun tingkat global merupakan kenyataan yang harus dihadapi dan diperhitungkan oleh seorang pemimpin karena merupakan peluang bagi Indonesia untuk mempertahankan kepentingan nasional dan mencapai tujuan nasional.

Tujuan nasional merupakan pedoman penyelenggara pemerintahan, yakni mewujudkan "melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan perdamaian abadi, kemerdekaan dan keadilan sosial" (Pembukaan UUD Tahun 1945 alinea 4). Sebagai bangsa yang besar Indonesia mempunyai keberagaman yang luar biasa dan berbagai macam etnis, perwujudan nasionalismenya banyak diwarnai oleh berbagai macam permasalahan baik politik, agama, ekonomi, sosial budaya dan etnisitas, sehingga berbagai permasalahan yang tumbuh tersebut akan menjadi sulit diselesaikan secara tuntas kalau tidak melihat dan menghubungkan keterkaitan antara dinamika global dan regional. Untuk menyikapi fenomena yang ada saat ini atau perkembangan situasi global dan regional yang berubah begitu cepat, maka bangsa Indonesia harus semakin siap untuk memantapkan kualitas diri agar tidak larut dalam gelombang perubahan. Terkait dengan tuntutan reformasi, bangsa

Indonesia ditantang untuk mampu berdiri tegak sebagai bangsa yang berdaulat sekaligus mampu merespon dan mengantisipasi setiap perubahan dalam lingkungan strategis global maupun regional.

Bangsa Indonesia harus tegak berdiri sebagai bangsa yang bersatu dan utuh, yang tersebar di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia. Permasalahan yang dihadapi bangsa Indonesia khususnya pada era reformasi, ternyata tidak dapat hanya mengandalkan pada kondisi wilayah Indonesia yang cukup luas dengan berbagai sumber kekayaan alamnya, karena kekayaan dan luasnya sebuah negara belum cukup dijadikan solusi kompetitif dalam mengatasi problem masyarakat dan proses pembangunan sebuah bangsa. Indonesia pada era reformasi banyak diwarnai persaingan atau pertentangan dan gangguan oleh kelompok baik secara fisik maupun dalam tataran ideologi yang cenderung mengarah pada menurunnya komitmen nasionalisme sebagai bangsa Indonesia.

Sebaliknya warna etnonasionalisme dan primordialisme semakin menyeruak dan sudah memasuki berbagai kehidupan masyarakat Indonesia, meskipun belum dapat diukur secara kuantitas namun secara eksplisit dan kualitas hal tersebut dapat dirasakan yang menempatkan Indonesia dalam “situasi krisis”. Dalam situasi krisis, terkait permasalahan politik, ekonomi dan supremasi hukum serta potensial konflik yang lebih bersifat laten dibutuhkan modal solusi kompetitif yaitu kualitas sumber daya manusia, terutama kepemimpinan nasional yang mempunyai wawasan strategis, dan mempunyai komitmen serta kompetensi dalam bingkai nasionalisme, artinya secara kompetitif dapat mengemas perkembangan lingkungan strategis yang mengalami krisis dan cenderung menampakkan sosok ketidakseimbangan atau ketidakadilan yang menimbulkan problem besar nasional menjadi proses pembangunan bangsa dan negara sesuai amanat

Pembukaan UUD Tahun 1945 alinea 4 tentang tujuan nasional bangsa Indonesia. Di samping itu untuk keluar dari situasi “krisis”, sangat membutuhkan seorang pemimpin yang mampu menentukan skala prioritas masalah, mengoptimalkan sumber daya dan mengkoordinasikan secara efektif serta memiliki kesabaran untuk menuntaskan penyelesaian akar masalah sehingga Indonesia dapat keluar dari situasi krisis. 3 Pemimpin yang tampil sangat dibutuhkan untuk merajut kemajemukan masyarakat dan politik, serta didukung rakyat secara luas agar suatu pemerintahan dapat mengembangkan kebijakan secara efektif terutama dalam menghadapi krisis, sekaligus menyadarkan banyak kalangan bahwa “Kepemimpinan Nasional” yang berkompeten adalah sesuatu yang dibutuhkan seiring dengan kemajuan demokratisasi di Indonesia⁴, dan mampu merespon tantangan masa depan dalam irama demokrasi untuk mencapai tujuan nasional, karena semangat reformasi cenderung berlebihan justru seringkali menyebabkan situasi krisis politik yang melibatkan kekuatan masyarakat sebagai alat untuk merealisasikan kepentingan-kepentingan sektoral.

Meski hal ini sah dalam demokrasi namun dapat menimbulkan kerawanan sosial dan dapat mengakibatkan konflik fisik yang membawa korban jiwa dan material serta merugikan rakyat. “Demokrasi” demikian maknanya menjadi sumir dan dapat dipersepsikan sebagai “Poliarki” yang mengakibatkan terjadinya erosi kepercayaan terhadap pilar-pilar bangsa dan negara Indonesia yang wilayah geografisnya dari Sabang sampai Merauke dan berada dalam satu sistem pemerintahan birokratis dengan semboyan kesatuan dan persatuan yakni satu bangsa, satu bahasa dan satu tanah air, sehingga menampilkan dukungan rakyat yang bersifat semu sehingga berpengaruh signifikan terhadap pola pikir dan manajemen nasional yang dapat melemahkan eksistensi kepemimpinan nasional dan sangat beresiko terhadap perjalanan demokrasi itu sendiri,

karena hanya mengutamakan kepentingan jangka pendek yang belum tentu menguntungkan jangka panjang, cenderung pragmatis dan belum mencerminkan kemandirian sebagai bangsa Indonesia.

“What wrong is my Country or Nation”, sudah menjadi hal yang bisa ketika kita mendengar ucapan dan ungkapan senada dari berbagai kalangan yang disampaikan dengan mimik geram dan penuh tanda tanya. Entah kapan ungkapan tersebut akan mendapat jawaban memuaskan, tidak hanya sekedar retorika atau tebar pesona namun tetap menunjukkan adanya ketimpangan antara harapan dan kenyataan artinya ada masalah krusial yang sedang dihadapi oleh bangsa Indonesia seperti masalah penegakan hukum, gejolak politik, supremasi hukum dan distribusi sumber daya yang masih ada ketimpangan antara daerah dan pusat.

Berbagai interpretasi jawaban sering bermunculan yang disuarakan melalui berbagai media, namun masih sedikit elemen masyarakat yang menyoroti sejauhmana peran pemimpin maupun kualitas kepemimpinan yang memiliki prospek kepemimpinan nasional sebagai salah satu pilihan dalam mengelaborasi setiap jawaban yang hadir dari pertanyaan tersebut. Meskipun hal ini belum dapat memberikan jaminan sebagai hubungan aksi dan reaksi atau sebab akibat dalam memberikan solusi. Kompleksitas problematik yang terjadi sudah seharusnya diurai disesuaikan dengan mekanisme atau problem solving melalui manajemen resolusi konflik, karena *“what wrong”* dapat diidentikkan dengan konflik kepentingan politik/kekuasaan, ekonomi/sumber daya, sosial budaya/ premordialisme dan supremasi hukum. Jika diibaratkan sebagai pohon konflik maka sulit ditemukan akar konfliknya apalagi diubah menjadi menjadi bunga perdamaian. Sebagaimana yang dicita-citakan oleh bangsa Indonesia, damai dalam pengertian nyaman beraktifitas dan berkreasi serta semangat kebhinekaan dalam NKRI. Masalah sentral

nasionalisme, seperti bagaimana mengelola atau mentransformasikan perselisihan primordial yang berkaitan dengan identitas, sehingga menggeser kebanggaan nasionalisme kearah kebanggaan etno nasionalisme, terjadi mobilisasi kelompokkelompok oleh satu pihak menuju pada kontra mobilisasi yang mereka anggap sebagai lawan, akan mengarah pada penyimpangan bentuk-bentuk diskusi keteraturan politik sesuai mekanisme demokrasi, karena demokrasi dapat menyediakan pondasi untuk membangun penyelesaian yang efektif dan awet bagi kepentingan jangka panjang negara.

Dinamika konflik yang secara sengaja atau tidak sengaja dipertontonkan dalam euforia reformasi, merupakan sebuah ekspresi heterogenitas kepentingan, nilai dan keyakinan yang muncul sebagai formasi baru akibat adanya perubahan. Esensi perubahan merupakan perubahan kultur, diambil dari suatu kata kiasan yang berarti adanya ide suatu pengolahan, proses mengerjakan dan mengembangkan kultur baru, kita akan tergantung dari pola perkembangan untuk merefleksikan sistem sosial dan berkaitan dengan pengetahuan, ideologi, nilai-nilai hukum serta kegiatan sehari-hari. Menurut Kusnadi, pelajaran bagi para pemimpin masa depan adalah mampu mengakomodasikan perubahan, prinsipnya : *“they will not resist change ; they will embrace it”*. Agar para pemimpin peduli dengan perubahan, termasuk perubahan suatu organisasi atau pembentukan organisasi yang lebih efektif dan efisien. Cara kita menangani konflik diantaranya dengan mengubah respon kebiasaan dan menentukan pilihan-pilihan tepat, sehingga tidak hanya berkaitan dengan persoalan-persoalan para pihak yang berseberangan tetapi juga perubahan sosial, psikologi, politik dan jika memungkinkan diadakan insentif selektif yang relevan serta kemampuan sosial atau institusional untuk menentukan apakah penyelesaian atau solusi kompetitif yang diambil dapat diterima dan berdaya guna oleh para pihak tersebut serta pihak lain yang terimbas (masyarakat Indonesia), karena

tanggung jawab pertama dan utama untuk mencegah, mengelola dan mentransformasikan hubungan tidak seimbang yang mengalami (mis komunikasi) terletak pada para pemimpin nasional. Sosok seorang pemimpin yang ideal adalah yang memiliki kemampuan atau kecakapan dalam membangun komunikasi dalam mempengaruhi kelompok yang dipimpinnya untuk melakukan usaha bersama mengarah pencapaian sasaran-sasaran tertentu, sedangkan kepemimpinan adalah hubungan dimana satu orang yakni pemimpin mempengaruhi pihak lain untuk bekerja sama secara suka rela dalam usaha mengerjakan tugas-tugas yang menjadi ranah tanggungjawabnya untuk mencapai tujuan organisasi. Fenomena yang ada, para pemimpin nasional mulai kehilangan imajinasinya seperti bagaimana mengatasi atau menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang terus berkembang dan bagaimana mempertemukan serta mempersatukan kebijakan politik, di samping menjauhkan arah-arrah kebijakan penanganan krisis yang realistis, penentuan skala prioritas, keberanian mengambil keputusan strategis yang tepat dan bagaimana menggalang dukungan rakyat yang riil (tidak semu), sehingga dibutuhkan kepemimpinan nasional atau kepemimpinan masa depan di era yang penuh transparansi dan menuntut adanya sistem yang menuntut terselenggaranya keadilan serta kepemimpinan yang mempunyai wawasan strategis dalam menghadapi krisis multi dimensi atau tantangan perkembangan strategis khususnya yang bersifat nasional dengan mengajak pihak-pihak terkait dan memberdayakan elemen-elemen kekuatan Nasional.

Kepemimpinan tersebut dibangun melalui pendekatan intelektual dan moral yang secara cerdas serta bijak memanfaatkan dinamika global maupun regional untuk kepentingan nasional maupun lokal disertai dengan kemampuan menguasai berbagai keterampilan kepemimpinan, diantaranya sebagai berikut:

1. Kepemimpinan strategis yaitu kepemimpinan dalam praktiknya berjalan dengan efektif dan akseptabel karena memiliki “kemampuan strategis” dalam merancang sebuah perencanaan, termasuk dalam hal memimpin dan menggerakkan orang lain atau organisasi yang dipimpinnya untuk melakukan sebuah kegiatan yang bersifat atau berimplikasi strategis. Kepemimpinan strategis hadir dari sebuah proses yang dapat dibangun atas dasar perpaduan dari sebuah karakter, komitmen dan integritas.
 - a) Karakter seorang pemimpin sangat membentuk terhadap tingkat keberhasilan dalam menerapkan kepemimpinannya. Karakter yang baik dan kuat memberikan kekuatan bagi seorang untuk memiliki keberanian memilih hal-hal yang benar dan melaksanakannya.
 - b) Komitmen yang jelas terhadap kepentingan nasional dibangun melalui pendekatan intelektual dan moral disertai dengan usaha menguasai berbagai keterampilan yang dibutuhkan dalam proses pencapaian tujuan. Komitmen sebagai Pemimpin Nasional, setidaknya dapat berperan sebagai tokoh nasional yang dapat mempersatukan atas pertikaian sektarian, untuk keselamatan NKRI dan kesejahteraan bangsa Indonesia. Disamping itu Komitmen seorang pemimpin sangat penting dan diperlukan untuk menghadapi gerakan reformasi yang perkembangannya justru dapat menjadi salah satu faktor potensial mendorong terjadinya disintegrasi bangsa dan ada kelompok yang berusaha memanfaatkan reformasi untuk mengubah negara kesatuan menjadi federasi serta yang lebih ekstrim hendak memisahkan suatu daerah menjadi negara tersendiri, artinya merdeka atau lepas dari NKRI.
 - c) Integritas merupakan dasar kemampuan istimewa yang senantiasa memegang teguh prinsip-prinsip moral dan selalu menolak untuk mengubahnya meskipun

situasi dan kondisi yang dihadapi sangatlah sulit. Seseorang yang berintegritas tinggi adalah tetap berpegang teguh pada pendiriannya yang dianggap benar, selalu jujur pada dirinya walaupun dalam keadaan sendiri. Dianggap berintegritas tinggi ketika orang yang menceburkan diri pada lingkungannya, bekerja dan berkarya sekaligus merasakan kesatuan dirinya dengan alam dan masyarakat sekitar, senantiasa mencari dan berusaha mengerti apa yang harus dikerahkan demi kepentingan lingkungannya. Dia adalah seseorang yang memiliki kesatuan kata dengan perbuatannya dan selalu berusaha untuk menghasilkan yang terbaik. Pada prinsipnya integritas itu merupakan perpaduan antara etika dan moralitas. Semakin keduanya terintegrasi, semakin tinggi integritas yang ada pada orang tersebut.

2. Membangun kepemimpinan nasional

Membangun kepemimpinan nasional yang kuat, berkompeten dan kredibel. Kebutuhan akan pemimpin yang terampil dalam merajut kemajemukan politik yang cenderung terlena oleh semangat reformasi berlebihan, hingar bingar politik multi partai akan menghasilkan peta kekuatan politik yang menyebar tanpa adanya mayoritas tunggal, maka kepemimpinan nasional yang berkompeten adalah sangat dibutuhkan agar dapat mempertemukan dan mengolah beragam kepentingan politik hingga menghasilkan pola saling dukung yang kuat. Tanpa adanya kemampuan atau keterampilan yang dimiliki dalam mengelola dan mengakomodasi keberagaman partai politik, maka dipasatkan kepemimpinan nasional bisa dirundung banyak masalah, ketika hal tersebut terjadi maka tugas bersama kita adalah menyelesaikan krisis menjadi tidak normal dan terbengkalai. Dinamika eksekutif dan legislatif sering mengalami perubahan dari situasi tenang, berjalan baik bisa melonjak penuh

ketegangan hingga menciptakan krisis politik yang berujung pada pergantian kepemimpinan nasional, baik di lembaga eksekutif maupun legislatif. Krisis politik sering terjadi baik ditingkat pusat maupun daerah, di samping dampak dari krisis tersebut belum menemukan solusi yang menyeluruh dan tuntas, sehingga diperlukan kepemimpinan yang memiliki komitmen yang kuat, berkompeten dan kredibel serta mampu memahami berbagai aspek politik negara, ekonomi dan informasi yang dapat mempengaruhi proses pengambilan keputusan.

D. KESIMPULAN

Membangun komitmen terhadap kepemimpinan nasional biasanya dapat dilihat dari gaya komunikasi yang dibangunnya. Perubahan terhadap paradigma kepemimpinan nasional saat ini perlu mengubah atau menggeser yang berkaitan dengan kepentingan dirinya sendiri menjadi kepentingan pelayanan yang lebih baik. Sebuah perubahan dalam paradigma kepemimpinan nasional itu bisa dikatakan sangat berpengaruh dalam mengarahkan masyarakat dengan tujuan agar lebih mandiri dan maju sesuai dengan cita-cita yang diinginkan. Maka diperlukan kehadiran seorang pemimpin yang memiliki komitmen kuat dan mampu memahami, yang mau mendengar dan juga memberikan contoh yang baik atau ketauladanan. Kepemimpinan yang demikian itu secara tidak langsung menunjukkan eksistensi dirinya bahwa untuk mengubah suatu kondisi dalam menjalani sesuatu yang lebih baik perlu menjadi pendengar yang baik dan menerima masukan positif untuk kemajuan bersama dalam membangun masyarakatnya.

Ketika kepemimpinan tidak langsung (*Indirect Leadership*) menjadi menonjol, masyarakat akan mengatakan bahwa “kita telah mengerjakan sendiri”. Berangkat dari dinamika politik reformasi yang lebih mengedepankan primordialisme, dapat

menciptakan kesulitan tertentu pada masyarakat yang multi etnik karena kepemimpinan nasional maupun daerah dijadikan simbol dominasi kelompok atau etnik tertentu dan munculnya ketaatan semu yang menimbulkan bentuk simbolik “aku” dan “kamu” yang seharusnya dihindari karena lebih baik muncul “kita”.

E. SARAN

Masa depan yang lebih baik adalah harapan besar bagi semua pemimpin di dunia untuk mensejahterakan rakyatnya. Pemberdayaan sumber daya manusia melalui regenerasi kepemimpinan atau orang-orang yang dipimpinya merupakan suatu keharusan bagi setiap pemimpin untuk senantiasa mengembangkan potensi dirinya dan juga orang-orang yang dipimpinya dengan harapan terbesar adalah jika salah satu dari kita menjadi pengganti pemimpin-pemimpin negeri ini, maka semua kaum muda yang memiliki bakat kepemimpinan sudah siap dan tanpa ragu untuk menggantikan generasi sebelumnya serta memberikan sebuah konsep besar dan ide-ide besar dan amalan yang nyata untuk membangun negeri yang kita cintai bersama ini.

Komitmen seorang pemimpin nasional dalam menghadapi tantangan masa depan yang begitu kompleks saat ini dan saran yang paling tepat adalah harus dipersiapkan dengan matang untuk calon pemimpin masa depan bangsa yang tantangannya lebih berat dari pemimpin-pemimpin sebelumnya maka diperlukan generasi yang berintegritas yang memiliki mental baja dan professional yang saat ini telah di tunggu lahirnya pahlawan-pahlawan baru yang unggul muda yang muncul dengan kualitasnya, bukan hal yang mustahil jika kita dapat menjadi seorang pahlawan karena mampu menyelesaikan segala persoalan rakyat yang dipimpinya.

Disebut pahlawan dalam artian orang tersebut mampu dan biasa melakukan pekerjaan-pekerjaan besar, dengan konsep besar dalam ruang yang panjang, tak mengenal kata lelah sampai waktu mereka habis penggunaan. Pahlawan itu tidak harus di catat dalam buku sejarah atau dimakamkan di taman makam pahlawan. Tapi mereka hanya manusia biasa yang selalu berusaha makasimal mencurahkan tenaga dan pikirannya dengan loyalitas dan totalitas yang tinggi untuk memberikan yang terbaik bagi orang-orang di sekelilingnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Bass, Bernard M. (1985), "Leadership: Good, better, best". *Organizational Dynamics*, Vol.13, pp. 59-80.
- Bennis. (1990), "Kepemimpinan Strategi dalam Mengemban Tanggung Jawab". Jakarta: Gelora Aksara Pratama
- Bungin, Burhan.2013. *Metode penelitian sosial & ekonomi: format-format kuantitatif dan kualitatif untuk studi sosiologi, kebijakan, publik, komunikasi, manajemen, dan pemasara edisi pertama*. Jakarta: kencana prenada media goup.
- Chandra, Aditiawan. (1996), "Visionary Leadership: Gaya Kepemimpinan untuk Organisasi Masa Depan". *Usahawan*, September, hal. 10-14.
- Collin, J.C. and Porras, J.I. (1996), "Buliding Your Company's Vision", *Harvard Business Review*, Sept-Oct.
- Echol, John M, dan Shadily, Hasan, 1993, *Kamus Bahasa Inggris Indonesia*, PT Gramedia Jakarta.
- Fiedler, Fred E., (1964), "The Contingency Model of Leadership Effectiveness". *Advance in Experimental Social Psychology*, Vol.3, No.4.
- George, Jennifer and Gareth R Jones (2012), *Understanding and Managing Organizational Behavior*, (Pearson Education, Inc, New Jersey.
- Griffin, Ricky W. (2003), "Manajemen Edisi Ketujuh Jilid 1". Jakarta: Erlangga, 2003, Hal. 68
- Handy, Charles. (1996), "The New Languange of Organizing and Its Implications for Leaders", Dalam Frances Haesselbein, Marshal Goldsmith, Richard Beckard (Eds).

The Leader of The Future: New Vision, Strategies and Practices for The Next Era.
San Fransisco: Jossey-Bass Publisher.

Heifetz, R.A. and Laurie, D.L. (1997),” The Work of Leadership”, *Harvard Business Review*, Jan-Feb.

Hitt, William D. (1993),”The Model Leader: A Fully Functioning Person”, *Leadership & Development Journal*, Vol.14, No.7, pp. 4-11.

House, Robert J. (1971),”A Path-Goal Theory of Leader Effectiveness”.
Administrative Science Quarterly, September, p.321-338.

Michael H. Hart. (1978), “*The 100: A Ranking of the Most Influential Persons in History*”

Nadler, David A. and Tushman, Michael.,”*A Congruence Model for Diagnosing Organizational Behavior*”, dalam Kolb, David A., et al. (1998) *The Organizational Behavior Readers*. Sixth Ed., Prentice Hall: International Edition.

Nurul Huda. (2020), “*Kamu Adalah Seorang Pemimpin*”. Penerbit: CV. Madza Media.

Pradiansyah, Arvan. (1996), “Visionary Leader”. *Usahawan*, September, hal. 18-20.

Robbin, Stephen P. (1996),”*Orgaizational Culture and Leadership*”. New Jersey:
Prentice-Hall.

Saraswati, A., & Sholikin, A. (n.d.). *Reposisi CSR (Corporate Social Responsibility) di Indonesia*.

Seltzer, Joseph. and Bass, Bernard M. (1990),”Transformational Leadership: Beyond Initiation and Consideration”, *Journal of Management*, Vol.16, No.4, pp. 693-703.

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta

Sholikin, A. (2013). *Pemikiran Politik Negara dan Agama Ahmad Syafii Maarif*
UNIVERSITAS AIRLANGGA.

Siagian, Shondang, PS, 1999, *Teori dan Praktik Kepemimpinan*, Rineka Cipta Jakarta.

Solikhin, A. (2017). Menimbang Pentingnya Desentralisasi Partai Politik di Indonesia.
Journal of Governance, 2(1).

Sofiati, Evi. (1995),”Mencari Pola Kepemimpinan yang Efektif”, *Usahawan*, Januari, hal. 20-25.

Sujak, Abu, 1990, *Kepemimpinan Manager: Eksistensinya dalam Prilaku Organisasi*, Rajawali, Jakarta.

Syafi, Inu Kencana, 2006, *Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia*, PT Refika Aditama, Bandung