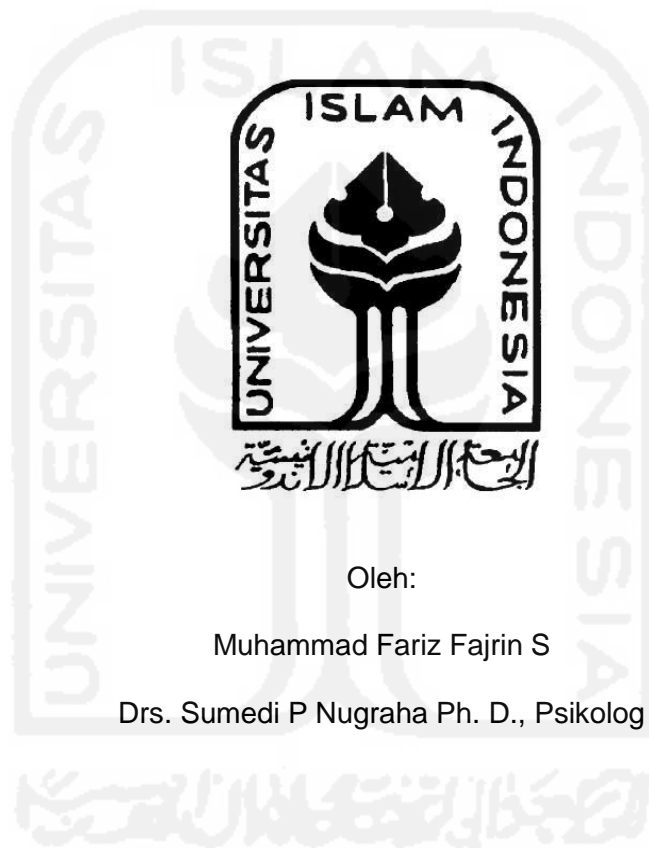


NASKAH PUBLIKASI

**PENERAPAN ASPEK KEPEMIMPINAN PROFETIK PADA
PIMPINAN BANK**



Oleh:

Muhammad Fariz Fajrin S

Drs. Sumedi P Nugraha Ph. D., Psikolog

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA**

2014

NASKAH PUBLIKASI

PENERAPAN ASPEK KEPEMIMPINAN PROFETIK PADA PIMPINAN
BANK



**PENERAPAN ASPEK KEPEMIMPINAN PROFETIK PADA KPIMPINAN
BANK**

Muhammad Fariz Fajrin Sulisty

Sumedi Priyana Nugraha

ABSTACT

This study aims to look at the application of aspects Shidiq, Amanah, Tabligh, and Fatanah Prophetic leadership on leadership the bank. This research using the method of interpretative sentences to determine the application of aspect Siddeeq, amanah, tabligh and fatanah the head of the bank. Then using interviews using descriptive analysis to look at the application of the aspect. The final conclusion is that the respondents in this study is one of the main leaders of the bank in Yogyakarta implement aspects of prophetic leadership.

Keywords: prophetic leadership, shiddiq, amanah, tabligh, fatanah, leadership of the bank, interviews

Pengantar

Bank adalah sebuah lembaga usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak. Bank umum adalah bank yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional dan atau berdasarkan prinsip-prinsip syariah yang dalam kegiatannya memberikan jasa dalam lalu-lintas pembayaran. Fungsi utama perbankan di Indonesia adalah penghimpun dan penyalur dana masyarakat. Perbankan di Indonesia bertujuan menunjang pelaksanaan pembangunan nasional dalam rangka meningkatkan pemerataan, pertumbuhan ekonomi, dan stabilitas nasional kearah peningkatan kesejahteraan rakyat banyak.

Di Indonesia perkembangan dunia perbankan beberapa tahun ini mengalami peningkatan signifikan. Peningkatan signifikan ini ditandai dengan semakin banyaknya masyarakat yang melakukan kerjasama dengan perusahaan perbankan. Selain itu, ditandai dengan kebutuhan masyarakat akan transaksi keuangan yang cepat dan semakin banyaknya perusahaan perbankan yang tumbuh dan berkembang.

Perkembangan dalam perusahaan termasuk perbankan tidak terlepas dari peran seorang pemimpin. Peran pemimpin dalam perusahaan perbankan mempengaruhi kinerja perusahaan perbankan. Dalam struktur perbankan salah satu pemimpin dalam perusahaan perbankan adalah pemimpin cabang.pimpinan

cabang bertugas memimpin kantor cabang di tempat kedudukannya dalam bertindak atas nama direksi dalam hubungan kegiatan usaha bank.

Dalam meningkatkan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuannya, pemimpin memiliki pola orientasi yang diimplementasikan terkait dengan gaya atau perilaku kepemimpinannya diantaranya kepemimpinan yang berorientasi mementingkan tugas, kepemimpinan yang berorientasi mengutamakan hubungan, kepemimpinan yang berorientasi mementingkan hasil dan kepemimpinan yang berorientasi mengutamakan organisasi. Kepemimpinan yang berorientasi tugas memiliki kecenderungan pada pengimplementasian gaya kepemimpinan otoriter. Dengan mengambil keputusan dan menentukan standar kerja secara otoriter dan memberikan ancaman dan hukuman terhadap bawahan yang tidak sukses dalam menjalankan tugas. Sistem ini menimbulkan suasana kerja saling curiga dan tidak mendorong upaya pengembangan dan produktivitas (Widodo, 2006). Untuk kepemimpinan dengan orientasi mengutamakan hubungan mengutamakan interaksi timbal balik antara pimpinan dengan anggota berdasarkan hubungan saling hormat-menghormati dan saling menghargai satu sama lain. Kepemimpinan dengan orientasi hubungan ini sangat terbuka dan selaras dengan tipe kepemimpinan demokratis. Pemimpin memberikan berbagai peraturan yang berkaitan dengan tugas bawahan dan bawahan diberi keleluasaan untuk berpendapat, mengkritik, tetapi harus melaksanakan tugas dalam batasan dan prosedur yang ditentukan *leader*. Sistem ini terkesan agar longgar dan dapat menciptakan suasana kerja yang cukup baik (Widodo, 2006).

Kepemimpinan berorientasi hasil menuntut hasil kerja yang sesuai standar dari setiap anggota organisasi, yang berdampak pada hasil keseluruhan organisasi yang harus sesuai target. Dalam hal ini, pimpinan tidak mempersoalkan bagaimana cara dalam mencapai tujuan organisasi. Hasil kerja individu atau kerja tim tidak menjadi persoalan bagi pimpinan karena terfokus pada hasil yang dicapai dengan ambisi pimpinan yang kuat dalam menuntut prestasi tanpa mempersoalkan cara mencapai tujuannya (Nawawi,2006). Oleh karena itu kepemimpinan ini cenderung mengarah pada kepemimpinan *laissez faire*, karena anggota organisasi memiliki kebebasan dalam mengambil keputusan mengenai cara bekerja, apa yang dikerjakan, siapa yang mengerjakan dan kapan dikerjakan, yang terpenting adalah target atau tujuan yang telah ditetapkan tercapai. Selanjutnya kepemimpinan yang berorientasi pada anggota organisasi. kepemimpinan yang berorientasi pada anggota organisasi karena kepemimpinan ini menyesuaikan dengan situasi dan kondisi anggota organisasi sebagai manusia yang unik dan kompleks. Bawahan dapat membuat keputusan mereka sendiri tentang cara pelaksanaan tugas. Penghargaan lebih digunakan untuk memotivasi bawahan daripada ancaman dan hukuman (Setiawan & Susanto, 2000). Kepemimpinan berorientasi pada anggota ini merupakan kepemimpinan yang fleksibel dengan kata lain pemimpin harus mampu merubah gaya kepemimpinan setiap kali terjadi perubahan situasi dan kondisi anggotanya.

Sebagai umat islam, Rasulullah salallahu alaihi wasalam merupakan teladan dalam berbagai aspek kehidupan. Salah satunya adalah dalam meneladani kepemimpinan beliau. Saat ini banyak bermunculan teori-teori kepemimpinan.

Namun, ada beberapa faktor yang menutup pandangan umat islam dalam meneladani kepemimpinan Rasulullah salallahu alaihi wasalam. Idealnya sebagai umat islam selain menerapkan gaya kepemimpinan secara umum juga menerapkan gaya kepemimpinan Rasulullah salallahu alaihi wasalam yang menuntun individu pada kebaikan.

Salah satu faktor yang menutupi nilai keteladanan *leadership* dan manajemen Rasulullah salallahu alaihi wasalam adalah "*rabun dekat*" dari kalangan muslim sendiri. Arti dari "*rabun dekat*" tersebut adalah ketidakmampuan melihat perjalanan hidup Rasulullah secara lengkap dan holistik baik dari dimensi sosial, politik, militer, pendidikan, dan legal yang kemudian memformulasikan nilai-nilai keteladanan tersebut ke dalam suatu model yang dapat diteladani dengan mudah, khususnya dalam dunia kepemimpinan (Antonio, 2007).

Menurut Antonio (2007) Teladan kepemimpinan itu sesungguhnya terdapat pada diri Rasulullah salallahu alaihi wasalam karena beliau adalah pemimpin yang *holistic, accepted* dan *proven*. *Holistic* karena beliau adalah pemimpin yang mampu mengembangkan *leadership* dalam berbagai bidang diantaranya *self development*, bisnis dan *entrepreneurship*, kehidupan rumah tangga yang harmonis, tatanan masyarakat yang akur, sistem politik yang bermartabat, sistem pendidikan bermoral dan mencerahkan, sistem hukum yang berkeadilan, dan strategi pertahanan yang jitu serta memastikan keamanan dan perlindungan warga negara. Kepemimpinan yang *accepted* karena diakui lebih dari 1,3 milyar manusia. Kepemimpinan *proven* karena sudah terbukti sejak lebih dari 15 abad yang lalu hingga kini masih relevan diterapkan.

Menurut Antonio (2007), Nabi Muhammad salallahu alaihi wasalam adalah manusia luar biasa namun bukan tidak mungkin untuk diteladani dan diikuti jejak-jejak kesuksesannya yang multi dimensi. Salah seorang guru leadership menyatakan bahwa pemimpin yang baik memberikan inspirasi. Itulah yang membedakan pemimpin dengan yang bukan pemimpin. Nabi Muhammad salallahu alaihi wasalam disamping meninggalkan teladan yang bisa kita *copy-paste* juga meninggalkan banyak inspirasi dan kebijaksanaan (*wisdom*) tentang banyak hal. Tugas kitalah mengembangkan inspirasi tersebut sesuai dengan dimensi ruang dan waktu serta dalam radius kekhalfahan yang kita emban.

Menurut Ramadhana (2006), pemimpin sebagai aktor dan motivator utama harus senantiasa berpihak pada pembangunan yang bersifat ma'ruf dan mencegah segala bentuk kemunkaran, baik secara langsung maupun tidak langsung. Dengan otoritas kepemimpinannya diharapkan ia mampu mempersempit ruang gerak kemunkaran dan menutup rapat-rapat bagi masuknya kemunkaran tersebut dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Amanah itu adalah amanah yang diberikan Allah Subhana wata'ala kepada para pemimpin dan umatnya.

Kepemimpinan profetik adalah kemampuan mengendalikan diri dan mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama dengan tulus seperti yang dilakukan oleh Rasulullah salallahu alaihi wasalam (Budiharto & Himam, 2006). Penelitian yang telah dilakukan Budiharto dan Himam (2006), ada empat aspek dari kepemimpinan profetik yaitu: aspek siddiq, amanah, tabligh dan fathanah sebagai pembentuk variable kepemimpinan profetik, sehingga dapat dikatakan bahwa ciri-ciri pemimpin yang menganut kepemimpinan profetik yaitu

memiliki sifat shiddiq, amanah, tabligh dan fathanah seperti yang telah dicontohkan Rasulullah Salallahu Alaihi Wasalam.

Berdasarkan penjelasan di atas seorang pimpinan bank memiliki beberapa tugas pokok yang harus dijalankan. Tugas-tugas yang dilaksanakan pimpinan cabang akan membawa perusahaan perbankan dalam mencapai tujuan. Pencapaian tujuan suatu perusahaan perbankan sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan seorang pemimpin. Sebagai umat Islam kepemimpinan profetik merupakan kepemimpinan yang dapat dicontoh dari dalam diri Rasulullah SAW. Oleh karena itu, peneliti ingin melihat bagaimana penerapan kepemimpinan profetik pada pimpinan bank.

Metode Penelitian

Penelitian ini berfokus pada melihat penerapan aspek shidiq, amanah, tabligh dan fatanah kepemimpinan profetik pada pimpinan BRI Katamso Yogyakarta berdasarkan artikel Konstruksi teoritis alat ukur Kepemimpinan Profetik yang disusun oleh Budiharto dan Himam (2006) yang di muat di Jurnal Psikologi Volume 33, No 2 halaman 133-145 dengan metode wawancara.

Hasil Penelitian

Sebelum melakukan wawancara, peneliti telah menyusun pedoman umum wawancara untuk menggali data dan menganalisa dalam penelitian ini. Responden adalah laki-laki berusia 52 tahun, pertama kali bekerja sebagai salah seorang staff umum di Bank BRI di Magelang pada Januari tahun 1990 selama

satu tahun delapan bulan. Kemudian pada tahun 1992 responden dipindah tugaskan di Balikpapan dengan jabatan staff dua yang bertugas menangani kredit. Setelah dua tahun di Balikpapan tepatnya tahun 1994, responden dipindah tugaskan ke Banjarmasin sebagai wakil kepala bagian selama satu tahun tepatnya pertengahan tahun 1996. Setelah itu responden dipromosikan sebagai wakil pimpinan cabang bagian operasional di Bogor selama dua tahun enam bulan sekaligus mengambil pendidikan S2.

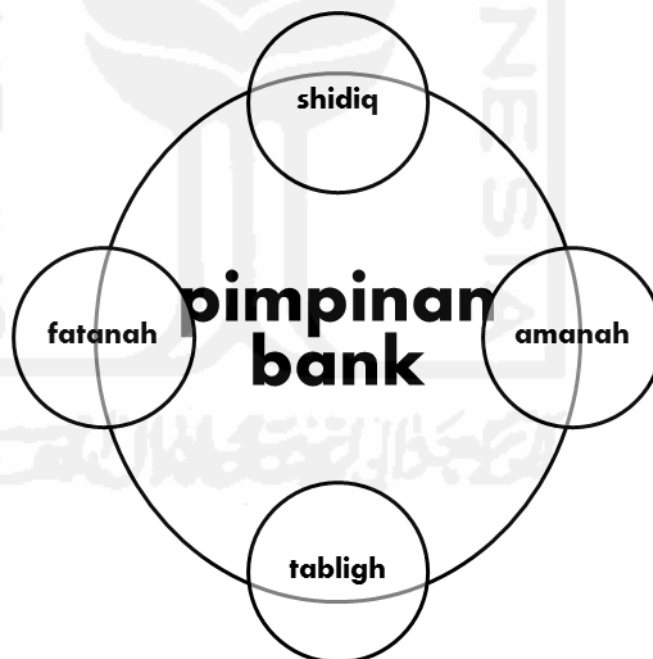
Dengan jabatan yang sama sebagai wakil pimpinan cabang, responden dipindah tugaskan ke Jakarta tepatnya di Kebayoran Baru. Setelah mendapat gelar S2 yang diambil pada masa kerja di Bogor dan di Kebayoran Baru, responden kemudian mendapat jabatan sebagai pimpinan cabang yang ditempatkan di Rantau, Kalimantan Selatan pada tahun 2002 kurang lebih selama 2 tahun . Pada tahun 2005 responden kembali dipindah tugaskan ke Skayu, Sumatra Selatan dengan jabatan sebagai pimpinan Cabang hingga tahun 2007. kemudian responden kembali dipindah tugaskan di Singaraja, Bali hingga tahun 2009 dan pada tahun yang sama responden di pindah tugaskan ke Wonosobo, Jawa Tengah. Pada Januari 2011 responden di pindah lagi ke Tegal hingga 2012. Dan pada pertengahan tahun 2012 responden baru ditempatkan di Yogyakarta tepatnya Di BRI Katamso sebagai Pimpinan cabang hingga pada saat peneliti melakukan wawancara tepatnya September 2014.

Pembahasan

Berdasarkan dari hasil analisis data maka dapat diperoleh konsep kepemimpinan transformasional yang juga merupakan nilai-nilai kepemimpinan

profetik yang diaplikasikan oleh pimpinan bank. Setelah menguraikan teori kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan profetik diperoleh kesesuaian antara kepemimpinan transformasional dan profetik. Diagram berikut adalah visualisasi dari kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan profetik:

Berdasarkan dari hasil analisis data maka dapat diperoleh data tentang penerapan aspek *shidiq*, *amanah*, *tabligh* dan *fatamah* pimpinan bank. Setelah menjabarkan temuan penelitian berupa tema-tema ke dalam sub kategori dan kategori, selanjutnya dilakukan pembahasan kepemimpinan profetik pada pimpinan bank. Diagram berikut adalah visualisasi dari kepemimpinan profetik pada pimpinan bank:



Berdasarkan hasil penelitian pada gambar diatas maka dapat dilihat bahwa pimpinan bank memiliki aspek-aspek kepemimpinan profetik, berikut penjelasannya. Responden menunjukkan aspek *shiddiq* yang mengandung poin

jujur, berpedoman pada nurani dan kebenaran, tulus, sabar dan dapat teladan. *Shiddiq* menurut Ramadhana(2008), hadirnya sesuatu kekuatan yang dapat melepaskan diri dari sikap dusta atau tidak jujur terhadap Tuhan-nya, dirisendiri maupun orang lain. Pada poin jujur, responden mengetahui dan mengakui kinerja dalam bekerja dimana amanah yang responden emban belum sepenuhnya dapat dijalani. Poin berpedoman pada nurani dan kebenaran juga responden tunjukan dengan mengakui kesalahan yang dilakukan pada bawahan kemudian meminta maaf atas kesalahan tersebut. Responden juga mempertanggungjawabkan jabatan yang diberikan responden kepada karyawannya berdasarkan kinerja karyawan yang responden angkat. Berdasarkan tindakan yang responden ambil dalam memimpin, watak dan idealisme menjadi dasar utama pengambilan keputusan.

Pada poin tulus aspek *shiddiq*, responden menegur bawahan berdasarkan rasa sayang responden terhadap bawahannya. Responden juga menjelaskan dampak dari tindakan bawahannya yang salah akan berakibat pada bawahan berserta keluarga. Kemudian responden memberikan solusi atas masalah yang ada. Gaya manajemen yang responden gunakan dalam memimpin adalah manajemen terbuka. Menurut responden, keterbukaan antara bawahan dan pemimpin akan membawa perusahaan ke arah yang lebih baik. Keterbukaan ini akan memperlancar jalannya informasi baik dari bawahan ke pimpinan maupun dari pimpinan ke bawahan. Responden juga tidak segan memberikan solusi pada nasabah yang bermasalah karena menurut responden, menolong orang keluar dari masalah dan orang itu menjadi sukses merupakan hal yang membahagiakan bagi responden.

Pada poin sabar, responden menunjukkan beberapa sikap dalam menghadapi masalah yang ada. Responden sewaktu-saktu harus turun kelapisan bawah organisasi untuk mengetahui akar dari masalah yang ada. Responden menganggap terjun langsung kebawah dalam menghadapi masalah akan mudah menemukan solusi yang tepat walaupun ada rasa kecewa pada diri responden karena struktur yang ada kurang berjalan maksimal. Namun hal ini pada akhirnya responden sadari akan memperkuat pertimbangan dalam mengambil keputusan hingga dihadapkan pada kondisi harus mempertahankan bawahan atau harus memecat demi kebaikan perusahaan. Kemudian responden dapat mengendalikan masalah yang ada maupun masalah yang berpotensi untuk timbul. Dalam menghadapi masalah personal, responden memasrahkan kepada Allah SWT tanpa terlalu menanggapi secara personal.

Hal yang dapat diteladani dari responden yaitu responden sangat mengapresiasi hasil kerja yang baik. Responden akan memperjuangkan karir bawahan yang benar-benar baik. Untuk mencapai hasil kerja yang maksimal pada bawahan, responden berkomitmen selalu mengembangkan sumber daya manusia di perusahaannya dan membangun kerjasama yang baik. Harapan responden, kebaikan yang responden tanamkan di perusahaan mampu bertahan dan berkembang walaupun nantinya responden akan meninggalkan perusahaan yang responden pimpin saat ini.

Amanah merupakan segala sesuatu yang dipercayakan kepada manusia, baik yang menyangkut hak dirinya sendiri, hak orang lain serta hak Allah SWT (Ramadhana, 2008). Amanah merupakan aspek kedua dari kepemimpinan

profetik. Aspek amanah memiliki tiga poin yaitu profesional, bertanggung jawab dan adil. Pada poin profesional, responden menganggap bawahan sebagai aset perusahaan yang harus di jaga agar kebutuhan perusahaan dapat terpenuhi. Responden menunjukkan profesionalitasnya dalam memberikan beban dan tanggung jawab kepada bawahannya sesuai porsi masing-masing agar peran struktur organisasi yang ada dapat berjalan maksimal. Responden juga membangun ikatan kekeluargaan didalam perusahaan yang responden pimpin namun secara profesional menerapkan peraturan yang ada. Dengan hubungan kekeluargaan yang terjalin, responden berharap bawahan merasa aman dan merasa tidak bekerja sendiri. Kedekatan yang terjalin tidak berpengaruh bagi responden dalam menilai kinerja bawahan karena responden menilai bawahan berdasarkan kinerja bukan berdasarkan pelayanan yang di berikan bawahan terhadap responden. Dalam menyelesaikan masalah yang ada, responden akan memberikan kepada struktur yang bertanggung jawab sesuai porsi yang ada agar selalu tertanam sikap amanah dalam bawahannya.

Poin kedua dari aspek amanah adalah bertanggung jawab. Responden memaknai pekerjaannya sebagai penjual kepercayaan kepada nasabah sehingga responden sangat hati-hati dalam menjaga kepercayaan yang nasabah berikan kepada perusahaan. Upaya mempertahankan nasabah yang responden lakukan adalah memberikan pelayanan yang baik, selalu menjaga kenyamanan kantor juga menguasai produk. Dalam memperoleh nasabah tidak jarang terjadi perselisihan antar cabang dalam suatu perusahaan yang sama. Ketika permasalahan ini tidak dapat diselesaikan dengan kewenangan responden sebagai pimpinan cabang

dengan pimpinan cabang yang lain, responden langsung mengajukan kepada struktur yang ada di atasnya. Karena responden beranggapan tanpa diajukan kepada hierarki di atas pimpinan cabang maka masing-masing pimpinan cabang akan mempertahankan kepentingannya masing-masing.

Kebijakan yang diberikan kantor pusat kadang berdampak politik dilapangan. Responden sangat tidak suka politisasi dalam memberikan kebijakan dari kantor pusat. Untuk mencegah dan menghadapi politisasi dalam memberikan kebijakan program perusahaan, responden selalu mempertahankan dengan prosedur yang ada walaupun terkadang media memberitakan hal yang kurang tepat. Responden selalu berusaha memberikan penjelasan bahwa kantor cabang yang responden pimpin menjalankan kebijakan yang dilakukan perusahaan dengan penekanan sesuai peraturan yang ada. Responden secara tegas menolak calon nasabah yang memang tidak layak untuk menerima kebijakan yang ada. Hal ini dilakukan responden karena responden bekerja bertanggung jawab kepada Allah SWT.

Pada poin adil, responden menilai kinerja bawahan apa adanya. Responden tidak peduli terhadap orang yang hanya mengandalkan kedekatan dengan responden tanpa kinerja yang baik. Responden akan menghindari orang yang hanya mengharap kedekatan terhadap responden untuk mendapatkan jabatan.

Aspek *tabligh* adalah menyampaikan ajaran-ajaran Islam kepada umat manusia untuk dijadikan pedoman dan dilaksanakan agar mendapat kebahagiaan dunia akhirat (Ramadhana,2008). *Tabligh* memiliki 3 poin yaitu, *amar ma'ruf nahi munkar*, komunikasi efektif dan asertif. *Amar ma'ruf nahi munkar* ialah

perintah untuk mengerjakan yang baik dan larangan untuk mengerjakan perbuatan yang keji (Ramadhana, 2008). Responden menanamkan nilai amanah dalam bekerja kepada bawahan. Bagi responden, amanah dalam bekerja merupakan pemberian dari Allah SWT, bukan pemberian atasan sehingga ketika bekerja selalu merasa diawasi Allah SWT dan hasilnya pun yang akan menilai adalah Allah SWT. Ketika orientasi bawahan memegang amanah dari Allah SWT, responden berharap bawahan akan bekerja maksimal karena Allah SWT-lah yang memberi pekerjaan kepada bawahannya bukan responden.

Poin kedua dari aspek *tabligh* adalah komunikasi efektif. Responden menunjukkan poin komunikasi efektif dengan memahami perbedaan tempramen dari bawahan. Dengan memahami tempramen bawahan, responden dapat menyesuaikan komunikasi dengan bawahan agar bawahan paham akan informasi yang disampaikan oleh responden. Komunikasi efektif juga responden tunjukan dengan selalu memacu bawahan untuk berfikir kreatif dalam bekerja. Dengan sistem manajemen yang terbuka responden selalu berharap kreatifitas bawahan akan membawa perusahaan pada kemajuan. Komunikasi yang terjalin akan membawa informasi kepada responden termasuk bawahan yang konsultasi terkait dengan promosi jabatan.

Poin ketiga pada aspek *tabligh* adalah sikap asertif. Dalam menyelesaikan masalah, responden selalu bekerjasama dengan struktur yang ada. Responden dalam mengambil keputusan untuk menyelesaikan permasalahan yang ada selalu menerima masukan yang baik. Begitu juga dalam meningkatkan kinerja perusahaan yang responden pimpin, inovasi dan ide-ide kreatif dari bawahan akan

memperingan kerja dari atasan. Ide-ide dan inovasi dari bawahan akan selalu bermunculan dengan manajemen terbuka yang diterapkan responden sehingga perusahaan akan bersama-sama mencapai perubahan yang baik secara keseluruhan bukan hanya perubahan dari pimpinannya saja tetapi bawahan mampu memberikan dampak positif bagi perusahaan

Aspek terakhir dari kepemimpinan profetik adalah *fatamah*. Dengan fatamah, seseorang dapat bersikap bijaksana dan kuat dalam melakukan perubahan, perbaikan, pengembangan dan penyembuhan. Orang yang fatamah akan memahami dan eksis dalam rahasia ketuhanan serta terhindar dari kebodohan ruhani (Ramadhana, 2008). Aspek *fatamah* sendiri memiliki tiga poin yaitu *problem solver*, cerdas dan teruji. Responden sebagai *problem solver* meningkatkan kinerja perusahaan dengan membentuk kepedulian antar anggota perusahaan yang responden pimpin. Setelah kepedulian terbentuk, responden membangun kerjasama karena dengan kerjasama masing-masing anggota perusahaan yang memiliki beban pekerjaan bisa terhubung untuk meningkatkan kemajuan perusahaan. Selain itu, responden juga memahami pentingnya keseimbangan antara kondisi fisik dan spiritual dalam bekerja sehingga responden menyediakan fasilitas rohani di perusahaannya. Musolah yang nyaman bagi anggotanya yang muslim dan ceramah rohani bagi anggotanya yang non-muslim. Responden juga memberikan kebijakan bagi anggotanya yang merasa kurang sehat dalam bekerja dengan mempersilahkan untuk istirahat beberapa menit. Untuk menjaga kesehatan fisik anggotanya, responden juga menyediakan fasilitas

olah raga. Dengan fasilitas dan kelonggaran yang ada, responden berharap kinerja anggotanya selalu pada taraf maksimal.

Responden juga berperan sebagai *problem solver* antar kantor cabang. Cara yang responden lakukan adalah ketika anggotanya akan dipindah ke kantor cabang yang lain, responden selalu berpesan kepada anggotanya agar menanamkan kebaikan yang di terima selama dipimpin oleh responden. Responden sangat berharap anggotanya yang pindah dapat memberikan kebaikan kepada kantor cabang yang lain. Kemudian responden juga memanfaatkan pertemuan-pertemuan yang ada untuk memberikan pandangan dan saran kepada pimpinan cabang yang lain untuk meniru kebaikan yang berhasil dari responden. Hal ini responden lakukan demi terwujudnya kesamaan atas kemajuan perusahaan secara keseluruhan maupun antar kantor cabang.

Pada poin cerdas, responden memperlihatkan bagaimana cara menyatukan komitmen seluruh anggota yang responden pimpin. Dengan terlebih dahulu menyampaikan pandangan dari perwakilan nasabah diikuti evaluasi dari manajer yang membantu responden dalam bekerja sebagai pimpinan cabang. Setelah semua anggota mendengarkan pandangan dan evaluasi, kemudian anggota bersama-sama menentukan langkah perbaikan. Untuk menekankan bukti komitmen para anggota, responden menyediakan lukisan karikatur yang berisi karikatur responden dan tiga manajer yang membantu responden dan mempersilahkan semua anggota menandatangani karikatur tersebut sebagai bukti komitmen yang telah di susun bersama.

Kecerdasan responden juga terlihat sebagaimana mendukung *club* futsal perusahaan untuk mengikuti pertandingan. Kemenangan dari tim futsal perusahaan sekaligus sebagai media promosi perusahaan untuk mendapatkan nasabah. Selanjutnya responden juga menyiapkan cadangan posisi karyawan dengan harapan ketika memang dibutuhkan tinggal menempatkan saja tanpa harus repot mencari anggota untuk menambah posisi yang kurang.

Dengan pengalaman bekerja responden selama 24 tahun dan diawali dengan menempati jabatan sebagai staf, responden mempelajari hal-hal yang baik dari pimpinannya. Mengambil hal-hal baik dari pimpinan responden sebelumnya, dan mempelajari teori-teori kepemimpinan dan mengkombinasikan ini yang menjadikan responden menempati posisi kepala cabang selama 12 tahun di tempat yang berbeda-beda. Hasil kombinasi tersebut menunjukkan hasil yang baik bagi kepemimpinan responden ditunjang dengan sistem manajemen yang terbuka.

Selanjutnya, poin ketiga dari aspek *fatimah* adalah teruji. Dengan pengalaman responden selama 24 tahun bekerja di bank, responden sangat memahami perbedaan masing-masing anggotanya termasuk perbedaan kepentingan. Terkadang kepentingan bawahan menuju pada ambisi yang akan ditempuh dengan segala macam cara untuk mencapainya. Responden menanggapi perbedaan tersebut dengan selalu menanamkan sifat amanah kepada anggotanya, sehingga ambisi yang ada akan tertutupi dengan rasa takut kepada Allah SWT bukan kepada atasan.

Keterbukaan responden tidak hanya berupa manajemen tetapi pandangan responden juga terbuka. Responden selalu mengikuti perkembangan pengetahuan

khususnya dibidang perbankan kemudian mengembangkan pengetahuan anggotanya agar tahu perkembangan baik di dalam perusahaan maupun di luar perusahaan. Pengalaman responden juga berperan penting dalam mencari celah kemungkinan terjadinya masalah dalam perusahaan sekaligus mengambil solusi dari permasalahan yang ada. Pengalaman yang ada dan hasil yang baik, sangat mudah bagi responden untuk menyelesaikan permasalahan yang ada di ikuti dengan bawahan yang mengakui pengalaman responden melakukan perbaikan. Keikhlasan yang responden tularkan kepada anggotanya membuat anggota bekerja secara sukarela dan loyal kepada responden sebagai pimpinan. Rasa nyaman responden wujudkan dengan diskusi-diskusi terbuka. Diskusi ini yang menimbulkan rasa nyaman pada anggota dalam bekerja karena anggota tidak akan merasa bekerja sendiri tetapi bekerja bersama.

Dari hasil pembahasan diatas dapat dilihat bahwa responden sebagai pimpinan bank mampu menunjukkan aspek *shiddiq*, amanah, *tabligh* dan *fatamah* dimana aspek tersebut merupakan aspek dari kepemimpinan profetik. Kepemimpinan profetik menurut Budiharto dan Himam (2006), kepemimpinan profetik ialah kemampuan seseorang mengendalikan diri dan mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditentukan secara tulus seperti yang dilakukan oleh para Nabi.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa responden telah bekerja selama 24 tahun dan menempati posisi sebagai pemimpin selama 12 tahun. Dengan pengalaman kerja responden yang telah menempati lokasi kerja yang bermacam-macam, responden juga mengkombinasikan berbagai macam pola kepemimpinan dari pimpinan responden terdahulu. Responden dalam kepemimpinannya saat ini menerapkan nilai-nilai kepemimpinan profetik yaitu jujur dari aspek shidiq, adil dari aspek amanah, komunikasi yang efektif dari aspek tabligh dan cerdas dari aspek fatanah dari kepemimpinan transformasional yang responden gunakan.

Saran

Penelitian ini tentunya tidak lepas dari kekurangan. Oleh karena itu, peneliti merasa perlu memberikan saran yang dapat membangun untuk penelitian selanjutnya, yaitu:

1. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan observasi lebih lama untuk memperkaya informasi dari responden sebagai pemimpin.
2. Bagi responden, sejauh ini responden telah berhasil menerapkan nilai-nilai shidiq, amanah, tabligh dan fatanah serta selalu berupaya menanamkan nilai amanah dalam bekerja. Responden disarankan untuk tetap menerapkan nilai-nilai tersebut dan mampu menerapkan nilai-nilai keislaman dalam memimpin.

DAFTAR PUSTAKA

- Ancok & Wagimo (___). Hubungan kepemimpinan transformasional dan transaksional dengan motivasi bawahan militer. *Jurnal Psikologi: Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada*, 32 (2), 112-127.
- Aydin, B. & Adnan C. 2009. The effect of spiritual leadership on organizational learning capacitif. *African journal of buisness management*, 3 (5), 184-190.
- Budiharto, S & Himam F. 2006. Konstruk toritis dan pengukuran presepsi terhadap kepemimpinan profetik. *Jurnal psikologi*, 33 (2), 121-132. Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM.
- Masouleh, S.A., Hamidreza M.K., Nima S., & Seyye I.I. 3013. Studying the relational between spiritual leadership and job satisfaction. *Elixir Human Res. Mgmt.* 56, 13476-13480.
- Munandar, A.S. 2010. *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: UI Press
- Munawaroh. 2011. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kinerja guru. *Jurnal ekonomi bisnis* 16 (2).
- Nawawi, H.H. 2001. *Kepemimpinan menurut islam*. Yogyakarta: UGM Press
- Ramadhana, R. 2008. *Prophetic leadership*. Yogyakarta: Diva Press
- Rohim, W. 2001. *Kepemimpinan islam*. Yogyakarta: Ull Press
- Stiawan, B & Sutanto, E. 2000. Peranan gaya kepemimpinan yang efektif dalam Upaya Meningkatkan semangat dan kegairahan kerja Karyawan di toserba sinar mas sidoarjo. *jurnal manajemen & kewirausahaan*, 2 (2), 29 – 43
- Sugiyono. 2008. *Memahami penelitian kualitatif*. Bandung: CV. Alfabeta
- Wijaya, M. 2005. Kepemimpinan transformasional di sekolah dalam meningkatkan *outcomes* peserta didik. *Jurnal pendidikan penabur*, 4 (06).
- Widodo, U. 2006. Analisis pengaruh gaya kepemimpinan dan Kepuasan kerja terhadap kinerja bawahan (studi empiris pada perguruan tinggi swasta Di kota semarang). *Fokus Ekonomi* 1 (2), 92-108
- Yukl, G. 1998. *Leadership in organizations*. New Jersey: Prentice Hall, Inc