

MODEL KEPEMIMPINAN POSTMODERN BERBASIS KARAKTER UNTUK MEMBANGUN HUBUNGAN KERJA YANG BAIK

Kaharuddin Simamora
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sibolga
simamorakaharuddin63@gmail.com

Abstrak

Kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas tugas dari orang-orang dalam kelompok. Kepemimpinan berarti melibatkan orang lain, yaitu bawahan atau karyawan yang dipimpin (Sunarto, 2005). Penerapan suatu model kepemimpinan pada suatu daerah harus mempertimbangkan struktur budaya daerah. Untuk itu perlu adanya penyesuaian karakter pemimpin dengan model kepemimpinan daerah yang di pimpin. Artikel ini fokus pada penerapan model kepemimpinan yaitu model Post Modern yang berbasis Karakter. Kepemimpinan post modern adalah kepemimpinan yang fokus pada visi (kepemimpinan visioner). Kepemimpinan yang fokus pada visi selalu mencurahkan segenap pikiran, tenaga, waktu, dan seluruh sumber daya organisasi untuk mewujudkan visi yang telah disepakati bersama untuk dicapai. Pemimpin postmodern mampu menggunakan technology dan sosial media sebagai sarana untuk menunjang keberhasilannya sebagai pemimpin. Ada 5 (lima) kategori gaya kepemimpinan yang dapat digunakan seorang pemimpin, yaitu: Tipe Otokratik, Tipe Paternalistik, Tipe Kharismatik, Tipe Laissez-faire, dan Tipe Demokratik. Di dalam mewujudkan ini diperlukan gaya manajemen kepemimpinan yang mengintegrasikan 18 nilai-nilai karakter building ke dalam gaya kepemimpinan. Ada 18 (delapan belas) nilai karakter bangsa yaitu: Nilai Religius, Kejujuran, Toleransi, Disiplin, Kerja Keras, Kreatif, Mandiri, Demokratis, Rasa Ingin Tahu, Semangat Kebangsaan, Cinta Tanah Air, Menghargai Prestasi, Bersahabat/Komunikatif, Cinta Damai, Gemar Membaca, Peduli Lingkungan, Peduli Sosial dan Tanggung Jawab. Namun di dalam menjalankan gaya kepemimpinan berbasis karakter ini ada beberapa yang terpenting dijalankan yaitu : Nilai Religius, Kejujuran, Disiplin, Kerja Keras dan Tanggung Jawab. Dengan memahami dan menerapkan Model kepemimpinan postmodern dapat meningkatkan kinerja dan membangun hubungan kerja yang baik antara pemimpin dan bawahan

Kata kunci: *kepemimpinan, postmodern, karakter*

Abstract

Leadership is the process of directing and influencing task activities of people in the group. Leadership means involving other people, namely subordinates or employees who are led (Sunarto, 2005). The application of a leadership model in an area must consider the regional cultural structure. For this reason, it is necessary to adjust the character of the leader with the leadership model of leadership led. This article focuses on the application of leadership models, that is the Postmodern -based Character model. Postmodern leadership is leadership that focuses on vision (visionary leadership). Leadership that focuses on vision always devotes all thoughts, energy, time, and all organizational resources to realize the vision that has been shared together to be achieved. Postmodern leaders are able to use technology and social media as a means to support their success as leaders. There are 5 (five) categories of leadership styles that can be used by a leader, namely: Autocratic Type, Paternalistic Type, Charismatic Type, Laissez-faire Type, and Democratic Type. In realizing this we need a leadership management style that integrates 18 character building values into the leadership style. There are 18 (eighteen) national character values, namely: Religious Value, Honesty, Tolerance, Discipline, Hard Work, Creative, Independent, Democratic, Taste Wanting to Know, Nationalism, Love of the Motherland, Respect for Achievement, Friendly / Communicative, Love of Peace, Love Reading, Caring for the Environment, Caring for Social and Responsibility. However, in carrying out this character-based

leadership style there are some of the most important ones: Honesty, Discipline, Hard Work and Responsibility .By understanding and applying the postmodern leadership model can improve performance and build a good working relationships between leader and employees.

Keywords: *leadership, postmodern, character*

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manusia dalam hidupnya dipengaruhi dan mempengaruhi model yang dicontohkan orang lain. Perilaku kepala sekolah merupakan model yang akan ditiru bawahannya. Oleh sebab itu, pemimpin harus menjadi teladan bagi bawahannya. Bawahan tidak akan patuh dengan perintah atau himbuan pemimpinnya sebelum pemimpin memberikan contohnya. Manusia sukses bukan dari apa yang dikatakannya tetapi dari tindakannya termasuk tindakan kepemimpinan.

Pemimpin itu mempunyai sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan kepribadian sendiri yang unik dan khas sehingga tingkah laku dan gayanya yang membedakan dirinya dari orang lain. Gaya atau *style* hidupnya ini pasti akan mewarnai perilaku dan tipe kepemimpinannya. Kepemimpinan merupakan kekuatan aspirasional, kekuatan semangat, dan kekuatan moral yang kreatif, yang mampu mempengaruhi para anggota untuk mengubah sikap, sehingga mereka searah dengan kemauan dan aspirasi pemimpin. Padahal semestinya pemimpin merupakan sosok yang menjadi teladan panutan bagi yang dipimpinya.

Kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas tugas dari orang-orang dalam kelompok. Kepemimpinan berarti melibatkan orang lain, yaitu bawahan atau karyawan yang dipimpin (Sunarto, 2005). Menurut Kartono (2010), pemimpin itu mempunyai sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan kepribadian sendiri yang unik khas sehingga tingkah laku dan gayanya yang

membedakan dirinya dari orang lain. Gaya atau *style* hidupnya ini pasti akan mewarnai perilaku dan tipe kepemimpinannya. Sehingga dapat memunculkan beberapa tipe kepemimpinan. Misalnya tipe-tipe kharismatik, paternalistik, militeristik, otokratis, *laissez faire*, populis, administratif dan demokratis.

Winardi (2004) mendefinisikan pemimpin adalah: seseorang yang karena kecakapan-kecakapan pribadinya dengan atau tanpa pengangkatan resmi dapat mempengaruhi kelompok yang dipimpinya untuk menggerakkan usaha bersama kearah pencapaian sasaran-sasaran tertentu. Senada dengan itu menurut Kartono (2010), kepemimpinan tidak lagi didasarkan pada bakat dan pengalaman saja, tetapi pada penyiapan secara berencana, melatih calon-calon pemimpin. Semuanya dilakukan lewat perencanaan, penyelidikan, percobaan/eks perimen, analisis, supervisi, dan penggabungan secara sistimatis untuk membangkitkan sifat-sifat pemimpin yang unggul agar mereka berhasil dalam tugas-tugasnya. Adapun yang dapat dikemukakan mengenai kepemimpinan itu adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan itu sifatnya spesifik, khas, diperlukan dalam satu situasi khusus. Sebab dalam satu kelompok yang melakukan aktivitas-aktivitas tertentu, dan punya tujuan serta peralatan khusus, pemimpin kelompok dengan ciri-ciri karakterisiknya itu merupakan fungsi dari situasi khusus tadi.
2. Pada umumnya pemimpin itu juga memiliki beberapa sifat-sifat superior, melebihi kawan-kawan lainnya atau melebihi para pengikutnya. Paling sedikit dia harus memiliki

superioritas dalam satu atau dua kemampuan/keahlian, sehingga kepemimpinannya bisa berwibawa. Maka satu-satunya persyaratan umum yang harus dimiliki oleh semua pemimpin di bidang apapun, adalah memiliki kompetensi teknis yang superior dalam bidang yang tengah digarap oleh kelompok yang bersangkutan.

Untuk itu perlu adanya inovasi inovasi yang dapat mendukung gaya kepemimpinannya agar menjadi lebih baik dan sanggup menjawab tantangan yang dihadapinya sebagai pemimpin. Namun untuk mewujudkan hal ini dalam kenyataannya bukanlah hal yang mudah karena adanya beberapa permasalahan yang dihadapi antara lain :

1. Bagaimana mengadopsi inovasi inovasi kepemimpinan untuk menjawab perkembangan zaman yang terus berkembang agar mendapatkan hasil yang maksimal dengan meminimalkan karakter yang sudah ada pada dirinya yang sifatnya yang dapat mendukung kemajuan dengan perkembangan untuk menjawab tantangan yang dihadapi.
2. Inovasi Gaya Kepemimpinan apa yang akan diterapkan dalam menjawab tantangan yang dihadapi.

Penelitian ini adalah bagaimana menerapkan model kepemimpinan Postmodern berbasis karakter untuk meningkatkan hubungan kerja yang baik antara pemimpin dan bawahannya.

1.2 Tujuan Penelitian

Setiap penelitian mempunyai tujuan tertentu yang akan memberikan arah pada proses pelaksanaan untuk tercapainya hasil sebuah penelitian. Hal ini penting agar tujuan yang di inginkan dapat terlaksana dengan konsep kepustakaan yang relevan. Adapun tujuan penelitian adalah untuk membangun hubungan yang baik diantara pimpinan dan bawahan dengan model

kepemimpinan Postmodern berbasis karakter.

2. METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Sugiyono (2017) dan Martono (2012) acuan metode penelitian kuantitatif. Kedua pakar metode penelitian ini yang melandaskan sifat positivisme sehingga desain penelitiannya kuantitatif deskriptif. Pendekatan deskriptif adalah suatu metode penelitian yang ditujukan untuk menggambarkan fenomena yang ada dan berlangsung pada saat ini atau masa lampau. Peneliti menggunakan desain ini bertujuan untuk menggambarkan hubungan antara pemimpin dan bawahannya dengan Model kepemimpinan postmodern berbasis Karakter di lingkungan Lembaga Penjamin Mutu (LPM) STIE Sibolga Tapanuli Tengah periode 2018/2019. Peneliti melakukan observasi dan interview ,kemudian memberi questionnaire pada beberapa pegawai LPM dan selanjutnya hasil data di analisis sebagai daya untuk menarik kesimpulan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Analisis Deskriptif

Tindakan kepemimpinan yang cenderung paling sering tampak inilah yang akan menjadi model kepemimpinan seorang pemimpin. Ada 14 model kepemimpinan yang sering di adopsi para pemimpin di Indonesia yaitu:

- 1) Kepemimpinan manajerial,
- 2) Kepemimpinan partisipatif,
- 3) Kepemimpinan transformasional,
- 4) Kepemimpinan *distributed*,
- 5) Kepemimpinan transaksional,
- 6) Kepemimpinan *postmodern*,
- 7) Kepemimpinan Emosional,
- 8) Kepemimpinan situasional,
- 9) Kepemimpinan kontingensi,
- 10) Kepemimpinan Moral,
- 11) Kepemimpinan Instruksional,

- 12) Kepemimpinan kewirausahaan,
- 13) Kepemimpinan Ki Hajar Dewantoro,
- 14) Kepemimpinan Hasta Brata.

Walaupun terdapat 14 model kepemimpinan, tidak ada satupun model kepemimpinan yang terbaik yang dapat diterapkan dalam berbagai situasi karena setiap model memiliki kelebihan dan kelemahan masing-masing. Penerapan suatu model kepemimpinan pada suatu daerah harus mempertimbangkan struktur budaya daerah. unyuk itu perlu adanya penyesuaian karakter pemimpin dengan model kepemimpinan danrah yang di pimpin. Berikut penjelasan penerapan satu model kepemimpinan yaitu model kepemimpinan Post Modern yang berbasis Karakter

1. Kepemimpinan *post modern* adalah kepemimpinan yang fokus pada visi (kepemimpinan visioner). Kepemimpinan yang fokus pada visi selalu mencurahkan segenap pikiran, tenaga, waktu, dan seluruh sumber daya organisasi untuk mewujudkan visi yang telah disepakati bersama untuk dicapai. Kepemimpinan ini menaruh perhatian pada budaya dan lambing-lambang makna yang dibentuk individu atau kelompok. Model ini juga fokus pada intepretasi dari setiap individu di dalam organisasi. Sashkin & Rosenbach (1998) menyarankan tiga karakteritik personal yang menjadi panduan strategi perilaku pemimpin yaitu: percaya diri, penggunaan kekuasaan, dan kapasitas kognitif.

Keough dan Tobin (2001:2) mengatakan bahwa budaya postmodern saat ini menyelenggarakan keberagaman kebenaran subjektif sebagai pengalaman dan gemar akan kehilangan kekuasaan absolut. Mereka mengidentifikasi empat kepemimpinan postmodern: (1) bahasa tidak merefleksikan kenyataan; (2) kenyataan itu tidak ada; terdapat keberagaman kenyataan; (3) beberapa situasi terbuka untuk beberapa interprestasi; (4) situasi harus dimengerti

pada level lokal dengan perhatian khusus pada keberagaman (Keough & Tobin, 2001:11-13). Model postmodern memberikan sedikit petunjuk cara pemimpin untuk mengoperasikan.

Model kepemimpinan *post modern* mengijinkan penggunaan kepemimpinan domokratis yaitu kepemimpinan yang menghargai perbedaan pendapat dengan bawahannya dan kepemimpinan yang memberikan kebebasan berpendapat kepada bawahannya secara bertanggung jawab.

2. Pemimpin post Modern

Pemimpin selalu identik dengan tokoh, idola, figure sentral, bahkan bisa merupakan jelmaan ratu adil. Namun kini di zaman postmodern pemimpin lahir dari wacana atau diskursus melalui media masa. Betapa idealnya seorang pemimpin dimasa lalu dapat dilacak dari pemimpin atau raja-raja pada abad Pertengahan di Barat. Pemimpin politik, waktu itu, adalah agamawan. Mereka dipilih setelah diketahui umum bahwa mereka berasal dari tujuh turunan keluarga yang tidak cacat moral. Namun, hingga abad 19 kreteria pemimpin seperti itu mulai pudar sehingga sulit diperoleh. Tidak ada lagi pemimpin bermoral bishop dan tidak ada bishop berkualitas politisi. Agama dan politik pun bercerai. Para pakar pun mencari criteria ideal seorang pemimpin. Pikiran dan criteria Niccolò Machiavelli (1469-1527) abad 19 di anggap awal kriteria pemimpin ideal tanpa faktor agama. Thomas Carlyle, misalnya, menulis buku *Heroes and Hero Wor ship* (1841) untuk mengidentifikasi bakat, skill dan ciri-ciri fisik orang yang menjadi penguasa. Francis Galton dalam bukunya *Hereditary Genius* (1869) menguji kualitas pemimpin pada keluarga-keluarga orang berpengaruh. Ia menemukan bahwa keluarga pemimpin berbakat pemimpin. Artinya pemimpin itu dilahirkan. Namun, ini dibantah oleh teori Cecil Rhodes (1853-1902) yang masih percaya bahwa karakter dan instink peimimpin itu bisa dididik. Tapi

sekalipun karakteristik pemimpin ditemukan (tahun 1940-an) namun suatu kriteria tidak bisa berlaku untuk semua jenis masyarakat. Untuk itu para pakar menggunakan teori yang telah dirintis oleh McGrath (1962) teori Functional Leadership Model.

Pemimpin ini dipilih sesuai dengan yang dikehendaki rakyat atau organisasi yaitu untuk melayani. Pada abad yang sama Bernard Bass (1978) mengembangkan teori yang disebut Transactional dan transformational leadership. Yang pertama adalah pemimpin yang diberi kekuasaan oleh kelompok atau rakyat untuk mengerjakan suatu tugas tertentu. kedua adalah pemimpin yang visioner yang bertugas menstimulasi dan menanamkan visi kepada rakyat. Bagaimanapun teori tentang kepemimpinan hingga abad 21 ini masih gagal menemukan rumusan sifat-sifat ideal seorang pemimpin. Kini sering terjadi tiba-tiba seorang pemimpin muncul atau terpilih diluar kriteria pemimpin. Politik dan politisi kini menjadi pemilik criteria, bukan pakar. Intelektualitas, nilai-nilai, kecakapan sosial, kepakaran dan kecakapan dalam problem solving dan mungkin juga kenegarawanan seiringkali absen dari diri pemimpin terpilih. Mengapa bisa terjadi demikian? Teka teki ini mungkin terjawab oleh temuan teori pemimpin yang digagas oleh Oxford School Leadership. Teorinya disebut Neo-emergent theory. Dalam teori yang dianggap paling mutakhir ini pemimpin dipromosikan oleh informasi yang diciptakan oleh stakeholdernya melalui media masa atau media social. Namun yang dipromosikan bukan karakter sesungguhnya dari pemimpin yang diinginkan, tapi wacana-wacana ideal tentang pemimpin yang dipromosikan itu. Teori ini digambarkan sebagai berikut:

"the press, blogs and other sources report their own views of leaders, which may be based on reality, but may also be based on a political command, a pay

ment, or an inherent interest of the author, media, or leader. Therefore, one can argue that the perception of all leaders is created and in fact does not reflect their true leadership qualities at all."

Teori Neo-emergent itu mungkin bisa disebut teori pencitraan atau pemimpin media masa atau sosial (sosmed). Demokrasi bisa berubah menjadi "mediakrasi" (kekuasaan media). Media pun sudah di bawah petunjuk kekuatan politik, pemodal, konglomerat dan sebangsanya. Sudah tentu ini diluar nalar waras. Tapi memang Logika postmodern tidak lagi memakai sillogisme, tapi bahasa dan makna. Makna menentukan segalanya. Siapa yang memberi makna adalah siapa saja. Maka tidak heran Akbar S Ahmed menyimpulkan bahwa ide-ide postmodernisme dipicu oleh media. Media bisa bermain-main dengan makna. Koruptor bisa tiba-tiba menjadi pelopor. Culas bisa menjadi lugas dan tegas. Tukang maki menjadi pemimpin bernyali. Pakar barter menjadi berkarakter dan sebagainya. Logika bahasa Postmodern dalam media diracik dengan faham humanisme meng hasilkan pemimpin yang unik. Pemimpin yang keras meledak-ledak, anehaneh dan dianggap gila itu pemimpin berkarakter. Bahkan berkarakter itu bisa dimaknai menjadi bermoral dan ber akhlaq. Padahal kata character sendiri bermasalah sebab ia sifat yang dimainkan seorang aktor dalam sebuah sandiwara, drama atau lakonan. Berkarakter bisa diartikan ber "peran" dan bukan suatu sifat yang melekat erat dalam diri. Sifat inilah yang diletakkan oleh media kepada seseorang yang akan didaulat sebagai pemimpin. Pemimpin akhirnya menjadi seperti wa yang yang memerlukan dan diperlukan seorang dalang. Kata "moral" pun rancu, karena dalam Oxford English Dictionary moral adalah perilaku baik-buruk. Standar baik buruk itu bersumber dari kesepakatan manusia (human

convention). Bahkan apa yang di sebut "hukum moral" atau dharma dalam agama Hindu juga berasal dari kebiasaan sosial. Maknanya moral dan etika menjadi longgar tergantung masyarakat. Jadi ber-moral artinya berperilaku sesuai dengan aturan masyarakat, dan tidak selalu religius. Maka bermoral dan berkarakter tidak bisa disamakan dengan berakhlak. Kata akhlaq serumpun dengan khalafa (menciptakan). Artinya adalah sifat jiwa yang melekat (malakah) dalam diri seseorang sesuai dengan asal mula diciptakannya (ahsanu taqwim). Jiwa manusia itu diciptakan Allah dengan fitrah-Nya (fitratallah alliti fatarannas alaiha). Maka ber-akhlaq adalah berfikir, berkehendak dan berperilaku sesuai dengan fitrah (nurani) nya. Fitrah seseorang itu adalah bertuhan, dan beragama

Di dalam mewujudkan keberhasilan pemimpin yang post Modern ini diperlukan gaya manajemen kepemimpinan yang mengintegrasikan 18 nilai-nilai karakter building ke dalam gaya kepemimpinan di dalam menjalankan suatu kepemimpinan baik dalam pemerintahan, lembaga ataupun Bisnis.

Ada 18 (delapan belas) nilai karakter bangsa yaitu:

1. Nilai Religius
2. Kejujuran
3. Toleransi
4. Disiplin
5. Kerja Keras
6. Kreatif
7. Mandiri
8. Demokratis
9. Rasa Ingin Tahu
10. Semangat Kebangsaan
11. Cinta Tanah Air
12. Menghargai Prestasi
13. Bersahabat/Komunikatif
14. Cinta Damai
15. Gemar Membaca
16. Peduli Lingkungan
17. Peduli Sosial
18. Tanggung Jawab.

Pengertian 18 nilai nilai karakter tersebut di atas adalah sebagai berikut :

1. Religius
Sikap dan perilaku yang patuh dalam melaksanakan ajaran agama yang dianutnya, toleran terhadap pelaksanaan ibadah agama lain, dan hidup rukun dengan pemeluk agama lain.
2. Jujur
Perilaku yang didasarkan pada upaya menjadikan dirinya sebagai orang yang selalu dapat dipercaya dalam perkataan, tindakan, dan pekerjaan.
3. Toleransi
Sikap dan tindakan yang menghargai perbedaan agama, suku, etnis, pendapat, sikap, dan tindakan orang lain yang berbeda dari dirinya.
4. Disiplin
Tindakan yang menunjukkan perilaku tertib dan patuh pada berbagai ketentuan dan peraturan.
5. Kerja Keras
Tindakan yang menunjukkan perilaku tertib dan patuh pada berbagai ketentuan dan peraturan.
6. Kreatif
Berpikir dan melakukan sesuatu untuk menghasilkan cara atau hasil baru dari sesuatu yang telah dimiliki.
7. Mandiri
Sikap dan perilaku yang tidak mudah tergantung pada orang lain dalam menyelesaikan tugas-tugas.
8. Demokratis
Cara berfikir, bersikap, dan bertindak yang menilai sama hak dan kewajiban dirinya dan orang lain.
9. Rasa Ingin Tahu
Sikap dan tindakan yang selalu berupaya untuk mengetahui lebih mendalam dan meluas dari sesuatu yang dipelajarinya, dilihat, dan didengar.
10. Semangat Kebangsaan
Cara berfikir, bertindak, dan berwawasan yang menempatkan kepentingan bangsa dan negara di

- atas kepentingan diri dan kelompoknya.
11. Cinta Tanah Air
Cara berpikir, bertindak, dan berwawasan yang menempatkan kepentingan bangsa dan negara di atas kepentingan diri dan kelompoknya.
 12. Menghargai Prestasi
Sikap dan tindakan yang mendorong dirinya untuk menghasilkan sesuatu yang berguna bagi masyarakat, dan mengakui, serta menghormati keberhasilan orang lain.
 13. Bersahabat/Komunikatif
Sikap dan tindakan yang mendorong dirinya untuk menghasilkan sesuatu yang berguna bagi masyarakat, dan mengakui, serta menghormati keberhasilan orang lain.
 14. Cinta Damai
Sikap dan tindakan yang mendorong dirinya untuk menghasilkan sesuatu yang berguna bagi masyarakat, dan mengakui, serta menghormati keberhasilan orang lain.
 15. Gemar Membaca
Kebiasaan menyediakan waktu untuk membaca berbagai bacaan yang memberikan kebajikan bagi dirinya.
 16. Peduli Lingkungan
Sikap dan tindakan yang selalu berupaya mencegah kerusakan pada lingkungan alam di sekitarnya, dan mengembangkan upaya-upaya untuk memperbaiki kerusakan alam yang sudah terjadi.
 17. Peduli Sosial
Sikap dan tindakan yang selalu ingin memberi bantuan pada orang lain dan masyarakat yang membutuhkan.
 18. Tanggung Jawab
Sikap dan perilaku seseorang untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya, yang seharusnya dia lakukan, terhadap diri sendiri, masyarakat, lingkungan (alam, sosial dan budaya), negara dan Tuhan Yang Maha Esa.

Diantara 18 nilai nilai karakter bangsa tersebut yang dapat diimplementasi kan dalam pola kepemimpinan adalah:

- 1) Nilai kejujuran.
Menurut Sugono kata jujur dapat didefinisikan sebagai lurus hati, tidak berbohong, dan tidak curang. Jujur adalah salah satu sifat yang sangat penting bagi kehidupan.
- 2) Nilai Kemandirian.
Nilai Kedisiplinan.
3) Menurut Sugono definisi kata disiplin adalah ketaatan (kepatuhan) kepada peraturan. Nilai kedisiplinan dapat diwujudkan antara lain dalam bentuk kemampuan mengatur waktu dengan baik, kepatuhan pada seluruh peraturan dan ketentuanyang berlaku , mengerjakan segala sesuatunya tepat waktu, dan fokus pada pekerjaan.
- 1) Nilai Tanggung Jawab.
Menurut Sugono, definisi kata tanggung jawab adalah keadaan wajib menanggung segala sesuatunya (kalau terjadi apa apa boleh dituntut, dipersalahkan dan diperkarakan)
Tanggung Jawab adalah menerima segala sesuatu dari sebuah perbuatan yang salah, baik itu disengaja atau tidak disengaja. Tanggung Jawab tersebut berupa perwujudan kesadaran akan kewajiban menerima dan menyelesaikan semua masalah yang telah di lakukan. Tanggung jawab juga merupakan suatu pengabdian dan pengorbanan maksudnya pengabdian adalah perbuatan baik yang berupa pikiran , pendapat ataupun tenaga sebagai perwujudandari sem kesetiaan, cita kasih sayang, norma, atau satu ikatan dari semua itu dilakukan dengan ikhlas.
- 2) Nilai Kerja Keras.
Bekerja keras didasari dengan adanya kemauan. Kata “kemauan” menimbulkan asosiasi dengan ketekadan, ketekunan, daya tahan, tujuan jelas, daya kerja, pendirian,

pengendalian diri, keberanian, keteguhan, tenaga, kekuatan, kelakian dan pantang mundur.

3) Nilai Keadilan.

Berdasarkan arti katanya, adil adalah sama berat, tidak berat sebelah, tidak memihak. Di dalam kehidupan sehari-hari, pemikiran pemikiran sebagai dasar pertimbangan untuk menghasilkan keputusan akan terus berkembang seiring dengan pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki seseorang.

4. KESIMPULAN

Pemimpin berkarakter saja tidak cukup mensejahterakan masyarakat, demikian pula pemimpin bermoral. Sebab seorang pemimpin yang tegas, pekerja keras, pandai membangun infra struktur publik bisa dianggap berkarakter. Meski pun dibalik itu boleh jadi ia melakukan kecurangan dan tindak amoral secara rahasia. Seorang yang tidak ambisius, nampak sederhana, halus dalam percakapan, dan murah senyum bisa diberi label bermoral.

Namun jika ia sering berbohong, pembenci, penipu, zalim pada sesama, apalagi menentang Tuhan, maka ia tidak berakhlak. Meski kondisi berfikir masyarakat dunia saat ini nampak begitu postmodern, sebaiknya pemimpin yang dihasilkan adalah tokoh yang tetap menjaga akhlaqnya dan beriman. Kemuliaannya tidak dihasilkan oleh luar dirinya alias orang lain, atau selain dirinya, itulah akhlaq. Perbuatan, perkataan dan pikirannya, seperti kata Umar bin Khattab, harus sama. Itulah amanah. Jika tidak maka yang ada hanya pemimpin amoral dan pengkhianat. Dari hasil observasi dan analisis angkat yang di berikan maka hasil penelitian ini dapat di simpulkan bahwa pemimpin itu harus mengadopsi karakter yang baik dan bermoral serta dapat mengikuti perkembangan jaman.

DAFTAR PUSTAKA

- Makarim, (2004), *Kompilasi Hukum Telematika*, Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Damiyati Zuchdi, (2013), *Model Pendidikan Karakter*, Perpustakaan Nasional.
- Moleong, (2005), *Metodologi Penelitian Kualitatif*, PT. Remaja Rosdakarya Bandung.
- Muchlas Samani, (2011), *Konsep Dan Model Pendidikan Karakter*, PT. Remaja Rosdakarya.
- Ivancevich, dkk, (2008), *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta : Erlangga
- Kreitner dan Kinicki, (2005). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : salemba Empat
- Robbins dan Judge, (2007), *Perilaku Organisasi*. Jakarta : salemba empat