

PERAN KUALITAS PENGETAHUAN DALAM PENINGKATAN KINERJA PERGURUAN TINGGI MUHAMMADIYAH AISYIYAH DI JAWA TENGAH MELALUI *TAWADHU SPIRITUAL INTELEGENCE LEADERSHIP* DAN KOMITMEN PEMIMPIN

Setia Iriyanto

setiairiyanto@unimus.ac.id; setiairiyanto@std.unissula.ac.id

FE Universitas Muhammadiyah Semarang (UNIMUS) dan
PDIM Universitas Islam Sultan Agung Semarang (UNISSULA)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi model konseptual baru tentang kepemimpinan spiritual dan kepemimpinan transformasional dengan intervensi tawadhu dalam upaya meningkatkan kinerja pimpinan Perguruan Tinggi Muhammadiyah dan Aisyiyah di Jawa tengah. Metode penelitiannya adalah *Mixed Methods Research*, dengan variabel independen Kualitas Pengetahuan dan variabel intervening *Tawadhu Spiritual Intelegence Leadership* dan Komitmen, serta variabel dependen Kinerja Inovatif. Populasi dalam penelitian ini semua Perguruan Tinggi Muhammadiyah dan Aisyiyah di Provinsi Jawa Tengah sebanyak 26 PTMA dan menggunakan sampel jenuh. Dalam memperoleh data yang dilaksanakan dengan kuesioner dan wawancara, serta menggunakan alat analisis *Structural Equation Modeling (SEM)*.

Kata Kunci: *Kinerja, Kualitas Pengetahuan, Tawadhu Spiritual Intelegence Leadership, Komitmen.*

LATAR BELAKANG

Pemimpin yang dapat menjadi sumber inspirasi dan memberikan pengaruh luar biasa sehingga pengikutnya menyampingkan kepentingan pribadi demi kebaikan organisasi disebut juga sebagai pemimpin transformasional (Robbins & Judge, 2008).

Selain itu gaya tersebut juga didukung oleh kemampuan dalam pemahaman nilai-nilai agama yang menjadi dasar dalam penerapan kepemimpinannya. Hal ini sejalan dengan Fry and Matherly (2006) bahwa *Spiritual Leadership* meliputi nilai-nilai, sikap dan perilaku yang diperlukan secara intrinsik memotivasi diri sendiri dan orang lain, sehingga mereka mempunyai rasa terus hidup (*survival*) spiritual melalui panggilan hidup (*calling*) dan keanggotaan sistem sosial

Strategi pemimpin perguruan tinggi di beberapa perguruan tinggi negeri dan swasta juga berbeda-beda. Salah satunya yang menarik adalah pada model kepemimpinannya dalam menjalankan roda organisasinya. Pada

Perguruan Tinggi Negeri tentu sudah memiliki aturan yang kuat. Hal ini berbeda pada Perguruan Tinggi Swasta termasuk Perguruan Tinggi Muhammadiyah dan Aisyiyah (PTM/A). Perbedaan ini tentu menjadi peluang dan tantangan bagi Pemimpin Perguruan Tinggi. Model mana yang sekiranya tepat untuk diterapkan sesuai karakteristik dan aturan organisasi yang ada.

TUJUAN PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi model konseptual baru tentang kepemimpinan spiritual dan kepemimpinan transformasional dengan tawadhu dalam upaya meningkatkan kinerja pimpinan Perguruan Tinggi.

TINJAUAN LITERATUR

Teori Kepemimpinan

Tujuan kepemimpinan suatu organisasi dapat tercapai manakala semua unsur yang ada di dalamnya dapat dimanfaatkan dengan baik, namun untuk menggerakkan unsur-unsur tersebut dibutuhkan seorang pemimpin yang memiliki kepemimpinan yang sesuai dengan karakteristik organisasi yang dipimpin. Pentingnya kepemimpinan adalah untuk membimbing, mengarahkan atau mempengaruhi perilaku anggota dalam melakukan aktivitas-aktivitas pencapaian tujuan. Adapun pengertian kepemimpinan itu bersifat universal. Artinya bahwa kepemimpinan itu berlaku dan terdapat pada berbagai bidang kehidupan manusia. Kepemimpinan merupakan aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang agar diarahkan mencapai tujuan organisasi (George. R. Terry, 2008).

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah sebuah proses yang dilalui para pemimpin untuk meningkatkan aspirasi dan motivasi orang lain ke tingkat yang lebih tinggi dengan menarik cita-cita dan nilai-nilai yang lebih tinggi (J. Burns, 1978). Bass (1985) mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai cara pemimpin mentransformasikan pengikutnya melalui tiga cara yaitu: 1) Meningkatkan kesadaran karyawan akan pentingnya tugas dan nilai, 2) Membuat karyawan fokus pada tujuan tim atau organisasi, daripada kepentingan mereka sendiri dan 3) Mengaktifkan kebutuhan karyawan yang prioritas.

Selanjutnya menurut Burns (2004) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional pada hakekatnya menekankan seorang pemimpin perlu memotivasi bawahannya untuk melakukan tanggungjawab mereka lebih dari yang mereka harapkan. Pemimpin Transformasional harus mampu mendefinisikan, mengkomunikasikan dan mengartikulasikan visi organisasi dan bawahan harus menerima dan mengakui pemimpinnya.

Kepemimpinan Spiritual

Konsep kepemimpinan spiritual yang merupakan konsep kepemimpinan universal yang adaptif untuk menjawab tantangan zaman pada era abad ke-21 yang syarat dengan perubahan, yang tidak terjawab oleh kepemimpinan organisasi saat ini (Sureskiarti, 2015). Menurut Tobroni (2010) konsep

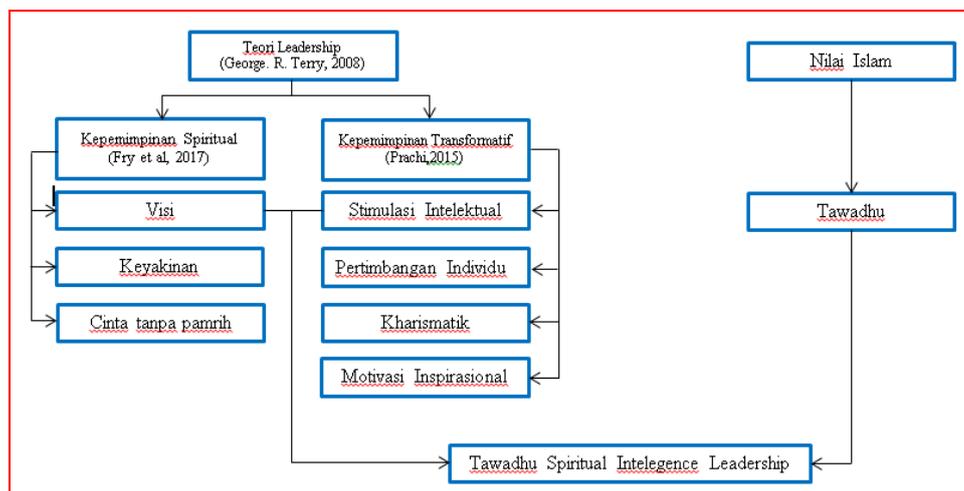
kepemimpinan spiritual ini diyakini sebagai solusi terhadap krisis kepemimpinan saat ini, akibat semakin merosotnya nilai-nilai kemanusiaan sebagai dampak dari adanya *ethical malaise* dan *ethical crisis*. Kepemimpinan spiritual adalah kepemimpinan yang membawa dimensi keduniawian kepada dimensi spiritual (*keilahian*) disebut juga sebagai kepemimpinan yang berdasarkan etika religius. Kepemimpinan yang mampu mengilhami, membangkitkan, mempengaruhi dan menggerakkan melalui keteladanan, pelayanan, kasih sayang dan implementasi nilai dan sifat-sifat ketuhanan lainnya dalam tujuan, proses, budaya dan perilaku kepemimpinan (Rafsanjani, 2017).

Tawadhu

Pengertian Tawadhu Secara Terminologi berarti rendah hati, lawan dari sombong atau takabur. Tawadhu menurut Al-Ghozali adalah mengeluarkan kedudukanmu atau kita dan menganggap orang lain lebih utama dari pada kita (Ihya, 1995). Tawadhu artinya rendah hati, tidak sombong, lawan dari kata sombong. Yaitu perilaku yang selalu menghargai keberadaan orang lain, perilaku yang suka memuliakan orang lain, perilaku yang selalu suka mendahulukan kepentingan orang lain, perilaku yang selalu suka menghargai pendapat orang lain (Yunahar Ilyas, 2007).

Model Teorikal Dasar

Berdasarkan kajian mengenai teori Kepemimpinan dan Tawadhu yang mendalam dan comprehensive dapat diintegrasikan dan menghasilkan kebaruan (*novelty*) yaitu Tawadhu Spiritual Intelligence Leadership seperti pada gambar 2.2.



Gambar 2.1. Integrasi Teori Kepemimpinan dan Tawadhu

Berdasarkan uraian di atas dan gambar 2.2, dapat disusun konsep baru dan proposisi untuk meningkatkan kinerja inovasi.

Proposisi 1 adalah Tawadhu Spiritual Intelligence Leadership merupakan kemampuan kepemimpinan yang memiliki jiwa religius dan pengetahuan yang kuat dalam

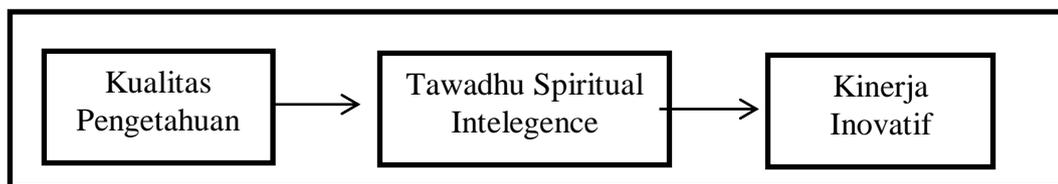
mempengaruhi orang lain, bawahan atau pengikut guna mencapai tujuan organisasi berdasarkan nilai-nilai agama.



Gambar 2.2 Proposisi 1 Tawadhu Spiritual Integeence

Proposisi 2 adalah Kualitas Pengetahuan.

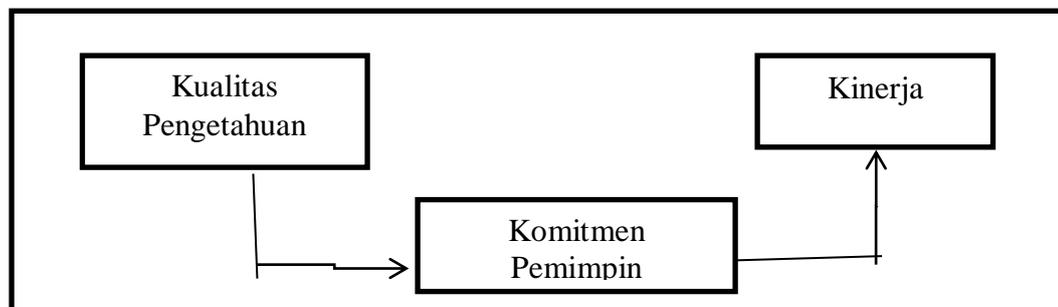
Kualitas pengetahuan telah menjadi isu penting dalam menciptakan keunggulan kompetitif dan berurusan dengan lingkungan bisnis yang berubah cepat (Lee et al., 2002)..



Gambar 2.3 Proposisi 2 Kualitas Pengetahuan

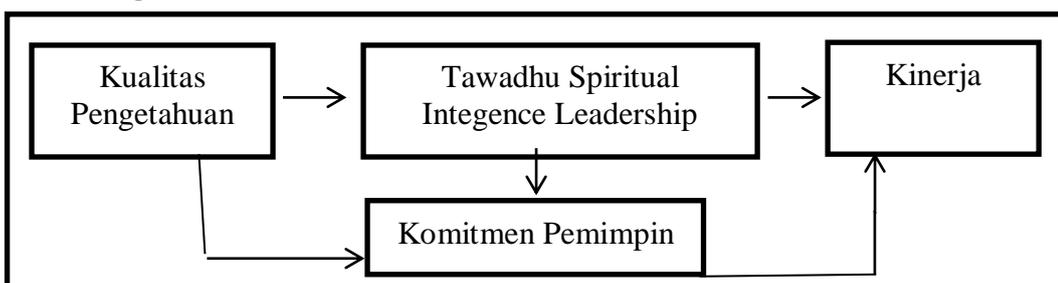
Proposisi 3 adalah Komitmen Pemimpin

Komitmen adalah sebagai perjanjian atau keterikatan untuk melakukan sesuatu yang terbaik dalam organisasi atau kelompok tertentu (Aranya & Ferris dalam Rachmawati 2010).



Gambar 2.4 Proposisi 3 Komitmen Pemimpin

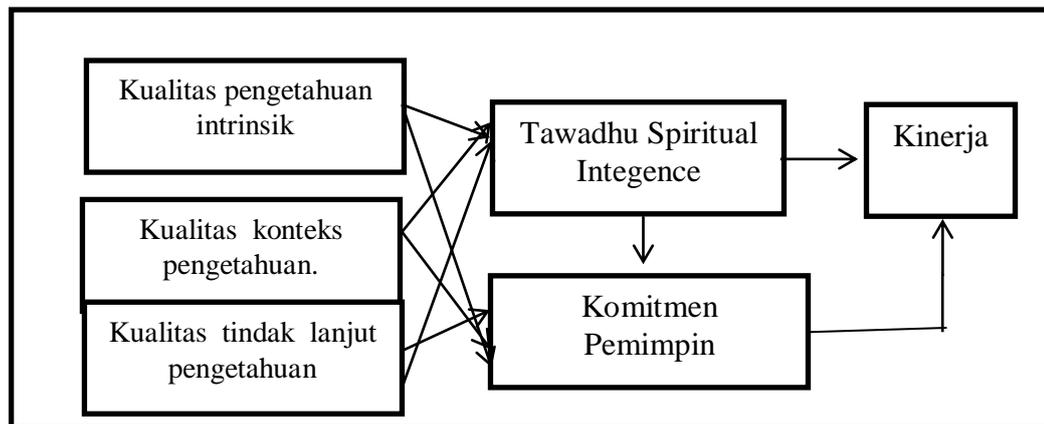
Berikut Model Teorikal Dasar Tawadhu Spiritual Integeence pada gambar 2.5 sebagai berikut:



Gambar 2.5. Model Teorikal Dasar Tawadhu Spiritual Integeence

Model Empirik Penelitian

Adapun model empirik penelitian yang dikembangkan dalam studi ini sebagai berikut :



Gambar 2.6. Model Empirik Penelitian

Gambar 2.6 menunjukkan bahwa kualitas pengetahuan yang mencakup kualitas pengetahuan intrinsik, kualitas konteks pengetahuan dan kualitas tindak lanjut pengetahuan akan memicu pada sikap Tawadhu Spiritual Integence dan Komitmen Pemimpin yang akan meningkatkan Kinerja.

METODE PENELITIAN

Menggunakan jenis penelitian “*Mixed Methods Research*” yaitu metode penelitian untuk menentukan apakah ada konvergensi, perbedaan, atau kombinasi dengan cara menggabungkan antara penelitian kuantitatif dan kualitatif. dengan menggabungkan kedua metode tersebut secara terpisah akan saling menguatkan satu dengan lainnya atau sebaliknya mengurangi masing-masing kelemahan pada metode sehingga menjadi kekuatan (Morgan, 1998).

IMPLIKASI TEORI

Penelitian ini akan memberikan kontribusi pada literatur berdasarkan hasil pengujian serta pembuktian proposisi untuk menciptakan suatu model pengembangan yang mampu meningkatkan Kinerja secara lengkap. Kualitas pengetahuan yang mencakup kualitas pengetahuan intrinsik, kualitas konteks pengetahuan dan kualitas tindak lanjut pengetahuan akan memicu pada sikap *Tawadhu Spiritual Integence* dan Komitmen Pemimpin yang akan meningkatkan Kinerja.

Pengembangan riset ini juga sebagai alat untuk menutup kesenjangan yang ada dalam model, sehingga pembuktian model yang diusulkan ini memberikan kontribusi pada teori dengan memperluas dukungan untuk teori *Tawadhu Spiritual Integence Leadership* yang dikembangkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bass, B. M.(1985). ***Leadership and performance beyond expectation***. New York: Free Press.
- Bass, & Avolio, B.J.(1996). The Multifactor Leadership Questionnaire report. Palo Alto, CA: Mind Garden, Inc.
- Burns, J. M.(1978). ***Leadership***. New York: Harper Row
- Fahmi, Irham. 2011. ***Manajemen Teori, Kasus dan Solusi***. Bandung: Alfabeta.
- Foster, B. 2014. ***Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan***. Jakarta: PPM. Kansius.
- Fry, L.W., S. Vitucci, and M. Cedillo. 2006. Spiritual leadership and army transformation: Theory, measurement, and establishing a baseline. ***The Leadership Quarterly 16(5), 835-862***.
- Gumindari. 2013. Komitmen Pimpinan dalam Pelaksanaan Penjaminan Mutu Perguruan Tinggi (Studi Kasus IAIN Syekh Nurjati Cirebon). ***Jurnal Holistik, Vol. 14 No. 2***.
- Hardjanto, I. 2012. ***Manajemen Sumber Daya Aparatur (MSDA)***. Malang.
- Hunt, J. G. (1999). ***Leadership: A new synthesis***. Newbury Park: Sage.
- Narimawati. 2014. ***Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Teori dan Aplikasi***. Bandung: Agung Media .
- Noviandini, dkk. 2015. Analisis Komitmen Pimpinan terhadap Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Keamanan Kerja (SMK3)di PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk. ***Jurnal Kesehatan Masyarakat, Vol. 3 No. 3 2015:2356-3346***.
- Robbins, & Judge. 2008. ***Perilaku Organisasi***, Edisi Dua belas. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen .2016. ***Perilaku Organisasi***. Jakarta: Salemba Empat
- Sugiyono. 2010, ***Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D***, Penerbit , Bandung : CV Alfabeta.
- Terry GR dan Leslie W. Rue.2008. ***Dasar-Dasar Manajemen***, Bumi Aksara: Jakarata