

KEMAMPUAN PEMIMPIN DALAM BERINOVASI

Cynthia, S.Pd., M.M
cynthiaocyn@gmail.com

Abstrak Kepemimpinan merupakan hal penting yang dimiliki oleh seorang pemimpin. Kepemimpinan Islam adalah kepemimpinan yang berdasarkan hukum Allah. Gaya kepemimpinan dalam sebuah institusi sangat menentukan banyaknya inovasi yang akan dihasilkan. Inovasi pada dasarnya sangat ditentukan oleh kemampuan pemimpin institusi dalam menemukan, mengembangkan, memelihara, dan mendayagunakan potensi inovasi tersebut termasuk untuk memotivasi anggotanya untuk mengaktualisasikan seluruh potensi yang mereka miliki tentunya dengan memperhatikan kesejahteraan para anggotanya. Membangun sebuah inovasi yang baru memiliki risiko kegagalan bahkan bisa saja menimbulkan beberapa masalah ataupun berujung pada kerugian. Karenanya, pemimpin perlu memiliki perhitungan yang matang, sabar, dan yang pasti harus berani dalam menetapkan sebuah keputusan serta berani menanggung konsekuensi dari keputusan yang dibuat. Inovasi atau mati.

Kata kunci : **Kepemimpinan, Kepemimpinan Islam, Inovasi**

Abstract *Leadership is an important thing that is owned by a leader. Islamic leadership is leadership based on Allah's law. The style of leadership in an institution determines the number of innovations that will be produced. Innovation is basically determined by the ability of institutional leaders to find, develop, maintain, and utilize the potential for innovation, including to motivate its members to actualize all their potential, of course, by paying attention to the welfare of its members. Building a new innovation has a risk of failure and can even cause some problems or lead to losses. Therefore, leaders need to have careful calculations, be patient, and certainly have the courage to make a decision and have the courage to bear the consequences of the decisions they make. Innovate or die.*

Keywords: *Leadership, Islamic Leadership, Innovation*

I. Pendahuluan

Sifat kepemimpinan merupakan hal yang harus dimiliki dalam suatu instansi atau organisasi, namun tidak semua orang dapat memiliki sifat kepemimpinan tersebut. Selain itu kepemimpinan dapat mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok.

Kepemimpinan merupakan kekuatan yang sangat penting dibalik kekuasaan berbagai organisasi.¹ Dalam kepemimpinan islam yang berlandaskan Al Qur'an dan hadist seseorang pemimpin dapat berinovasi dalam kepemimpinannya. Melalui pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang berinovasi nantinya diharapkan kemajuan dan tercapainya tujuan yang diinginkan. Masing-masing organisasi atau kelompok mempunyai interest, tujuan dan daerah operasi sendiri-sendiri. Maka persaingan, kompetisi dan konflik merupakan realitas nyata yang banyak terjadi ditengah masyarakat modern.² Inovasi dan kreativitas adalah hal penting dalam pengelolaan kepemimpinan. Seorang pemimpin yang kreatif dan inovatif akan dapat menemukan cara-cara baru untuk mengatasi tantangan dan menciptakan peluang baru bagi organisasi atau tim yang dipimpinya.

Pengelolaan kepemimpinan melibatkan beberapa hal, seperti menentukan visi dan misi organisasi, menentukan strategi untuk mencapai tujuan, memimpin dan memotivasi karyawan, dan mengelola sumber daya organisasi. Ini juga melibatkan pengembangan dan pelatihan staf,

¹ Arifudin, Opan., dkk. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional dengan Kinerja Karyawan BRI Syariah Subang. Jurnal Manajemen & Kewirausahaan Vol.5 No.2. November 2020, 157-163." Diakses dari http://ejournal.unira.ac.id/index.php/jurnal_makro_manajemen/article/view/962 pada Kamis 29 Juni 2023.

² Kartini Kartono. *Pemimpin dan Kepemimpinan, Apakah Pemimpin Abnormal itu?* (Jakarta; Raja Grafindo Persada. Cet.12. 2004), 243

konsep kepemimpinan inovasi di Universitas Penn State. Kepemimpinan inovatif adalah jenis kepemimpinan dengan karakter yang memungkinkan untuk munculnya inovasi dan membuat inovasi tersebut tumbuh subur dalam organisasi yang ia pimpin.⁵ Kepemimpinan yang inovatif memungkinkan sebuah organisasi bertahan dan berkembang dengan baik, meskipun memiliki banyak rintangan yang menghadangnya.

2.2 Sifat-Sifat Pemimpin Yang Inovatif

Di era saat ini, perubahan-perubahan seperti dalam media komunikasi, arus informasi, teknologi, transportasi dan lain sebagainya, terjadi dengan begitu cepat. Maka dari itu, setiap organisasi membutuhkan pemimpin yang mampu berpikir inovatif, sehingga organisasi dapat menyesuaikan diri dengan kondisi sekarang ini. membangun sebuah inovasi yang baru memiliki risiko kegagalan yang tidak lah rendah, dan bahkan bisa saja menimbulkan beberapa masalah ataupun berujung pada kerugian. Karenanya, pemimpin perlu memiliki perhitungan yang matang, sabar, dan yang pasti harus berani dalam menetapkan sebuah keputusan serta berani menanggung konsekuensi dari keputusan yang ia buat.

Pemimpin inovatif adalah orang yang kaya akan ide yang unik dan gagasan-gagasan yang baru. Namun ia sepenuhnya sadar bahwa ide dan gagasan tersebut tidak akan bisa sempurna dan terlaksana jika ia berjalan sendiri, karenanya ia mendorong semua anggota organisasi untuk turut memiliki pemikiran yang inovatif dan saling melengkapi ide yang telah dicetuskan. Kepemimpinan inovatif merupakan filosofi yang mengkombinasikan gaya kepemimpinan yang berbeda, guna mempengaruhi anggota dan menciptakan ekosistem dalam organisasi, sehingga organisasi dapat memunculkan ide, layanan dan produk yang inovatif.

Hal ini senada dengan apa yang dikemukakan oleh Warren Bennis (dalam Indrawijaya) "Bila perubahan dalam sistem nilai akan berkelanjutan, maka setiap organisasi harus berusaha belajar untuk lebih responsif, baik terhadap lingkungannya maupun terhadap tuntutan para anggotanya".⁶

Saat ini kemampuan bertahan suatu organisasi bukan hanya ditentukan dengan mengandalkan kharisma pemimpin saja, akan tetapi juga kemampuan dari seorang pemimpin untuk merespon segala yang ada dan terjadi disekitarnya serta memiliki *good will* untuk selalu melakukan pengembangan organisasinya. Dalam hal ini seorang pemimpin hendaknya memiliki kecerdasan yang tinggi dalam merespon lingkungannya, karena seorang pemimpin tidak berdiri sendiri dalam memimpin sebuah organisasi melainkan ia terkait dengan situasi (situation) termasuk didalamnya tugas, tekanan, lingkungan, dan lain sebagainya serta pengikut (*followers*) yang didalamnya terdapat norma-norma, nilai-nilai, keterpaduan, dll.⁷ Teori modern memandang suatu organisasi sebagai suatu sistem yang terdiri dari lima bagian pokok, yaitu input, proses output (arus balik) dan lingkungan.⁸ Sebagaimana Sondang P. Siagian menyebutkan bahwa Kepemimpinan tidak pernah bergerak dan berfungsi suasana vakum. Ia bersifat situasional, kondisional, temporal dan spatial, atau dengan kata lain banyak faktor yang mempengaruhi efektivitas kepemimpinan seseorang.⁹

Sifat pemimpin yang inovatif, meliputi:

- a. *Mutual Trust* – Menciptakan Iklim Saling Percaya
- b. *Customer Oriented* – Fokus Kepada Konsumen
- c. *True* – Menunjukkan Kesetiaan dalam Melakukan Sesuatu yang Benar
- d. *Strategic Vision* – Menampilkan Visi Strategis yang Unggul
- e. *Listen* – Mau Mendengar Inovasi dari Bawahan
- f. *Open* – Terbuka dalam Berkomunikasi
- g. *Achievable* – Mengatur Jangkauan Tujuan dengan Baik
- h. *Persuasive* – Persuasif

⁵ Gliddon, D. G. Forecasting a competency model for innovation leaders using a modified [delphi technique](#). (Doctoral dissertation) 2006.

⁶ Adam I. Indrawijaya. *Perubahan dan Pengembangan Organisasi* (Bandung; Penerbit Sinar Baru. 1989), 17

⁷ Hughes, Ginnet and Curphy. *Leadership; Enhancing The Lesson of Experience 4thEd.* McGraw Hill Irwin. 2002. 24

⁸ Dicky Wisnu Ur-Siti Nurhasanah. *Teori Organisasi, Struktur dan Desain*. (Malang; UMM Press. Cetakan kedua. 2005), 117

⁹ Sondang P. Siagian. *Teknik Menumbuhkan Dan Mengembangkan Perilaku Organisasional*. (Jakarta; CV Haji Masagung. Cet. 1 : 81. 1987), 81

- i. *Inspire* – Menginspirasi dan Memotivasi Melalui Tindakan
- j. *Speed* – Menekankan Kecepatan

2.3 Pentingnya Pemimpin Yang Inovatif

Sebagai pendekatan pengembangan organisasi, kepemimpinan inovasi dapat mendukung pencapaian misi atau visi suatu organisasi atau kelompok. Dengan teknologi dan proses baru, organisasi perlu berpikir inovatif untuk memastikan kesuksesan yang berkelanjutan dan tetap kompetitif untuk beradaptasi dengan perubahan baru. Kebutuhan akan inovasi dalam organisasi telah menghasilkan fokus baru pada peran pemimpin dalam membentuk sifat dan keberhasilan upaya kreatif. Tidak ada inovasi yang dilakukan yang tidak dikenal dan mendominasi perkembangan milenial saat ini. Inovasi bukan hanya menyangkut penciptaan suatu produk, melainkan inovasi dapat dilakukan pada berbagai aspek yaitu proses, metode, struktur organisasi, hubungan, strategi, pola pikir, dan pelayanan. Artinya, bagi sebuah institusi, bila melakukan inovasi, jangan hanya sepele-sepele, tapi lakukan secara menyeluruh pada berbagai lini sehingga tingkat efektivitasnya dapat dirasakan sebagai sebuah kemampuan daya saing.

Banyak yang berfikir bahwa inovasi itu hanya dilakukan fokus pada produk yang dihasilkan, inilah kekeliruan itu. Apakah artinya inovasi dilakukan sejak pemilihan input, saat diproses, sampai dengan produk tersebut dihasilkan. Inovasi itu tidak akan memberikan arti pada institusi apabila tidak dilakukan inovasi pada pelayanan. Produk inovatif tapi tidak disertai dengan pelayanan yang baik kepada customer, tentunya akan dilibas oleh produk lain yang mampu memberikan pelayanan yang lebih baik. Ingat, apa yang diinginkan pengguna, itulah yang harus dilayani oleh produsen.

Telat berinovasi artinya mempercepat kematian produk yang ditawarkan, bahkan bisa mematikan sebuah institusi bila dibiarkan secara sadar ataupun tidak. Belajar dari kelambatan dan resistensi Kodak dalam merespon teknologi digital, pada saat Kodak menguasai film kamera. Tragisnya, kegagalan Kodak justru diungkap oleh karyawannya sendiri yang menemukan dan mengembangkan kamera digital. Dialah Steven Sasson, seorang pemuda yang bekerja pada Eastman Kodak yang berusia 24 tahun pada tahun 1973. Inovasi dan penemuannya untuk kamera digital ternyata menjadi pembunuh produk andalan perusahaan dimana dia bekerja. Apakah Sasson merupakan karyawan yang berkhianat pada kematian produk dimana perusahaan tempatnya bekerja. Sasson telah menyampaikan temuannya pada perusahaan, tapi perusahaan resisten dan pongah terhadap temuan baru ini, bahkan temuan ini telah didemonstrasikan dihadapan eksekutif perusahaan. Dengan berkembangnya kamera digital, maka menghantarkan secara perlahan film kamera ke peristirahatannya.

Sepenggal cerita dalam keterlambatan melakukan inovasi mengakibatkan suatu yang fatal bagi sebuah produk, meskipun saat itu Kodak begitu yakinnya dengan dominasinya. Kebesaran dan dominasi suatu institusi perlahan akan tenggelam, meskipun institusi itu tidak mengalami kemunduran. Tapi kondisi ini berbahaya apabila pesaing kita, baik pesaing langsung maupun pesaing tidak langsung melakukan inovasi dan perubahan secara signifikan.

Inovasi atau matinya sebuah institusi selain ditentukan kemampuan segenap anggotanya dalam melakukan inovasi, juga ditentukan sangat oleh gaya kepemimpinan pemimpinnya. Gaya kepemimpinan dalam sebuah institusi sangat menentukan banyaknya inovasi yang akan dihasilkan. Inovasi pada dasarnya sangat ditentukan oleh kemampuan pemimpin institusi dalam menemukan, mengembangkan, memelihara, dan mendayagunakan potensi inovasi tersebut termasuk untuk memotivasi anggotanya untuk mengaktualisasikan seluruh potensi yang mereka miliki tentunya dengan memperhatikan kesejahteraan para anggotanya. Jika mampu menuntut lebih para anggota maka harus berani juga dalam memberi lebih terhadap kemampuan intelektual, daya inovatif, ide juga tenaga maksimal yang dikeluarkan para anggotanya.

Kepemimpinan seperti apa yang dirasakan mampu mendorong dan menciptakan inovasi pada suatu institusi. Kepemimpinan yang terkait erat dengan inovasi di institusi adalah kepemimpinan transformasional, kepemimpinan partisipatif dan *Leader-Member Exchange* (LMX). Dari ketiga tipe kepemimpinan itu, tipe kepemimpinan yang transformasional lah yang memungkinkan inovasi dapat berkembang dan terkanalisasi. Tipe pemimpin seperti ini mampu menjadi *Idealized Influence* yang memiliki sifat-sifat keteladanan (*role model*). Selain itu pemimpin ini mampu menjadi *Intellectual Stimulation* yang mampu mengembangkan kompetensi dengan cara memberikan tantangan. Tipe pemimpin ini juga bisa menjadi *Individual Consideration* yang ditandai dengan kemampuan pemimpin dalam memperhatikan kebutuhan baik

kebutuhan para anggotanya maupun. Terakhir, kepemimpinan ini juga mampu memberikan *Inspirational Motivation*.¹⁰

Inovasi ternyata sangat kompleks dan tidak sesederhana yang dijangonkan selama ini. Inovasi harus disertai dengan kreativitas, kesempatan, kemampuan pemimpin, dan dilakukan secara komprehensif. Siap atau tidak siap, mau atau tidak mau, terpaksa ataupun sukarela, inovasi harus dilakukan dengan konsisten dan terencana serta terstruktur. Tidak bisa dilakukan sepenggal-sepenggal yang pada akhirnya tidak secara signifikan berpengaruh pada daya saing produk maupun daya saing institusi sendiri. Pilihannya sekarang adalah inovasi atau tertinggal dan mati.

III. Penutup

Dalam kepemimpinan islam, pemimpin begitu penting keberadaannya karena merupakan wadah untuk menciptakan kemaslahatan publik (*al mashlahah al-'ammah*). Dengan adanya gaya kepemimpinan akan memberikan inovasi dalam menemukan, mengembangkan, memelihara, dan mendayagunakan potensi inovasi tersebut termasuk untuk memotivasi anggota untuk mengaktualisasikan seluruh potensi yang mereka miliki tentunya dengan memperhatikan kesejahteraan para anggota. Kepemimpinan yang terkait erat dengan inovasi di institusi adalah kepemimpinan transformasional, kepemimpinan partisipatif dan *Leader-Member Exchange* (LMX). Dari ketiga tipe kepemimpinan itu, tipe kepemimpinan yang transformasional lah yang memungkinkan inovasi dapat berkembang dan terkanalisis. Tipe pemimpin seperti ini mampu menjadi *Idealized Influence* yang memiliki sifat-sifat keteladanan (*role model*). Selain itu pemimpin ini mampu menjadi *Intellectual Stimulation* yang mampu mengembangkan kompetensi dengan cara memberikan tantangan. Tipe pemimpin ini juga bisa menjadi *Individual Consideration* yang ditandai dengan kemampuan pemimpin dalam memperhatikan pengembangan kemampuan atau karir bawahannya, memperlakukan dan mengerti keinginan bawahan dan berfungsi sebagai penasihat serta mampu memberikan *Inspirational Motivation*.

Daftar Pustaka

- Adam I. Indrawijaya. *Perubahan dan Pengembangan Organisasi*. Bandung: Penerbit Sinar Baru. 1989.
- Aldila, Disti Suci. *Analisis Hukum Islam dan Hukum Positif Tentang Kepemimpinan Perempuan (Lurah)(Studi di Kecamatan Walantaka)*. UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten, 2022.
- Arifudin, Opan., dkk. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional dengan Kinerja Karyawan BRI Syariah Subang. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan* Vol.5 No.2. November 2020. 157-163." Diakses dari http://ejournal.unira.ac.id/index.php/jurnal_makro_manajemen/article/view/962 pada Kamis 29 Juni 2023
- Budiarto, Yohannes dan Selly. (2004). "Komitmen Karyawan pada Perusahaan ditinjau dari Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional. *Jurnal Psikologi* Vol.2 No.2 Desember 2004, Hal. 121- 141". Diakses dari <https://digilib.esaunggul.ac.id/public/UEU-Journal-4959-YohanesBudiarto,Selly.pdf> pada Kamis 29 Juni 2023
- Departemen Agama R. *Al-Qur'an dan Terjemah*. Surabaya: CV Alfasyam Jaya Mandiri, 2020.
- Dicky Wisnu Ur-Siti Nurhasanah. *Teori Organisasi, Struktur dan Desain*. Malang: UMM Press.Cetakan kedua. 2005.
- Gliddon, D. G. *Forecasting a competency model for innovation leaders using a modified delphi technique*. (Doctoral dissertation) 2006.
- Hughes, Ginnet and Curphy. *Leadership; Enhancing The Lesson of Experience 4thEd*. McGraw Hill Irwin. 2002.
- Kartini Kartono. *Pemimpin dan Kepemimpinan, Apakah Pemimpin Abnormal itu?*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. Cet. 12 . 2004.
- Sondang P. Siagian. *Teknik Menumbuhkan Dan Mengembangkan Perilaku Organisasional*. Jakarta; CV Haji Masagung. Cet. 1. 1987.

¹⁰ Budiarto, Yohannes dan Selly. "Komitmen Karyawan pada Perusahaan ditinjau dari Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional. *Jurnal Psikologi* Vol.2 No.2 Desember 2004: 121- 141". Diakses dari <https://digilib.esaunggul.ac.id/public/UEU-Journal-4959-YohanesBudiarto,Selly.pdf> pada Kamis 29 Juni 2023.