

Kecerdasan Spiritual dalam Kepemimpinan

DR. Akadun, M.Pd.

Program Pascasarjana Ilmu Administrasi
STIA Sebelas April Sumedang
Jalan Angkrek Situ No. 19 Sumedang 45323

Abstrak

Kompetensi seseorang menjadi faktor penentu keberhasilan pemimpin dalam mengelola organisasi untuk mencapai tujuan. Lingkungan strategis organisasi mengalami perubahan karena itu seorang pemimpin diharapkan melakukan inovasi perilaku kepemimpinan serta memiliki akhlak kepemimpinan tidak hanya berbasis kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional tetapi juga kecerdasan spiritual. Pintu gerbang memiliki inovasi perilaku kepemimpinan dan akhlak kepemimpinan seperti itu manakala sang pemimpin mempunyai kesadaran penamaan, berpikir dan aksi.

Kata kunci: kompetensi, inovasi perilaku, akhlak kepemimpinan, kesadaran

1. Pendahuluan

Keberhasilan seorang pemimpin banyak ditentukan banyak faktor, salah satu faktor yang terpenting adalah kompetensi seseorang. Kompetensi itu sendiri dapat diklasifikasi ke dalam *knowledge*, *attitude*, dan *psichomotor*. Kompetensi termanifestasikan dalam perilaku seseorang. Karena itu kompetensi kepemimpinan dapat dilihat dari perilaku kepemimpinannya.

Perilaku manusia baik yang tampak maupun yang tersembunyi (pikiran) disebabkan oleh peristiwa mental sebelumnya. Menurut Sigmund Freud, ada peristiwa mental yang kita sadari, tetapi gampang kita akses, dan ada yang sulit kita bawa ke alam tak-sadar. Di alam tak sadar ini tinggal dua struktur mental, yang merupakan bagian terbesar dari gunung es kepribadian kita, *Id*, reservoir energi psikis, yang hanya memikirkan kesenangan; dan *superego*, reservoir kaidah moral dan nilai-nilai sosial yang diserap individu dari lingkungannya. Di puncak gunung es, ada *ego*, yang berfungsi sebagai pengawas realitas. Perilaku kepemimpinan yang ditunjukkan seseorang pada dasarnya hasil interaksi di antara ketiga struktur mental itu.

Berdasarkan perkembangan kepribadian manusia, pada masa kanak-kanak, manusia dikendalikan sepenuhnya oleh *id*. Pada tahap ini berlaku proses berpikir yang disebut Freud sebagai *primary process thinking*, berpikir proses pertama. Manusia tidak dapat membedakan antara yang real dan tidak real, antara aku dan bukan aku, dan tidak mampu menekan impuls. Dia ingin memenuhi keinginannya waktu itu juga. Jika tidak dapat memuaskan kebutuhannya, dia tidak mampu menanggulkannya sampai nanti, tetapi berusaha mencari penggantinya.

Pada anak-anak yang lebih tua dan orang dewasa, *ego* sudah berkembang. Mereka berpikir proses kedua, *secondary process thinking*. Dia sudah belajar menanggulkan pemuasan keinginannya untuk sesuatu yang lebih bagus. Seorang dewasa tidak begitu saja mengganti pemuas kebutuhannya karena tidak dapat memenuhi kebutuhan yang awal.

Jika ada proses pertama dan kedua, adakah proses ketiga? Ada, kata Danah Zohar. Proses pertama adalah EQ, proses kedua, IQ, dan proses ketiga, SQ. SQ inilah yang menghubungkan rasio dengan emosi, pikiran, dan tubuh. Inilah pusat diri yang

memberikan makna, dengan memadukan material yang berasal dari kedua proses sebelumnya.

Kecerdasan intelektual atau rasional adalah kecerdasan yang digunakan untuk memecahkan masalah logika atau strategis. Para psikolog menyusun berbagai tes untuk mengukurnya, dan tes-tes ini menjadi alat memilah manusia ke dalam tingkatan kecerdasan, yang kemudian dikenal dengan istilah IQ (*Intelligence Quotient*), yang menurut psikolog kelompok ini dapat menunjukkan kemampuan mereka. Menurut teori ini, semakin tinggi IQ seseorang, semakin tinggi pula kecerdasannya.

Kecerdasan emosional, merupakan serangkaian ciri-ciri---sebagian ada yang menyebutnya karakter---yang juga sangat besar pengaruhnya terhadap nasib manusia. Kehidupan emosional merupakan wilayah yang, sama pastinya dengan matematika atau kemampuan baca, dapat ditangani dengan keterampilan yang tinggi atau lebih rendah, dan membutuhkan seperangkat keahlian tersendiri. Seberapa cakap seseorang dalam keahlian ini sangatlah penting untuk memperoleh gambaran mengapa seseorang bisa berkembang dalam kehidupan, sementara orang lain—dengan kecerdasan yang sama—mengalami kemandekan: ketrampilan emosional adalah *meta-ability*, menentukan seberapa baik kita mampu menggunakan ketrampilan-ketrampilan lain mana pun yang kita miliki, termasuk intelektual yang belum terasah (Goleman, 2001).

Kecerdasan emosional memberi kita kesadaran mengenai perasaan milik diri sendiri dan juga perasaan milik orang lain. EQ memberi kita rasa empati, cinta, motivasi, dan kemampuan untuk menanggapi kesedihan dan kegembiraan secara tepat. EQ merupakan persyaratan dasar untuk menggunakan IQ secara efektif.

Apakah SQ adalah pikiran yang didominasi superego? Bukan karena superego hanyalah menyerap nilai-nilai dari orang tua dan masyarakat, sedangkan SQ secara kreatif menciptakan nilai-nilai baru. Zohar dan Marshall (2001) menyatakan bahwa SQ adalah kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan dengan yang lain. SQ adalah landasan yang diperlukan untuk memfungsikan IQ dan EQ secara efektif.

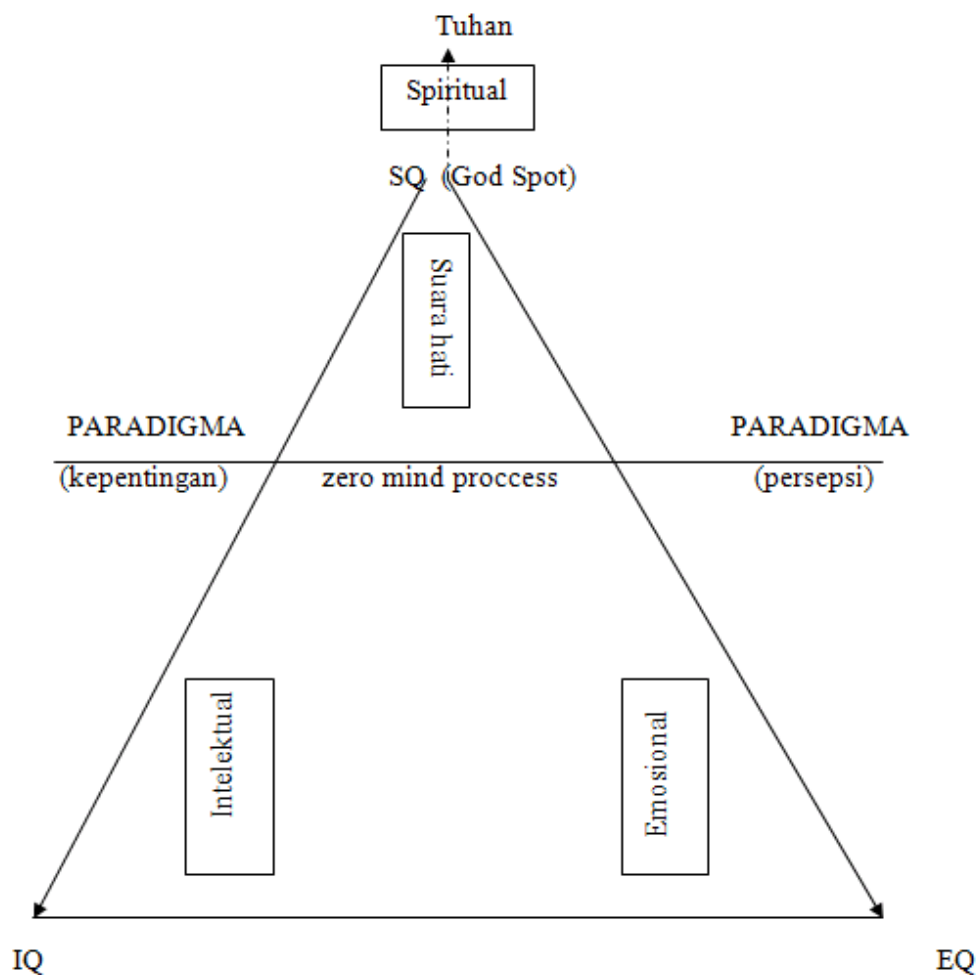
Kecerdasan emosional memungkinkan saya untuk memutuskan dalam situasi apa saya berada lalu bersikap apa secara tepat di dalamnya. Ini berarti bekerja di dalam batasan situasi dan membiarkan situasi mengarahkan saya. Akan tetapi, kecerdasan spiritual memungkinkan saya bertanya apakah saya memang ingin berada pada situasi tersebut. Apakah saya lebih suka mengubah situasi tersebut, memperbaikinya? Ini berarti bekerja dengan batasan situasi saya, yang memungkinkan saya untuk mengarahkan situasi itu.

Dari berbagai hasil penelitian telah banyak terbukti bahwa kecerdasan emosi memiliki peran yang jauh lebih penting dibandingkan dengan kecerdasan intelektual (IQ). Kecerdasan otak barulah merupakan syarat minimal untuk meraih keberhasilan, kecerdasan emosional yang sesungguhnya mengantarkan seseorang menuju puncak prestasi, bukan IQ (Agustian, 2002). Terbukti banyak orang yang memiliki kecerdasan intelektual tinggi, tetapi terpuruk di tengah persaingan. Sebaliknya banyak yang mempunyai kecerdasan intelektual biasa-biasa saja justru sukses bintang-bintang kinerja, pengusaha-pengusaha sukses, dan pemimpin-pemimpin di berbagai kelompok.

Namun demikian, sering kali kekosongan bathin muncul di sela-sela puncak prestasi yang diraihinya. Setelah prestasi telah dipijaknya, setelah semua pemuasan kebendaan diraihinya, setelah uang hasil jerih payah usahanya telah berada dalam

genggaman, ia terpuruk dalam kekosongan bathin yang amat sangat. Ia tak lagi tahu ke mana seharusnya melangkah, untuk tujuan apa semua itu dilakukannya, hingga hampir-hampir diperbudak uang dan waktu tanpa tahu dan mengerti di mana ia harus berpijak.

Tampaknya, dari pembicaraan di atas, ketiga faktor baik IQ, EQ, dan SQ masih kuat didikotomikan. Padahal manusia itu merupakan suatu totalitas, yang menurut Logoterapi memiliki tiga dimensi, yaitu fisik, psikologis, dan spiritual. Ke depan yang terpenting tentu bagaimana menyelaraskan ketiganya. Ali Shariati menyatakan bahwa manusia adalah makhluk dua-dimensional yang membutuhkan penyelarasan kebutuhan akan kepentingan duniawi atau kepekaan emosi dan intelegensia yang baik (EQ plus IQ) dan penting pula penguasaan *ruhiyah vertical* atau *Spiritual Quotient* (SQ). Demikian pula keberhasilan perilaku kepemimpinan seseorang dipengaruhi kemampuan seseorang untuk penyelarasan dalam penggunaan IQ, EQ, dan SQ. Ketiga faktor itu harus dipandang sebagai sistem di mana ketiganya menjadi *trigger* bagi keberhasilan perilaku kepemimpinan seseorang. Interaksi ketiga faktor sebagai suatu sistem perilaku manusia dikembangkan oleh Agustian (2002), melalui model ESQ-nya. Dengan model di bawah ini:



Hubungan antara IQ, EQ, SQ dan Tuhan
Di dalam ESQ Model

Berdasarkan model ESQ, Agustian (2002) mengartikan kecerdasan spiritual adalah kemampuan untuk memberi makna ibadah terhadap setiap perilaku dan kegiatan, melalui langkah-langkah dan pemikiran yang bersifat fitrah, menuju manusia yang seutuhnya (*hanif*), dan memiliki pola pemikiran tauhid (integralistik), serta berprinsip hanya karena Allah.

2. Inovasi Perilaku Kepemimpinan

Sekarang dan ke depan, para pemimpin dihadapkan kepada lingkungan yang cepat berubah dan penuh ketidakpastian serta turbulensi, demikian juga para pemimpin dihadapkan kepada permasalahan yang kompleks. Dalam situasi semacam ini, para pemimpin dapat melakukan inovasi-inovasi yang terus-menerus dalam perilaku kepemimpinannya.

Menghadapi kondisi perubahan cepat, turbulensi, ketidakpastian, dan kompleksitas, sangat berbahaya manakala pemimpin tetap menggunakan cara-cara berpikir lama. Maksudnya, dalam menghadapi perubahan cepat, turbulensi, ketidakpastian, dan kompleksitas, pemimpin membutuhkan inovasi dari penggunaan cara-cara berpikir lama ke arah penggunaan cara-cara berpikir baru. Proses inovasi ini dinamakan proses pembelajaran (*learning*).

Proses pembelajaran sangat penting, sebab ada paradigma baru yang tumbuh dan dikembangkan, dan ada paradigma lama yang perlu ditinggalkan, serta tidak sedikit pula kearifan lama yang justru direvitalisasi. Seseorang yang melakukan proses pembelajaran sering dikatakan menjalankan tiga proses, yang berjalan sendiri-sendiri atau berjalan secara bersamaan. Pertama, *learning how to learn*, proses mempelajari, memahami, menghayati dan melaksanakan paradigma baru. Kedua, *learning how to unlearn*, proses mengevaluasi, mengendapkan dan meninggalkan paradigma yang ternyata sudah tidak sesuai dengan tantangan terkini. Ketiga, *learning how to relearn*, proses menggali, menemukan dan mendayagunakan kearifan lama yang ternyata memberikan kontribusi untuk pemecahan problem saat ini (Sударsono, 2003).

Eksistensi organisasi dihadapkan pada lingkungan yang cepat berubah, turbulensi, ketidakpastian, dan kompleksitas juga tergantung kompetensi kepemimpinan yang dapat membuat organisasi melaksanakan proses pembelajaran secara berkelanjutan. Pemimpin memiliki kemampuan untuk menciptakan organisasi pembelajaran. Organisasi pembelajaran (*learning organizations*) adalah organisasi di mana para anggotanya secara terus-menerus meningkatkan kapabilitasnya guna mewujudkan suatu hasil kinerja yang benar-benar diinginkan di mana pola-pola berpikir baru bersifat ekspansif ditumbuhkembangkan, di mana aspirasi kolektif ditetapkan secara bebas dan di mana para anggotanya secara berkelanjutan belajar bagaimana cara belajar.

Setiap individu, kelompok, organisasi, maupun bangsa yang melaksanakan proses pembelajaran ditandai dengan pemahaman dan penerapan—apa yang disebut—disiplin belajar. Dengan pemahaman, penguasaan, dan penerapan disiplin belajar memungkinkan seseorang, organisasi, atau bangsa melaksanakan proses *learning how to learn*, *learning how to unlearn* sekaligus *learning how to learn*.

Disiplin belajar dapat dipadankan dengan teknologi. Sehari-hari kita menghadapi inovasi keteknikan di berbagai bidang: komputasi, transportasi, telekomunikasi. Fenomena masyarakat adalah fenomena inovasi keteknikan. Komponen utama inovasi keteknikan adalah teknologi. Teknologi baru tumbuh dan berkembang, teknologi lama ditinggalkan. Karena itu inovasi keteknikan dengan komponen utamanya teknologi diperlukan *learning how to learn*, sekaligus *learning how to unlearn* dan *learning how to relearn*.

Di samping inovasi keteknikan, inovasi perilaku juga sangat diperlukan di dalam kehidupan masyarakat (termasuk organisasi pemerintahan). Proses pembelajaran tidak lain adalah inovasi perilaku. Inovasi keteknikan dibedakan dengan inovasi perilaku sebab inovasi keteknikan komponen utamanya adalah teknologi sedangkan inovasi perilaku adalah disiplin belajar.

Disiplin belajar adalah seperangkat teori dan teknik yang berkaitan dengan

bagaimana kita berpikir tentang apa yang sesungguhnya dibutuhkan, serta tentang interaksi dengan orang lain, termasuk dalam hal cara-cara belajar. Disiplin belajar bukan berkaitan dengan penegakan aturan atau pemberian hukuman. Disiplin belajar adalah seperangkat teori dan teknik yang harus dikuasai dan dipraktekkan, sebagai jalur pengembangan seseorang untuk memperoleh kompetensi tertentu.

Tidak berbeda dengan penguasaan teknologi, penguasaan disiplin belajar juga harus melalui proses belajar dan latihan. Untuk dapat memahami, menguasai dan mempraktekkan disiplin belajar, seseorang harus dapat melakukan pembelajaran dan latihan yang terus-menerus (*life long education*).

Inovasi perilaku kepemimpinan tidak serta muncul dengan sendirinya seperti rezeki yang sekonyong-konyong jatuh langit, tetapi melalui proses-proses memperkuat daya *insight*, memompa imajinasi, dan memperkuat kemampuan inovasi. Daya untuk menemukan sumber-sumber nilai khusus terletak pada daya *insight*. Membuat nilai-nilai khusus makin bertambah tergantung pada persepsi-persepsi baru dan tingkatan pemikiran baru. Agar mampu membuat nilai-nilai khusus terus bertambah maka diperlukan *insight* (pemahaman) yang mendalam tentang bidang yang digelutinya.

Imajinasi barangkali merupakan sumber terbesar nilai. Kemampuan untuk berkompetisi, akan dengan nyata ditentukan oleh kemampuan memberi sayap-sayap imajinasi—misalnya kemampuan memberi pelanggan pengalaman langsung apa yang seharusnya. Imajinasi adalah penjelajahan pikiran ke masa depan untuk penyelesaian permasalahan yang muncul atau untuk membuat kehidupan yang lebih baik. Imajinasi membuat ada yang tidak ada sebelumnya. Inovasi adalah menuju ke arah yang tidak eksis sebelumnya menjadi dunia nyata. Imajinasi dan inovasi merupakan jantung dari organisasi di masa mendatang.

Inovasi perilaku kepemimpinan baik dalam disiplin belajar maupun kualitas dan kompetensi manusia tetap akan terkunci rapat-rapat manakala pintu gerbang menuju ke arah itu belum dibuka. Kunci itu, oleh Paulo Freire dalam William A. Smith (2001), dikenal dengan nama *conscientizacao* (kesadaran).

Kesadaran sebagai sebuah proses untuk menjadi manusia yang selengkapnyanya; proses perkembangan ini dapat dibagi menjadi tiga fase: kesadaran magis, naif dan kritis. Setiap fase dibagi lagi menjadi tiga aspek berdasarkan tanggapan responden atas pertanyaan eksistensial berikut: Apa masalah-masalah yang paling dehumanitatif dalam kehidupan manusia? (PENAMAAN); Apa penyebab dan konsekuensi dari masalah-masalah tersebut? (BERPIKIR); dan Apa yang dapat dilakukan untuk memecahkan masalah-masalah tersebut? (AKSI).

Dua tingkat tanggapan yang dapat didefinisikan sebagai ciri-ciri dari aspek penamaan dalam aspek kesadaran logis, yakni penolakan terhadap masalah. Pada tingkat penolakan terhadap masalah, manusia jelas menolak bahwa mereka memiliki masalah, atau mereka menghindari masalah dengan cara meletakkan masalah di waktu atau tempat lain. Pada tingkat penamaan kedua, individu-individu dapat berkata bahwa memiliki masalah, tetapi masalah-masalah tersebut didefinisikan dalam pengertian bertahan hidup secara fisik atau biologis. Keterpisahan atau alienasi dari eksistensi inilah menghalangi mereka untuk mengetahui fakta-fakta yang ada. Pemimpin yang mengalami ini akan membuat belunggu untuk melakukan inovasi perilaku kepemimpinan.

Demikian juga pemimpin yang tidak BERPIKIR maka mereka tidak akan menyadari mengapa semua permasalahan itu terjadi? Apa faktor penyebabnya? Apa peran pemimpin sehingga timbul permasalahan? Paling penting juga, bagi pemimpin agar terjadi inovasi adalah memiliki kesadaran untuk melakukan AKSI.

Apa yang bias dilakukan? Apa yang seharusnya dilakukan? Apa yang telah atau akan Anda lakukan?

3. Akhlak Kepemimpinan Berbasis Kecerdasan Spiritual

Inovasi perilaku kepemimpinan diperlukan dalam menghadapi kompleksitas, kecepatan perubahan, dan ketidakpastian lingkungan. Permasalahannya adalah apa pedoman (prinsip-prinsip) dalam melakukan inovasi perilaku kepemimpinan. Apakah inovasi perilaku kepemimpinan berpedoman pada prinsip-prinsip yang tidak pasti, yang berubah-ubah, dan multitafsir. Karena itu inovasi perilaku kepemimpinan berpedoman pada *god spot* (Zohar dan Marshall, 2001) atau fitrah/ suara hati nurani (Agustian, 2002).

Namun demikian, sering kali ada beberapa faktor yang menutupi fitrah, yang tanpa disadari membuat manusia menjadi buta. Hal ini mengakibatkan dirinya memiliki kecerdasan hati yang rendah, serta tidak memiliki radar hati sebagai pembimbing. Ada beberapa belenggu membuat hati manusia buta, di antaranya: prasangka negatif (defensif, tertutup, menahan informasi, non kooperatif, performa turun), prinsip-prinsip hidup (prinsip-prinsip buatan manusia), pengalaman, kepentingan dan prioritas, sudut pandang, perbandingan, literatur.

Untuk menembus belenggu-belenggu di atas diperlukan berpikir sistem yang tidak hanya linier. Tidak hanya pada realitas-realitas kasat mata, tetapi juga yang tidak kasat mata terutama suara hati yang berasal dari sifat-sifat Tuhan. Untuk menginternalisasikan dan mengeksternalisasikan suara hati ini diperlukan proses pembelajaran sepanjang hidup (*life long education*) bukan hanya penggalan-penggalan diklat. Misalnya untuk seorang muslim, maka proses pembelajaran itu melalui pelaksanaan rukun iman dan rukun Islam.

Diharapkan dengan melalui proses pembelajaran seperti itu, dapat menghasilkan pemimpin yang tidak hanya dicintai, dipercayai, atau diikuti, tetapi juga membimbing sesuai dengan suara hati. Tingkat keberhasilan seseorang sangat ditentukan pada seberapa tinggi tingkat kepemimpinannya. Tingkat kepemimpinan seseorang juga menentukan seberapa besar dan seberapa jauh tingkat pengaruhnya.

Begitu banyak pemimpin populer kaliber dunia yang dilahirkan, tetapi pengaruhnya hanya beberapa waktu saja. Pengaruhnya ditelan jaman. Semua tinggal kenangan, pengaruhnya boleh dikatakan hilang atau hanya sedikit yang tersisa. Tetapi pemimpin-pemimpin besar yang diturunkan Tuhan seperti Daud a.s., Musa a.s., Ibrahim a.s., Isa a.s., dan Nabi Muhammad SAW, pengaruhnya terasa begitu kuat, meskipun mereka sudah berpulang ke rahmatullah. Itulah yang disebut pemimpin abadi yang mengedepankan hati nurani rasional.

Untuk mencapai pemimpin abadi harus memiliki akhlak yang mulia, yaitu perbuatan suci yang terbit dari lubuk hati yang paling dalam (suara hati). Akhlak adalah sifat yang tertanam dalam jiwa, daripadanya timbul perbuatan yang mudah, tanpa memerlukan pertimbangan pikiran. Akhlak orang bertuhan adalah suatu sikap mental dan pola tindakan yang luhur merupakan produk dari keyakinan atas kekuasaan dan keesaan Tuhan. Perilaku kepemimpinan didasarkan pada kerangka ibadah baik sebagai abdi tuhan maupun khalifah di muka bumi. Pemimpin abadi tidak serta merta tumbuh pada diri seseorang, tetapi menurut Agustian (2002) harus melalui tangga kepemimpinan yaitu : tangga 1 Pemimpin yang dicintai; tangga 2 Pemimpin yang dipercaya; tangga 3 Pemimpin Pembimbing; tangga 4 Pemimpin yang berkepribadian; tangga 5 Pemimpin Abadi.

Pemimpin abadi adalah pemimpin yang paling berkesan di hati manusia. Mereka adalah orang-orang yang memiliki kejujuran hati dan tidak mau hidup dalam kepura-puraan. Mereka mempunyai kemauan untuk melakukan inovasi secara berkelanjutan. Mereka ingin merubah dunia ke arah yang jauh lebih baik dengan standar dan integritas lebih dari sekedar nafsu duniawi sehingga pengaruhnya akan terus berjalan sampai akhir jaman.

4. Etika Organisasi Dan Etika Profesi

Inovasi perilaku kepemimpinan akan menapaki tangga kepemimpinan tertinggi (abadi) apabila disiplin belajar, kualitas diri manusia, dan kesadaran diri, serta prinsip-prinsip dan karakteristik pemimpin yang dicintai, pemimpin yang dipercaya, pembimbing, pemimpin yang berkepribadian dijabarkan menjadi etika organisasi dan etika profesi.

Etika pada intinya hendak mencari ukuran baik. Yang tidak sesuai dengan baik adalah buruk atau jahat. Dari perumusan ini dapat dikemukakan bahwa tugas etika adalah untuk mengetahui bagaimana orang seharusnya bertindak (Poedjawijatna, 1992). Etika dapat juga dipandang sebagai seperangkat nilai ataupun norma yang berlaku dalam masyarakat. Karena itu keberadaan etika secara umum maupun khusus adalah inklusif dalam tatanan lingkungan sosial, termasuk dalam setiap organisasi.

Etika organisasi merupakan satu wahana dalam rangka kelancaran pengelolaan organisasi di mana dengan adanya etika yang dipahami dan menjadi dasar pola perilaku dalam berorganisasi akan mengarah pada satu tatanan organisasi yang stabil, karena persepsi akan perilaku yang diharapkan oleh masing-masing individu sebagai anggota (stakeholder) dapat teramalkan dengan baik.

Etika organisasi dalam organisasi pemerintahan dikenal dengan nama asas-asas umum penyelenggaraan pemerintahan yang baik. Ada beberapa pendapat asas-asas penyelenggaraan pemerintahan yang baik. Menurut Poelje (1952), ada lima asas pemerintahan yang baik, patut atau layak, yaitu: *fair play*; kecermatan; kemurnian arah tujuan; keseimbangan; dan kepastian hukum. Crince le Roy dan Prof Koentjoro Poerbopranoto (1978) menyatakan bahwa asas-asas penyelenggaraan pemerintahan adalah asas kepastian hukum; asas keseimbangan; asas bertindak cermat; asas motivasi untuk setiap keputusan badan pemerintahan; tidak menyalahgunakan kewenangan; asas kesamaan dalam mengambil keputusan; asas permainan yang layak; asas keadilan dan kewajiban; asas menanggapi pengharapan yang wajar; asas memaksakan akibat-akibat keputusan yang bebal; asas perlindungan terhadap pandangan hidup pribadi; asas kebijakan; dan asas penyelenggaraan kepentingan umum.

Meskipun terdapat perbedaan, sekarang berkembang konsep *good governance* (kepemerintahan yang baik), yang prinsip-prinsipnya adalah partisipasi; *rule of law*; *transparency*; *responsiveness*; *concensus orientation*; *equity*; *Efficiency and effectiveness*; *accountability*; *strategic vision*.

Soemardi (1992) menyatakan bahwa setiap profesi mengandung dua aspek, yaitu profesionalisme sebagai keahlian teknis dan etika profesi sebagai dasar moralitas. Kedua aspek teknis dan etik berprofesi ini tidak dapat dipisahkan, walaupun dalam setiap profesi dapat terjadi kesenjangan. Manakala etika profesi dikaitkan dengan etika umum maka ada dua pandangan. Pertama, etika profesi merupakan penerapan khusus bahkan pencerminan dari etika umum. Kedua, etika profesi itu perlu dan dapat dibina secara mandiri (otonom), bahkan dapat berdampak terhadap etika masyarakat luas dalam arti berperan sebagai pelantar perubahan. Kedua pandangan ini menempatkan etika profesi

sebagai sesuatu yang dapat mendukung atau mendorong perubahan perilaku masyarakat yang baik.

Karena itu etika profesi itu sendiri harus merupakan barometer kelayakan suatu pekerjaan dikatakan sebagai suatu profesi. Artinya, seorang profesional dalam lapangan apa saja berkewajiban untuk mematuhi etika umum yang berlaku dalam masyarakat termasuk harus menghindari ketidakpatutan atau pelanggaran hukum. Setiap jenis pekerjaan profesional di Indonesia memiliki etika profesi atau kode etik. Di kalangan pegawai pemerintahan kode etik itu dikenal dengan nama "Septa Prasetya Korpri".

Permasalahannya adalah apakah etika organisasi pemerintahan dan etika profesi pegawai pemerintahan kita telah selaras dengan suara hati kita? Apakah telah mengimplementasikan disiplin belajar; kesadaran kritis (penamaan, berpikir, dan aksi); dan kompetensi manusia yang berkualitas (*insight, imagination, innovative*)? Apakah etika organisasi pemerintahan dan etika profesi pegawai pemerintahan kita ditujukan untuk menciptakan pemimpin yang abadi?

DAFTAR PUSTAKA

- Alf Chattell, 1998. *Creating Value in the Digital Era*, Macmillan Press Ltd., Hampshire London.
- Ary Ginanjar Agustian, 2002. *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spritual: ESQ*, cetakan kesembilan, Penerbit Arga, Jakarta.
- Danah Zohar dan Ian Marshall, 2001. *SQ: Memanfaatkan Kecerdasan Spiritual dalam Berpikir Integralistik dan Holistik untuk Memaknai Kehidupan (SQ: Spiritual Intelligence-The Ultimate Intelligence)*, cetakan keempat, Mizan, Bandung.
- Daniel Goleman, 2001. *Emotional Intelligence*, cetakan kesebelasan, PT Gramedia, Jakarta.
- Peter M. Senge, 1990. *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*, Doubleday Dell Publishing, Inc., New York.
- Robert K. Cooper dan Ayman Sawaf, 2002. *Kecerdasan Emosional dalam Kepemimpinan dan Organisasi*, cetakan kedua, PT. Gramedia, Jakarta.
- R. Peodjawijatna, 1982, *Etika: Filsafat Tingkah Laku*, Bina Aksara, Jakarta.
- Sударsono H., 2003. *Krisis di Mata Para Presiden: Kaidah Berpikir Sistem Para Pemimpin Bangsa, Mata Bangsa*, Yogyakarta.
- William A. Smith, 2001. *Conscientizacao: Tujuan Pendidikan Paulo Freire*, Pustaka Pelajar Offset, Yogyakarta.