



KEPEMIMPINAN BERBASIS HATI

Assoc. Prof. Dr. H. Arman Paramansyah
Assoc. Prof. Dr. Efrita Norman, S.Sos., M.M., Ph.D.
Heni Feviasari, S.I.Pust., M.Pd.

Sanksi Pelanggaran Pasal 113 Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta:

- (1) Setiap Orang yang dengan tanpa hak melakukan pelanggaran hak ekonomi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf i untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp100.000.000 (seratus juta rupiah).
- (2) Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf c, huruf d, huruf f, dan/atau huruf h untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 3 (tiga) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).
- (3) Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf a, huruf b, huruf e, dan/atau huruf g untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah).
- (4) Setiap Orang yang memenuhi unsur sebagaimana dimaksud pada ayat (3) yang dilakukan dalam bentuk pembajakan, dipidana dengan pidana penjara paling lama 10 (sepuluh) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp4.000.000.000,00 (empat miliar rupiah).

KEPEMIMPINAN BERBASIS HATI

**Seni Menginspirasi Perilaku Positif, Merajut
Hubungan Kuat, dan Mendorong Kinerja
Gemilang**

Assoc Prof. Dr. H. Arman Paramansyah, S.E., S.H., M.M.

Assoc Prof. Dr. Efrita Norman, S.Sos., M.M., Ph.D.

Heni Feviasari, S.I.Pust., M.Pd.

Publica Indonesia Utama
2024

Perpustakaan Nasional RI. Katalog dalam Terbitan (KDT)

vi + 340 Hlm; 14,8 X 21 cm

ISBN: 978-623-8541-77-5

Cetakan Pertama, Oktober 2024

**Kepemimpinan Berbasis Hati
Seni Menginspirasi Perilaku Positif, Merajut Hubungan Kuat, dan
Mendorong Kinerja Gemilang**

Penulis : Assoc Prof. Dr. H. Arman Paramansyah, S.E., S.H., M.M.,
Assoc Prof. Dr. Efrita Norman, S.Sos., M.M., Ph.D.,
Heni Feviasari, S.I.Pust., M.Pd.
Editor : Tim Kreatif Publica Institute
Penata halaman : M. Nur Alfian Halim
Desain sampul : Tim Kreatif Publica Institute

copyrights © 2024

Hak cipta dilindungi oleh Undang-Undang

All rights reserved

Diterbitkan oleh:

Publica Indonesia Utama, Anggota IKAPI DKI Jakarta 611/DKI/2022
18 Office Park 10th A Floor Jl. TB Simatupang No. 18, Kel. Kebagusan,
Kec. Pasar Minggu Kota Adm. Jakarta Selatan, Prov. DKI Jakarta
publicaindonesiautama@gmail.com

DAFTAR ISI

Daftar Isi	v
Bab 1	
Pengantar Kepemimpinan Berbasis Hati	1
1.1 Definisi Kepemimpinan Berbasis Hati.....	1
1.2 Mengapa Pemimpin Harus Berfokus pada Hati?	12
1.3 Menghubungkan Hati dan Kinerja.....	26
Bab 2	
Menginspirasi Perilaku Positif.....	41
2.1 Pemimpin Sebagai Role Model.....	45
2.2 Membangun Lingkungan yang Mendorong Perilaku Positif	55
2.3 Mengatasi Tantangan dan Perilaku Negatif	72
Bab 3	
Merajut Hubungan Kuat.....	90
3.1 Membangun Kepercayaan Sebagai Fondasi Hubungan ...	96
3.2 Keterampilan Komunikasi yang Berempati.....	113
3.3 Membangun Tim yang Kompak dan Kolaboratif.....	132
Bab 4	
Mendorong Kinerja Gemilang	152
4.1 Membangun Motivasi dari Dalam	158
4.2 Empowerment: Memberikan Kekuatan pada Tim	176
4.3 Meningkatkan Kinerja Tanpa Mengorbankan Kesejahteraan.....	193

Bab 5

Pemimpin Sebagai Inspirator dan Mentor 211

5.1 Pemimpin sebagai Mentor..... 216

5.2 Menyebarkan Nilai-Nilai dan Visi 232

5.3 Warisan Kepemimpinan 250

Bab 6

Tantangan dalam Kepemimpinan Berbasis Hati..... 268

6.1 Menghadapi Kritik dan Penolakan..... 274

6.2 Menjaga Konsistensi dalam Menghadapi Kesulitan..... 290

6.3 Konflik Antar Pribadi dan Resolusi yang Berbasis Hati 307

Bab 7

Studi Kasus dan Kisah Sukses..... 319

7.1 Studi Kasus Kepemimpinan Berbasis Hati di Berbagai
Sektor 319

7.2 Kisah Sukses Pemimpin yang Berhasil Menginspirasi 327

Profil Penulis..... 338

BAB 1

PENGANTAR KEPEMIMPINAN BERBASIS HATI

1.1 Definisi Kepemimpinan Berbasis Hati

Kepemimpinan berbasis hati adalah suatu pendekatan kepemimpinan yang berfokus pada pengelolaan organisasi melalui empati, kasih sayang, dan perhatian yang mendalam terhadap kesejahteraan orang-orang yang dipimpinnya. Dalam model ini, pemimpin tidak hanya bertindak sebagai pengarah atau pengendali, melainkan sebagai pelayan yang membantu pengikutnya tumbuh, berkembang, dan mencapai potensi penuh mereka. Pendekatan ini sering dikaitkan dengan teori servant leadership dan emotional intelligence, di mana kemampuan untuk mendengarkan, memahami, serta memberikan perhatian yang tulus kepada kebutuhan orang lain menjadi kunci utama.

Konsep kepemimpinan berbasis hati mendapat banyak inspirasi dari servant leadership yang dipopulerkan oleh Robert K. Greenleaf dalam bukunya *Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power and Greatness* (1977). Greenleaf menyatakan bahwa, “Pemimpin yang sejati adalah mereka yang pertama-tama melayani orang lain. Kepemimpinan mereka lahir dari keinginan untuk melayani, bukan dari dorongan untuk berkuasa.” Menurut Greenleaf, seorang pemimpin berbasis hati adalah seseorang yang memprioritaskan kesejahteraan dan pertumbuhan individu di dalam organisasi, menciptakan hubungan yang lebih personal dan inklusif.

Stephen Covey dalam *The 8th Habit* (2004) memperluas konsep ini dengan menekankan bahwa kepemimpinan berbasis hati melibatkan pemahaman mendalam mengenai kebutuhan

emosional dan spiritual dari setiap individu yang dipimpin. Covey mengatakan, “Kepemimpinan sejati adalah ketika seorang pemimpin mampu melihat orang lain bukan sebagai alat untuk mencapai tujuan, melainkan sebagai individu yang memiliki potensi besar untuk berkontribusi pada tujuan bersama.” Hal ini menekankan pentingnya melihat setiap orang sebagai individu yang berharga dan bukan sekadar sumber daya manusia

Ciri-ciri Kepemimpinan Berbasis Hati

a. Empati

Pemimpin berbasis hati memiliki kemampuan untuk memahami dan merasakan apa yang dirasakan oleh pengikutnya. Ini berarti bahwa pemimpin tidak hanya mendengarkan secara aktif tetapi juga mampu merespons dengan cara yang menunjukkan bahwa mereka benar-benar peduli. Daniel Goleman (1995) dalam bukunya *Emotional Intelligence* menjelaskan bahwa “Empati adalah salah satu komponen utama dari kecerdasan emosional, yang memainkan peran penting dalam bagaimana seorang pemimpin dapat membangun hubungan yang kuat dan mendalam dengan orang-orang di sekitarnya.”

b. Kasih Sayang dan Peduli

Pemimpin berbasis hati tidak hanya berfokus pada hasil dan kinerja, tetapi juga pada kesejahteraan individu. Mereka menunjukkan kasih sayang melalui tindakan nyata, seperti memberikan dukungan saat anggota tim menghadapi kesulitan atau memprioritaskan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi. Menurut James Autry dalam *The Servant Leader* (2001), “Kasih sayang adalah dasar dari kepemimpinan berbasis hati. Tanpa kasih sayang, seorang pemimpin hanya akan menjadi manajer yang mengarahkan tugas-tugas, bukan pemimpin yang menginspirasi.”

c. Mendengarkan Secara Aktif

Mendengarkan adalah salah satu aspek terpenting dari kepemimpinan berbasis hati. Greenleaf (1977) menekankan bahwa “Pemimpin berbasis hati adalah pemimpin yang pertama-tama mendengarkan sebelum mengambil tindakan. Mendengarkan memberikan pemahaman yang mendalam mengenai kebutuhan dan aspirasi pengikut.” Ini berarti bahwa pemimpin tidak hanya mendominasi dalam proses komunikasi, tetapi juga memberi ruang bagi orang lain untuk berbicara dan mengungkapkan pandangan mereka.

d. Pemberdayaan

Pemimpin berbasis hati selalu berusaha memberdayakan orang lain untuk mencapai potensi penuh mereka. Mereka memberikan kebebasan dan tanggung jawab kepada anggota timnya, sambil menyediakan dukungan dan sumber daya yang diperlukan. “Pemimpin berbasis hati bertujuan untuk membangun pemimpin lain. Mereka tidak takut untuk membagikan kekuatan dan tanggung jawab kepada orang lain, karena mereka percaya bahwa kepemimpinan adalah tentang melayani, bukan tentang memegang kekuasaan,” kata John Maxwell dalam *The 21 Irrefutable Laws of Leadership* (1998).

e. Keaslian dan Kepercayaan

Keaslian dalam kepemimpinan berbasis hati berarti pemimpin harus jujur dan transparan dalam setiap tindakan mereka. Pemimpin berbasis hati tidak mencoba menyembunyikan kelemahan mereka, tetapi justru bersikap terbuka dan rendah hati, sehingga membangun kepercayaan yang kuat. Brene Brown dalam *Dare to Lead* (2018) menekankan pentingnya kerentanan sebagai bentuk keaslian. “Kerentanan adalah inti dari kepemimpinan berbasis hati, karena hanya melalui kerentanan, seorang

pemimpin dapat membangun hubungan yang didasarkan pada kepercayaan dan rasa hormat,” kata Brown.

Kepemimpinan berbasis hati membawa berbagai manfaat baik bagi organisasi maupun individu di dalamnya. Dalam buku *Leaders Eat Last* (2017), Simon Sinek menjelaskan bahwa “Organisasi yang dipimpin oleh pemimpin berbasis hati cenderung memiliki budaya kerja yang lebih inklusif, kolaboratif, dan inovatif. Ketika orang-orang merasa aman dan dihargai, mereka akan lebih berani mengambil risiko dan memberikan yang terbaik dari diri mereka.”

Selain itu, kepemimpinan berbasis hati juga dapat meningkatkan loyalitas dan keterlibatan karyawan. Ketika pemimpin menunjukkan perhatian dan kepedulian yang tulus, anggota tim merasa lebih termotivasi dan terinspirasi untuk bekerja menuju tujuan bersama. Menurut sebuah studi yang dilakukan oleh Gallup (2013), “Tim yang dipimpin oleh pemimpin berbasis hati menunjukkan tingkat keterlibatan karyawan yang lebih tinggi, serta memiliki retensi yang lebih baik dibandingkan dengan tim yang dipimpin oleh pemimpin dengan gaya otoriter.”

Kritik terhadap Kepemimpinan Berbasis Hati

Meskipun memiliki banyak manfaat, kepemimpinan berbasis hati juga menghadapi kritik, terutama dalam hal penerapannya dalam lingkungan bisnis yang sangat kompetitif. Beberapa kritikus berpendapat bahwa terlalu banyak berfokus pada empati dan kesejahteraan individu dapat mengurangi fokus pada kinerja dan hasil organisasi. Namun, seperti yang disampaikan oleh Covey (2004), “Kepemimpinan berbasis hati bukan berarti mengabaikan kinerja atau hasil, tetapi memastikan bahwa hasil dicapai melalui cara yang berkelanjutan dan manusiawi.”

Kepemimpinan berbasis hati menawarkan pendekatan yang lebih manusiawi dan inklusif dalam mengelola organisasi. Dengan menekankan pentingnya empati, kasih sayang, dan pemberdayaan, pemimpin berbasis hati menciptakan lingkungan kerja di mana setiap individu merasa dihargai dan termotivasi untuk mencapai potensi penuh mereka. Di dunia yang semakin kompleks dan saling terhubung, model kepemimpinan ini menawarkan solusi untuk menciptakan organisasi yang tidak hanya sukses secara kinerja, tetapi juga sejahtera secara emosional dan sosial.

1.1.1 Mengapa Hati Menjadi Elemen Kunci dalam Kepemimpinan.

Kepemimpinan adalah seni mempengaruhi, membimbing, dan mengarahkan individu atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks ini, hati memainkan peran yang sangat penting karena kepemimpinan yang efektif bukan hanya soal kemampuan teknis atau intelektual, tetapi juga melibatkan dimensi emosional dan spiritual. Hati yang lembut, empati, dan perhatian terhadap orang lain membuat pemimpin mampu menginspirasi dan memotivasi tim untuk mencapai kinerja terbaik mereka. Kepemimpinan berbasis hati ini diakui dalam banyak tradisi, termasuk dalam ajaran Islam, yang menekankan pada pentingnya pemimpin berperilaku adil, sabar, dan penuh kasih.

Hati menjadi elemen kunci dalam kepemimpinan karena dengan hati, seorang pemimpin dapat memimpin dengan kasih sayang, keadilan, dan empati. Kepemimpinan yang berlandaskan hati akan menciptakan hubungan yang kuat, meningkatkan motivasi tim, dan pada akhirnya mendorong kinerja yang optimal. Dalam Islam, pemimpin yang menggunakan hati dalam memimpin bukan hanya memenuhi tanggung jawab duniawi, tetapi juga menunaikan amanah dari Allah SWT untuk memimpin dengan kebijaksanaan dan keadilan.

A. Kepemimpinan dan Hati: Perspektif Islam

Dalam Islam, kepemimpinan adalah amanah (tanggung jawab) yang besar. Pemimpin tidak hanya diharapkan mengarahkan dengan pikiran yang logis, tetapi juga dengan hati yang dipenuhi oleh empati, keadilan, dan kasih sayang. Hati menjadi elemen kunci karena kepemimpinan yang sukses mengharuskan pemimpin memahami kebutuhan emosional dan spiritual orang yang mereka pimpin. Al-Qur'an menekankan pentingnya memiliki hati yang lembut dalam kepemimpinan. Dalam surah Al-Imran (3:159), Allah SWT berfirman: "Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu (Muhammad) berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu." Ayat ini menunjukkan bahwa kelembutan hati sangat penting dalam mempertahankan kepercayaan dan hubungan dengan orang-orang yang dipimpin. Jika seorang pemimpin tidak memiliki kelembutan hati, para pengikutnya akan pergi dan kehilangan kepercayaan.

Selain itu, Rasulullah SAW adalah contoh terbaik dalam kepemimpinan yang berbasis hati. Beliau selalu menunjukkan kasih sayang kepada umatnya, baik dalam situasi senang maupun sulit. Dalam sebuah Hadis yang diriwayatkan oleh Bukhari dan Muslim, Rasulullah bersabda: "Barang siapa yang tidak menyayangi, maka dia tidak akan disayangi." Hadis ini menggarisbawahi pentingnya hati yang penuh kasih dalam memimpin, karena kasih sayang adalah kunci dalam menjaga hubungan dan membangun kepercayaan.

B. Hati dan Empati dalam Kepemimpinan

Empati adalah kemampuan untuk merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain. Dalam kepemimpinan, empati memungkinkan pemimpin untuk memahami kebutuhan, kekhawatiran, dan aspirasi orang-orang yang mereka pimpin. Hati yang penuh empati membuat pemimpin lebih dekat

dengan timnya dan memungkinkan mereka untuk memberikan solusi yang lebih baik dan lebih manusiawi terhadap masalah yang muncul. Menurut Daniel Goleman, seorang psikolog yang populer dengan teori Emotional Intelligence (Kecerdasan Emosional), empati adalah salah satu komponen utama kecerdasan emosional yang harus dimiliki seorang pemimpin. Ia menyatakan bahwa: “Empati memungkinkan pemimpin untuk merasakan apa yang orang lain rasakan, yang pada gilirannya memungkinkan mereka untuk membangun hubungan yang lebih baik dan menginspirasi tim dengan lebih efektif.”

Dalam ajaran Islam, empati juga merupakan sifat penting yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin. Rasulullah SAW selalu memperhatikan kebutuhan orang lain dan mendahulukan mereka daripada dirinya sendiri. Misalnya, dalam situasi perang atau kesulitan, Rasulullah selalu memastikan bahwa para sahabatnya mendapat makanan terlebih dahulu, menunjukkan bagaimana seorang pemimpin harus memiliki hati yang peduli terhadap kesejahteraan pengikutnya.

C. Kasih Sayang dalam Kepemimpinan

Kasih sayang atau rahmah adalah salah satu sifat Allah SWT yang diharapkan dapat dimiliki oleh setiap pemimpin. Kepemimpinan yang penuh kasih akan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan saling mendukung. Pemimpin yang berkasih sayang tidak hanya memperhatikan hasil akhir, tetapi juga peduli terhadap proses dan kesejahteraan individu di dalam tim. Al-Qur'an menekankan pentingnya sifat kasih sayang ini dalam surah Al-Hadid (57:27): “Kemudian Kami iringi di belakang mereka dengan rasul-rasul Kami dan Kami iringi (pula) dengan Isa putra Maryam; dan Kami berikan kepadanya Injil dan Kami jadikan dalam hati orang-orang yang mengikutinya rasa santun dan kasih sayang..” Ayat ini menunjukkan bahwa kasih sayang merupakan sifat yang ditanamkan Allah dalam hati manusia yang beriman, termasuk dalam konteks kepemimpinan. Kasih sayang

dalam kepemimpinan membuat pemimpin lebih peka terhadap kondisi tim dan memungkinkan mereka untuk mengatasi tantangan dengan cara yang manusiawi. Pemimpin yang berkasih sayang akan lebih mungkin untuk mempertahankan loyalitas dan kepercayaan tim mereka, yang pada akhirnya mendorong kinerja yang lebih baik.

D. Hati sebagai Sumber Keadilan

Kepemimpinan yang efektif tidak hanya mengharuskan seorang pemimpin untuk berempati dan menunjukkan kasih sayang, tetapi juga berlaku adil dalam semua keputusan dan tindakan. Keadilan adalah prinsip yang sangat penting dalam Islam dan harus diterapkan oleh setiap pemimpin. Pemimpin yang adil akan memenangkan hati orang yang mereka pimpin karena mereka diperlakukan dengan cara yang benar dan bijaksana. Al-Qur'an dalam surah An-Nisa (4:58) menekankan pentingnya keadilan dalam kepemimpinan: "Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil." Ayat ini menegaskan bahwa seorang pemimpin harus selalu mengedepankan keadilan dalam setiap tindakannya. Hati yang bersih dan niat yang tulus sangat penting dalam menerapkan keadilan ini.

E. Koneksi Hati dan Kinerja Tim

Hati yang lembut dan penuh empati memungkinkan seorang pemimpin untuk memahami kebutuhan emosional timnya. Ini menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan produktif. Penelitian menunjukkan bahwa ketika karyawan merasa didengar dan dipahami, mereka lebih termotivasi untuk bekerja keras dan memberikan kinerja terbaik mereka. Pemimpin yang menggunakan pendekatan berbasis hati akan lebih mampu mendorong tim menuju keberhasilan. Rasulullah SAW selalu

mengingatkan bahwa keberhasilan kepemimpinan tidak diukur dari kekuasaan atau otoritas yang dimiliki, melainkan dari seberapa besar kasih sayang dan keadilan yang diterapkan dalam setiap tindakan. Dalam Hadis yang diriwayatkan oleh Bukhari, Rasulullah SAW bersabda: “Pemimpin yang terbaik di antara kalian adalah mereka yang paling baik terhadap pengikutnya.” Hadis ini mempertegas bahwa hati yang penuh kasih dan adil adalah fondasi dari kepemimpinan yang sejati.

1.1.2 Kepemimpinan Konvensional vs. Kepemimpinan Berbasis Hati.

Kepemimpinan Konvensional sering kali dikaitkan dengan model kepemimpinan yang mengutamakan hierarki, otoritas, serta pengambilan keputusan yang berdasarkan struktur kekuasaan formal. Pemimpin konvensional biasanya menggunakan pendekatan top-down, di mana keputusan dan arahan mengalir dari atas ke bawah tanpa banyak ruang untuk partisipasi dari bawah. Ciri-ciri yang menonjol dari kepemimpinan konvensional termasuk kontrol ketat, efisiensi operasional, serta kebijakan yang berorientasi pada hasil. Dalam banyak hal, pendekatan ini dinilai efektif untuk menjaga kestabilan, efisiensi, dan keselarasan dalam organisasi yang bersifat birokratis atau struktural.

Namun, pendekatan ini sering kali mengabaikan aspek penting lainnya dari manusia dalam organisasi, seperti emosi, aspirasi individu, dan kebutuhan untuk memiliki keterlibatan yang lebih besar. Sebagaimana yang disampaikan oleh Bass & Avolio (1993), “Kepemimpinan transaksional, yang sering kali menjadi bentuk kepemimpinan konvensional, terutama berfokus pada pertukaran antara pemimpin dan pengikut, di mana kinerja diukur berdasarkan insentif yang ditawarkan.” Model ini cenderung menciptakan hubungan fungsional yang bersifat sementara dan tidak selalu membangun rasa loyalitas atau komitmen jangka panjang.

Sebaliknya, Kepemimpinan Berbasis Hati menekankan pentingnya empati, kasih sayang, dan hubungan personal yang mendalam antara pemimpin dan pengikut. Model ini sering dihubungkan dengan konsep servant leadership yang diusung oleh Greenleaf (1977), yang menekankan bahwa seorang pemimpin harus melayani terlebih dahulu sebelum memimpin. Menurut Greenleaf, seorang pemimpin berbasis hati mendengarkan kebutuhan pengikutnya, menghargai kontribusi mereka, dan berusaha untuk memperkuat komunitas dan kesetaraan dalam proses pengambilan keputusan.

Covey (2004) juga menekankan bahwa kepemimpinan berbasis hati adalah tentang menciptakan “lingkungan kerja yang mendukung kepercayaan, saling menghormati, dan keberlanjutan.” Pemimpin jenis ini tidak hanya berfokus pada hasil, tetapi juga pada pertumbuhan pribadi dan kesejahteraan individu di dalam organisasi. Mereka lebih mengedepankan aspek emotional intelligence (Goleman, 1995), yang melibatkan kemampuan pemimpin untuk mengelola emosinya sendiri dan memahami emosi orang lain. Dengan pendekatan ini, kepemimpinan menjadi lebih kolaboratif dan partisipatif.

Menurut Sinck (2017), dalam bukunya *Leaders Eat Last*, “kepemimpinan yang berbasis pada hati memperkuat kepercayaan, di mana pemimpin berusaha untuk membuat pengikutnya merasa aman dan didengar. Di dalam lingkungan seperti itu, orang-orang akan lebih termotivasi, kreatif, dan memiliki komitmen yang lebih besar terhadap tujuan organisasi”.

Perbedaan Utama Antara Kepemimpinan Konvensional dan Kepemimpinan Berbasis Hati

1. Pendekatan terhadap Kekuatan dan Kontrol

Dalam kepemimpinan konvensional, kekuasaan sering kali dipusatkan di tangan pemimpin yang bertindak sebagai pengendali dan pengarah. Pemimpin memberikan perintah

dan kontrol berada sepenuhnya di tangannya. Di sisi lain, kepemimpinan berbasis hati lebih mendistribusikan kekuasaan dan fokus pada pemberdayaan anggota tim. Pemimpin berbasis hati bertindak lebih sebagai fasilitator yang membantu anggota tim mencapai potensi maksimal mereka.

2. Fokus pada Kinerja vs. Hubungan

Pemimpin konvensional berorientasi pada kinerja dan hasil. Sering kali, hubungan antar anggota tim dilihat sebagai sekunder dari produktivitas organisasi. Sebaliknya, pemimpin berbasis hati memberikan perhatian besar pada hubungan personal dan kesejahteraan emosional anggota tim. Mereka percaya bahwa hasil yang baik akan datang ketika hubungan yang baik dibangun terlebih dahulu.

3. Gaya Komunikasi

Kepemimpinan konvensional menggunakan gaya komunikasi satu arah yang berorientasi pada instruksi dan arahan.

Kepemimpinan berbasis hati lebih mengedepankan komunikasi dua arah, dengan perhatian yang mendalam pada umpan balik, dialog terbuka, dan komunikasi yang jujur serta empatik.

4. Visi Jangka Panjang

Pemimpin konvensional sering kali lebih berfokus pada pencapaian jangka pendek dan efisiensi operasional. Pemimpin berbasis hati, di sisi lain, lebih fokus pada pembangunan hubungan jangka panjang, perkembangan individu, dan penciptaan budaya kerja yang berkelanjutan. Dengan pendekatan berbasis hati, pemimpin tidak hanya mendapatkan komitmen dari pengikut mereka, tetapi juga membangun kepercayaan, kreativitas, dan rasa kepemilikan yang lebih besar di dalam organisasi. Sebagaimana diungkapkan oleh Northouse (2016),

“Pemimpin yang mampu memimpin dengan hati dan akal sekaligus menciptakan harmoni dalam organisasi, di mana setiap individu merasa dihargai dan didorong untuk berkembang”.

Perbedaan fundamental antara kepemimpinan konvensional dan kepemimpinan berbasis hati terletak pada cara pemimpin memandang peran mereka dalam organisasi. Kepemimpinan konvensional cenderung mengutamakan hierarki dan kontrol, sementara kepemimpinan berbasis hati lebih mementingkan hubungan, empati, dan kesejahteraan individu dalam mencapai tujuan bersama.

Dengan memahami dan mengadopsi prinsip-prinsip kepemimpinan berbasis hati, pemimpin dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif, produktif, dan manusiawi, di mana setiap anggota organisasi tidak hanya bekerja demi pencapaian tujuan perusahaan, tetapi juga demi pertumbuhan pribadi dan kesejahteraan bersama.

1.2 Mengapa Pemimpin Harus Berfokus pada Hati?

Dalam era modern, tantangan yang dihadapi oleh pemimpin semakin kompleks dan beragam. Fokus pada hasil dan kinerja semata tidak lagi cukup untuk memimpin secara efektif. Pemimpin yang bijaksana harus memahami bahwa organisasi bukan hanya sekumpulan proses dan angka, melainkan juga terdiri dari individu-individu dengan perasaan, kebutuhan, dan aspirasi. Oleh karena itu, fokus pada hati dalam kepemimpinan menjadi sangat penting karena pemimpin yang memimpin dengan hati akan membangun hubungan yang lebih mendalam, menciptakan lingkungan yang harmonis, dan menumbuhkan kepercayaan yang berkelanjutan dalam tim. Perspektif ini tidak hanya didukung oleh teori modern kepemimpinan, tetapi juga selaras dengan nilai-nilai spiritual dalam Al-Qur'an dan Hadis.

Pemimpin harus berfokus pada hati karena hati adalah pusat dari segala tindakan dan keputusan manusia. Dalam perspektif Islam, hati adalah tempat segala kebaikan dan keburukan bermula. Pemimpin yang menjaga hatinya akan mampu memimpin dengan kasih sayang, keadilan, dan empati, menciptakan lingkungan yang harmonis dan penuh kepercayaan. Fokus pada hati tidak hanya memberikan manfaat dalam hubungan interpersonal dan organisasi, tetapi juga merupakan bentuk kepatuhan kepada ajaran Allah dan Rasul-Nya.

Dengan memimpin melalui hati, pemimpin akan mampu menumbuhkan rasa loyalitas, membangun hubungan yang kuat, dan menciptakan kinerja jangka panjang yang berkelanjutan. Sebagaimana dijelaskan dalam teori modern seperti *emotional intelligence*, serta didukung oleh ajaran Al-Qur'an dan Hadis, kepemimpinan yang berfokus pada hati adalah model kepemimpinan yang paling efektif dan manusiawi di masa kini.

A. Koneksi antara Hati dan Kepemimpinan yang Efektif

Pemimpin yang berfokus pada hati, atau yang dikenal dengan istilah *heart-centered leadership*, memiliki kemampuan untuk memahami dan merasakan perasaan orang lain, memberikan perhatian yang tulus kepada kesejahteraan anggota tim, serta memimpin dengan empati dan kasih sayang. Sebagaimana dijelaskan oleh Daniel Goleman (1995) dalam *Emotional Intelligence*, "Seorang pemimpin yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi akan lebih mampu membangun hubungan yang bermakna dengan bawahannya, karena mereka mampu mengelola emosinya sendiri dan merespons dengan tepat terhadap emosi orang lain."

Fokus pada hati tidak berarti mengesampingkan hasil atau tujuan organisasi. Sebaliknya, menurut Covey (2004) dalam *The 8th Habit*, "Ketika seorang pemimpin mampu menjalin hubungan yang bermakna dan tulus dengan anggota timnya, hasil dan kinerja jangka panjang cenderung meningkat, karena

orang merasa dihargai dan didorong untuk memberikan yang terbaik dari diri mereka.”

B. Pendekatan Islam terhadap Kepemimpinan Berbasis Hati

Dalam perspektif Islam, kepemimpinan berbasis hati sangat ditekankan dalam berbagai ayat Al-Qur'an dan Hadis Nabi Muhammad SAW. Hati merupakan pusat dari segala tindakan manusia, dan kebaikan hati akan tercermin dalam tindakan yang dilakukan.

Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an:

“Dan sungguh, Kami telah menciptakan manusia dan mengetahui apa yang dibisikkan oleh hatinya, dan Kami lebih dekat kepadanya daripada urat lehernya.” (Q.S. Qaf: 16).

Ayat ini menunjukkan bahwa Allah mengetahui isi hati setiap manusia, dan bahwa hati adalah bagian penting dari diri manusia yang memengaruhi seluruh tindakan. Pemimpin yang mampu menjaga hatinya dengan baik akan mampu memimpin dengan kebijaksanaan, empati, dan kasih sayang. Dalam konteks ini, pemimpin yang berfokus pada hati tidak hanya bertanggung jawab untuk mencapai tujuan duniawi, tetapi juga bertanggung jawab kepada Allah atas cara mereka memperlakukan orang lain. Nabi Muhammad SAW juga menekankan pentingnya hati dalam berbagai sabdanya. Salah satu hadis yang sangat relevan adalah sabda beliau:

“Ketahuilah bahwa di dalam tubuh ada segumpal daging; jika ia baik maka baiklah seluruh tubuh, dan jika ia rusak maka rusaklah seluruh tubuh. Ketahuilah bahwa itu adalah hati.” (HR. Bukhari dan Muslim).

Hadis ini menegaskan bahwa hati adalah pusat segala kebaikan dan keburukan. Jika pemimpin mampu menjaga hatinya tetap bersih dan tulus, maka ia akan memimpin