

PEMIMPIN DAN PERUBAHAN

Noh Ibrahim Boiliu

ABSTRAK

Pemimpin merupakan orang yang bekerja di depan, di tengah dan di belakang. Ia adalah “roh” bagi setiap pengikutnya. pemimpin melihat secara visioner atau melihat apa yang belum dilihat orang lain (mungkin bawahan atau orang sekitar). Karena itu, pemimpin harus tahu bagaimana membuka orang-orang di sekitar untuk melihat apa yang telah dilihat pemimpin. Sehingga setelah melihat – mereka bergerak, dan menyelesaikan apa yang dilihat.

Kata Kunci : Pemimpin, perubahan

PENGERTIAN KEPEMIMPINAN

Pemimpin berarti pengendali, penganjur, pembimbing ataupun atasan. Sedangkan dalam bahasa Ibrani kata pemimpin muncul dengan istilah *halak* dan dalam bahasa Yunani muncul kata *hegeomai*. Istilah leadership berasal dari kata leader artinya pemimpin atau to lead artinya memimpin. Leadership sudah menjadi kajian tersendiri dalam ilmu manajemen, oleh karena sifatnya yang universal dan menjadikan bahan diklat dalam perusahaan maupun dalam organisasi. Saya katakan setiap orang punya bakat jadi pemimpin dan kepemimpinan adalah ilmunya dan bisa diaplikasikan setelah anda menjadi pemimpin.

Istilah Kepemimpinan memiliki arti yang sangat kompleks. Namun, dalam kepemimpinan, hal: pemimpin, (yang) dipimpin (pengikut, bawahan, dan masyarakat) dan tujuan selalu ada dalam kepemimpinan.

Dalam sebuah artikel Leadership dikatakan bahwa: *Leadership has a formal aspect (as in most political or business leadership) or an informal one (as in most friendships). Speaking of "leadership" (the abstract term) rather than of "leading" (the action) usually it implies that the entities doing the leading have some "leadership skills" or competencies.*

Kepemimpinan memiliki dua aspek, yakni aspek formal (seperti kepemimpinan politis atau kepemimpinan bisnis) dan informal (seperti dalam hubungan persahabatan). Secara terminologis term kepemimpinan merupakan term yang abstrak bila dibandingkan dengan term "memimpin". Kedua entitas ini memiliki substansi yang berbeda. Di dalam "memimpin" ditemukan atau terdapat ketrampilan kepemimpinan" atau kemampuan atau kompetensi.

Berikut beberapa definisi tentang kepemimpinan:

1. Kepemimpinan adalah prilaku dari seorang individu yang memimpin aktivitas-aktivitas suatu kelompok kesuatu tujuan yang ingin dicapai bersama (share goal) (Hernhill& Coons, 1957:7)
2. Kepemimpinan adalah pengaruh antar pribadi yang dijalankan dalam suatu situasi tertentu, serta diarahkan melalui proses komunikasi, kearah pencapaian satu atau beberapa tujuan tertentu (Tannenbaum, Weschler & Massarik, 1961:24)
3. Kepemimpinan adalah pembentukan awal serta pemeliharaan struktur dalam harapan dan interaksi (Stogdill, 1974:411)
4. Kepemimpinan adalah peningkatan pengaruh sedikit demi sedikit pada dan berada diatas kepatuhan mekanis terhadap pengarahan rutin organisasi (Katz & Kahn, 1978:528)
5. Kepeimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas sebuah kelompok yang diorganisasi kearah pencapaian tujuan (Rauch & Behling, 1984:46)
6. Kepemimpinan adalah sebuah proses memberi arti (pengarahan yang berarti) terhadap usaha kolektif dan yang mengakibatkan kesediaan untuk melakukan usaha yang dinginkan untuk mencapai sasaran (Jacob & Jacques, 1990:281)

Elemen Dasar Kepemimpinan

Ada dua elemen dasar dari kepemimpinan yang mana kedua elemen ini saling terkait satu dengan yang lain, bagi dua sisi dari sebuah koin. Tidak mungkin kita berbicara tentang pemimpin lepas dari pengikut. Di bawah ini merupakan tinjauan terhadap kedua elemen tersebut.

Elemen Pemimpin

Pada bab dua di sana telah dijelaskan tentang definisi kepemimpinan dari berbagai pemikir. Pada bagian ini, pemimpin merupakan salah satu elemen dasar dari kepemimpinan. Mengapa? Karena pemimpin adalah

mereka yang mengambil inisiatif; mereka yang tidak takut dalam mengambil resiko, mereka yang tidak takut gagal dan/ atau yang tidak mengizinkan kegagalan. Pemimpin, mereka adalah orang-orang yang memiliki karakter, integritas, punya visi dan keyakinan (*Cathy Warner, Educational Leadership Philosophy*).

Kathleen Allen berkata, para pemimpin adalah orang-orang yang melalui mereka, diciptakannya suatu lingkungan yang mendukung (*environment supportive*) sehingga orang dapat berkembang dan hidup dalam damai satu dengan yang lain. Menciptakan suatu masyarakat atau komunitas yang peduli, saling berbagi (timbal balik) dalam tanggungjawab dan saling menghormati (Kathleen Allen, et. al. in the article "*Leadership in the Twenty-first century*, 1998).

Pemimpin, baik pemimpin organisasi maupun masyarakat (orang), menciptakan lingkungan yang mendukung, hormat, bertanggungjawab, mengembangkan dan mengontrol. Karena itu hal mendasar yang harus diperhatikan adalah lingkungan atau situasi yang mendukung di tempat kerja – *workplace* (DePree, M. "*Creative leadership.*" *Leader to Leader*, No. 20. The Peter F. Drucker Foundation for Nonprofit Management: 2001).

Elemen Pengikut

Menurut Cathy Warner dalam artikelnya *Educational Leadership Philosophy*, mendefinisikan pengikut: *a follower as "someone who works behind the scenes, contributing to the cause without being a force in the forefront of it.* Pengikut adalah orang yang bekerja di garis belakang / layar (*behind the scenes*) dan bukan berada di garis depan. Mereka bukanlah yang selalu (tidak selalu) mengambil resiko.

Mereka bekerja mengikuti (follow) apa yang digariskan pemimpin; followers dikontrol oleh pemimpin, diatur oleh pemimpin; followers adalah mereka yang bekerja tanpa diketui di balik layar. Bagaimana dengan kedua elemen ini? Kedua elemen ini diumpamakan seperti dua sisi dari sebuah koin. Pemimpin tanpa pengikut bukanlah pemimpin demikian juga sebaliknya. Keberhasilan pemimpin juga ditentukan oleh pengikut (kualitas). Warner berkata *Without one, the other could not be successful.* Pemimpin bekerja di depan garis, pengikut bekerja di belakang garis.

Cathy Warner said: *Create the best possible environment for myself and coworkers so that we together can each contribute to the greater success of our goals –* (Ciptakan kemungkinan lingkungan terbaik untuk diri Anda (pemimpin)

dan teman sekerja (followers) sedemikian rupa sehingga dapat bekerja bersama-sama demi kesuksesan yang besar sebagai tujuan bersama). Karena itu pemimpin adalah

-  Seseorang yang bekerja menciptakan suatu lingkungan yang mendukung dan memberi dukungan bagi rekan sekerja, memberi rasa aman dalam proses dan berhasil
-  Seseorang yang memiliki pikiran yang terbuka dan memiliki visi ke depan.
-  Seseorang yang secara terus-menerus mencari-cari peluang, inovasi, dan perubahan.
-  Seseorang yang siap melepaskan tanggung-jawab dan peran kepemimpinannya ketika orang yang memiliki pengaruh dan kekuasaan lebih mengambil alih.

Pemimpin dan Perubahan

Sebuah Tinjauan Umum

Perubahan dapat dikaji secara filosofis, psikologis dan sosiologis. Kalau mencari filosofi perubahan maka yang hendak kita perhatikan adalah sisi epistemologi, ontologi dan aksiologi dari perubahan; budaya, dll. Sedangkan secara psikologis, yang dikaji adalah hal substansial atau hal-hal psikologis pra dan pasca perubahan; sosiologis: bagaimana tanggapan orang di sekitar atau masyarakat tentang hal yang menjadi perubahan.

Hampir di setiap belahan dunia dan di setiap negara dan juga gereja, bersama-sama menyerukan dan menghendaki adanya *perubahan* atau yang disebut “transformasi”. Mungkin kini, perubahan tidak hanya sebatas sebuah semangat dan harapan melainkan telah menjadi sebuah kebutuhan. Sehingga tak jarang, semangat perubahan (*the spirit of change*) membakar hati setiap insan sehingga dalam proses perubahan banyak orang kehilangan harta, kekayaan dan nyawa sebagai tumbal perubahan. Benarkah demikian? Sekiranya demikian adanya maka perubahan hendaknya tidak hanya menjadi semua semangat – semangat perubahan atau (*change of spirit*).

Sebut saja Nelson Mandela dan Lee Kuan Yew. Keduanya mengabdikan hidup mereka bagi negerinya dan membangun landasan perkembangan bagi Afrika Selatan dan Singapura. Mandela, mendapat

panggilan mulia, bekerja keras membawa bangsanya ke arah perubahan: kemiskinan dan ketidakadilan; Lee, berjuang membebaskan bangsanya dari *rob partheid*. Titik berangkat Mandela dan Lee adalah dari titik kulminasi bangsa yang bermasalah; mereka digerakkan oleh semangat perubahan menuju bangsa yang mandiri dan terhormat serta bebas dari kungkungan roh *apartheidis* dan *rob kemiskinan*. Apakah karena mereka memiliki tingkat intelligentia di atas rata-rata? ATAUkah karena mereka telah di DETERMINATE oleh yang ILAHI? Mungkin ya! Tetapi harus ditanggapi. Juga tidak semata-mata faktor *intelligentia* semata melainkan memiliki tingkat kepekaan yang tinggi terhadap apa yang dihadapi rakyat. Apakah itu? Tentu yang dimaksud adalah kecerdasan emosional¹. Cukupkah? Tidak! Perlu ditambahkan bahwa semua hanya terjadi bila dinyatakan dalam tindakan (*action*). Masih ingatkah dengan pepatah “*A journey of a thousand miles must begin with a single step*”.

Mandela dan Lee, dua tokoh yang dikenal luas. Di Indonesia, si pemimpin berkharisma yang memukau banyak orang lewat kepemimpinannya, Soekarno². Bukan tanpa alasan dan bila dengan nalar yang objektif, setiap masyarakat Indonesia pasti tidak menyangsikan kontribusi Soekarno bagi Indonesia. Dari sisi pembangunan mental – spiritual (*mentality building and spirituality building*), Soekarno (meski ia tak sendiri dalam merancangnya) seolah-olah telah menangkap semangat bangsa dan harapan rakyat yang tertuang dalam Pancasila.³ Catatan yang

¹Dapat membaca Buku dari Patricia Patton, *Kecerdasan Emosional*, (Jakarta: Mitra Media, 2005).

² Dapat membaca pikiran Soekarno dalam Bukunya, *Di bawah Bendera Revolusi*. Buku ini merupakan kumpulan artikel-artikel Soekarno yang dimuat di beberapa Surat Kabar. Melalui artikel-artikelnya, kita dapat menangkap semangat, harapan, dan filosofi dari seorang pemimpin untuk negerinya.

³ Noh Boiliu, *Pengantar Filsafat*. **Diktat**, Jakarta: Institut Teologi dan Kepemimpinan Rahmat Emmanuel, 2008), hlm. 101-104. Pada Point **D**. Pembinaan Kesadaran Moral dan point **E**. Memikirkan Filsafat Pancasila.

Ya, Pancasila di pahami sebagai dasar Negara dan pandangan hidup bangsa. Sedangkan dalam tataran filosofisnya, Pancasila dipandang sebagai dalil-dalil filsafat. Dalil-dalil tersebut merumuskan realitas manusia dalam realitas semesta. Di sini, manusia yang berpikir dan memikirkan realitasnya.

Sila I, Ketuhanan Yang Maha Esa, menjadi dasar pemahaman manusia ber-Tuhan dalam keberagaman kepercayaan. Suatu pengakuan adanya Tuhan. Di sini

ada pada kutipan ke 3 (tiga) merupakan penjelasan singkat tentang Pancasila. Ini merupakan visi abadi dari sang pemimpin.

Mandela, Lee dan Soekarno, atau mungkin Martin Luther King, Cesar Caves, Mahatma Gandhi ataupun George Washington dan mungkin

Tuhan sebagai dasar penalaran moral. Maka harus mengiyakan pandangan Drijarkara bahwa *Pancasila* tidak bertentangan dengan *Religi*. Sebaliknya menjadi dukungan pengakuan bagi religi yang dipahami tak terpisah dari Tuhan.

Dasar yang diletakan di Sila I, bukan dasar yang *monis inklusivistis* melainkan *plural eksklusivistis*. Artinya Negara tidak di dasar pada pemahaman kepercayaan tertentu. Sehingga terbuka bagi teori *subordinansi*.

Sedangkan Sila II-V menjadi landasan pemahaman bagi kehidupan berkemanusiaan, berpersatuan, berkerakyatan dan berkeadilan. Ini harus dipahami dengan baik oleh manusia sebagai realitas Ada untuk dirinya dan ada bersama. Dalam ada bersama itulah, manusia mengusahakan dirinya dan yang lain selalu dalam berperikemanusiaan, berperikeadilan, berkerakyatan dan berkeadilan sosial (sosial selalu dalam *homo homini sosis* bukan *homini lupus*) yang diikat oleh cinta kasih. Di situ, manusia memandang sesamanya sebagai Aku-Engkau bukan Aku-Itu dan juga bukan Aku-Dia (salah satu pemikiran Martin Buber).

... Secara hirarkis piramidal, Ketuhanan Yang Maha Esa *mendasari realitas*, sehingga

Ketuhanan Yang Maha Esa yang berkemanusiaan, ber-persatuan, berkerakyatan dan berkeadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

Kemanusiaan yang adil dan beradab yang berketuhanan, ber-persatuan, berkerakyatan dan berkeadilan sosial.

Persatuan Indonesia yang berketuhanan, berkemanusiaan, berkerakyatan dan berkeadilan sosial

Kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan perwakilan yang berketuhanan, berkemanusiaan, ber-persatuan dan berkeadilan sosial

Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia yang berketuhanan, berkemanusiaan, berpersatuan dan berkerakyatan.

Dengan demikian secara ontologism, kesatuan sila-sila Pancasila sebagai suatu sistem yang bersifat hirarkis dan berbentuk piramidal.

beberapa tokoh lain lagi merupakan orang-orang yang dibutuhkan di mana kelompok-kelompoknya dapat bersandar dan berharap adanya perubahan. Bila demikian salahkah jika kita berkata “pemimpin adalah jendela untuk melihat perubahan”? Optimisme, kesempatan, keyakinan mengalir darinya.

Para nabi dalam Perjanjian Lama dan rasul-rasul dalam Perjanjian Baru mereka adalah ikon-ikon perubahan yang dipilih Allah dan bermuara pada ikon Tunggal perubahan, Yesus Kristus. Mereka, para nabi dipilih Allah menjadi ikon perubahan bagi bangsa mereka secara lokal. Sebut saja Musa, ia dalam segala kekurangan tetapi dengan penuh kerendahan hati menanggapi panggilan YHWH untuk membawa Israel keluar dari Mesir. Ia harus mengikuti proses kepemimpinan yang begitu panjang. Musa menjadi jendela bagi bangsa Israel dalam melihat perubahan, dari bangsa yang dijajah menjadi bangsa yang merdeka, dari yang tidak memiliki negeri menjadi memiliki negeri. Atau Daud, si pemuda kecil yang tak dianggap. Melaluinya Israel melihat perubahan – ia mengalahkan Goliat. Bagaimana menggambarkan situasi filosofis psikologis Israel? Israel kehilangan arah dan prinsip; kehilangan keyakinan (*confidence*), bersikap apatis, pesimis, dan bayang-bayangi oleh ketakutan.

Yesus Kristus diutus Bapa untuk menjadi ikon Tunggal perubahan bagi dunia, siapapun yang bercermin pada-Nya akan mengalami perubahan. Ia menjadi pintu keluar dan pintu masuk (bandingkan pernyataannya “Akulah pintu; barangsiapa masuk melalui Aku, ia akan selamat dan ia akan masuk dan keluar dan menemukan padang rumput. Yoh. 10:9). Barangsiapa yang ingin melihat perubahan tidak ada cara lain kecuali melaluiNya. Filsafat adalah upaya mencari kebenaran. Karena itu, Ia adalah Sang Kebenaran – *aletheianos*.

Di luar itu, ada nabi Muhamad. Ia dipanggil ditengah problem sosial masyarakat Quraisy; Nabi Kong Hu Cu jugalah demikian dipanggil dan menyatakan pesan-pesan moral bagi kaumnya sebagai dalil-dalil moral yang dapat di baca dalam Buku Suci Su She (kitab yang empat). Mengakhiri bagian ini mari kita pikirkan hal berikut ini dengan bertanya: Mengapa rakyat Amerika memilih Barak Husein Obama? AMERIKA membutuhkan PERUBAHAN (*United Statet neded the change*).

2. Perubahan Organisasi.

Keberhasilan manajemen perubahan antara lain sangat ditentukan oleh *gaya* yang diadopsi manajemen. Artinya keberhasilan pengambilan keputusan ditentukan oleh sejumlah gaya yang dianut manajemen dan gaya pengambilan keputusan itu berkaitan dengan

Pemimpin diibaratkan sebagai *mata*. Ia bukanlah seseorang yang bergerak secara acak, melainkan seseorang yang melihat sesuatu secara visioner, sesuatu yang belum kelihatan oleh banyak orang. Sebab, Tuhan telah memberi mereka kelebihan lewat intuisi, pengetahuan, kecerdasan dan ketajaman.

Sekarang, sebagai pemimpin bagaimana anda mengajak agar orang-orang itu bisa melihat apa yang anda lihat? Mengapa sulit?

Problem Perubahan

Apa yang dibutuhkan dalam perubahan? Yang dibutuhkan dalam perubahan adalah kemampuan untuk *melihat; seeing is believing*. Pada pointer



di atas pemimpin melihat secara visioner atau melihat apa yang belum dilihat orang lain (mungkin bawahan atau orang sekitar). Karena itu, pemimpin harus tahu bagaimana membuka orang-orang di sekitar untuk melihat apa yang telah dilihat pemimpin. Sehingga setelah *melihat* – mereka *bergerak*, dan *menyelesaikan* apa yang dilihat.

Bagaimana jika gagal? Di sini pemimpin harus mampu melihat secara intuitif, dengan pengetahuan, kecerdasan dan ketajaman. Yakni untuk menjelaskan apa yang dilihatnya. Kesalahan ada pada *bagaimana orang sekitar menginterpretasikan apa yang dilihat pemimpin*.

Dengan siapa pemimpin mencapai perubahan? Pemimpin mencapai perubahan dengan orang di sekitar *line* kepemimpinan dengan membantu mereka melihat *impian pemimpin* (*leadership dream*).

Untuk memulai sebuah perubahan, haruslah dimulai dari langkah pertama. Setelah mengajak orang-orang sekitar untuk melihat impian tersebut maka mereka didorong untuk bergerak. Tetapi apakah *selalu* dan berlaku bagi semua orang di sembarang tempat dan diwaktu yang berbeda? TIDAK. Mengapa? Karena resiko, baik: Fisik, Psikis, Waktu, dll
Jenis-jenis Resiko

Prinsip-prinsip religius yang mengakar dalam hati pemimpin akan muncul dalam manajemen perubahan. Prinsip tersebut berbunyi *percaya*. Dalam konteks ini bandingkan atau pikirkan statmen Yesus *berbahagia orang yang tidak melihat namun percaya*.

Implementasinya adalah:

1. Percayalah bahwa akan ada perubahan
2. Belum melihat perubahan namun percaya
3. Sebagai pemimpin spiritual Yesus berkata berbahagialah hai kamu yang tidak melihat secara kasatmata Allah itu (Bapa) tetapi percaya bahwa Allah ada.
4. Percayalah bahwa ada perubahan meski belum mengalami



perubahan itu.

Langkah pertama menuju perubahan adalah *percaya*. Sebuah keyakinan akan mendorong kita untuk menyusun sejumlah rancangan, ancangan dan hal yang menjadi target.

Dari pemikiran-pemikiran para tokoh spiritual, dapat dirumuskan alur perubahan , yakni perubahan masyarakat, (*people change*), perubahan organisasi (*organizational change*) dimulai dari perubahan pribadi (*self change*). Kegagalan dapat dirasakan karena “kurangnya *emotional aptitude* atau keterampilan mengendalikan emosi”.⁴ Bagaimana pemimpin (Kristen) menyikapi perubahan? Perhatikan tabel-tabel berikut dan buatlah evaluasi untuk anda sebagai pemimpin. Pertama, untuk pribadi⁵, kedua, untuk anda dan organisasi atau orang-orang yang anda pimpin.⁶ Filosofi apa yang anda buat sebagai pandangan hidup?⁷

Kritik Terhadap Konsep Kepemimpinan

Kritik terhadap konsep kepemimpinan diajukan oleh Noam Chomsky. Chomsky berkata bahwa orang mensubordinasikan kebutuhan-kebutuhan mereka kepada seseorang (pemimpin) - Noam Chomsky has criticized the concept of leadership as involving people subordinating their needs to that of someone else. Sedangkan pandangan kepemimpinan konvensional menurutnya cukup memuaskan orang-orang sebab mereka diberitahu apa yang harus dilakukan – *want to be told what to do*. Atau mungkin ada yang bertanya mengapa kami harus tunduk atau melakukan yang tidak masuk akal. Comsky juga berkata Rasionalitas adalah elemen penting yang hilang ketika seorang pemimpin berkata “percayalah padaku” dan “milikilah keyakinan”. Ini adalah hal yang wajar ketika orang-orang mengikuti pemimpin mereka.

Beralih ke domain public seperti: presiden, senator, wakil-wakil kongres. Mereka ini digelari sebagai pemimpin. Tetapi hal yang aneh adalah apabila ada yang dibawah mereka tidak mengikuti atau melakukan apa yang

⁴Patricia Patton, *EQ - Keterampilan Kepemimpinan*,(Jakarta: Mitra Media, 2005), hlm. 2

⁵ Ibid.

⁶ Dikutip kembali dari catatan kuliah yang disampaikan oleh Dr. Sentot Sadono untuk materi kuliah *Manajemen dan Administrasi*, Surakarta: STT Berita Hidup. Prog. Pascasarjana, 2007.

⁷ Noh, I. Boiliu, tambahan.

diperintahkan maka mereka akan dipindahkan atau diganti. Karena itu Comsky berkata belilah rasionalitas. Ia menambahkan “bila ada pemimpin yang datang ke suatu kota dan di sana ada parade atau perayaan tanpa ruang untuk rasionalitas maka itu hanyalah sebuah retorika kosong. Karena itu orang-rang harus bertanya “apakah mereka membutuhkan para pemimpin”?

Di satu sisi, teori *great man* dikritik bahkan ditinggalkan sebab hanya segelintir orang yang nantinya akan memimpin atau bergantung pada determinisme ilahi, yang tidak ditakdirkan lalu *narima eng pandum*? Tetapi menatap kenyataan yang ada, bukankah demikian? Tidak semua orang jadi pemimpin, jika ada posisi yang diperebutkan maka muncul kekacauan. Yang memperebutkan juga bukankah orang-orang jempolan? Lalu yang bukan jempolan dipakai sebagai alat (syukur) tapi tak jarang diperlakukan (ironis). Benarkah? *Apanya* yang jempolan? Mempunyai kemampuan memimpin dan memiliki *problem solving* yang oke?, atau penampilannya yang *entertaining*? Ataukah jempolan karena punya uang? Di mana-mana yang bukan jempolan selalu jadi tumbal. Pikirkanlah statmant ini, meskipun unsur atau bahaya individualisme, egoisme mengancamnya: KENDALIKANLAH DIRIMU DAN KUASAILAH MIKRO KOSMOSMU YAKNI DIRIMU SENDIRI maka MEREKA – ORANG JEMPOLAN ITU HANYALAH FORMALITAS. SEBAB TIDAK PUNYA PENGARUH SIKNIFIKANSI ATAS MIKRO KOSMOS. Jika tidak TERIMALAH MEREKA – ORANG JEMPOLAN ITU SEBAGAI JALAN PENGENALAN DIRI.

Kritik Terhadap Teori Kepemimpinan

Pikirkan. Apakah definisi kepemimpinan itu *berubah* ataukah *konstan*? Dan, apakah kompetensi kepemimpinan *konstan* ataukah *berubah*?

Definisi kepemimpinan selalu mengikuti situasi, zaman, dan sistem kerja manusia. Karena itu tidak konstan. Tepat apa yang dikatakan Warren Bennis dan Burt Nanus⁸ bahwa ”pandangan kita tentang apa itu kepemimpinan dan siapa yang bisa menjalankannya telah banyak berubah tetapi kompetensi kepemimpinan tetap konstan”.

Pertimbangan atas definisi Kepemimpinan yang saya ajukan di atas.

⁸ Warren, Bennis, dan Burt, Nanus, *Leaders*, (Jakarta: Buana Ilmu Poluer, 2006), hlm. 3

- a. Semua definisi mengarah pada pengaruh, seni, pengarahan, pembimbingan, dsb. Namun, semua elemen yang disebutkan dalam definisi kepemimpinan merupakan elemen-elemen yang terdapat di dalam satu istilah yang disebut **wewenang**. Webster Dictionary mendefinisikan **wewenang** sebagai “*to have authority is to have the right and the power to command and to take action.*” (mempunyai wewenang berarti mempunyai hak dan kuasa untuk memerintah/mengomando dan bertindak) Bluntly mengatakan “*Authority is a power*”. *It is the power by which individuals and nation are moved* (otoritas adalah sebuah kuasa. Di mana dengan kuasa tersebut orang perorangan digerakan).
- b. Dari definisi tersebut, pemimpin berarti orang yang diberi hak dan kuasa (karena itu pemimpin mempunyai kuasa) untuk mengambil tindakan. Tindakan apa? Tindakan **mempengaruhi, membimbing, mengarahkan, merancang dan menetapkan tujuan, membuat keputusan, memberi reward, memberi punishment**, dll.

Dalam Kepemimpinan Kristen. Dalam Perjanjian Lama seorang nabi (masa Theokrasi) dan seorang raja, Tuhan tidak memilih seorang nabi karena *pengaruh*, atau kualitas-kualitas yang dimiliki manusia. Bila menerima argumentasi ini maka pasca pemilihan Tuhan atas seseorang untuk menjadi nabi, misalnya Yeremia maka berarti Yeremia telah memiliki wewenang dan hak untuk menyampaikan pesan Tuhan (Baca kisah pemanggilan Yeremia dalam Kitab Yeremia). Atau Pemanggilan Musa untuk membawa Israel keluar dari Mesir (Baca Kisahnya dalam Kitab Keluaran). Pemilihan Tuhan atas seseorang untuk menjadi raja yang diejawantahkan melalui seorang Nabi, misalnya Raja Daud. Daud dipilih oleh Tuhan dan disampaikan melalui Samuel. Daud menjadi pemimpin “setelah minyak dituangkan di atas kepalanya (disebut *diurapi* = disahkan atau ditahbiskan, atau dilantik). Sedangkan setelah pengurapan, Daud sudah mempunyai wewenang atas Israel. Ia punya hak dan kuasa untuk memerintah.

- c. Pemimpin yang dalam kepemimpinannya tidak mengelola wewenangnya dengan baik disebut pemimpin yang tidak berpengaruh, lalim (kalau kuasa dijalankan dengan otoriter), mengambil keputusan yang tidak benar (kuasa tidak digunakan secara bijaksana). Yang mengelola wewenang dengan baik adalah sebaliknya.
- d. Mengapa tidak menggunakan istilah kekuasaan? Karena istilah ini sudah terlanjur mendapat stigma negatif – kesewenangan dalam memimpin.

- e. Definisi ini ditegaskan dengan definisi yang dibuat oleh Warren Bennis, “kepemimpinan adalah **penggunaan kekuasaan secara bijaksana**”⁹

KESIMPULAN

Kepemimpinan memiliki dua aspek, yakni aspek formal (seperti kepemimpinan politis atau kepemimpinan bisnis) dan informal (seperti dalam hubungan persahabatan). Secara terminologis term kepemimpinan merupakan term yang abstrak bila dibandingkan dengan term "memimpin". Kedua entitas ini memiliki substansi yang berbeda. Di dalam "memimpin" ditemukan atau terdapat ketrampilan kepemimpinan" atau kemampuan atau kompetensi.

Kendalikanlah dirimu dan kuasailah mikro kosmosmu yakni dirimu sendiri maka mereka – orang jempolan itu hanyalah formalitas. sebab tidak punya pengaruh sikenfikansi atas mikro kosmos. jika tidak terimalah mereka – orang jempolan itu sebagai jalan pengenalan diri. Dengan bersikap demikian, perubahan tentu tidak sulit dicapai sebab dalam diri pemimpin, telah terjadi perubahan.

NOH IBRAHIM BOILIU adalah dosen Sistematika di STT Bethel The Way, Jakarta. Memeroleh gelar Sarjana Teologi (S.Th.) dari STT Sangkakala, Salatiga, dan Magister Teologi (M.Th.) dari STT Berita Hidup Surakarta.

⁹ Ibid