MENGAPA-APA-BAGAIMANA PEMIMPIN-PELAYAN [1]

Prof. DR. W.I.M. Poli [2]

Dengan judul "Pemimpin-Pelayan" Panitia Wisuda mengalokasikan waktu selama sekitar 30 menit untuk orasi ilmiah ini. Dalam waktu yang singkat tersebut akan disampaikan jawaban terhadap tiga pertanyaan, yaitu:

- Mengapa membicarakan "pemimpin-pelayan" di era globalisasi ini?
- Apa yang dimaksudkan dengan "pemimpin-pelayan?"
- Bagaimana kita semua, khususnya para wisudawan, diharapkan akan tampil sebagai "pemimpin-pelayan" di lingkungan kerja kita masing-masing?

1. Pertanyaan Pertama: Mengapa

   Abad ini adalah abad globalisasi, dan kita tidak dapat memilih untuk berada atau tidak berada di dalamnya. Bahkan, dalam iman dapat dikatakan bahwa bukanlah suatu kebetulan Tuhan memberikan kita kesempatan untuk hidup dan memenuhi panggilan hidup kita di era globalisasi ini. Sehubungan dengan keyakinan ini, pertanyaan yang relevan dikemukakan untuk dijawab ialah: Apa tantangan dan peluang yang dihadapi setiap pemimpin di era globalisasi ini, sehubungan dengan pemenuhan panggilan hidupnya?

   Panggilan hidup yang umum berlaku untuk setiap orang percaya, di setiap tempat, dan pada segala waktu, ialah pemenuhan doa Imam Besar kita pada malam penderitaan-Nya di Taman Getsemani, yaitu: masuk ke dalam dunia, "!"paya #"nia per$aya %a&'a Eng(a"la& yang tela& meng"t"! A(") (Yoh. 17:21).

   Di luar sana, di dalam dunia yang harus kita masuki, ternyata ada sebuah gejala yang menarik, dalam bidang pemikiran Ilmu Manajemen di era globalisasi ini. Dalam dua-tiga dekade terakhir ini telah muncul pemikiran tentang apa yang dinamakan "pemimpin-pelayan" dan "kepemimpinan-pelayan." Dunia usaha dan lembaga-lembaga pendidikan secara luas dan intensif berbicara dan menerapkan konsep "pemimpin-pelayan" dan "kepemimpinan-pelayan." Kini beberapa universitas di Amerika Serikat telah menawarkan program studi dengan kurikulum yang mencakupi "servant-leadership". Berbagai universitas menampilkan hasil penelitian dan tulisan akademik dengan "servant leadership" sebagai pokok bahasannya.[3] Kenyataan ini menggembirakan, karena konsep "kepemimpinan-pelayan" dari Alkitab kini juga dipelajari dan diterapkan di luar tembok Gereja. Dengan demikian muncul peluang yang lebih besar bagi para pemimpin Gereja untuk berdialog dengan kalangan yang lebih luas tentang "kepemimpinan-pelayan," yang sekaligus memperbesar peluang bagi dunia untuk *per$aya %a&'a Eng(a"la& yang tela& meng"t"! A(".) Syaratnya ialah, para pemimpin Gereja itu sendiri betul-betul dapat tampil sebagai "pemimpin-pelayan" di lingkungannya, di dalam dan di luar batas tembok Gereja. Inilah alasan yang gamblang bagi kita untuk berbicara tentang "kepemimpinan-pelayan."

+. Pertanyaan ,e#"a: Apa

   a. *Pemimpin-Pelayan) men"r"t Per-an-ian Bar"

      Perjanjian Baru menampilkan prilaku Kristus sebagai "Pemimpin-Pelayan" dan anjuran-Nya kepada para murid-Nya, yang antara lain dapat dibaca dalam:

      - Yohanes 13: 1-17. Yesus membasuh kaki murid-murid-Nya.

---

[1] Orasi Ilmiah pada acara Wisuda Lulusan Sekolah Tinggi Theologia Jaffray, Makassar, 3 September 2005. Sebuah tulisan penulis dengan judul "Pemimpin-Pelayan" dapat juga dibaca dalam *Jurnal STT Intim,* No. 7, 2004: 64-67.

[2] Guru Besar Ilmu Ekonomi, Univeristas Hasanuddin.

[3] Lihat Lampiran.

- Matius 20: 28: “Anak Manusia datang bukan untuk dilayani, melainkan untuk melayani.”
- Matius 20:26: “Barangsiapa yang ingin besar di antara kamu, hendaklah ia menjadi pelayanmu.”

Rasanya para hadirin dan wisudawan tidak perlu lagi diceramahi tentang isi Alkitab yang relevan dengan konsep “kepemimpinan-pelayan.”

%. *Pemimpin-Pelayan) men"r"t Ro%ert ,. Greenleaf

Dengan Alkitab sebagai acuan berpikir dan bertindak, seyogianya setiap pembacanya menampilkan diri sebagai “pemimpin-pelayan” di lingkungan kerjanya. Hal ini telah terjadi di dalam kehidupan dan karya almarhum Robert K. Greenleaf, seorang dari dunia bisnis yang telah meng-populerkan dan menerapkan konsep “pemimpin-pelayan” dan “kepemimpinan-pelayan” di dunia bisnis. Greenleaf (1904-1990) menghabiskan 38 tahun dari hidupnya di perusahaan AT & T, Amerika Serikat, hingga ia pensiun sebagai Wakil Presiden untuk Penelitian Manajemen. Segera setelah pensiun ia mendirikan *Center for Applied Ethics* pada tahun 1964, yang kemudian diubah menjadi *Greenleaf Center for Servant-Leadership* pada tahun 1985. Dengan pengalaman dari kedua latarbelakang tersebut ia menerbitkan sebuah buku dengan judul *The Servant as Leader* pada tahun 1970, pada saat ia berusia 66 tahun. Dari buku tersebut dapat dikemukakan uraian Greenleaf tentang pemimpin-pelayan sebagai berikut:

> *The servant-leader is servant first. It begins with the natural feeling that one wants to serve. Then conscious choice brings one to aspire to lead. The best test is: do those served grow as persons: do they, while being served, become healthier, wiser, freer, more autonomous, more likely themselves to become servants? And, what is the effect on the least privileged in society; will they benefit, or, at least, not be further deprived?*

Pertama-tama pemimpin-pelayan adalah pelayan. Pada dirinya ada perasaan alami untuk melayani. Kemudian, ada keputusan yang sadar untuk memimpin. Bukti terbaik kepemimpinannya ialah: Apakah mereka yang dilayani bertumbuh sebagai pribadi bermartabat? Apakah sementara mereka dilayani mereka menjadi lebih sehat, lebih arif, lebih bebas, lebih mandiri, dan lebih besar peluangnya untuk juga menjadi pelayan? Dan, apakah dampaknya terhadap mereka yang paling menderita di dalam maysarakat: apakah ada sesuatu keuntungan bagi mereka, atau paling kurang apakah nasibnya tidak menjadi lebih buruk?

Jika bukti adanya kepemimpinan-pelayan tampak pada meningkatnya kesejahteraan lingkungan di mana kita berada, pertanyaan yang menggelitik ialah: adakah kepemimpinan-pelayan di lingkungan kita, di lingkungan Indonesia yang miskin, dengan banyaknya kasus busung lapar, demam berdarah, dan korupsi sekarang ini? Lebih khusus lagi, di lingkungan yang sedemikian itu, khotbah mana yang paling relevan ditampilkan, “Lazarus yang miskin” ataukah “Hamba setiawan yang melipatgandakan talentanya? ”Ini sebuah pertanyaan renungan, yang jawabannya seyogianya diberikan para wisudawan di lingkungan kerjanya nanti.

$. Penerapan *, epemimpinan-Pelayan) ole& .. William Pollar#

Sebelum para wisudawan bergumul dan merumuskan jawabannya, marilah kita lihat kehidupan seorang tokoh bisnis lain sebagai sumber inspirasi. Tokohnya adalah C. William

Pollard, manajer puncak sebuah perusahaan "cleaning service" yang bernama *ServiceMaster*. [4]

Di Kantor Pusat *ServiceMaster* terpahat di sebuah tembok batu pualam yang tinggi dan kokoh rumusan Misi *ServiceMaster*, yang terdiri atas empat kalimat:

- /o **0**onor Go# In All We Do
- /o **0**elp People De**1**elop
- /o P"r**!**"e E**2**$ellen$e
- /o Gro' Profita%ly

Rumusan ini, menurut Pollard, cukup pendek untuk diingat; cukup bertentangan sehingga dibutuhkan dialog yang terus-menerus untuk menemukan kesatuan pendapat; dan cukup kokoh untuk menjadi dasar ketahanan dan perkembangan perusahaan dalam perjalanan waktu yang panjang.

Bagaimana kalimat-kalimat yang indah itu diterapkan oleh pimpinan puncak *ServiceMaster*? Prakteknya ialah:

- Pimpinan puncak memulai kariernya dengan praktek membersihkan rumah sakit, perusahaan, dan rumah tangga yang meminta jasa "cleaning service".
- Kekurangan kinerja karyawan diperbaiki oleh atasan secara langsung dengan memberikan contoh bagaimana melaksanakan "cleaning service" secara benar.
- Kerja dan hasil kerja para karyawan dihubungkan langsung dengan Misi Perusahaan.

Pada suatu hari, ketika Pollard, yang adalah Professor Ilmu Hukum, memulai kariernya di *ServiceMaster,* salah seorang anggota keluarga jauh memergokinya sedang membersihkan lantai di sebuah hotel. Dengan ragu dan heran sang anggota keluarga jauh ini bertanya, "Apakah Anda Bill Pollard?" Setelah Pollard menjawab "ya" sang anggota keluarga itu melanjutkan pertanyaannya: "Apakah semuanya beres di rumah?" Yang ada di benak sang anggota keluarga jauh ini ialah, Pollard telah kehilangan pekerjaannya yang terhormat sebagai Professor Ilmu Hukum dan kini sedang menjadi pelayan pembersih lantai di hotel tersebut. Yang sebenarnya ialah, Pollard sedang melaksanakan pelatihannya untuk menjadi "pemimpin-pelayan". [5]

Praktek "kepemimpinan-pelayan" tersebut dapat dibuktikan keampuhannya dalam kinerja *ServiceMaster*:

- Dalam kurun waktu 25 tahun volume perusahaan berkembang 2 kali lipat setiap 3,5 tahun.
- 75% dari apa yang dikerjakan sekarang belum dikerjakannya 10 tahun sebelumnya.

Ternyata di sana, di luar tembok Gereja, di dalam dunia, ada "hamba setiawan" yang "melipat-gandakan talentanya" untuk memuliakan Tuhan.

Kata Pollard tentang keberhasilan *ServiceMaster*:

> Keberhasilan seorang pemimpin perusahaan tidak dapat dibatasi hanya pada perhitungan rugi-laba perusahaan yang dipimpinnya. Keberhasilanku harus diukur oleh 240.000 karyawan yang bekerja denganku – mereka yang memberikan nilai tambah setiap hari kepada para klien dan pemegang saham perusahaan.

Ada konsep yang dipahami, ada tindakan berdasarkan konsep tersebut, dan ada hasil nyata, terutama hasil nyata yang tampak di dalam kemajuan diri orang lain yang dipimpin.

---

[4] C. William Pollard, "Mission as An Organizing Principle"; di dalam *Leader to Leader,* No. 16, Spring 2000; dapat di-*download* dari *Internet* tanpa biaya.

[5] Lihat Larry Julian, *God is my CEO*; Adams Media Corporation, 2002: 16-17.

3. Pertanyaan **,** etiga: Bagaimana

Dengan dasar Alkitab yang telah dikemukakan, dan pengalaman William Pollard tentang penerapan "kepemimpinan-pelayan", rasanya menjadi mubasir untuk mengisi waktu yang tersisa ini dengan jawaban terhadap pertanyaan: Bagaimana menerapakan "kepemimpinan-pelayan?"

Bagi mereka yang masih ingin mencari sumber informasi dan inspirasi yang lebih jauh tentang "kepemimpinan-pelayan" tersedia pada Lampiran naskah orasi ini sejumlah situs di *Internet* untuk ditelusuri.

Jawaban terhadap pertanyaan Bagaimana dapat direnungkan dan dirumuskan sendiri oleh kita masing-masing, khususnya para wisudawan yang akan segera memasuki lapangan kerjanya sebagai "pemimpin-pelayan". Rumusan jawabannya dapat didorong dengan merenungkan apa yang akan kita pikirkan dan ingat di masa pensiun kita nanti, setelah sekian lamanya menerapkan konsep "kepemimpinan-pelayan" di lingkungan kerja kita masing-masing. Berikut ini adalah bahan renungannya:

> You won't remember when you retire what you did in the first quarter…or the third. What you'll remember is how many people you developed, how many people you helped have a better career because of your interest and your dedication to their development…When confused as to how you're doing as a leader, find out how the people you lead are doing. You'll know the answer.[6]

Terjemahan bebas: Ketika Anda pensiun, Anda tidak tahu apa yang Anda telah lakukan pada perempat pertama…atau perempat ketiga dari masa kerja Anda. Apa yang Anda akan ingat ialah berapa banyak orang yang telah Anda kembangkan, berapa banyak orang yang Anda telah bantu untuk memperoleh karier yang lebih baik karena perhatian dan dedikasi Anda terhadap perkembangan mereka…Kalau Anda bingung tentang bagaimana prestasi Anda sebagai pemimpin, cari tahu bagaimana keadaan mereka yang telah Anda pimpin. Anda akan tahu jawabannya.

Selamat jalan. Selamat bekerja sebagai "pemimpin-pelayan" untuk melipatkan-gandakan jumlah "pemimpin-pelayan" di lingkungan masing-masing.

[6] Noel M. Tichy, *The Cycle of Leadership*. HarperBusiness, 2002: xxvii.

The Robert K. Greenleaf Center for Servant-Leadership (didirikan 1985; sebelumnya bernama Applied Ethics, 1964). *webmaster@greenlead.org*
Berbagai bahan bacaan: *http://www.greenleaf.org/leadership/read-about-it/Servant-Leadership-Articles-Book-Reviews.html*
The Institute for Servant Leadership: http://www.servleader.org/
Servant-Leadership: Belief and Practice in Women-Led Businesses, oleh Rubye Braye, Walden University.
Assessing the Servant-Organization: Development of the Servant Organizational Leadership Assessment (SOLA) Instrument, oleh James Alan Laub, Florida Atlantic University.
Images of Servant-Leadership in Education, oleh Diana Taylor Gillham, Northern Arizona University.
The Elementary School Principal as Servant-Leader, oleh Carol M. Knicker, University of St. Thomas.
A Case Study of Servant-Leadership, oleh Pamela D. Walker, The University of San Francisco.
A Study of Servant-Leadership in Korea, oleh Sang Myeun Moon, Fuller Theological Seminary.
An Investigation of Servant-Leadership in Public School Superintendents in the State of Indiana, oleh Michael Peter Livovich Jr., Indiana State University.
Turning Points in the Development of Male Servant-Leaders, oleh Gregory Boyce Boyer, The Fielding Institute.
Servant-Leadership and Community Building in Schools K-8, oleh Althea Cordner, University of Hartford.
The Meaning of Servant-Leadership, oleh Antoinette Van Kulik, University of Manitoba.