

# KEPEMIMPINAN DAN TANTANGAN PLURALISME SOSIAL

Oleh :  
Dr. Jason Lase, M. Si.

Orasi Ilmiah

Disampaikan pada Acara Dies Natalis ke-76, Wisuda Sarjana ke 34 dan Wisuda Pasca Sarjana ke-20 STT Jaffray Makassar, (Tanggal 20 September 2008).

## PRAWACANA

Pertama-tama saya menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Ketua STT Jaffray Makassar dan seluruh jajarannya yang telah mempercayakan mimbar ini bagi saya untuk menyampaikan orasi ilmiah pada acara Wisuda Sarjana STT Jaffray Makassar ke-34 yang penting ini. Judul yang diminta kepada saya adalah Kepemimpinan dan Tantangan Pluralisme Sosial. Kata dan dalam terminologi bahasa seperti kata penghubung (Conjunction) yang menyatakan kesetaraan antara dua subyek atau antara dua topik. Karena itu topik ini sangat luas dan dapat disoroti dari berbagai sudut pandang yang memerlukan uraian yang panjang, luas, dan mendalam. Sesuai dengan waktu yang tersedia maka uraian kedua topik itu: Kepemimpinan dan Pluralisme Sosial akan sangat saya batasi.

Kepemimpinan memiliki ragam definisi dari berbagai ahli dan dapat diteropong atau diualas dari berbagai sudut pandang dan disiplin ilmu. Luasnya uraian tentang Kepemimpinan ini dapat ditelaah dari sudut pandang Kepemimpinan Administratif, filsafat kepemimpinan, kepemimpinan Kristen Alkitabiah, Teologi Kepemimpinan, dan Kepemimpinan Tradisional yg hidup dan ditaati dalam berbagai suku bangsa di Indonesia.

Pluralisme sosial adalah bentuk keanekaragaman masyarakat, baik dari segi adat istiadat, sukubangsa, religi/kepercayaan/agama, bahasa, kebiasaan, kesenian, maupun dari segi sistem ekonomi, sistem organisasi sosial, sistem pengetahuan, dll. (B. Malinowski. 1964) keanekaragaman dalam pluralisme sosial merayap ke semua segi kehidupan masyarakat, termasuk juga keanekaragaman ide, keanekaragaman rasa atau selera, dan keaneka ragaman kepentingan. Pendek kata, dalam pluralisme sosial terdapat keanekaragaman yang hampir tidak terbatas.

Dalam salah satu segi, adanya pluralisme merupakan suatu kekayaan dan peluang untuk sebuah bangsa agar dapat hidup saling melengkapi karena keanekaragaman dapat memungkinkan terjadinya pertukatan karya, seni, ilmu, dan menjadi bahan kajian yang sangat kaya dan tidak pernah habis. Namun dari segi lainnya, pluralisme adalah tantangan. Hal ini karena terjebak pada pemikiran tirani uniformitas yang memandang keseragaman adalah nilai dan bentuk terbaik untuk

menciptakan keharmonisan. Kerena itu, pluralisme dipandang sabagai bahan untuk tantangan di puncak seorang pemimpin.

## KEPEMIMPINAN

Kepemimpinan adalah bagian dari administrasi dalam arti luas. Sebuah organisasi digerakkan oleh administrasi. Administrasi dalam suatu organisasi dapat berjalan dengan baik apabila digerakkan oleh manajemen. Manajemen dapat berjalan dengan baik kalau ada kepemimpinan (*leadership*) yang baik dan efektif. Kepemimpinan dapat berjalan lancar dan dapat mencapai tujuan organisasi apabila ada pengambilan keputusan-keputusan (*decisions*) yang tepat. Pengambilan keputusan-keputusan yang tepat sangat ditentukan oleh kualitas Moral dan karakter dari si pengambil keputusan. karena itu dapat disimpulkan bahwa inti dari administrasi adalah manajemen, inti dari manajemen adalah kepemimpinan, inti kepemimpinan adalah pengambilan keputusan, dan inti pengambilan keputusan adalah moral dan karekter. Moral, karakter, spiritual dan iman seorang pemimpin sangat menentukan kualitas keputusan yang diambilnya dan kualitas keputusan itulah yang akan menentukan apakah seorang pemimpin itu dikategorikan baik, biasa saja, atau dikategorikan buruk. namun perlu juga diperhatikan bahwa kualitas keputusan yang baik hendaknya diikuti dengan implementasi yang baik . pemimpin yang baik akan mengawal pelaksanaan keputusannya sampai kepada tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.

Seorang pemimpin yang baik pasti menjalankan fungsi-fungsi manajemen dengan cermat. Fungsi-fungsi manajemen yang harus dijalankan itu, menurut konsep George R. Terry, adalah perencanaan (*plaining*), pengorganisasian (*organizing*), penggerakkan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*). Menurut konsep Urwich, fungsi-fungsi dari manajemen itu meliputi: perencanaan (*plaining*), pengorganisasian (*organizing*), penetapan staf pelaksana (*staffing*), pangarahan dan pengawasan (*directing*), pengkoordinasian (*coordinating*), pelaporan (*reporting*), serta penyusunan dan penetapan anggaran (*budgetting*). Kepemimpinan sebagai inti dari manajemen tidak dapat dipisahkan, bagaikan dua sisi dari satu mata uang. kepemimpinan sebagai subyek dan manajemen sebagai sarana, sedangkan organisasi sebagai wadah kegiatan administrasi.

Menurut George R. Terry “kepemimpinan adalah aktivitas mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan kelompok secara sukarela”. Walter C Wright dalam bukunya *Relation Leadership* mengatakan bahwa: Kepemimpinan adalah suatu hubungan di mana seorang berusaha untuk mempengaruhi pikiran, kebiasaan, keyakinan atau nilai-nilai dari orang lain”. Louis A. Allen memberikan rumusan bahwa “kepemimpinan adalah bimbingan dan pengarahan yang diberikan kepada orang lain dalam usahanya untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan adalah proses mendapatkan hasil melalui atau bersama dengan orang lain” (sudono, 2005:20-21).

Dari tiga pengertian kepemimpinan di atas, dapat disimpulkan bahwa sebenarnya inti dari kepemimpinan adalah pengaruh. Pemimpin adalah orang yang dapat memengaruhi anggota-anggota kelompoknya untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan bersama.; sedangkan kepemimpinan adalah seni dan ilmu yang dimiliki oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi anggota-anggota kelompoknya agar mereka mau bekerjasama dalam mencapai tujuan organisasi.

## JENIS-JENIS KEPEMIMPINAN

### Kepemimpinan Tradisional

Kepemimpinan Tradisional dilandasi oleh pengalaman dan filosofis dasar dari suatu bangsa atau suatu sukubangsa yang terbukti mampu hidup dan berkembang serta dapat mengendalikan pergaulan masyarakat dengan baik dan dipatuhi oleh para penggunanya (*Stakeholders-Nya*). mengomtari kepemimpinan tradisional ini, saya mengutip dua jenis kepemimpinan pada subetnik dan pada sukubangsa jawa.

**Pertama.** Sub-etnik Tengger di Jawa Timur mendiami daerah di sekitar Gunung Bromo. Kata Tengger berasal dari nama Roro anteng dan Joko Seger. Keduanya lama sekali tidak memperoleh anak. Mereka berdoa terus menerus minta anak kepada dewa, dan akhirnya diberikan anak sebanyak 25 orang dengan syarat bahwa satu orang anak harus dikorbankan dengan cara memasukkannya ke dalam kawah Gunung Bromo. Kepemimpinan pada sub-etnik ini mengacu kepada peran adat yang dipegang teguh turun-temurun sejak lebih dari 500 tahun yang lalu, dengan cara mematuhi 5 pra dan menghindari mo limo. Lima pra itu terdiri dari: *pertama*, prasaja (dalam tindakan dan perbuatan menampilkan apa adanya, tidak dibuat-buat, tidak direkayasa, dan harus bertindak dan bersikap jujur) *Kedua*, prayoga (dalam segala sesuatu, terutama dalam pengambilan keputusan harus bertindak bijaksana). *Ketiga*, pranata (setiap warga harus taat dan patuh terhadap semua aturan yang berlaku dlm masyarakat). *Keempat*, prasetya (setiap orang hendak tidak ingkar janji. Apa yang dikatakan itu yang dilakukan). *Kelima*, prayitna (bersikap waspada, hati-hati, jangan takabur, dan jangan ceroboh). Sedangkan mo limo yang perlu dihindari itu tersendiri dari: **main** (maksudnya: main judi, lotere, dan sejenisnya), **maling** (maksudnya: mencuri, korupsi), **madon** (maksudnya: mainperempuan, istri simpanan, perselingkuhan), **madat** (minum minuman keras, mengisap ganja, narkotika, dan sejenisnya), dan mabuk. Dalam khasanah kepemimpinan masa kini, hal-hal tersebut tetap dapat diterima dan diterapkan (Kompas. 2003) Dikutip dari harian umum kompas, jakarta, tahun 2000. Tanggal dan halaman tidak tercatat.

**Kedua.** Kepemimpinan tradisional pada suku bangsa jawa yang dinamakan Hasto Broto. Ajaran kepemimpinan ini asal-mulanya dari India yang kemudian dikembangkan di jawa melalui media pewayangan. Ajaran ini bersumber dari 8 (delapan) wejangan prabu Ramawujaya dari ayodya kepala Raden Wibisono yang akan memimpin alengka setelah selesainya perang besar antara Rama melawan Rahwana. Secara singkat ajaran Hasto Broto adalah suatu ajaran yang

menggambarkan sifat 8 (delapan) “pengejawantahan” (manifestasi) dari Tuhan Yang Maha Esa di alam semesta ini, yaitu sifat-sifat tanah, api, angin, air, angkasa, bulan, matahari dan bintang (Moejono. 2008: 71–75). Uraiannya sebagai berikut:

- a. **Tanah.** Sifat tanah adalah murah dan senantiasa memberi, dalam arti apa saja yang ditanam di tanah tumbuh berbuah berlipat ganda bagi yang menanamnya. Bahkan kekayaan yang terkandung di dalam tanah jika diolah akan menambahkan kesejahteraan pengelolanya. Tanah juga memiliki sifat yang teguh dan kuat, sabar, dan menerima segalanya, tidak pernah mengeluh dibebani apapun dan tidak membedakan serta selalu menerima apa saja yang jatuh di atasnya, apakah sesuatu yang baik, yang buruk, yang suci, yang berbau busuk, yang sedap, dll. Watak dan perilaku pemimpin seyogyanya mencontoh sifat tanah ini, yakni tangguh dan sabar serta tidak cengeng.
- b. **Api.** Api mempunyai sifat panas tetapi suci. Sifat pemimpin yang mencontoh api ini seharusnya berani “membakar” kekurangan–kekurangan dan memperbaiki kembali serta “menggodok” yang baru yang lebih baik, sesuai keperluannya. Tampil berwibawa dan berani menegakkan hukum dan kebenaran serta tegas dan tuntas tanpa pandang bulu.
- c. **Angin.** Angin selalu berada di segala tempat, tanpa membedakan dataran tinggi atau dataran rendah, daerah perkotaan atau pedesaan, orang kaya atau orang miskin. Mencontoh angin, seorang pemimpin hendaknya selalu dekat dengan rakyat atau anak buah atau orang-orang yang dipimpinya, tanpa membedakan derajat dan martabatnya, sehingga secara langsung dapat mengetahui keadaan dan keinginan orang-orang yang dipimpinya. Sifat angin juga memberikan kesejukan. Angin juga dapat bertindak keras dan menghancurkan (badai, topan, puting beliung). Seorang pemimpin juga hendaknya memberi kesejukan bagi orang-orang yang dipimpinya, namun seorang pemimpin juga perlu bertindak tegas apabila ada hal-hal yang akan merusak negaranya atau organisasinya.
- d. **Air.** Sifat air adalah warata maratani dan memberi kesegaran. Artinya, air itu dapat rata permukaannya dan bersimbah kemana–mana secara seimbang. Demikian pula dengan seorang pemimpin. Dia wajib mengusahakan meratanya kemakmuran, keselamatan, dan kesejahteraan bagi anak-anaknya. Dia hendaknya menempatkan semua anak-anaknya pada derajat yang sama di hatinya serta memberi kesegaran.
- e. **Angkasa.** Keberadaan angkasa mempunyai kekuasaan yang tidak terbatas sehingga mampu menampung apa saja yang datang kepadanya. Seorang pemimpin hendaknya mempunyai keluasan batin dan mampu mengendalikan diri yang kuat sehingga dengan sabar mampu menghargai pendapat anak-buahnya yang bermacam ragam sesuai keperluan, persepsi, dan posisi masing-masing. bahkan, pemimpin harus mampu menampung berita apa saja mengenai dirinya, baik yang positif maupun yang negatif, tanpa kehilangan penguasaan dan pengamatan diri, bersifat sabar, tawakal.

- f. **Bulan.** Sifat bulan adalah memberi sinar terang pada waktu malam. seorang pemimpin wajib memberikan sinar yang menimbulkan semangat serta rasa kepercayaan dan terlindung bagi orang-orang yang dipimpinnya dalam situasi, yang pada suatu saat mengalami krisis, kesusahan lahir dan batin. Sesuai sinar bulan yang lembut, maka seorang pemimpin hendaknya memimpin dengan kelembutan. Pemimpin wajib memberikan pula pelajaran-pelajaran, yang dapat mengangkat bawahannya dari gelabnya kebodohan.
- g. **Matahari.** Matahari merupakan sumber energi yang menopang kehidupan di bumi yang membuat semua makhluk hidup tumbuh dan berkembang. Seorang pemimpin hendaknya mampu mendorong dan menumbuhkan daya hidup bawahannya untuk membangun negara atau lembaganya, dengan cara memberi bekal lahir dan batin agar mereka mampu berkarya.
- h. **Bintang.** Sebagai benda langit, dalam kurun waktu yang lama, bintang senantiasa mempunyai tempat yang tetap di langit sehingga dapat menjadi pedoman arah (kompas). Seorang pemimpin hendaknya menjadi teladan bagi rakyatnya atau anak-buahannya, tidak ragu menjalankan keputusan yang telah disepakati, serta tidak terpengaruh oleh pihak-pihak yang diduga akan menyedatkan.

Selain tipe kepemimpinan Hasto Broto tersebut diatas, masih banyak lagi jenis atau filosofi kepemimpinan yang dipraktekkan para pemimpin bangsa kita sejak ratusan tahun yang lalu. beberapa contoh misalnya kepemimpinan Gadjah Mada yang dapat mempersatukan Nusantara (antara tahun 1328-1389), yang menurut Renny Masmada dalam bukunya Gadjah Mada Sang Pemersatu Bangsa, terdiri dari 15 ajaran (Moeliono. 2008:86-87).

#### Kepemimpinan Kristen

Kepemimpinan Kristen didasarkan pada teks dan konteks dalam ayat-ayat kitab suci (Alkitab) yang digali dari berbagai tipe kepemimpinan pada tokoh dalam Alkitab yang dapat diteladani kepemimpinannya. Namun acuan utama kepemimpinan Kristen adalah kepemimpinan yang dilakukan oleh Sang Juru Selamat Yesus Kristus. Dalam hal ini perlu digali tipe kepemimpinan dari para tokoh yang tertulis dalam Alkitab yang memiliki ciri-ciri kepemimpinan yang dapat diteladani; terlepas dari berbagai kelemahan mereka sebagai manusia. Tepatnyalah ini diulas di dalam teologi kepemimpinan. Misalnya bagaimanakah keunggulan kepemimpinan Abraham, Yakup, Musa, Yosua, Daud, Salomo, Nehemia, Yohanes pembaptis, dll? Apakah yang dapat kita petik dari kepemimpinan mereka?

Dalam tahap awal tentang teologi kepemimpinan ini, saya mengutip analisis Pdt. Dr. Eka Darmaputra tentang kepemimpinan Yusuf dan kepemimpinan Yohanes Pembaptis (Darmaputra 2001:7-13).

#### Kepemimpinan Yusuf.

Yesuf adalah seorang tokoh dan pemimpin yang dipakai oleh Tuhan ketika Mesir sedang mengalami krisis karena musim kering dan musim kelaparan yang

panjang. Dimanakah letak atau kunci keberhasilan Yusuf memimpin negeri Mesir menghadapi dan melewati krisisnya yang panjang? Setidak-tidaknya ada empat kunci keberhasilan Yusuf.

**Kunci keberhasilan Yusuf yang Pertama.** Yusuf adalah seorang tokoh yang senantiasa menempatkan Tuhan di tempat yang sakral. Dia memahami bahwa di balik segala sesuatu yang terjadi, di balik segala sesuatu yang dia alami. dan di balik segala sesuatu yang dia lakukan, adalah tangan Tuhan sendiri yang sedang bekerja mengerjakan rancangannya. Rancangan yang bagi Yusuf senantiasa merupakan rancangan yang adil, baik, dan benar dan rancangan-rancangan itu mempunyai jadwalnya sendiri.

Keyakinan inilah yang membuat Yusuf tidak getir ketika menghadapi bencana, penderitaan, atau bahkan dia diperlakukan tidak adil sekalipun. Dia yakin bahwa Tuhan tidak akan tinggal diam. Semua itu, walaupun tidak dapat dipahami sebelumnya, diyakininya sebagai bagian dari proses yang pasti akan berakhir dengan kemenangan bagi orang yang benar dan setia kepada Tuhan. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang teruji ketenangannya di saat-saat kesulitan, bahkan ketika menghadapi ketidakaadilan sekalipun.

Memberi kredit untuk segala sesuatu yang baik kepada Tuhan membuat Yusuf tidak silau dengan keberhasilannya sendiri. Padahal inilah yang penting sering menjebak atau menjerat para pemimpin yang berhasil. Haus dan tamak akan sukses dan kebesaran! Alexander Agung pernah menangis tersedu-sedu ketika ia menyadari bahwa tidak ada lagi wilayah yang masih harus ditaklukkannya. Banyak pemimpin terjebak justru di puncak kejayaannya. Pemimpin yang bijak adalah pemimpin yang tidak terkubur dalam kesusahannya, dan tidak takabur dalam kesenangannya.

**Kunci keberhasilan Yusuf yang Kedua.** Yusuf memiliki kearifan dalam memanfaatkan masa kelimpahan guna menghadapi masa kekurangan. Ada yang mengatakan, dan itu benar, bahwa situasi bagi Yusuf sebenarnya tidak terlampau sulit, sekiranya yang terjadi adalah sebaliknya, yaitu tujuh tahun masa kekeringan yang diikuti oleh tujuh tahun kelimpahan. Sekiranya ini terjadi maka Yusuf tidak perlu belajar apa-apa. Siapapun yang berhasil melampaui penderitaan, tidak perlu belajar bagaimana menikmati kesenangan. Konon iblis tidak perlu bekerja untuk menggoda orang yang sedang menikmati keberhasilan. Kelengahan adalah perangkap yang paling berbahaya. Karena itu situasi yang dihadapi oleh Yusuf jauh lebih sulit. Akan tetapi disitulah kebesaran dan kearifan kepemimpinan Yusuf. Ia pandai memanfaatkan tahun-tahun kelimpahan secara tepat guna.

Alvin Toffler, seorang futurolog, pernah bercerita bahwa beberapa negara yang pernah kaya mendadak oleh karena boom minyak pada tahun 1970-an, ternyata kembali menjadi miskin ketika harga minyak tidak lagi terlalu tinggi. Apakah sebabnya? Sebab hasil dari masa boom itu diboros-boroskan untuk proyek-proyek prestise, bukan sebagai modal untuk menyokong masa depan. padahal siapapun tahu, tidak ada pesta tanpa akhir. Buktinya, ternyata hanya pemimpin yang arif yang benar-benar menyadari dan memanfaatkannya.

**Kunci keberhasilan Yusuf yang Ketiga.** Yusuf memiliki karakter yang kuat. Realitas ini tidak cuma berlaku pada Yusuf, tetapi juga bagi semua orang yang dipilih oleh Tuhan sebagai pemimpin. Para tua-tua Israel membantu Musa, dan pada diaken yang mendampingi para Rasul diberi syarat itu. Kata Musa “Kemukakanlah dari suku-sukumu orang-orang yang bijaksana, berakal budi dan berpengalaman, maka aku akan mengangkat mereka menjadi kepala atas kamu” (Ulangan 1:13). Dan permintaan para rasul, “pilihkan tujuh orang dari antaramu, yang terkenal baik, dan yang penuh Roh dan hikmat, supaya kami mengangkat mereka untuk tugas itu” (KPR 6:3). Ijazah atau latarbelakang tentu penting, tetapi bukan yang terpenting, Ketrampilan dan pengalaman memang lebih penting, namun tetap bukan yang terpenting! Karakterlah yang paling menentukan untuk apa dan bagaimanakah kemampuan lebih itu dimanfaatkan: untuk tujuan-tujuan yang konstruktif atau deskriptif?

Yusuf menjadi pemimpin bukan karena dia lulus ujian saringan atau fit and proper test. Yusuf lulus ujian kehidupan, ketika dibuang kesumur kering oleh saudara-saudaranya sendiri, ketika dijual sebagai budak di Mesir, ketika digoda oleh istri Potifar, majikannya: dan ketika dipenjarakan oleh karena fitnah dan kemudian dikecewakan oleh rekan yang pernah ditolongnya. bagaimana mungkin tidak dengan pasti dapat saya katakan bahwa itu adalah bukti dari sebuah karakter yang kuat? Jawabnya sederhana: penderitaan, apabila datang bertubi-tubi, akan menghancurlumutkan mereka yang berwatak dan berkarakter lemah. Namun sebaliknya, penderitaan, walaupun datang silih berhanti, justru akan memperkuat serta meningkatkan kualitas mereka yang berkarakter baja. Dari tengah rangkaian penderitaan yang tak kunjung berhenti itu, Yusuf tampil bukan sebagai seorang prajurit yang kalah perang, tetapi sebagai seorang atlit yang semakin terlatih.

Hal yang paling mengesankan bagi Yusuf adalah saat dia bertemu dengan saudara-saudaranya yang pernah mengecewakannya. Ketiaka itu kesempatan untuk membalas dendam terbuka lebar. Apakah ia memanfaatkan kesempatan itu? Tidak! kesempatan itu justru dia pakai untuk melakukan rekonsiliasi dengan memberikan penganpunan yang setulus hati. Yusuf bukanlah seorang pendendam. Ini amat penting bagi karakter seorang pemimpin. Sebab bila dendam yang menguasai hati dan pikiran si pemimpin, maka dendam pulalah yang mendasari kebijakan-kebijakannya, sehingga yang bersangkutan tidak mungkin menjalankan kepemimpinannya dengan bijak-berstari, kepemimpinan menjadi demonis, merusak, dan menakutkan.

**Kunci keberhasilan Yusuf yang keempat.** Yusuf memiliki keterampilan. Keterampilan atau know-how itu sangat penting. Anda tidak mungkin bisa menjadi montir mobil yang baik, hanya dengan menjadi orang yang berbudi dan bijaksana. Anda adalah montir mobil yang baik, karena Anda memiliki keterampilan memperbaiki mobil.

Keterampilan Yusuf tidak perlu diperdebatkan lagi. Bayangkan, memobilisasikan masyarakat untuk menyerahkan gandum di masa kelimpahan

dalam jumlah yang dikatakan oleh Alkitab “tidak dihitung lagi, oleh karena memang tak terhitung”; menyediakan tempat-tempat penyimpanan di seluruh negeri; dan akhirnya mendistribusikannya dengan lancar dan tertib. Tak pelak lagi, Yusuf adalah Kepala Badan Urusan Logistik (KABULOG) terbesar dan paling sukses sepanjang sejarah dan di seluruh muka bumi ini. Namun dia tidak terjerat oleh kasus semacam bulloggate!

**Kepemimpinan Yohanes Pembaptis.**

Yohanes Pembaptis adalah tokoh yang dipilih oleh Tuhan ketika Israel sedang berada dalam masa transisi di antara dua era; di antara era Perjanjian Lama dan era Perjanjian Baru; di antara era Sebelum Kristus (BC) dan era Sesudah Kristus (AD). Yohanes amat cocok dengan ambisi dan obsesi megalomania yang ada pada hampir semua orang, yaitu ambisi dan obsesi menjadi orang besar, bahkan untuk menjadi yang terbesar. Alkitab mengkualifikasikan Yohanes sebagai orang besar. Bahkan tidak kurang dari Yesus sendiri yang mengatakan bahwa Yohanes adalah yang terbesar. “Di antara orang yang dilahirkan oleh perempuan di seluruh muka bumi ini,” kata Yesus, “tidak ada yang lebih besar dari pada Yohanes” (Lukas 7:28). Jadi, seandainya Anda ingin menjadi orang besar atau malah menjadi yang paling besar, belajarlah dari Yohanes. Di manakah letak kebesaran tokoh Yohanes ini?

**Kunci keberhasilan Yohanes yang pertama.** Yohanes besar bukanlah karena dia manusia super atau superman. Yohanes tentu saja memiliki banyak kelebihan dibanding dengan manusia lainnya, namun dia tetap manusia biasa, manusia normal, sama seperti Anda dan saya dengan segala kelebihan dan kekurangannya. dalam Lukas 7:18–23 menyiratkan bahwa Yohanes bisa ragu, takut, gelisah, dan kecewa, sehingga dalam hubungannya dengan Yohanes, Yesus berkata, “Berbahagialah orang yang tidak menjadi kecewa dan menolak Aku.” (Lukas 7:23) Apa arti semuanya ini? Artinya, kita – seperti Yohanes – bisa menjadi besar, dalam segala keberadaan manusiawi kita. Kita tidak boleh mengatakan, “Saya tidak mampu, karena saya ini manusia biasa.” Anda tidak pernah diminta untuk menjadi manusia yang tidak biasa! Anda mampu, walau Anda Manusia biasa.

**Kunci keberhasilan Yohanes yang kedua.** Yohanes kuat, tak mudah patah semangat, namun oleh Yesus, Yohanes dikisahkan sebagai buluh bambu. “Untuk apakah kamu ke padang gurun? Untuk melihat buluh yang digoyangkan angin kian-kemari?” (Lukas 7:24). Besar dalam ukuran Yesus bukanlah besar secara fisik, tetapi walaupun berbadan kecil-kecil, dia ulet. Ia teguh dalam pendirian. Meskipun digoyang oleh angin kian-kemari tetapi tidak patah.

**Kunci keberhasilan Yohanes yang ketiga.** Ciri khas Yohanes adalah kesederhanaannya. Yesus bertanya: “Untuk apakah kamu pergi? Melihat orang berpakaian halus? Orang yang berpakaian indah dan yang hidup mewah, tempatnya di istana raja?” (Lukas 7:15) Jawabnya pasti: Tidak! “Yohanes memakai jubah bulu unta dan ikat pinggang kulit, dan makanannya belalang dan madu hutan” (Matius 3:4). Tinggalnya di padang gurun.

Kebesarannya Yohanes tidak terletak pada penampilan luarnya yang mewah, tetapi pada kualitas, integritas, karakter, dan pribadinya. Yohanes tidak sedikitpun tertarik untuk membeli gelar doktor atau profesor untuk dipajang di depan namanya. Tidak menandai kebesaran dan keberhasilannya dengan memakai arloji Rolex atau mobil Mercedes. Yang penting kita ingat: Yohanes itu orang yang sederhana, tidak mudah kena goda. Ia merasa cukup dengan apa yang ada. Tidak mencari yang lebih mulia atau yang menyilaukan. Sebab itu tidak gampang jatuh oleh iming-iming kekuasaan, harta dan wanita. Bagi pemimpin yang ingin awet, ingin terus dikenang baik, ingin dihormati dan dicintai, kesederhanaan itu amatlah penting! Tetapi kesederhanaan luar dan dalam! Kesederhanaan sepenuh hati dan setulus hati. Sebab ada, dan ini banyak, kesederhanaan hanyalah topeng untuk kesombongan dan ketinggian hati.

**Kunci keberhasilan Yohanes yang keempat.** Kebesaran Yohanes ditunjang oleh keberaniannya. Keberaniannya dalam mengatakan dan menyatakan kebenaran. Keberanian yang tidak pandang bulu. Siapa pun, bila perlu, ia kecam. Dari pemimpin agama, yang menjadi simbol pemegang “kunci akhirat” (Matius 3:7-9); para serdadu, yang menjadi simbol dari kekuasaan fisik (Lukas 2:14); bahkan raja dan permaisurinya, yang menjadi simbol dari kekuasaan duniawi (Lukas 2:19-20). Semuanya itu ada resikonya masing-masing. Kehebatan Yohanes memang di situ. Ia tidak cuma berani berkaok-kaok hanya untuk unjuk jago ketika keadaan tanpa resiko. Ia bukan seorang pemimpin yang oportunistis. Sebagai pemimpin sejati, ia menunjukkan bahwa ia memegang teguh norma-norma kebenaran, dengan segala resikonya. Pemimpin seperti ini dapat dipercaya dan punya kredibilitas dan legitimasi tinggi, karena ia konsisten dan konsekuen dengan nilai-nilai yang diyakininya.

**Kunci keberhasilan Yohanes yang kelima.** Kebesaran Yohanes terletak pada kerendahan hatinya. Ia tidak membesarkan diri lebih dari pada yang seharusnya. Punya pemahaman diri (self-understanding) – siapa dia – yang amat jelas. Tidak rendah diri tetapi rendah hati. Bersedia memberi kredit kepada orang lain. Bersedia menjadi orang nomor dua, sementara godaan untuk menjadi nomor satu, bahkan untuk menjadi sama dengan Tuhan selalu amat kuat pada setiap orang (Yohanes 1:22-23). Ini penting, sebab bila seseorang sudah merasa menjadi nomor satu (terbesar, terbenar, terpintar) itu berarti bahwa ia sudah berhenti, ia sudah tidak mungkin berkembang lagi. Ia hanya akan menjadi semakin kerdil, sebab orang-orang lain masih terus berkembang.

Setiap pemimpin sebenarnya harus menyadari bahwa dalam arti tertentu, ia adalah pemimpin masa transisi atau masa peralihan. Mempersiapkan untuk peralihan kepemimpinan bagi orang lain maupun bagi generasi mendatang. Dalam hal ini kita dapat belajar banyak sekali dari Yohanes, yang bersedia dengan sadar semakin mengundurkan diri ke balik layar, mempersiapkan penggantinya untuk semakin tampil (Yohanes 3:30). Sedikitpun ia tidak merasa bahwa penggantinya lebih dalam segala hal dibandingkan dengan dirinya. Ia justru dengan jujur dan terbuka mengakuinya di depan umum. Semuanya itu ia lakukan dengan tulus dan sukacita

(Yohanes 3:28-29). Mempunyai tokoh pemimpin seperti Yohanes akan membuat siklus suksesi alamiah kepemimpinan, bahkan pergantian era bisa berjalan tanpa hambatan yang tidak perlu. Tidak membuat proses regenerasi terhambat atau terlambat.

Myron Rush mengatakan: “Jika kita ingin mendapatkan kembali kekuatan kita, kita membutuhkan para pemimpin baru yang bisa mengubah para pengikut menjadi pemimpin” (Rush. 2000). Anthony D’Souza mengatakannya sebagai kepemimpinan *Shepherd–Shepherd Approach* bukan *Sheperd–Sheep Approach*. Hal itulah yang dilakukan oleh Tuhan Yesus yang membina domba-dombanya menjadi gembala-gembala (Yohanes 21: 15–19). Karena itu perlu diadakan program pengkaderan atau pemuridan sedini mungkin supaya bibit unggul yang ada di gereja atau lembaga gerejawi dibekali dan diberi kesempatan untuk mempersiapkan diri menerima tanggung jawab kepemimpinan di masa mendatang. Itulah yang dilakukan oleh Tuhan Yesus. Sambil melayani, Yesus mengkaderkan 12 murid–Nya supaya dapat meneruskan visi dan misi–Nya. Demikian juga Rasul Paulus mempersiapkan Silas dan Timotius; Musa mempersiapkan Yosua, dsb. (Sudomo. 2005:9-10).

### Tantangan pluralisme sosial

Pluralisme sosial adalah keanekaragaman masyarakat. Tantangan dalam keragaman itu dalam konteks kepemimpinan, secara aktual sekarang ini, menurut pendapat saya setidaknya-tidaknya terdiri dari:

Pertama. Tantangan mayoritas–minoritas. Kepemimpinan yang berada di tangan kaum mayoritas adalah yang paling ideal karena akan mendapat dukungan sebagian besar masyarakat. Namun di sisi lain, apabila pemimpin itu tidak arif dan kurang mengutamakan penghargaan yang adil, tidak memihak, dan egaliter, maka akan terjadi kepincangan dan pengabaian terhadap kelompok minoritas. Kelompok minoritas akan merasa tertekan dan akan memakai segala cara untuk tetap survive. Dalam konteks ini pasti akan terjadi benturan, baik dalam skala besar maupun kecil. Sebaliknya, apabila kepemimpinan berada di tangan kaum minoritas, maka kaum minoritas akan merasa dilindungi dan memiliki pengharapan yang lebih baik, sedangkan di pihak kaum mayoritas merasa bahwa mereka memiliki kepemimpinan yang tidak berkenan di hati. Karena itu, mala di dalam masyarakat akan terjadi persaingan pengaruh untuk memilih pemimpin, karena pemimpin identik dengan ikatan premordialisme, kekuasaan kelompok, dan sumber ekonomi yang lebih baik, dan oleh karena itu sangat menguntungkan.

Kedua. Tantangan Kekuasaan dominan. Kekuasaan dominan biasanya diperoleh oleh kelompok yang berkuasa. Jumlah mereka bisa termasuk kelompok mayoritas maupun minoritas. Kekuasaan itu diperoleh melalui penguasaan sumber–sumber ekonomi sehingga kelompok itu menjadi kaya dan berpengaruh. Kelompok seperti ini biasanya dikuasai oleh para pengusaha sukses sehingga mereka memiliki kemampuan yang dapat mendominasi kekuasaan lainnya. Selain itu, ada lagi kelompok elite yang memiliki pengaruh dominan, misalnya karena keturunan

bangsawan (raja, panglima, gubernur) atau kelompok yang di dalam ilmu politik disebut kelompok penekan (pressure group). Kepemimpinan dalam masyarakat yang memiliki kekuasaan dominan sering mengalami dilema kalau berhadapan dengan kelompok dominan ini. Dituruti kehendak kelompok ini, yang biasanya bertentangan dengan kepentingan umum, akan mengorbankan kepentingan publik. Sebaliknya, kalau ditolak, maka akan mengakibatkan konsekuensi yang kurang menguntungkan bagi sang pemimpin.

Ketiga. Tantangan Perubahan kekuasaan dan sumber-sumber ekonomi. Konflik dalam masyarakat penyebabnya biasanya tidak bersifat murni dan tunggal. Selalu ada hal yang tersembunyi di balik berbagai alasan dan tuntutan. Hal yang terbanyak adalah konflik untuk memperebutkan kekuasaan. Dengan menguasai kekuasaan itu akan dapat dikuasai pula berbagai sumber perekonomian yang diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan dan memenuhi keinginan, entah itu keinginan yang baik maupun keinginan yang buruk. Pemimpin dalam masyarakat seperti ini perlu arif, berani bertindak tegas, tidak memihak, jujur, dan tidak korup.

Keempat. Tantangan Otonomi. Otonomi daerah sebenarnya memberikan peluang kepada orang-orang daerah yang potensial untuk tampil sebagai pemimpin. Hal yang menjadi persoalan apabila terpilih pemimpin yang sangat sektarian dan parokial, yang mengabaikan kepentingan secara nasional. Dalam konteks ini, sikap apriori ditonjolkan sehingga semua pemimpin dari luar daerah ditolak.

Kelima. Tantangan Keanekaragaman Kepentingan (Multiple interest challenges). Di dalam masyarakat yang plural pasti ada kelompok-kelompok kepentingan yang eksis karena keinginan untuk memperjuangkan kepentingan mereka. Mereka memperjuangkan kepentingan mereka dengan gigih dan ulet menggunakan segala cara, tidak hanya melalui cara-cara yang legal, kalau perlu juga dengan cara yang illegal asal kepentingan mereka tercapai. Kepemimpinan dalam hal ini akan menghadapi tantangan yang cukup berat agar dapat bertahan dalam kejujuran dan keadilan.

Keenam. Tantangan Kesejahteraan (Welfare challenge). Seorang pemimpin akan dicintai dan dihargai oleh rakyatnya apabila dia mampu memberi peningkatan kesejahteraan kepada mereka. Hampir tidak ada seorang pemimpin pun yang disukai oleh orang-orang yang dia pimpin, di mana pun di dunia ini, kalau tidak dapat memberi peningkatan kesejahteraan kepada mereka. Karena itu, para pemimpin yang diktator tidak disukai oleh rakyatnya, namun mereka bungkam karena takut ditindas. Tantangan seperti ini, dalam zaman sekarang ini, sangat aktual dan menantang. Tuntutan rakyat agar pemimpin yang mereka pilih akan membawa angin segar dan suasana baru yang lebih baik.

## Kepemimpinan dalam pluralisme sosial

### Tipe Ideal

Seorang pemimpin idealnya memiliki semua ciri kepemimpinan yang unggul (excellent). Menguasai semua tipe kepemimpinan sehingga dapat mengambil

keputusan yang tepat dan berkualitas sempurna. Namun seorang pemimpin yang sempurna tidak pernah ada sehingga mengharapkan kepemimpinan yang ideal sempurna hanya diukur dari sudut pandang kelompok dan kepentingannya.

#### Tipe *Sharing Power*

Dalam masyarakat yang sangat beragam, kepemimpinan pada setiap level dibagi pada kelompok-kelompok, baik yang berdasarkan etnik, maupun berdasarkan kelompok kepentingan, seperti kaum buruh, organisasi masyarakat, atau partai politik. Penetapan para pemimpin dipertimbangkan asal usul daerah, sukubangsa, agama, golongan, di samping kapabilitas personal yang bersangkutan. Tipe *sharing power* ini adalah untuk menghindari kecemburuan sosial dan mengurangi konflik. Tipe inilah yang diterapkan dalam penetapan para menteri Kabinet Indonesia Bersatu sekarang ini sebagai contoh.

#### Tipe Ikatan Primordialisme

Tipe kepemimpinan ini didasarkan fakta ikatan primordial dominant. Sukubangsa atau agama atau partai politik yang dominan diangkat pada semua lini dan jenjang. Meskipun ada orang-orang unggul, tetapi karena berada di luar ikatan itu, maka yang bersangkutan tidak akan diangkat menjadi pemimpin, bahkan dieliminasi agar tidak menjadi saingan.

#### Tipe Kekuasaan Dominan.

Kepemimpinan dalam tipe ini biasanya lebih kuat karena para pemimpin dipilih dari kalangan orang-orang yang berkuasa, apakah itu partai politik dominant. Sukubangsa dominant, agama dominant, atau organisasi masa dominant.

#### Tipe Prestasi (*Merit System*).

Pemimpin diangkat berdasarkan jasa, kemanfaatan, kebaikan, kepantasan, kepatutan dan atau keahliannya. Tipe ini sangat baik jika dilakukan secara konsisten dan apabila para pengikutnya mendukung sepenuhnya. Namun jika para pendukung karena berbagai alasan tidak mendukung maka sehebat apapun pemimpin itu, pasti akan mengalami hambatan.

### Menghadapi tantangan pluralisme sosial

1. *Be an empathy leader*. Berempati tidak berarti Anda sepakat, melainkan Anda secara mendalam mencoba mengerti orang itu, baik dari segi emosional maupun intelektual. Anda mencamkan nada suara dan bahasa tubuh orang tersebut, tidak bahunya kata-katanya. Dalam empati, Anda mendengar dengan hati, mata, dan pikiran secara obyektif: menggunakan sekaligus semua pancaindera Anda. Menjaga dan membangun empati dilakukan melalui interaksi. Seorang *emphaty leader* memberikan umpan balik korektif (*corrective feedback*) yang tepat untuk menjaga

harga diri dan rasa percaya diri serta membangun kerja sama. Kalau seandainya corrective feedback tidak dapat dilakukan, maka setidaknya-tidaknya dilakukan umpan balik positif (*positive feedback*). Hal yang perlu dihindari adalah negative feedback atau destructive feedback (Sutikno. 2007: 14–15).

2. Semuil Tjiharjadi dalam bukunya *To be A Great Leader mengutip pendapat Leo Tolstoy*, novelis dan filosof dari Rusia, “*Everyone thinks of changing the world, but no one think of changing himself*”. Plato mengatakan “Kemenangan yang pertama dan yang terbaik adalah menaklukkan diri sendiri” (Tjiharjadi. 2007:75). Menghadapi tantangan pluralisme sosial, seorang pemimpin tidak boleh kaku, konservatif, dan mau menang sendiri. Dirinya sendiri harus berubah karena zaman berubah, namun perubahan yang membawa kemajuan, keharmonisan, dan perkembangan. Pendirian seorang pemimpin didasarkan pada keteguhan hati untuk mencapai visi dan kondisi lingkungan yang paling kondusif.

3. Djokosantoso Moeliono dalam bukunya *More About Beyond Leadership*, membeberkan dua belas konsep kepemimpinan. Salah satu dari dua belas konsep itu adalah keseimbangan interaksi antara atasan (yang memimpin), bawahan, dan rekan sejawat (*peers*). Seorang pemimpin yang menguasai secara tepat keseimbangan antara ketiga hal tersebut, diharapkan akan diterima oleh lingkungannya (*acceptable*). Konsep keseimbangan interaksi ini adalah sebuah konsep yang penting, namun tidak mudah untuk dilaksanakan karena memerlukan satu modal: kematangan atau kedewasaan serta keluasan intelektual (Moeliono. 2008: 115–1160).

4. Jadilah seorang pemimpin ideal (*Be an ideal leader*). Seorang pemimpin ideal harus memiliki kelebihan dibandingkan dengan kelompok orang-orang yang dipimpinya; sekaligus ada kesadaran di dalam dirinya bahwa dia memiliki juga kelemahan. Syarat-syarat seorang pemimpin ideal sebagai berikut: Bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, memiliki intelegensia yang tinggi, memiliki fisik yang kuat, berpengetahuan luas, percaya diri, dapat menjadi anggota kelompok, adil dan bijaksana, tegas dan berinisiatif, berkapasitas membuat keputusan, memiliki kestabilan emosi, sehat jasmani dan rohani, dan bersifat prospektif. (Danim.2004;60-61).

5. Dalam buku *The Leader of the Future*, R. Robert Thomas Jr. mengemukakan tentang Diversity Management (Manajemen Keragaman) untuk menghadapi perbedaan, kompleksitas dan ketegangan organisasi. Manajemen keragaman memfokuskan diri pada upaya-upaya mencari cara-cara mencapai kelekatan (*cohesiveness*) untuk membuat keputusan yang berkualitas tinggi di tengah perbedaan, persamaan, dan ketegangan. Dalam era di mana globalisasi menjadi norma, manajemen keragaman tampil sebagai pendekatan yang lebih strategis; visi dan misi organisasi akan menentukan perhatian dan respons isu-isu keragaman (Thomas. 2006:51-58). Manajemen keragaman ini sangat berhubungan erat dengan manajemen perubahan. Dr. Reinald Kasali mengatakan, “*If you don't change, you die*”.

## KESIMPULAN

1. Siapapun yang menjadi pemimpin pasti berhadapan dengan tantangan, tidak hanya tantangan pluralisme sosial tetapi juga tantangan dari lingkungan alam yang berupa sumber-sumber daya alam dan sumber daya ekonomi, tantangan dari berbagai ikatan premordialisme (suku, agama, ras, asal-usul daerah, bahasa, adat-istiadat, dll), tantangan dari berbagai kepentingan/interests (politik, ekonomi, sosial), dan tantangan dari berbagai pluralisme pemikiran yang bersifat psikologis (isu kesetaraan, pemerataan, keadilan, keberpihakan kepada kelompok-kelompok matjinal, dll). Untuk itu maka seorang pemimpin tidak hanya dituntut cerdas secara intelektual tetapi juga dituntut cerdas secara emosional, spiritual, adversity (tahan menderita), dan untuk menghindari ketegangan, seorang pemimpin perlu juga memiliki kecerdasan politik dan humorik.
2. Seorang pemimpin hendaknya memahami ciri-ciri khas suatu ikatan primordial yang dipimpinnya dan selalu menggali kearifan-kearifan lokal di tempat dia bertugas agar dapat menciptakan suasana harmonis dan banyak memperoleh dukungan.
3. Seorang pemimpin hendaknya terus-menerus mengasah diri agar semakin cerdas dalam memimpin, yang dalam konsep *The Seven Habits*-nya Stephen R. Covey disebut *Sharpen Your Saw* (Asah Gergaji Anda). Artinya, seorang pemimpin itu hendaknya semakin bekerja keras dan semakin juga menjadi cerdas.
4. Seorang pemimpin yang sukses apabila dia mampu meningkatkan kesejahteraan para pengikutnya dan mampu meningkatkan keteraturan dalam masyarakatnya. Tidak ada seorang pemimpin yang dicintai oleh para pengikutnya, jika di bawah kepemimpinannya tidak terjadi perubahan menuju kondisi yang lebih baik dan lebih sejahtera dari pada sebelumnya.
5. Kepemimpinan Kristiani didasarkan pada kebenaran Alkitab dan bersandar kepada kuasa Roh Kudus serta meneladani Yesus.

## DAFTAR PUSTAKA

- Damin, Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Darmaputra, Eka. 2001. *Kepemimpinan Perspektif Alkitab*, dalam *Kepemimpinan Kristiani, Spiritualitas, Etika, Teknik-teknik Kepemimpinan dalam Era Penuh Perubahan*, Penerbit: Unit Publikasi dan Informasi (UPI) Sekolah Tinggi Jakarta.
- Dikutip dari harian umum Kompas, Jakarta, tahun 2000. Tanggal dan halaman tidak tercatat. 1

- Hesselbein, Frances dan Goldsmith, Marshal (Editor). 2008. *The Leader of the Future*, Visi, Strategi, dan Praktik Pemimpin Masa Depan Untuk Era Baru, Penerbit PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Kartono, Kartini. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan, Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?*, Penerbit: PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Moeliono, Djokosantoso. 2008, *More About Beyond Leadership*, Dua Belas Konsep Kepemimpinan, Alex Media Komputindo, Jakarta.
- Sudomo. 2005. *Ciri Utama Kepemimpinan Sejati*. Penerbit Andi Offset, Yogyakarta, bekerjasama dengan Universitas Pelita Harapan, Tangerang.
- Sutikno, Raja Bambang. 2007. *The Power of Emphaly in Leadership to Enhance Long-term Company Performance*, Mengoptimalkan Performa Karyawan dengan Prinsip Empati, Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.