

# Kepemimpinan Otoriter di Biara

Paul Suparno, SJ

Pada tahun 2018, Departemen Dokumentasi dan Penerangan KWI menerbitkan satu dokumen terbaru mengenai hidup membiara yang berjudul *Anggur Baru dalam Kantong Kulit Baru*.

DALAM dokumen tersebut kita diajak untuk mengembangkan kantong baru dalam hidup tarekat kita sehingga semangat Yesus yang baru dapat kita hidupi dengan kegembiraan.

Dokumen itu secara singkat mengundang kita untuk berefleksi atas kemajuan hidup membiara setelah Konsili Vatikan II sekaligus melihat tantangan serta situasi yang belum maju agar berani dikembangkan lebih baik lagi. Ada tiga tantangan yang penting untuk disadari, yaitu tantangan dalam bidang formasi, kepemimpinan, dan relasi. Dalam tulisan ini kita akan sejenak menengok satu dari tiga tantangan yang ada, yaitu mengenai kepemimpinan yang otoriter.

## Beberapa Gejala yang Disadari

Dalam dokumen *Anggur Baru dalam Kantong Kulit Baru*, disadari bahwa masih ada beberapa kendala yang terkait dengan kepemimpinan atau pelayanan di biara. Berikut beberapa kendala tersebut.

Beberapa kongregasi masih menekankan pemusatan vertikal dalam pelayanan otoritas sehingga tidak ada subsidiaritas. Dalam pelayanan itu tidak ada pembagian wewenang atau penyerahan mandat dari pusat kepada provinsi atau komunitas. Semua ditangani oleh pusat (19). Gejala lain dialami di beberapa kongregasi, seperti misalnya beberapa pimpinan tidak memperhatikan keputusan kapitel, tidak mau bekerja sama dengan dewan. Beberapa pimpinan hanya mempertahankan *status quo*, dari dulu selalu begitu. Tidak mau berubah!

Beberapa pimpinan sering kali memutuskan suatu masalah serius dengan menggunakan model mayoritas, tanpa memerhatikan informasi yang benar, keluhan, keberatan, dan keyakinan mendalam dari para anggota. Bahkan situasi menjadi semakin memburuk ketika para pimpinan memutuskan suatu hal penting dengan prasangka yang tidak benar (20).

Dalam beberapa tarekat baru, kadang kala beberapa pimpinan tarekat memanipulasi

kebebasan dan martabat dari anggotanya. Anggota dibujuk dengan segala tipuan dan dalih kesetiaan pada rencana Allah melalui karisma sehingga terjadilah bentuk sikap tunduk sampai ke ranah moralitas dan bahkan ke ranah keintiman seksual. Kemudian terjadilah skandal (20). Akibatnya, anggota menjadi tergantung secara total dan tidak memiliki kebebasan apa pun lagi. Bahkan terjadi pula adanya anggota biara yang dijadikan budak dan harus menuruti keinginan pimpinan.

Kasus yang baru saja terjadi adalah seorang pimpinan suatu biara ternyata melakukan pelecehan seksual kepada anggota-anggota baru dengan dalih yang suci. Untunglah, kasus itu sudah diatasi dengan pembubaran terhadap tarekat tersebut. Gejala pimpinan otoriter juga tampak dengan adanya beberapa pimpinan yang terus memaksa anggotanya meminta izin untuk melakukan pekerjaan harian sehingga menjadi kekanak-kanakan dan tidak punya tanggung jawab apa pun. Akibatnya, anggota sungguh menjadi bawahan yang harus menuruti kehendak pimpinan semata (21).

Beberapa kongregasi selain meneguhkan sentralisasi yang ketat, juga melakukan pelanggaran atas tugas dan jabatan (22). Gejala itu kerap tampak melalui fenomena sering kali dewan lama dipilih kembali. Dalam kasus seperti ini, dalam pemerintahan di tarekat dan komunitas itu tidak terjadi pergantian. Sering kali kita dapat menemukan pimpinan yang ingin terus menjadi pimpinan dan tidak mau digeser. Bahkan, mereka menciptakan suasana sehingga mereka dapat terus dipilih.

Pelanggaran ini biasanya berdasarkan atas alasan, "Belum ada yang siap untuk menggantikan, *toh* lebih baik ada kesinambungan dalam tata cara kongregasi." Dalam keadaan seperti itu, suatu kongregasi tidak akan maju karena tidak ada warna baru yang masuk. Bahkan, ada dugaan bahwa pimpinan lama tidak memercayai sosok anggota atau calon pimpinan yang

muda ataupun yang baru. Bila demikian adanya, kongregasi akan menjadi semakin kolot karena tidak ada semangat dan kebaruan di dalamnya.

### Gejala di Indonesia

Apakah gejala sentralisasi, kepemimpinan otoriter, dan pelayanan kepemimpinan yang kurang kasih itu hanya disadari secara mondial oleh para penggagas dokumen itu, ataukah sebenarnya gejala-gejala tersebut pun terjadi di Indonesia? Beberapa gejala berikut ini dapat kita simak di Indonesia.

- Beberapa pimpinan tampak sangat menikmati status dan posisinya sebagai pemimpin di dalam kongregasi, komunitas, ataupun karya. Beberapa tidak mau diganti dan ingin terus memimpin. Beberapa mengalami *power syndrome* saat diganti sehingga ingin terus ikut campur tangan dan menjadi tidak bahagia.
- Beberapa pimpinan secara diam-diam mencoba menciptakan suasana dan kondisi agar dapat dipilih lagi. Sering kali ada pimpinan atau dewan yang terpilih berkali-kali. Mereka merasa bangga atas "keterpilihan" itu dan merasa seakan-akan menjadi pahlawan bagi tarekat. Padahal sebaliknya, sering kali terdapat banyak anggota yang sudah tidak lagi suka. Namun sayangnya, para anggota itu terkondisikan untuk tidak menyuarkan pendapat mereka.
- Beberapa pimpinan memutuskan beberapa hal penting tanpa berbicara dengan dewannya. Semuanya diputuskan sendiri. Beberapa tidak memprioritaskan keputusan kapitel dan lebih menggalati keputusannya sendiri. Seandainya dibicarakan dengan dewan, pembicaraan tersebut hanya sebagai pemenuhan formalitas hukum saja. Dewan tidak dianggap sebagai kawan yang bersama-sama mau bekerja.
- Beberapa pimpinan sering menganggap bahwa generasi muda belum siap untuk memimpin tarekat, komunitas, atau karya. Padahal permasalahannya adalah pada mereka sendiri yang pada saat menjadi pimpinan tidak mempersiapkan dan melatih anggota-anggotanya agar semakin banyak yang siap memimpin.
- Kadang terdengar bisikan bahwa beberapa pimpinan terkesan otoriter, menuntut ketaatan yang kadang kurang tepat, "menggunkan" anggota untuk kepentingan sendiri, dan menggunakan wewenang

ataupun privilese kepemimpinan bukan demi kemajuan tarekat, melainkan untuk kepentingan pribadi. Mereka lebih ingin dilayani dan dihormati daripada melayani.

- Yang kadang dikeluhkan oleh beberapa anggota adalah sering kali ada pimpinan yang menjalankan otoritas tidak dengan semangat kasih dan pelayanan seperti Yesus.

### Dampak Kepemimpinan yang Otoriter

Pimpinan yang otoriter dalam biara akan menyebabkan banyak dampak buruk bagi kemajuan, kesegaran, dan kegembiraan hidup membiara. Beberapa dampak tersebut antara lain sebagai berikut.

- Para anggota menjadi tidak berkembang dalam hal pemenuhan atas tanggung jawab. Anggota tergantung penuh pada pimpinan sehingga tidak memiliki inisiatif. Anggota takut untuk berinisiatif melakukan sesuatu, termasuk juga kalau yang hendak dilakukan itu baik, karena harus selalu minta izin terlebih dahulu. Dalam keadaan seperti itu, para anggota juga tidak menjadi mandiri, sehingga mereka tidak memiliki kapabilitas untuk bekerja. Mereka sudah terbiasa dengan sekadar melakukan apa yang disuruh oleh pimpinan.
- Banyak anggota kehilangan kebebasan batin, menjadi tertekan, dan tidak berkembang. Bahkan beberapa anggota muda akan mudah meninggalkan biara karena menjadi tidak kerasan dalam situasi itu dan merasa kehilangan harga dirinya.
- Beberapa anggota merasa bahwa seolah-olah itulah suasana yang ideal dalam hidup membiara yang harus diikuti kalau memang ingin menjadi biarawan/wati. Padahal, suasana itu tidaklah benar. Akibatnya, beberapa anggota terpaksa menerima perlakuan yang otoriter dan pelecehan kekuasaan bahkan seksual karena mengira bahwa itulah jalan yang terbaik. Dengan demikian, nilai hidup membiara direndahkan bahkan menjadi sumber ketidakadilan.

Hal-hal seperti di atas itu jelas akan merugikan kongregasi. Dalam suatu waktu, kongregasi menjadi tidak berkembang dan tidak lagi memiliki sukacita hidup membiara serta daya pelayanan.

### Ajakan dari Dokumen Baru

Dokumen baru *Anggur Baru dalam Kantong Kulit Baru* mengajak kita semua untuk

berefleksi dan terbuka melihat tantangan dan situasi yang belum maju di dalam hidup membiara kita. Dokumen itu mengundang kita untuk berani melihat hal-hal yang belum baik dalam kepemimpinan atau pelayanan otoritas di kongregasi ataupun karya kita. Dengan melihat itu semua, kita diajak untuk berani memperbaiki, berani membuat "kantong kulit yang baru".

Berikut nasihat dalam dokumen baru itu yang patut dicatat di sini: Pemerintah di biara tidak dapat dipusatkan pada tangan satu orang saja (19). Sehebat-hebatnya seseorang, ia tidak akan dapat memimpin dan mengatur segalanya sendirian. Setiap orang membutuhkan teman. Pimpinan membutuhkan bantuan dari anggota lain untuk ikut mengatur dan menangani hidup serta karya biara kita. Semakin kita menciptakan kondisi di mana semua anggota dapat terlibat dalam kehidupan dan karya biara, karya menjadi semakin berhasil dan hidup membiara menjadi semakin menggembirakan.

Kita diajak untuk merefleksikan nasihat Santo Yohanes Paulus II, yang dikutip dari Regula Benedicti (III, 3): "Seringkali kepada yang lebih muda, Tuhan memberi ilham yang lebih baik." Kiranya nasihat itu dapat menyadarkan kita bahwa orang muda sering kali membawa pembaruan. Kita dapat melihat bagaimana Tuhan memanggil para nabi yang masih muda untuk memimpin bangsa Israel seperti misalnya nabi Yeremia, Yesaya, Musa, dan Yesus sendiri. Sangat penting untuk menyadari dalam diri orang muda terdapat semangat muda, inspirasi, dan ilham dalam menanggapi panggilan Tuhan di zaman yang baru.

Kita diajak untuk menyadari bahwa otoritas para pemimpin adalah untuk melayani seturut teladan Yesus. Kita yang mendapat tugas kepemimpinan dalam tarekat, komunitas, atau karya, diharapkan untuk dapat memimpin dengan semangat pelayanan seperti Yesus memimpin Gereja. Bahkan belajar dari Yesus, kepemimpinan adalah suatu tugas dan tanggung jawab demi memajukan anggota kongregasi agar semakin setia pada panggilan mereka. "Yang mau menjadi besar hendaklah menjadi pelayan bagi yang lain," demikianlah sabda Yesus.

Dokumen baru tersebut juga mengingatkan kita agar para superior yang ditetapkan untuk waktu tertentu jangan tetap memegang jabatan pemimpin terlalu lama dan tanpa tenggang waktu yang ditentukan (46). Kadang dengan alasan untuk menanggapi situasi darurat atau kurangnya sumber daya manusia, mereka kembali memangku kepemimpinan. Alasan itu

perlu dikritisi. Jangan-jangan di balik alasan itu terdapat ketidakpercayaan kita kepada yang muda. Bila ini benar, tarekat akan menjadi kurang berkembang.

Dalam relasi antara pimpinan anggota, tidak boleh ada seorang pun anggota diturunkan derajatnya menjadi hamba atau budak. Pemimpin atau pihak-pihak yang memiliki *power* tidak boleh memperbudak anggota untuk kepentingan mereka sendiri. Seharusnya mereka yang lemah ini dibantu dan ditumbuhkan serta bukan malah diperlakukan sebagai orang yang tidak bernilai.

Kita diajak untuk selalu sadar bahwa kepemimpinan otoriter selalu merusak kehidupan dan kesetiaan para anggota. Kepemimpinan otoriter tidak menjadikan anggota sebagai saudara yang perlu dicintai. Sebaliknya, kepemimpinan otoriter menjadikan anggota sebagai alat kekuasaan pribadi. Kepemimpinan yang otoriter adalah kepemimpinan yang tidak mengikuti teladan Yesus sendiri dan bertentangan dengan semangat Yesus.

Semoga kita dapat semakin belajar menjadi pimpinan yang mengikuti gaya kepemimpinan Yesus, yang melayani dengan kasih, yang mengembangkan pribadi orang lain, yang membantu orang lain untuk semakin hidup dalam kasih dan sukacita. Semoga lewat kepemimpinan kita, semakin banyak orang rela dan gembira menjadi pewarta kasih bagi sesama. Semoga gaya kepemimpinan yang otoriter semakin memudar dalam diri kita.

#### Pertanyaan Refleksi Pribadi

1. Bagaimana aku menjalankan kepemimpinan dalam kongregasi, komunitas, karya, ataupun tugas pribadi? Apakah ada unsur-unsur yang otoriter di sana? Mengapa demikian?
2. Apakah aku sadar bahwa gaya kepemimpinan yang otoriter berdampak buruk bagi pribadi orang lain?
3. Mengapa aku kadang tergoda bersikap otoriter dalam tugas dan hidupku?
4. Bagaimana aku dapat mengembangkan gaya kepemimpinan yang lebih melayani dan menghargai serta mengembangkan orang lain?
5. Apa yang dapat aku pelajari dari gaya kepemimpinan Yesus untuk hidup dan tugasku? ♦

**Paul Suparno, SJ**

Dosen Universitas Sanata Dharma  
Yogyakarta