

# **Kepemimpinan Kristiani dalam Masyarakat Plural yang Masih Terus Menjadi**

**Augustinus Supratiknya**

Perlu kita sepakati dulu beberapa istilah kunci yang akan kita pakai dalam pembicaraan kita. *Pertama*, yang dimaksud kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia ikut berbagi dalam arti ikut menghayati dengan penuh keyakinan nilai-nilai dan tujuan bersama serta berperan aktif dalam usaha bersama untuk mewujudkannya demi kebaikan bersama (bandingkan, Bartram, 2009). Dengan kata lain, seorang pemimpin adalah orang yang memiliki visi tentang kehidupan bersama, sekaligus mampu menginspirasi orang lain serta mengerahkan dan mengarahkan aneka sumber daya yang tersedia melalui pembuatan aneka keputusan yang terbaik dalam rangka mewujudkan kehidupan bersama yang lebih baik di mana pun dia terlibat atau berada (bandingkan, Reinfeld, 2009).

*Kedua*, yang dimaksud Kristiani adalah mencerminkan ciri-ciri Kristus. Orang atau lembaga yang mencerminkan ciri-ciri Kristus semacam itu tidak harus secara formal mengikuti Kristus dalam arti memiliki iman-kepercayaan pada Yesus Kristus atau menganut agama yang didasarkan pada ajaran-ajaran Yesus. Bisa saja orang atau lembaga itu menganut iman-kepercayaan non-Kristiani atau bahkan humanis tulen. Namun, dalam kehidupan bersama sehari-hari kata-kata dan tindak-perbuatan orang atau lembaga tersebut senantiasa mengedepankan nilai-nilai moral tinggi dan cinta mendalam pada sesama, yang merupakan ciri Kristus sendiri (bandingkan Slick, 2014; “What is Christian”, 2014). Sebaliknya, tidak mustahil orang atau lembaga yang secara formal menyatakan Kristiani, namun dalam kehidupan bersama sehari-hari ucapan dan tindakannya sama sekali tidak mencerminkan bahkan bertolak belakang dengan nilai-nilai yang diajarkan dan diteladankan Kristus.

*Ketiga*, yang dimaksud masyarakat plural adalah masyarakat yang terdiri dari kelompok-kelompok atau komunitas-komunitas yang memiliki kemungkinan basis identitas yang beraneka ragam baik berupa etnisitas, bahasa, agama, orientasi dan afiliasi politik, gender, status sosial ekonomi dan sebagainya seperti yang kita alami dalam kehidupan bersama kita sebagai bangsa.

*Keempat*, yang dimaksud “masih terus menjadi” adalah kenyataan bahwa sejak memperoleh kemerdekaan dari penjajah asing pada tanggal 17 Agustus 1945 hingga kini, masyarakat kita di satu sisi masih terus mencari bentuk keseimbangan kehidupan bersama yang pas mengingat ciri dasarnya yang bineka, sedangkan di sisi lain juga dituntut untuk terus senantiasa berubah dan membentuk diri sesuai tuntutan perkembangan zaman. Itulah sejumlah konsep kunci yang akan menjadi batu pegangan kita dalam membahas tema pembicaraan yang saya kemas dalam judul di atas.

## **Kepemimpinan Kristiani**

Lantas seperti apa kepemimpinan yang mencerminkan atau mewujudkan ciri-ciri Kristus sebagai pemimpin? Ada banyak kajian yang meneliti pola kepemimpinan Yesus, anak tukang kayu dari dusun Nazaret itu. Salah satu di antaranya adalah “Jesus, the strategic leader” yang ditulis oleh G.F. Martin (n.d.), seorang Letnan Kolonel Angkatan Darat negara adidaya Amerika Serikat. Dia menemukan tujuh ciri pada pola kepemimpinan Yesus yang Dia praktekkan selama melaksanakan tugas perutusan di dunia ini dalam waktu yang relatif singkat namun memiliki pengaruh luar biasa bahkan hingga kini. Tujuh ciri kepemimpinan Yesus yang ditemukan oleh perwira menengah Angkatan Darat tersebut adalah sebagai berikut (bandingkan, Martin, n.d.).

*Pertama*, cinta dan peduli pada liyan, khususnya pada yang lemah, miskin, dan terpinggirkan. Ciri pertama ini oleh Yesus diwujudkan dalam bentuk sejumlah tindakan yang bertujuan memberdayakan para murid dan pengikut. Dia mengajarkan tentang pengetahuan yang memerdekakan dan memberdayakan dengan risiko berkonflik dengan para ahli kitab dan penjaga tradisi. Dia menyembuhkan aneka penyakit dengan kekuatan adikodrati yang dimilikNya. Dia memberikan penghiburan kepada mereka yang sedang menderita kesusahan. Dan tentu saja, Dia memberikan makanan yang cukup kepada khalayak yang mengikuti dan mendengarkan pengajianNya.

*Kedua*, bertindak sebagai guru dan mentor atau pembimbing. Ciri kedua ini oleh Yesus diwujudkan dalam bentuk sejumlah tindakan yang bertujuan membentuk tim yang akan mampu meneruskan ajaranNya. Dia memilih sejumlah murid yang terpercaya. Melalui kata-kata, contoh perbuatan, serta komunikasi dan persahabatan yang hangat Dia mengajarkan pengetahuan, nilai, dan sikap hidup baru yang merupakan intisari ajaranNya. Dia mendampingi para murid pilihan itu untuk membangun komitmen pada ajaranNya serta memberdayakan mereka supaya mampu

meneruskan ajaranNya kepada orang lain. Pada saat yang tepat, dengan penuh kepercayaan Dia melepas para murid untuk mengembangkan dan menyebarkan ajaranNya atas usaha mereka sendiri, khususnya sesudah Dia sendiri wafat.

*Ketiga*, pemimpin pelayan. Ciri ketiga kepemimpinan Yesus ini ditunjukkan melalui keteladanan tingkah laku yang mencerminkan kerendahan hati, keterbukaan untuk menerima liyan, dan sikap tidak mementingkan diri. Bagi Yesus, memimpin adalah melayani khususnya mereka yang lemah, miskin, dan menderita. Maka Dia membasuh kaki para murid yang adalah para bawahanNya, menerima kehadiran anak-anak dan orang-orang yang oleh masyarakat dipandang sebagai pendosa, bahkan menyerahkan hidup kepada musuh-musuhNya demi memberikan kesaksian akan keyakinanNya tentang kebenaran dari apa yang diajarkanNya.

*Keempat*, teladan pribadi. Ciri keempat kepemimpinan Yesus ditunjukkan melalui keteladanan dalam hal integritas dan keberanian. Sebagai pemimpin Yesus menunjukkan satunya kata dan perbuatan, mengajarkan apa yang sudah dijalankannya sendiri dan mempraktekkan apa yang diajarkannya. Sebagai pribadi yang berintegritas Dia selalu berkata dan berbuat yang bermakna dan bermanfaat bagi liyan, dan tidak ingin memamerkan perbuatan baik yang dilakukannya demi pencitraan diri dan memperoleh popularitas. Dia melarang orang yang baru disembuhkanNya menceritakan pengalamannya itu kepada orang lain. Dengan tegar dan penuh keberanian Dia juga mempertahankan dan mempertanggungjawabkan seluruh kata-kata dan perbuatanNya, di hadapan para pemuka agama maupun penguasa negara, sekalipun berisiko kematian.

*Kelima*, pengembangan dan reksa diri. Ciri kelima kepemimpinan Yesus ditunjukkan lewat belajar dan menjalani kehidupan yang seimbang dan teratur dengan penuh kedisiplinan. Sebelum mulai mengajar, sudah sejak usia sangat muda dia melakukan persiapan antara lain dengan belajar dari para ahli kitab di kenisah. Dia pun terus memperdalam pengetahuannya melalui antara lain berdiskusi dan berdebat tentang berbagai pokok dengan para imam maupun dengan para murid. Dan di luar kesibukannya mengajar, menyembuhkan, dan memberikan hiburan kepada orang-orang yang membutuhkan dari suatu tempat ke tempat lain, secara berdisiplin Dia selalu menyempatkan diri meluangkan waktu untuk berdoa dan beristirahat.

*Keenam*, komitmen. Ciri keenam kepemimpinan Yesus ditunjukkan dalam wujud komitmen dan dedikasi pada sebuah tujuan luhur yang diperjuangkan dan hendak dicapai demi kebaikan kehidupan bersama. Untuk itu Dia juga tahan uji dan tidak mudah menyerah

menghadapi perlawanan, penolakan, bahkan tindak kekerasan dari pihak-pihak yang menentangNya. Selain itu, dia juga selalu berusaha mencari umpan balik atas semua apa yang sudah dikerjakannya, memperbaiki apa yang masih kurang, dan melanjutkan usaha dalam rangka mewujudkan tujuannya. Dia tidak kecewa menghadapi beberapa bentuk pengkhianatan kecil maupun besar yang dilakukan oleh beberapa murid, bahkan rela menanggung penderitaan sampai kehilangan nyawa demi komitmen dan dedikasinya pada perutusan yang Dia jalankan.

*Ketujuh*, tujuan. Ciri ketujuh kepemimpinan Yesus tampak dari kenyataan bahwa seluruh tindakanNya didasarkan pada sebuah tujuan akhir yang bersifat fundamental berupa keselamatan serta terciptanya kebaikan bagi kehidupan bersama. Antara lain melalui berbagai perumpamaan Dia mampu menjelaskan tujuan luhur yang Dia maksud serta alasan mengapa tujuan itu penting. Dia juga mampu merumuskan langkah-langkah yang harus ditempuh untuk mencapainya, mampu membagi wewenang dan tugas kepada para pembantu yang terpilih dan terpercaya, serta mampu terus memberikan inspirasi dan mengobarkan semangat kepada para murid dan pengikut untuk terlibat dalam usaha mewujudkan tujuan luhur bersama.

Menurut Martin (n.d.), ketujuh ciri kepemimpinan yang dipraktikkan oleh Yesus itu memenuhi empat tataran menurut teori kepemimpinan, yaitu *kepemimpinan personal*, *kepemimpinan langsung*, *kepemimpinan organisasi*, dan *kepemimpinan strategis* (“The Guardian Leadership”, 2014; Kruse, 2014). Praktek kepemimpinan personal terutama tampak dalam ciri kepemimpinan kelima (pengembangan dan reksa diri). Praktek kepemimpinan langsung terutama tampak pada ciri kepemimpinan pertama (cinta dan peduli pada liyan), ketiga (pemimpin pelayan), dan keempat (teladan pribadi). Praktek kepemimpinan organisasi terutama tampak pada ciri kepemimpinan kedua (bertindak sebagai guru dan mentor atau pembimbing) dan keenam (komitmen). Praktek kepemimpinan strategis terutama tampak dalam ciri kepemimpinan ketujuh (tujuan).

## **Situasi Kita Kini: Masyarakat Plural yang Masih Terus Menjadi**

Sebelum membahas relevansi kepemimpinan Kristiani dalam praktek kepemimpinan di negara kita, kiranya perlu kita lihat secara sekilas situasi masyarakat kita hingga kini. Secara umum ada paling sedikit tiga ciri penting yang menandai situasi masyarakat kita kini. Ciri

pertama adalah sifatnya yang **masih berada dalam proses menjadi** dalam arti masih berusaha menemukan bentuk sebagai masyarakat modern yang demokratis sebagaimana dicita-citakan oleh para bapak pendiri bangsa. Tanggal 9 Juli 2014 yang lalu kita melaksanakan Pemilihan Umum Presiden dan Wakil Presiden dan menunggu hasil akhirnya diumumkan tanggal 22 Juli 2014 mendatang. Sifat masih berada dalam proses menjadi yang saya maksud kiranya tercermin dari sejarah penyelenggaraan pemilihan umum (Pemilu) di negeri kita. Sejak proklamasi kemerdekaan 17 Agustus 1945 hingga kini, telah diselenggarakan 11 Pemilu di Tanah Air meliputi 1 Pemilu di masa Orde Lama (1945-1965), 6 Pemilu di masa Orde Baru (1966-1998), dan 4 Pemilu di masa Reformasi sejak 1998 hingga sekarang (“Sejarah pemilu”, 2014; “Sejarah pemilu di Indonesia”, 2014).

Pemilu pertama diselenggarakan pada 1955, diikuti oleh 29 partai politik (parpol), dan berlangsung dalam dua tahap. Tahap pertama dilaksanakan pada 29 September 1955 bertujuan memilih para calon anggota DPR. Tahap kedua dilaksanakan pada 5 Desember 1955 bertujuan memilih para calon anggota Konstituante. Tahun 1965 Presiden Soekarno dilengserkan dan digantikan oleh Soeharto sebagai presiden. Peristiwa ini menandai awal masa Orde Baru menggantikan masa sebelumnya yang disebut masa Orde Lama.

Pemilu kedua diselenggarakan pada 5 Juli 1971, diikuti oleh 9 parpol dan 1 organisasi kemasyarakatan yaitu Golongan Karya (Golkar), serta dimenangkan oleh Golkar. Pemilu ketiga (2 Mei 1977), keempat (4 Mei 1982), kelima (23 April 1987), keenam (9 Juni 1992), dan ketujuh (29 Mei 1997) memiliki kesamaan, yaitu diikuti oleh dua parpol (Partai Persatuan Pembangunan atau PPP, dan Partai Demokrasi Indonesia atau PDI) dan Golkar, serta selalu dimenangi oleh Golkar. Sebagaimana kita tahu, berdasarkan UU Nomor 3 Tahun 1975 tentang parpol dan Golkar, dari antara 9 parpol mereka yang beraliran Islam berfusi ke dalam Partai Persatuan Pembangunan (PPP) sedangkan lainnya berfusi ke dalam Partai Demokrasi Indonesia (PDI). Pada 20 Mei 1998 Soeharto mundur dari jabatan presiden dan digantikan oleh B.J. Habibie yang sebelumnya menjabat wakil presiden. Peristiwa ini menandai akhir masa Orde Baru dan awal masa Reformasi.

Pemilu kedelapan diselenggarakan pada 7 Juni 1999, diikuti oleh 48 parpol termasuk Golkar yang sementara itu sudah berubah menjadi parpol, dan dimenangi oleh Partai Demokrasi Indonesia Perjuangan (PDIP). Presiden dan wakil presiden masih dipilih oleh MPR, dan kali itu terpilih Abdurrahman Wahid sebagai presiden dan Megawati Soekarnoputri sebagai wakil

presiden. Tanggal 23 Juli 2001 Abdurrahman Wahid dilengserkan dari jabatan presiden dan digantikan oleh wakilnya, Megawati Soekarnoputri.

Pemilu kesembilan diselenggarakan pada 5 April 2004 dan merupakan kali pertama rakyat secara langsung dan serentak memilih wakil rakyat di parlemen (Pemilu legislatif atau Pileg) dan pasangan calon presiden-wakil presiden (Pemilu presiden atau Pilpres). Pileg diikuti oleh 24 parpol sedangkan Pilpres diikuti oleh lima pasang capres-cawapres, yaitu Susilo Bambang Yudhoyono-Jusuf Kalla, Megawati Soekarnoputri-Hasyim Muzadi, Wiranto-Sallahudin Wahid, Amien Rais-Siswono Yudho Husodo, dan Hamzah Haz-Agum Gumelar. Pileg dimenangi oleh partai Demokrat, sedangkan Pilpres belum menelorkan hasil sebab tidak satu pun pasangan memperoleh 50% plus satu suara. Pilpres putaran kedua dilaksanakan 5 Juli 2004 diikuti oleh dua pasangan peraih suara terbesar, yaitu SBY-JK dan Megawati Soekarnoputri-Hasyim Muzadi, dan dimenangi oleh pasangan SBY-JK.

Pemilu kesepuluh berlangsung dua tahap, yaitu tahap Pileg pada 9 April 2009 dan Pilpres pada 8 September 2009. Pileg diikuti oleh 38 parpol. Hasilnya, antara lain ada 9 parpol yang lolos *parliamentary threshold* atau perolehan suara minimal parpol dalam Pileg untuk diikutkan dalam penentuan perolehan kursi di DPR dan DPD, yaitu 3,5%. Sembilan parpol itu adalah Demokrat (pemenang Pileg 2009), Golkar, PDI Perjuangan, PKS, PAN, PKB, PPP, Hanura, dan Gerindra. Pilpres dilaksanakan pada 8 September 2009, diikuti oleh tiga pasangan capres-cawapres yaitu Jusuf Kalla (Golkar)-Wiranto (Hanura), Susilo Bambang Yudhoyono (Demokrat)-Boediono (Gubernur BI), serta Megawati Soekarnoputri (PDIP)-Prabowo Subianto (Gerindra), dan dimenangi oleh SBY-Boediono.

Pemilu kesebelas yang tengah kita jalani juga berlangsung dalam dua tahap. Tahap pertama berupa Pileg dilaksanakan pada 4 April 2014, diikuti oleh 12 parpol dan 3 parpol lokal Aceh, dan dimenangi oleh PDIP. Tahap kedua berupa Pilpres dilaksanakan pada 9 Juli 2014, diikuti oleh dua pasangan capres-cawapres yaitu Prabowo Subianto (Gerindra)-Hatta Rajasa (PAN) dan Joko Widodo (PDIP)-Jusuf Kalla (Golkar), hasilnya baru dihitung oleh KPU dan akan diumumkan pada 22 Juli 2014 mendatang. Format pemilu dan konstelasi parpol peserta Pemilu yang berubah-ubah dari waktu ke waktu itu kiranya dapat kita pandang sebagai indikasi bahwa bangsa kita masih terus berproses mencari bentuk sebagai negara modern dan demokratis yang pas dalam arti bisa mengakomodasi aspirasi dan kepentingan semua kelompok di Tanah Air.

Ciri kedua yang memiliki kaitan langsung dengan ciri pertama yang sudah diuraikan adalah kenyataan **sifat plural** atau majemuk dari masyarakat kita. Antara lain karena sebaran geografis yang amat luas disertai perkembangan sejarah sosio-kultural lokal yang berbeda-beda, sejak awal masyarakat kita secara primordial terpluralisasi berdasarkan ras, suku, bahasa, dan agama yang berbeda-beda. Dalam perkembangan selanjutnya, pluralisasi itu semakin kompleks karena perbedaan afiliasi politik, status sosial, orientasi gender, dan sebagainya. Pluralitas atau kemajemukan ini di satu sisi merupakan anugerah kekayaan pengalaman hidup, namun di sisi lain sering menjadi sumber aneka konflik horizontal antar kelompok masyarakat. Namun di atas aneka perbedaan yang sudah disebut, salah satu faktor fundamental yang menimbulkan polarisasi dalam masyarakat kita kiranya adalah kesenjangan dalam berbagai bidang kehidupan yang berujung pada kesenjangan ekonomis dan melahirkan segolongan kecil kaum elit kaya dan segolongan besar kaum jelata yang miskin. Polarisasi ini diduga mengkristal dalam Pilpres 2014 kali ini dan tercermin dalam terbelahnya pilihan terhadap pasangan capres-cawapres yang merepresentasikan aspirasi pada status-quo dari kalangan menengah ke atas versus pilihan terhadap pasangan capres-cawapres yang merepresentasikan aspirasi pada perubahan dari rakyat jelata (bandingkan, Ali, 2014, 7 Juli; Djani, 2014, 11 Juli).

Ciri ketiga dari masyarakat kita kini adalah kenyataan berupa keniscayaan menghadapi globalisasi. Nilai atau semangat dasar globalisasi di masa kini adalah kapitalisme, individualisme, dan kompetisi atau persaingan, yang sebagai ideologi kini dikenal sebagai neoliberalisme dan dipandang sebagai sesuatu yang tak terelakkan karena tak ada pilihan lain, *There Is No Alternative* atau *TINA* (Hill, 2010). Di setiap negara globalisasi neoliberal ini akan diimplementasikan dalam sejumlah kebijakan neoliberal, khususnya berupa privatisasi atau pengurangan bahkan penghapusan berbagai subsidi negara bagi rakyat dalam berbagai sektor kehidupan untuk selanjutnya diserahkan kepada perusahaan dengan menarik keuntungan oleh pihak swasta, serta liberalisasi dan deregulasi yang bertujuan mempermudah akses pihak swasta termasuk asing untuk melibatkan diri dalam penyediaan barang maupun jasa bagi masyarakat dalam berbagai sektor kehidupan, tentu saja dengan mengambil keuntungan. Tekanan globalisasi yang berpotensi memperparah kesenjangan semacam ini jelas memberikan tantangan tambahan yang tidak kecil bagi bangsa kita yang masih terus berproses menemukan bentuk dengan tetap menghormati dan merawat pluralitas atau kemajemukannya. Lantas, kepemimpinan nasional

seperti apakah yang kita butuhkan agar mampu melewati dengan berhasil semua tantangan seperti sudah diuraikan di atas minimal dalam lima tahun ke depan?

## **Profil Pemimpin yang Kita Harapkan**

Mengingat situasi kita dan dengan memperhatikan ciri-ciri kepemimpinan Kristiani maupun temuan-temuan baru dalam kajian tentang kepemimpinan di lingkungan Psikologi dan Manajemen, kiranya berikut inilah profil pemimpin masa depan yang kita harapkan.

*Pertama*, pada tataran **kepemimpinan personal**, pemimpin nasional kita ke depan haruslah orang yang memiliki integritas, yaitu orang yang memiliki kualitas menyatu atau tidak terbelah dan yang tercermin pada komitmennya yang kuat dan konsisten atau tak tergoyahkan baik pada standar moral pribadi yang tinggi maupun pada cita-cita konstitusi NKRI berdasarkan Pancasila dan bineka tunggal ika (bandingkan, Morrison, 2006). Dia juga harus mampu menerapkan *kepemimpinan etis* (Resick, et al., 2009), yaitu gaya memimpin yang selain menjunjung tinggi etika, juga mengutamakan *altruisme* atau perhatian pada kebaikan bersama, *motivasi kolektif* atau kemampuan menggerakkan para bawahan untuk mengutamakan kebaikan bersama daripada kepentingan diri atau kelompok, serta mampu memberikan *encouragement* berupa dorongan semangat serta pemberdayaan kepada bawahan sehingga memiliki rasa mampu untuk mandiri. Tentu saja, pemimpin nasional mendatang juga haruslah seorang pribadi yang kompeten, efektif, kredibel, optimis, mampu menjadi teladan, memiliki kehidupan pribadi yang teratur, berdisiplin, sehat, tahan uji, mampu menghadapi tuntutan waktu kerja yang panjang, mengambil keputusan-keputusan sulit, menghadapi konflik dan menemukan penyelesaiannya, menghadapi perjalanan dinas yang panjang, memiliki kesadaran multi-kultural dan mengapresiasi keragaman budaya, berpikir global, melek teknologi, dan mampu membangun kerja sama dan kemitraan (Campbell, 2006; Sendelbach & McGrath, 2006).

*Kedua*, pada tataran **kepemimpinan langsung**, pemimpin nasional kita ke depan haruslah seorang *servant leader* atau pemimpin pelayan (Sun & Wang, 2009). Seorang pemimpin pelayan pertama-tama adalah seorang pelayan yang memiliki naluri dasar untuk pertama-tama melayani orang lain atau bawahan. Maka, pemimpin pelayan akan bersikap hormat terhadap nilai dan martabat para bawahan serta memandang pelayanan kepada orang lain atau bawahan sebagai tanggung jawab utamanya, sehingga akan mampu memenuhi kebutuhan fisiologis, psikologis, dan afektif para bawahannya. Mengutip pendapat pakar lain, Sun dan

Wang (2009) menyatakan bahwa seorang pemimpin pelayan akan menunjukkan paling sedikit 10 ciri berikut: (1) mau dan mampu mendengarkan aspirasi dan keinginan para bawahan; (2) mau dan mampu menunjukkan empati khususnya pada penderitaan para bawahan; (3) naluri pribadinya bersifat menyembuhkan yang dinyatakan baik dengan kata-kata maupun lewat tindakan nyata memberikan bantuan atau santunan; (4) memiliki kesadaran, kepekaan, dan kepedulian yang tinggi pada segala bentuk kemungkinan penyimpangan dan ketidak-beresan; (5) dalam mempengaruhi dan menggerakkan bawahan lebih mengutamakan cara-cara persuasi dan dialog, bukan pemaksaan dan kekerasan; (6) dalam menghadapi dan memecahkan masalah cenderung menerapkan pendekatan-pendekatan yang bersifat konseptual, bukan yang bersifat coba-coba atau tambal-sulam; (7) dalam menjalankan setiap tugas dan menghadapi setiap persoalan memiliki *foresight* atau pandangan yang jauh ke depan; (8) nalurinya adalah melayani; (9) memiliki komitmen tinggi pada pertumbuhan para bawahan; dan (10) memiliki naluri yang tinggi dan trampil dalam membangun komunitas dan kebersamaan.

*Ketiga*, pada tataran **kepemimpinan organisasi**, pemimpin nasional kita ke depan haruslah seorang pemimpin yang memiliki naluri dan mampu menerapkan *kepemimpinan transformasional*, bukan *transaksional* (Chen, 2009). Pemimpin transformasional mahir merumuskan visi tentang kehidupan bersama serta mampu menggerakkan dan memberdayakan para bawahan agar mau dan mampu bersama-sama mencapai atau mewujudkan visi tersebut dengan cara-cara yang membuat baik sang pemimpin sendiri maupun para bawahan mengalami transformasi ke taraf kehidupan pribadi maupun bersama yang semakin manusiawi. Sebaliknya, pemimpin transaksional cenderung memotivasi dan menggerakkan para bawahan untuk mencapai tujuan yang seringkali ditentukan secara sepihak oleh pemimpin dengan memberi janji-janji hadiah sesuai kebutuhan jangka pendek mereka, sehingga baik pemimpin maupun para pengikut tidak mengalami pertumbuhan kemanusiaan sebaliknya justru terjebak pada hubungan pertukaran yang rapuh atau rentan. Sebagai pemimpin transformasional, dalam menggerakkan dan mengatur partisipasi para pengikut saat menghadapi aneka problem bersama dia akan cenderung menerapkan pendekatan yang *promotion focus* atau berfokus pada promosi dalam arti berorientasi pada kemajuan dan pencapaian tujuan atau penyelesaian masalah dengan segala risikonya, bukan seperti pemimpin transaksional yang cenderung menghadapi aneka problem dengan pendekatan yang *prevention focus* atau berfokus pada upaya mencari aman dengan risiko masalah tidak pernah terselesaikan secara tuntas (bandingkan, Rodriguez & Griffin, 2009).

Sebagai pemimpin transformasional, dia juga akan menunjukkan naluri sebagai *pemimpin kharismatik*, yaitu pemimpin yang menjalankan tugasnya dengan emosi atau hati sehingga mampu menggerakkan para bawahan dengan cara melibatkan emosi mereka yang berpotensi meningkatkan kinerja sekaligus menghambat munculnya emosi yang berpotensi merusak kinerja, pendek kata pemimpin yang dalam bahasa Jawa mampu “nguwongke” para bawahan (bandingkan, Schyns & Meindl, 2006). Akhirnya, sebagai pemimpin transformasional yang mampu “nguwongke” bawahan, dia harus memiliki kesadaran yang tinggi tentang prinsip *ekuifinalitas* (Hollenbeck & McCall, Jr., 2003). Menurut prinsip ini, kepemimpinan lebih dimaknai sebagai tugas yang harus dikerjakan. Implikasinya, kepemimpinan dalam arti pengerjaan suatu tugas dapat dijalankan oleh berbagai orang dan dengan menggunakan berbagai cara pula, bukan hanya dengan satu cara oleh satu orang yang kebetulan secara formal ditunjuk sebagai pemimpin. Maka, sebagai pemimpin yang sadar akan prinsip ekuifinalitas pemimpin nasional kita ke depan haruslah orang yang memiliki kesadaran bahwa tugas utamanya sebagai pemimpin adalah menciptakan konteks di mana orang lain atau bawahan dapat berkontribusi secara penuh dalam melaksanakan misi bersama. Menurut Hollenbeck dan McCall, Jr., penciptaan konteks itu dapat dilakukan oleh seorang pemimpin dengan cara antara lain: (1) memastikan bahwa setiap bawahan memahami apa yang harus mereka kerjakan, (2) melakukan pendampingan dan pengawasan agar semua bawahan berjalan ke arah yang sudah disepakati bersama; dan (3) mengembangkan dalam diri semua bawahan aneka pengetahuan dan ketrampilan yang diperlukan untuk menjalankan tugas masing-masing.

*Keempat*, pada tataran **kepemimpinan strategis**, pemimpin nasional kita ke depan haruslah seorang pemimpin yang memiliki sejumlah *kompetensi inti* sebagai berikut (bandingkan, Campbell, 2006). Pertama, dia haruslah seorang pemimpin yang visioner dalam arti mampu menentukan arah pembangunan nasional kita sesuai amanat konstitusi sekaligus mampu menemukan atau menggali aneka sumber daya yang diperlukan untuk mewujudkannya. Kedua, dia juga harus cakap menjalankan manajemen, meliputi antara lain mampu merumuskan aneka tujuan yang lebih spesifik, mampu membagi tugas, dan mampu menetapkan kriteria yang realistis untuk mengukur taraf pencapaian berbagai tujuan. Ketiga, dia harus cakap melakukan pemberdayaan, meliputi pandai memilih dan mengembangkan bawahan langsung yang memiliki komitmen pada tujuan bersama, sekaligus pandai memberikan dukungan, pendampingan, dan pengawasan. Keempat, dia juga harus cakap menjalankan diplomasi, yaitu menjalin koalisi

dengan berbagai pihak di dalam maupun di luar lingkarannya sendiri, di dalam maupun di luar negeri, serta memiliki naluri untuk menghindari menciptakan musuh. Kelima, dia harus bersikap terbuka dan mau proaktif mencari *feedback* dan kritik dari pihak mana pun. Dalam kaitan ini, dia pun harus merupakan seorang yang cakap melakukan apa yang oleh Heavey et al. (2009) disebut *environmental scanning*, yaitu mencari informasi tentang aneka peristiwa serta kaitannya satu sama lain di lingkungan sekitar baik lokal, regional maupun global yang akan bermanfaat untuk memetakan arah strategis dari pembangunan nasional kita. Keenam, dia harus memiliki *entrepreneurship* atau kewirausahaan dalam arti cakap menemukan berbagai peluang yang bermanfaat bagi peningkatan pembangunan nasional kita kini dan di masa depan. Dalam kaitan ini, dia harus pandai menjalankan apa yang disebut *issue leadership* (Baik, 2003), yaitu sebagai pemimpin yang pandai menciptakan peluang berkat ketajamannya membedakan apa yang penting dari yang tidak penting, menumbuhkan *trust* atau kepercayaan dari bawahan untuk mau terlibat pada isu terkait, serta mengimplementasikannya ke dalam program kegiatan yang bermanfaat bagi kehidupan bersama. Akhirnya, dia juga harus memiliki *mindset global* (Pucik, 2006). Artinya, sebagai pemimpin nasional sebuah negara besar dia harus berpandangan luas, mampu menerima dan bekerja dengan dan dalam keragaman budaya, memahami pentingnya integrasi global tanpa menjadi kehilangan kepekaan dan komitmen untuk melindungi dan mengutamakan kepentingan-kepentingan lokal, menghargai keberagaman sekaligus menyadari perlunya keseragaman sampai batas tertentu, serta mampu mengambil manfaat dari tegangan dualitas antara yang global dan yang lokal, antara keberagaman dan keseragaman demi mengoptimalkan pembangunan nasional kita.

Siapa pun yang dikukuhkan sebagai Presiden terpilih pada tanggal 22 Juli 2014 mendatang, dia haruslah memenuhi syarat profil kepemimpinan sebagaimana dipaparkan di atas agar benar-benar mampu menciptakan transformasi, kemajuan, dan kemaslahatan sejati bagi bangsa dan negeri ini. Ψ

## **Daftar Acuan**

Ali, Fachry. (2014, 7 Juli). Politik kita dan revolusi Perancis. *Kompas*, h. 6.

Baik, K. (2003). Issue leadership theory and its implications in global settings. Dalam W.H. Mobley & P.W. Dorfman (Eds.), *Advances in global leadership, Vol. 3* (h. 37-62). Amsterdam: Elsevier.

- Bartram, D. (2009). Leadership competencies. Differences in patterns of potential across eleven European countries as a function of gender and managerial experience. Dalam W.H. Mobley, Ying Wang, & Ming Li (Eds.), *Advances in global leadership. Vol. 5* (h. 35-64). Bingley: Emerald.
- Campbell, D.P. (2006). Globalization. The basic principles of leadership are universal and timeless. Dalam W.H. Mobley & E. Weldon (Eds.), *Advances in global leadership, Vol. 4* (h. 39-58). Amsterdam: Elsevier.
- Chen, Z. (2009). Developing balanced leadership team. An ultimate challenge in global companies succeeding in a hypercompetitive global economy. Dalam W.H. Mobley, Ying Wang, & Ming Li (Eds.), *Advances in global leadership. Vol. 5* (h. 145-158). Bingley: Emerald.
- Djani, Luky. (2014, 11 Juli). Polarisasi politik Indonesia. *Kompas*, h. 6.
- Heavey, C., Mowday, R.T., Kelly, A., & Roche, F. (2009). Reconceptualizing executive environmental scanning and search. Implications for international leadership research and practice. Dalam W.H. Mobley, Ying Wang, & Ming Li (Eds.), *Advances in global leadership. Vol. 5* (h. 65-92). Bingley: Emerald.
- Hill, D. (2010). Class, capital, and education in this neoliberal and neoconservative period. Dalam S. Macrine, P. McLaren, & D. Hill (Eds.), *Revolutionizing pedagogy. Education for social justice within and beyond global neo-liberalism* (h. 119-143). New York: Palgrave.
- Hollenbeck, G.P., & McCall, Jr., M.W. (2003). Competence, not competencies. Making global executive development work. Dalam W.H. Mobley & P.W. Dorfman (Eds.), *Advances in global leadership, Vol. 3* (h. 101-119). Amsterdam: Elsevier.
- Martin, G.F., Lieutenant Colonel (n.d.). *Jesus, the strategic leader*. Carlisle Barracks, Pen.: US Army War College. Diunduh 18 Juni 2014 dari <http://www.dtic.mil/get-tr-doc/pdf?AD=ADA378218>.
- Morrison, A. (2006). Ethical standards and global leadership. Dalam W.H. Mobley & E. Weldon (Eds.), *Advances in global leadership, Vol. 4* (h. 165-179). Amsterdam: Elsevier.
- Pucik, V. (2006). Reframing global mindset. From thinking to acting. Dalam W.H. Mobley & E. Weldon (Eds.), *Advances in global leadership, Vol. 4* (h. 83-100). Amsterdam: Elsevier.
- Reinfeld, W. (2009). The meaning and importance of leadership in strategic alliances. Dalam W.H. Mobley, Ying Wang, & Ming Li (Eds.), *Advances in global leadership. Vol. 5* (h. 159-194). Bingley: Emerald.

- Resick, C.J., Mitchelson, J.K., Dickson, M.W., & Hanges, P.J. (2009). Culture, corruption, and the endorsement of ethical leadership. Dalam W.H. Mobley, Ying Wang, & Ming Li (Eds.), *Advances in global leadership. Vol. 5* (h. 113-144). Bingley: Emerald.
- Rodriguez, M.A., & Griffin, M.A. (2009). From error prevention to error learning. The role of error management in global leadership. Dalam W.H. Mobley, Ying Wang, & Ming Li (Eds.), *Advances in global leadership. Vol. 5* (h. 93-112). Bingley: Emerald.
- Schyns, B., & Meindl, J.R. (2006). Emotionalizing leadership in a cross-cultural context. Dalam W.H. Mobley & E. Weldon (Eds.), *Advances in global leadership, Vol. 4* (h. 39-58). Amsterdam: Elsevier.
- Sendelbach, N., & McGrath, M.R. (2006). Leadership development without borders. Dalam W.H. Mobley & E. Weldon (Eds.), *Advances in global leadership, Vol. 4* (h. 229-254). Amsterdam: Elsevier.
- “Sejarah pemilu” (2014, 12 Juli). Diunduh pada 12 Juli 2014 dari <http://www.indonesiasatu.kompas.com/pemilumasa>.
- “Sejarah pemilu di Indonesia” (2014, 27 Februari). Diunduh pada 12 Juli 2014 dari <http://www.antaraneews.com/pemilu/berita/421360/sejarah-pemilu-di-indonesia>.
- Slick, M. (2014). What does it mean to be a Cristian? Diunduh 10 Juli 2014 dari <http://carm.org/christian>.
- Sun, Jian-Min, & Wang, Biying. (2009). Servant leadership in China. Conceptualization and measurement. Dalam W.H. Mobley, Ying Wang, & Ming Li (Eds.), *Advances in global leadership. Vol. 5* (h. 321-344). Bingley: Emerald.
- “What is a Christian?” (2014). Diunduh 10 Juli 2014 dari <http://www.gotquestions.org/what-is-a-Christian.html#ixzz3724hja4r>.

-----  
 Disajikan dalam Seminar Nasional *Leadership in Christian Perspective* “Menyongsong Pemimpin Indonesia Masa Depan” di Universitas Pelita Harapan Surabaya, Sabtu 19 Juli 2014.