

PERSONA PEMIMPIN MUDA DI ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0

I Ketut Angga Irawan
STAH Darma Nusantara Jakarta
ketutanggairawan@gmail.com

ABSTRACT

Indonesia is facing two phenomena at the same time, now Indonesia has entered into the era of industrial revolution in which all life sector is digitalized. This era was known as industrial revolution 4.0. Indonesia is also facing demographic bonus where population of productive age including young people is very large. To enter these two phenomena all at once is not easy.

The purpose of this paper is to analyze the persona of young leaders in the era of Industrial Revolution 4.0. Industrial revolution 4.0 is an era where artificial intelligence, robots and big data will be the basis of life. The use of unlimited computing power and data as results of development of the internet and massive digital technology become the backbone of movement and connectivity of humans and machines. It causes everything to be borderless. The role of leaders in this era will significantly different from previous era.

Hindu youth as the next generation of the nation needs to have strong character in order to be able to become a great leader. Humans cannot defeat the power of a machine. But humans have empathy and common sense that distinguishes humans from machines. Young people must have 5 main leadership persona (5C) to face the industrial revolution, including critical thinking, communication, creativity, and collaboration. One additional persona that is caring for others (empathy).

Key words: character, leadership, industrial revolution 4.0

ABSTRAK

Indonesia sedang menghadapi dua fenomena sekaligus, saat ini Indonesia sudah masuk kedalam era revolusi industri di mana sebagai sektor kehidupan mengalami digitalisasi. Era ini dikenal dengan revolusi industri 4.0. Indonesia juga tengah menghadapi bonus demografi di mana jumlah penduduk usia produktif termasuk anak-anak muda sangat besar. Untuk memasuki dua fenomena tersebut sekaligus tidak mudah.

Tujuan penulisan makalah ini adalah untuk menganalisis persona pemimpin muda dalam era Revolusi Industri 4.0. Revolusi industri 4.0 adalah era dimana kecerdasan buatan, robot dan data yang tidak terbatas (*big data*) akan menjadi basis kehidupan. Penggunaan daya komputasi dan data yang tidak terbatas (*unlimited*) dipengaruhi oleh perkembangan internet dan teknologi digital yang masif sebagai tulang punggung pergerakan dan konektivitas manusia dan mesin menyebabkan segala hal menjadi tanpa batas (*borderless*). Peran pemimpin dalam era ini akan jauh berbeda dibandingkan dengan masa sebelumnya.

Pemuda Hindu sebagai generasi penerus bangsa perlu memiliki karakter yang kuat agar mampu menjadi pemimpin besar. Manusia tidak bisa mengalahkan kekuatan mesin. Namun manusia memiliki akal budi yang membedakan manusia dengan mesin. Pemuda harus dididik untuk memiliki 5 karakter utama (5C) untuk menghadapi revolusi industri, yaitu *critical thinking* (kemampuan berpikir kritis), *communication* (kemampuan berkomunikasi), *creativity* (kreativitas), *collaboration* (kemampuan untuk bekerja sama dengan tim). Satu karakter tambahan yang diperlukan adalah *caring for others* (empati).

Kata kunci: karakter, pemimpin, revolusi industry

PENDAHULUAN

Sejak merdeka pada tahun 1945, Indonesia telah menghadapi berbagai tantangan dan rintangan untuk mempertahankan kejayaannya. Saat ini, Indonesia sedang menghadapi dua fenomena sekaligus yaitu revolusi industri 4.0 dan bonus demografi. Indonesia sudah masuk kedalam era revolusi industri 4.0 di mana sebagai sektor kehidupan mengalami digitalisasi. Revolusi industri 4.0 adalah era dimana kecerdasan buatan, robot dan data yang tidak terbatas (*big data*) akan menjadi basis kehidupan. Penggunaan daya komputasi dan data yang tidak terbatas (*unlimited*), karena dipengaruhi oleh perkembangan internet dan teknologi digital yang masif sebagai tulang punggung pergerakan dan konektivitas manusia dan mesin menyebabkan segala hal menjadi tanpa batas (*borderless*). Pemerintah Republik Indonesia (RI) telah meluncurkan peta jalan atau *roadmap* yang disebut “*Making Indonesia 4.0*”. Pemerintah RI berharap, sektor Industri 4.0 ini mampu menyumbang penciptaan lapangan kerja lebih banyak serta investasi baru yang berbasis teknologi (Prasetyo, 2018).

Teknologi bagaikan dua sisi mata uang, teknologi memudahkan pekerjaan manusia, namun di sisi lain, teknologi juga mampu menggerus peradaban manusia. Dalam *World Economic Forum* tahun 2018,

para ahli menyatakan bahwa sekitar 50% pekerjaan manusia dalam 30 tahun kedepan akan digantikan oleh robot. Pekerjaan yang ada pada masa kini kemungkinan akan hilang dan akan digantikan dengan pekerjaan lain yang tidak bisa kita prediksi saat ini. Kemudahan mengakses informasi menjadikan manusia lebih mudah dan lebih cepat menerima berita ataupun ilmu pengetahuan dari berbagai sumber, namun di satu sisi kemudahan menerima informasi juga memudahkan penyebaran berita – berita *hoax* yang jika tidak diterima dengan bijak dapat memecah belah bangsa. Pesatnya kemajuan teknologi menimbulkan disrupsi pada berbagai bidang, baik sosial, ekonomi maupun budaya. Hal ini berarti tantangan yang dihadapi oleh anak muda akan jauh berbeda dengan tantangan para pendahulunya (Shahroom dan Husin, 2018).

Jack Ma, penemu dan pemilik perusahaan besar Alibaba mengatakan bahwa kita harus mengubah cara kita mendidik anak – anak. Jika kita terus mengadopsi sistem pendidikan telah berjalan selama puluhan bahkan ratusan tahun lamanya, maka anak – anak kita tidak akan mampu untuk bersaing dengan mesin. Pembeda manusia dengan robot atau mesin dan kecerdasan rekayasa (*artificial intelligence*) adalah manusia memiliki akal budi. Maka, untuk meningkatkan daya

saing, pendidikan di masa kini harus menekankan pada penanaman nilai – nilai karakter dibandingkan dengan kecerdasan saintifik (YBB, 2019).

Sebuah studi oleh *American Management Association* pada tahun 2010, melaporkan bahwa seiring dengan otomasi dan digitalisasi dan globalisasi, struktur organisasi sebuah lembaga atau perusahaan akan mengalami perubahan. Di masa lalu, pemimpin adalah pengambil keputusan utama, sementara pekerja bertugas mengeksekusi keputusan pimpinan. Di masa kini, kepemimpinan adalah skill utama yang harus dimiliki oleh setiap pekerja, karena mereka harus mampu untuk menciptakan, mengawasi, dan memperbaharui sistem. Jika dahulu kepemimpinan adalah keahlian yang hanya dimiliki oleh para eksekutif, di masa kini, kepemimpinan adalah keahlian yang harus dimiliki oleh semua orang untuk meningkatkan daya saing. Selain itu, dengan tergerusnya tenaga kerja manusia yang akan digantikan oleh mesin, generasi muda diwajibkan untuk lebih kreatif untuk bekerja, termasuk dengan membuat lapangan kerja baru (Ningsih, 2019). Artinya, generasi muda harus mampu menjadi pemimpin bagi dirinya sendiri.

Hingga kini belum ada penelitian yang secara khusus membahas mengenai nilai – nilai karakter utama yang harus

dimiliki oleh generasi muda sebagai calon pemimpin di masa depan. Maka dari itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis persona pemimpin muda yang dibutuhkan di era Revolusi Industri 4.0.

Jenis penelitian yang dipilih oleh penulis ini adalah penelitian kepustakaan (*library research*), karena sumber data yang digunakan adalah seutuhnya berasal dari perpustakaan atau dokumentatif, yaitu dengan mengkaji sumber data yang terdiri dari literatur-literatur yang berkaitan dengan tema pendidikan karakter, kepemimpinan, dan revolusi Industri 4.0. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif-analitis, yaitu model penelitian yang berupaya mendeskripsikan, mencatat, menganalisa dan menginterpretasikan kondisi-kondisi yang ada sehingga diharapkan memberi gambaran kepada masyarakat, dan khususnya *stakeholder* mengenai pentingnya penanaman nilai – nilai karakter utama yang menjadi persona pemimpin muda sedini mungkin untuk memastikan generasi muda Hindu mampu bertahan di era Revolusi Industri 4.0.

PEMBAHASAN

1. Tantangan pemimpin di era revolusi industri 4.0
Revolusi Industri 4.0 secara fundamental mengakibatkan

berubahnya cara manusia berpikir, hidup, dan berhubungan satu dengan yang lain. Era ini akan mendisrupsi berbagai aktivitas manusia dalam berbagai bidang, tidak hanya dalam bidang teknologi saja, namun juga bidang yang lain seperti ekonomi, sosial, dan politik (Kemenristek DIKTI, 2018).

Indonesia sudah menapaki era Industri 4.0 sejak tahun 2010, yang antara lain ditandai dengan serba digitalisasi dan otomasi. Contohnya adalah munculnya ojek daring (*online*) yang menggerus keberadaan angkutan kota (*angkot*) dan ojek konvensional. Ojek daring bahkan mulai menjadi kebutuhan dasar karena mampu menyediakan transportasi, makanan, perbelanjaan pakaian, sepatu, obat, bahkan jasa pijat langsung ke depan pintu rumah. Masih ada beberapa contoh tentang dampak dari adaptasi era Industri 4.0. Misalnya, *e-banking* dan pesatnya perkembangan sistem pembayaran, dan berlakunya ketentuan *e-money* untuk pembayaran tol, digitalisasi di dunia industri seperti penggunaan robot yang akhirnya meminimalkan peranan manusia dalam bidang ekonomi.

Namun di balik kemudahan yang ditawarkan, Revolusi Industri 4.0

menyimpan berbagai dampak negatif, diantaranya ancaman pengangguran akibat otomatisasi, kerusakan alam akibat eksploitasi industri, serta maraknya *hoax* akibat mudahnya penyebaran informasi. Oleh karena itu, kunci dalam menghadapi Revolusi Industri 4.0 adalah selain menyiapkan kemajuan teknologi, di sisi lain perlu dilakukan pengembangan sumber daya manusia dari sisi *humaniora* agar dampak negatif dari perkembangan teknologi dapat ditekan (Bayu W dkk, 2018).

Indonesia juga tengah menghadapi bonus demografi di mana jumlah penduduk usia produktif termasuk anak-anak muda sangat besar. Menurut Bappenas (2018) penduduk Indonesia akan mencapai kondisi 'bonus' demografi pada tahun 2030 mendatang, dimana diperkirakan jumlah penduduk lansia atau 60 tahun keatas hanya mencapai 19,85%, selebihnya adalah penduduk pada usia muda dan produktif (Kemenristek DIKTI, 2018).

Revolusi Industri 4.0 dan bonus demografi memberi peluang bagi Indonesia untuk berkembang menjadi negara maju, asalkan generasi muda, yang menjadi modal utama bangsa untuk mencapai kejayaan dipersiapkan

untuk menghadapi kedua fenomena ini. Generasi muda tidak bisa hanya menjadi penonton dalam arus persaingan global. Generasi muda harus kreatif, inovatif, produktif dan berperan aktif agar dapat bertahan menghadapi disrupsi yang muncul dalam era revolusi industri (YBB, 2018).

Dalam *World Economic Forum*, para ahli ekonomi dan pemimpin – pemimpin perusahaan besar menyatakan bahwa di masa depan, hierarki organisasi akan berubah. Jika kita tetap mengadaptasi sistem kepemimpinan organisasi yang berjalan sejak ratusan tahun lalu, maka organisasi itu tidak akan mampu mempertahankan eksistensinya. Pada masa lalu, hirarki klasik adalah hanya satu atau dua orang dalam organisasi yang dapat menjadi pemegang keputusan, sementara bawahannya mengeksekusi. Saat ini, pekerjaan yang murni eksekutif menghilang dengan cepat, setiap pekerjaan saat ini membutuhkan setidaknya beberapa derajat keleluasaan, kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan yang sering terjadi, dan harus memiliki keterampilan interpersonal yang di masa lalu hanya dimiliki oleh eksekutif tingkat tinggi. Konsep “*hero-leader heading a troop of followers*”

(pemimpin adalah pahlawan yang memimpin pasukan pengikut) tidak lagi masuk akal di masa kini (Lozza L, 2019).

Tiga Revolusi Industri pertama menghasilkan uang dari keterampilan manusia sementara era Revolusi Industri Keempat membuka jalan menuju emansipasi masing-masing individu sebagai kontributor berharga yang unik. Mesin akan mengambil alih pekerjaan yang kompleks dan berulang – ulang, sementara manusia akan diminta untuk mengawasi, merancang, membuat, dan berkolaborasi dengan cara yang belum pernah terjadi sebelumnya. Di masa depan, pekerjaan manusia tidak akan lagi dibayar berdasarkan jam produksi, tetapi oleh nilai tambah yang dimiliki dalam dirinya. Dalam skenario baru ini, kepemimpinan tidak lagi elitis, tetapi akan menjadi milik semua orang; setiap orang harus memiliki "keterampilan kepemimpinan" dan tidak ada yang bisa melepaskan diri dari tanggung jawab untuk memimpin (Lozza L, 2019).

Hal ini berarti pada masa kini, keterampilan memimpin merupakan nilai tambah yang harus dimiliki oleh setiap generasi muda kita. Untuk memiliki keterampilan memimpin, generasi muda kita harus dibekali

dengan nilai – nilai atau *moral value* yang sesuai dengan kebutuhan di masa depan, yang menjadikan mereka generasi milenial yang tidak hanya cerdas tetapi juga berkarakter. Generasi muda kita harus berkarakter, kompeten, dan inovatif dan memiliki daya saing yang tinggi agar mampu menghadapi persaingan global. Penting diajarkan lebih dalam lagi kemampuan anak bangsa menahan godaan buruk yang datang dari luar maupun dari dalam pribadi itu sendiri. Dibutuhkan motivasi internal yang kuat yang didasari perilaku dan sifat baik. Penanaman motivasi berbuat baik harus diinternalisasikan. Pendidikan karakter seharusnya mulai diberikan pada masa kecil, tapi dengan kenyataan sekarang, pendidikan karakter harus diajarkan pada semua jenjang pendidikan yang ada secara serentak.

2. Karakter pemimpin yang dibutuhkan di era revolusi industri 4.0

Manusia merupakan makhluk yang berakal budi. Dengan akal budinya, manusia mampu mengembangkan kemampuan yang spesifik manusiawi, yang menyangkut daya cipta, rasa maupun karsa. Dalam era revolusi industri 4.0, yang ditandai dengan digitalisasi, miniaturisasi dan

virtualisasi, peran manusia akan banyak digantikan oleh robot. Maka, untuk meningkatkan daya saing, generasi muda harus memaksimalkan akal budinya. Manusia tidak dapat mengalahkan kekuatan robot, namun, manusia dapat mengandalkan akal budi yang membedakannya dari robot. Jika kita tidak mengubah cara kita mendidik generasi muda, mereka tidak akan bisa bersaing dengan mesin (OECD, 2018).

Seperti yang diklaim oleh Thomas L. Friedman, dunia saat ini telah menjadi setara, karena kekuatan untuk mendorong globalisasi tidak hanya berasal dari perusahaan atau negara, tetapi yang lebih penting, berasal dari individu. Kesetaraan mengarah pada kenyataan bahwa tiap individu akan memiliki pesaing dari seluruh dunia, karena itu negara atau lembaga sangat bergantung pada bakat generasi muda untuk meningkatkan daya saing mereka (National Education Association, 2012).

Tenaga kerja di era revolusi industri 4.0 sangat berbeda dari tenaga kerja para pendahulu kita. Dengan meningkatnya otomatisasi dan teknologi, ada tuntutan bagi para pengusaha untuk menghasilkan barang yang lebih cepat, lebih personal, dan lebih mudah diakses. Untuk memenuhi

tuntutan ini, pekerja generasi baru harus memiliki keahlian yang mampu memenuhi tuntutan ini (Zhe GUO, 2016).

Saat ini, orang dapat berharap untuk memiliki banyak pekerjaan di berbagai bidang selama karir mereka. Rata-rata orang yang lahir di tahun-tahun terakhir *baby boom* memiliki 11 pekerjaan antara usia 18 dan 44 tahun. Kondisi sosial saat ini sudah jauh berbeda, hanya orang yang memiliki pengetahuan dan keterampilan untuk beradaptasi dengan perubahan yang akan berhasil di masa ini (Zhe GUO, 2016).

Pada tahun 2002 *National Educational Association* (NEA) membentuk kerangka konsep Pembelajaran Abad 21. Laporan NEA mengklaim bahwa di antara begitu banyak keterampilan dan kemampuan, 4C (*critical thinking, creativity, communication and collaboration*) adalah keterampilan yang paling vital bagi generasi muda di masa kini dan masa depan (National Education Association, 2012).

Menurut sebuah studi oleh *American Management Association*, AMA 2010 *Critical Skills Survey*, tiga dari empat (75,7 persen) eksekutif yang memberikan respon terhadap survei

AMA mengatakan mereka percaya bahwa keterampilan dan kompetensi 4C akan lebih penting bagi organisasi dalam waktu tiga hingga lima tahun kedepan. 80 persen dari para eksekutif yang menjadi responden percaya bahwa 4C akan memastikan anak – anak muda siap memasuki dunia kerja. Menurut para manajer ini, kecakapan dalam membaca, menulis, dan aritmatika tidak memadai jika karyawan tidak dapat berpikir kritis, menyelesaikan masalah, berkolaborasi, atau berkomunikasi secara efektif (National Education Association, 2012).

Berpikir kritis dapat didefinisikan sebagai kemampuan memecahkan masalah, bernalar secara efektif, atau membuat penilaian yang tepat dan keputusan yang benar (Zhe GUO 2016; OECD, 2018). Berpikir kritis merupakan keterampilan penting bagi para pemimpin di era revolusi industri 4.0 karena adanya kebutuhan untuk memecahkan masalah penting dengan hanya sedikit informasi atau sebaliknya dari informasi yang sangat besar. Teknologi telah meningkatkan akses ke informasi tetapi pada saat yang sama, teknologi secara signifikan mengikis kesabaran manusia untuk memecahkan masalah. Karena itu, generasi muda di era revolusi industri

4.0 harus dapat membedakan antara informasi yang kredibel dan *hoax*. Pemikiran kritis juga diperlukan untuk menciptakan produk yang unggul.

Selain keterampilan berpikir kritis, keterampilan komunikasi juga diperlukan untuk mencapai keberhasilan. Keterampilan komunikasi mencakup kemampuan untuk memahami apa yang sedang dikomunikasikan dan mengekspresikan ide atau konsep secara efektif (Zhe GUO 2016; OECD, 2018). Komunikasi adalah keterampilan yang penting karena pemimpin harus mampu untuk berhubungan dengan rekan kerja melalui empati, penjelasan, dan negosiasi. Secara khusus, teknologi telah juga memungkinkan generasi ini untuk merasa terhubung dengan orang lain tanpa harus dekat secara fisik mereka atau harus melibatkan mereka dalam percakapan yang bermakna.

Kolaborasi didefinisikan sebagai bekerja secara fleksibel, efektif, dan setara dengan orang lain di untuk menyelesaikan tugas bersama (Zhe GUO 2016; OECD, 2018). Munculnya teknologi dan internasionalisasi membutuhkan generasi muda untuk terlibat dalam kerja sama dengan negara lain. Sehingga kemampuan untuk

bekerja dengan tim yang beragam secara budaya sangat diperlukan.

Berpikir kreatif didefinisikan sebagai kemampuan untuk membuat objek atau konsep baru, atau untuk memperbaiki produk yang sudah ada. Kemampuan berpikir kreatif adalah keterampilan era revolusi industri 4.0 yang tidak mungkin diabaikan (Zhe GUO 2016; OECD, 2018). Dengan meningkatnya otomatisasi dan *outsourcing*, kreativitas adalah salah satu titik penting yang menjadikan manusia mampu mempertahankan eksistensinya di dunia kerja.

Dalam *World Economic Forum* pada tahun 2018 ditekankan pula pentingnya C yang kelima yaitu *caring for others* atau empati sebagai faktor yang mampu membatasi penggunaan teknologi. Otomasi, robot, dan kecerdasan buatan akan melakukan tugas-tugas kognitif tertentu secara brilian yang tidak akan mampu disaingi manusia. Namun, manusia memiliki kesempatan bersaing dengan kreativitas, empati, belas kasih, dan saling memperhatikan Seiler dan Craig, 2016).

Kemajuan teknologi dilaporkan menurunkan empati manusia. Penggunaan ponsel pintar (*smart phone*) menurunkan kemampuan kita

untuk berinteraksi dengan orang lain dan mengenali perasaan. Contoh teknologi lain yang tampaknya mengurangi empati adalah perawat menjadi kurang berempati ketika menggunakan banyak teknologi di unit perawatan intensif.

Empati adalah kemampuan untuk memahami perasaan orang lain — ketakutan, harapan, dan aspirasi mereka — dari sudut pandang orang tersebut. Ini merupakan kekuatan penting dalam masyarakat yang memungkinkan kita untuk mengidentifikasi dan merespons kondisi orang lain, tanpa mengalami secara langsung apa yang mereka alami. Empati adalah kemampuan untuk menciptakan pemahaman bersama. Pola pikir empatik mungkin merupakan penentu kritis apakah gelombang konvergensi baru ini menghasilkan dunia yang lebih baik atau menjadi bahaya besar yang dipicu oleh kegagalan untuk mempertimbangkan konsekuensi yang tidak diinginkan (Seiler dan Craig, 2016).

Berdasarkan penjelasan diatas, nilai – nilai karakter utama yang perlu ditanamkan bagi generasi muda kita sebagai calon pemimpin di era revolusi industri 4.0 adalah 5C (*critical thinking, communication, collaboration,*

creativity dan *caring for others/empathy*). Kelima nilai – nilai karakter ini harus ditanamkan sejak diri disemua jenjang pendidikan.

KESIMPULAN

1. Digitalisasi, otomasi, kecerdasan rekayasa, dan data tak terbatas yang menjadi karakter dari era Revolusi Industri 4.0 menimbulkan tantangan yang luar biasa bagi generasi muda. Kemudahan yang diberikan oleh teknologi juga diiringi dengan dampak negatif yang harus mampu untuk diatasi agar generasi muda mampu memiliki daya saing yang tinggi.
2. Persona pemimpin muda yang dibutuhkan dalam era Revolusi Industri 4.0 adalah kemampuan untuk berpikir kritis (*critical thinking*), berkomunikasi dengan baik (*communication*), bekerja sama dengan tim dari berbagai latar belakang budaya (*collaboration*), kreatif dalam bekerja (*creativity*) dan mampu menyikapi dampak negatif dari teknologi secara bijak (*care for others/empathy*).

REFERENSI

- Bayu W, Zulkifli D, Syaputra A. 2018. Pacu berpikir kreatif dan inovatif di era Revolusi Industri 4.0. Ristek DIKTI, 8(1), pp:10-11.

- Harshbarger, Rodney, "Learning in the 21st Century: A Study Addressing Educational Trends and Implications" (2016). Electronic Theses and Dissertations. Diunduh dari: <http://stars.library.ucf.edu/etd/5043> pada 29 Juli 2019
- Lozza L. 2019. Talent and Leadership Development In The Fourth Industrial Revolution Era A "Leading with a Smile" Grooa White Paper. Diunduh dari: https://grooa.com/file/repository/Talent_and_Leadership_Developmeny_in_the_Fourth_Industrial_Revolution_COPY_RIGHT.pdf pada tanggal 28 Juli 2019
- Majelis Pendidikan Dewan Pendidikan Tinggi Kemenristek Dikti. 2018. Memandang revolusi industri dan dialog pendidikan karakter di perguruan tinggi Indonesia. Jakarta: Kemenristek DIKTI, pp. 26-17
- National Education Association, 2012. Preparing 21st century students for a global society: An educator's guide to the "Four Cs". Alexandria, VA: National Education Association.
- Ningsih, M., 2019. Pengaruh Perkembangan Revolusi Industri 4.0 Dalam Dunia Teknologi di Indonesia. Diunduh dari: <https://osf.io/preprints/pswmu/> pada 28 Juli 2019
- OECD, 2018. The future of education and skills: Education 2030. *OECD Education 2030*.
- Prasetyo, B. and Trisyanti, U., 2018. Revolusi Industri 4.0 dan Tantangan Perubahan Sosial. *IPTEK Journal of Proceedings Series*, (5), pp.22-27.
- Seiler, N.R. and Craig, P., 2016. Empathetic Technology. In *Emotions, technology, and design* (pp. 55-81). Academic Press.
- Setiawan, W., Suud, F.M., Chaer, M.T. and Rahmatullah, A.S., 2018. Pendidikan Kebahagiaan dalam Revolusi Industri 4. *AL-MURABBI: Jurnal Studi Kependidikan dan Keislaman*, 5(1), pp.101-120.
- Shahroom, A. and Hussin, N., 2018. Industrial revolution 4.0 and education. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(9), pp.314-319.
- YBB. 2019. Generasi Millennial Di Era Industri 4.0. Diunduh dari <https://www.ybb.or.id/generasi-millennial-di-era-industri-4-0/> pada 28 Juli 2019.
- Zhe, G.U.O., 2016. The Cultivation of 4C's in China—Critical Thinking, Communication, Collaboration and Creativity. *DEStech Transactions on Social Science, Education and Human Science*, (emass).

**KEPEMIMPINAN PERSPEKTIF HINDU
(RELEVANSI AJARAN KEPEMIMPINAN NĪTI ŚĀSTRA DAN RĀMĀYAṆA DI
ERA MILENIAL)**

Ni Wayan Purnamiasih¹
Sekolah Tinggi Agama Hindu Dharma Nusantara Jakarta¹
yanasihpriyatama@gmail.com¹

Abstrak

Nāyakatva adalah istilah kepemimpinan dalam bahasa Saṅskerta. Kepemimpinan merupakan suatu seni/pengetahuan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Kepemimpinan sudah ada sejak jaman dahulu. Kepemimpinan merupakan bagian penting dalam proses manajemen dan dibutuhkan pada semua tipe organisasi, dari yang sederhana hingga tingkat tinggi, dari tingkat lokal hingga global. Menjadi seorang pemimpin yang baik pada generasi masyarakat milenial saat ini dan ke depan menjadi satu tantangan yang kritis. Pada era generasi milenial, tujuan suatu organisasi yang efektif akan terwujud apabila para pemimpin dapat memenuhi berbagai kualifikasi sebagai pemimpin yang ideal.

Beberapa contoh ajaran kepemimpinan yang ideal dan tetap relevan terhadap perkembangan jaman (*sanātana*) dalam perspektif Hindu yaitu ajaran kepemimpinan Nīti Śāstra dan Rāmāyaṇa (baik Rāmāyaṇa Vālmīki maupun Kakawin Rāmāyaṇa). Kakawin Nīti Śāstra menjelaskan bahwa pemimpin harus bisa beradaptasi, memotivasi, menemukan solusi dalam berbagai situasi, jauh dari kata korupsi serta menguasai ilmu pengetahuan dan politik. Selanjutnya, ajaran kepemimpinan dalam Rāmāyaṇa yang relevan pada era milenial meliputi ajaran *Aṣṭa Brata* serta karakter tokoh Rāma (*Mayadapuruṣottama*) sebagai pemimpin yang ideal sepanjang masa. Meskipun ajaran kepemimpinan Nīti Śāstra dan Rāmāyaṇa bersumber dari ajaran Hindu, namun tetap relevan untuk dipedomani sebagai seni kepemimpinan bagi keluarga, masyarakat, bangsa dan negara di era milenial, karena sosok pemimpin yang diharapkan di era milenial yaitu mempunyai kemampuan, intelektual, integritas, kejujuran dan visi yang jauh ke depan sejalan dengan kemajuan jaman.

Kata Kunci: Kepemimpinan perspektif Hindu, Nīti Śāstra dan Rāmāyaṇa

Pendahuluan

Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi informasi di semua lini kehidupan menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari masyarakat saat ini. Laju informasi dan pengetahuan pun bergerak begitu cepat tanpa kendala. Semua berubah dalam hitungan setiap detik. Mulai dari proses penggalian informasi, penyebaran berita, *trend*, teknologi hingga berbagai produk mutakhir terjadi sangat cepat.

Sebagai bangsa yang besar dan semakin diperhitungkan di kancah internasional, Indonesia memiliki banyak tantangan yang harus diselesaikan. Membangun Indonesia berarti membangun mental rakyatnya sehingga gagasan revolusi mental pun lahir dan dicetuskan pemerintah. Untuk proses perubahan besar itu, kepemimpinan model lama pun tidak akan sesuai lagi dan harus dikoreksi atau dikembangkan. Dengan generasi muda di Indonesia yang tumbuh begitu pesat, maka gaya kepemimpinan yang muncul pun harus menyesuaikan ritme dan polanya. Generasi milenial yang saat ini mempengaruhi banyak hal juga harus dipimpin dengan gaya kepemimpinan milenial.

Menjadi seorang pemimpin yang baik pada generasi masyarakat milenial saat ini dan ke depan menjadi satu tantangan yang kritis. Pemimpin harus bisa

beradaptasi dengan perkembangan jaman dengan menggunakan gaya kepemimpinan yang relevan di setiap jaman. Negara-negara maju memiliki pemimpin dengan kepemimpinan yang berhasil memanfaatkan perkembangan teknologi yang mengubah pola kehidupan manusia serta memiliki empati yang tinggi dan komitmen menolong sesama tanpa membedakan suku, agama maupun ras. Pemimpin tidak hanya sebatas pimpinan negara, namun dari pemimpin keluarga, masyarakat, pemuda dan sebagainya, baik pemimpin dalam bidang pemerintahan maupun pendidikan dan lain-lain dalam suatu organisasi tertentu.

Kepemimpinan sudah ada sejak jaman dahulu sejak manusia mengenal peradaban dan hidup berkelompok, saling berhubungan satu sama lain sehingga terjadi suatu proses timbal balik dan saling mempengaruhi dalam memenuhi keperluan bersama. Kepemimpinan dalam Hindu bukan merupakan hal yang baru, karena merupakan ilmu yang mengenai ketatanegaraan telah diatur dan dikemas dalam berbagai nilai-nilai filsafat sesuai *deśa*, *kāla* dan *patra*. Pokok-pokok ajaran kepemimpinan Hindu menitikberatkan pada kesejahteraan lahir dan bathin, karena kepemimpinan merupakan faktor yang penting dalam menjalankan swadharma bagi seseorang yang mampu, dipercaya dan

diterima menjadi pemimpin. Agama Hindu mengajarkan tuntunan hidup bagi umatnya memiliki banyak konsep tentang bagaimana menjalankan hidup yang baik termasuk bagaimana cara seorang pemimpin menjalankan kewajiban dalam kepemimpinannya. Konsep kepemimpinan banyak termuat dalam kitab suci Veda dan kesusastraan Hindu yang bersifat *sanātana dharma* (relevan sepanjang jaman). Oleh sebab itu, tulisan ini khusus membahas ajaran kepemimpinan dalam perspektif Hindu khususnya yang termuat dalam Nīti Śāstra dan Rāmāyaṇa di Era Milenial.

Hasil dan Pembahasan

Istilah kepemimpinan menurut Hasibuan (2010:75) adalah cara seorang pemimpin memengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan dalam bahasa Sanskerta, istilah kepemimpinan disebut dengan *Nāyakatva* (नायकत्व) yang dikembangkan dari istilah *Nāyaka* (नायक) yang berarti seorang pemimpin (Surada, 2008: 178). Lebih lanjut, Wahjosumidjo (2002:105), menjelaskan secara detail mengenai kepemimpinan yakni memiliki beberapa implikasi, antara lain:

1. Kepemimpinan berarti melibatkan orang atau pihak lain, yaitu para karyawan atau bawahan (*followers*),

tanpa adanya karyawan, tidak akan ada pemimpin.

2. Seorang pemimpin yang efektif adalah seseorang yang dengan kekuasaannya (*his or her power*) mampu menggugah pengikutnya untuk mencapai kinerja yang memuaskan.
3. Kepemimpinan harus memiliki kejujuran terhadap diri sendiri (*integrity*), sikap bertanggungjawab yang tulus (*compassion*), pengetahuan (*cignizance*), keberanian bertindak dengan keyakinan (*commitment*), kepercayaan pada diri sendiri dan orang lain (*confidence*) dan kemampuan untuk meyakinkan orang lain (*communication*) dalam membangun organisasi.

Kepemimpinan di era milenial dapat diterjemahkan sebagai kepemimpinan masa kini yang menyesuaikan dengan gaya generasi baru bagi yang lahir pada era 1980-an. Pola kepemimpinan milenial tidak sama dengan pola kepemimpinan lama dari generasi sebelumnya. Bagi tahun kelahiran 1980-an memegang peran penting karena generasi tersebut saat ini memasuki masa paling produktif. Di usia 30-an tahun, generasi inilah yang menggerakkan dunia kerja, dunia kreativitas, dunia inovasi, dan mempengaruhi pasar dan industri global

yang ada sekarang dan sedang berproses pada kompetisi dunia kerja, dunia kreativitas, dan dunia inovasi. Karena itu pula, generasi yang lahir pada era 1980-an ke atas biasa disebut generasi milenial. Dengan merujuk pada generasi tersebut, gaya kepemimpinan yang dibangun pun perlu beradaptasi dengan pola pikir dan gaya hidup mereka. Oleh sebab itu, Ajaran Hindu menyumbangkan berbagai jenis gaya kepemimpinan yang relevan sepanjang jaman, mengingat ajaran Hindu yang bersifat *sanātana dharma* yang termuat dalam kitab suci Veda maupun *suśāstra* nusantara yang dominan menggunakan bahasa Jawa Kuna (Kawi) sebagai bahasa pengantar.

Kesusastraan Jawa Kuna dapat diibaratkan sebagai *sasuluh hidup* karena mengandung berbagai nilai, seperti nilai budaya, nasehat penuh etika dan moral, pedoman hidup, pendidikan karakter serta pesan-pesan moral. Nilai kesusastraan Jawa Kuna sebagai sumber karakter bangsa Indonesia meliputi karakter kejujuran/jati diri, karakter peduli, toleransi, kebersamaan dan kesetiakawanan serta kesetaraan, karakter kecerdasan/pendidikan dan keunggulan, serta karakter kokoh/ketangguhan, terhormat dan bermartabat dalam kepemimpinan (Suastika, 2012:247-248).

Dari berbagai konsep dan ajaran kepemimpinan dalam kitab suci Veda dan *suśāstra* nusantara, berikut dipaparkan mengenai ajaran kepemimpinan dalam perspektif Hindu khususnya yang termuat dalam *Nīti Śāstra* dan *Rāmāyaṇa* di Era Milenial.

1. Ajaran Kepemimpinan dalam Nīti Śāstra

Kata *Nīti Śāstra* sudah tidak asing bagi kalangan tokoh terpelajar, akan tetapi bagi masyarakat yang awam masih terasa asing dengan kata ini. Pasek dkk (1982: 18) mengemukakan pengertian *Nīti Śāstra* dalam pengertian yang lebih luas adalah mencakup ilmu pemerintahan dan ilmu kepemimpinan/managemen. Pada masyarakat yang beragama Hindu di nusantara, lebih mengenal dengan istilah Kakawin *Nīti Śāstra* yang berbahasa Jawa Kuna. Menurut Surada (2012:127), Kakawin *Nīti Śāstra* digubah pada akhir jaman majapahit yang merupakan kumpulan bait didaktis dan tidak bersifat naratif. Kakawin *Nīti Śāstra* memuat tentang ilmu kepemimpinan yang relevan dijadikan pedoman sepanjang jaman untuk digunakan dan diaplikasikan dalam ketatanegaraan juga bisa diterapkan dalam kehidupan bermasyarakat, dan dalam dunia pendidikan.

Adapun ajaran kepemimpinan yang termuat dalam bait Kakawin *Nīti Śāstra*

berbahasa Jawa Kuna yang tetap relevan di era milenial sebagai berikut:

a. Seni Memotivasi

Dalam petikan bait kakawin Nīti Śāstra, I.4 diuraikan mengenai seni mendekati orang sebagai wujud motivasi sebagai berikut:

Ring janmādhika meta citta rēsēping sarwa prajāngenaka.

Ring strī-madhya manohara priya wuwustangde manah kūng lulut.

Yang ring madhyani sang pinandita mucap tatwopadeśa prihēn.

Yang ring madhyani kāng musuh mucapakēn wāk-sūra singhākrēti.

Terjemahan:

Orang yang terkemuka harus bisa mengambil hati dan menyenangkan hati orang; jika berkumpul dengan wanita, harus dapat mempergunakan perkataan-perkataan manis yang menimbulkan rasa cinta berahi; jika berkumpul dengan pendeta, harus dapat membicarakan pelajaran-pelajaran yang baik; jika berhadapan dengan musuh, harus dapat mengucapkan kata-kata yang menunjukkan keberaniannya seperti seekor singa.

Dari uraian bait bait kakawin Nīti Śāstra tersebut, dapat disimpulkan bahwa pemimpin di era milenial dalam memberikan motivasi terlebih dahulu perlu mengadakan adaptasi kepada yang diberikan motivasi. Dalam ilmu manajemen, dikenal dengan adanya teori pemecahan sosial dan teori komunikasi sosial. Dengan demikian, akan terjadi hubungan yang saling membangun antara pemimpin dengan yang dipimpin.

b. Pemimpin yang Anti Korupsi

Kakawin Nīti Śāstra, II.2 menguraikan tentang perbedaan nilai hakekat dari harta benda sebagai berikut:

Uttamaning dhanolihing amet prihawak apuṭēran.

madhyama ng arthaning bapa kanista dhana saking ibu.

niṣṭanikang kaniṣṭa dhama yan saka ring anakēbi.

uttamaning hinuttama dhanolihing anuku musuh.

Terjemahan

Kekayaan yang terbaik adalah uang yang diperoleh sendiri dari kerja berat. Yang baik adalah uang dari Bapak. Yang tidak baik uang pemberian ibu. Adapaun yang sangat tidak baik, yaitu uang pemberian bini. Tapi yang utama sekali adalah rampasan dalam peperangan.

Dari gambaran ulasan kakawin di atas, dapat disimpulkan bahwa uang (harta) yang didapatkan karena menerima suap ataupun hasil dari korupsi merupakan kekayaan yang paling buruk (hina) atau dapat dikatakan sebagai kekayaan penghantar kepada kehancuran. Apabila setiap manusia yang terlibat dalam pembangunan menjiwai pengertian dan makna filosofis dari petikan bait kakawin Nīti Śāstra tersebut, dapat dipastikan bahwa pembangunan akan lebih bermutu yang berakhir pada kebahagiaan. Pembentukan insan di era pembangunan milenial yang hemat

dan jujur merupakan bentuk idealisme yang terkandung dalam ilmu Nīti Śāstra.

c. Ajaran Catur Upaya Sandhi/Catur Uparēkṣa

Kakawin Nīti Śāstra, II.3 mengajarkan mengenai *Catur Upaya Sandhi/Catur Uparēkṣa* sebagai berikut:

*Dhāna wiśeṣa ring catur upāya kēnakēna kabeh.
ring sama bheda danda tayaning dhana tan ana kēna.
sang maharēp musuh catur upāya juga kēnakēna.
byakta kasoraning ripu, balanta magalak ing ayun.*

Terjemahan:

Dari keempat macam alat uanglah yang paling berguna. Jika tiada uang, akan sia-sia penyelesaian perselisihan dengan damai, maupun dengan usaha memecah-belah atau dengan perkosa. Mereka yang pergi perang harus menggunakan “keempat alat” (*sama, bheda, dana, danda*). Dengan tidak mengucapkan apapun juga. Pasti musuh akan ditundukkan oleh serdadu-serdadumu, jika mereka maju dengan gagah berani.

Adapun maksud yang terkandung dalam ajaran *Catur Upaya Sandhi/Catur Uparēkṣa* sebagai empat sifat dan tindakan yang bijaksana yang hendaknya dilakukan oleh seorang pemimpin/negarawan yang terdiri dari: *Sama* yaitu seorang pemimpin harus bertindak adil kepada warga/anggotanya, *Bheda* yaitu dapat

membedakan mana kawan dan lawan untuk dapat mengetahui hal-hal yang membahayakan kedaulatan bangsa/organisasi *Dhana*, yaitu mengutamakan sandang pangan, pendidikan dan papan guna menunjang kesejahteraan/ kemakmuran bawahan/rakyat serta memberikan penghargaan bagi warga yang berprestasi dan *Danda* yaitu menghukum dengan adil kepada semua yang berbuat salah/melanggar hukum sesuai dengan tingkat kesalahan yang diperbuatnya.

d. Hubungan yang Harmonis antara Pemimpin dengan Bawahan/Anggota

Hubungan yang harmonis serta saling mendukung perlu diterapkan oleh pemimpin dan masyarakat sehingga sukses dalam memimpin negara dan mencapai tujuan bersama. Tidak ada pemimpin yang sukses tanpa dukungan masyarakat. Berikut disebutkan bagaimana hendaknya hubungan antara pemimpin dengan anggotanya dalam Kakawin Nīti Śāstra, I.10:

*Singhā rakṣakaning halas, halas ikangrakṣeng hari nityaśa.
Singhā mwan wana tan patūt pada wirodhāngdoh tikang keśari.
Rug brāsta ng wana denikang jana tinor wrṣksanya ṣirnapadang.
Singhānghöt ri jurangnikang tēgal ayūn sāmpun dinon durbala.*

Terjemahan:

Singa adalah penjaga hutan, akan tetapi juga selalu dijaga oleh hutan. Jika singa dengan hutan berselisih, mereka marah, lalu singa itu meninggalkan hutan. Hutannya dirusak binasakan orang, pohon-pohonnya ditebangi sampai menjadi terang. Singa yang lari bersembunyi di dalam curah, di tengah-tengah ladang, diserbu orang dan dibinasakan.

Selanjutnya disebutkan pula dalam Kakawin Nīti Śāstra, II.10 sebagai berikut:

*Śaktinikāṅ rare rudita mogha
tinulung inamēr.
mina balanya ring bañū magōṅ
maputēran adalēm.
śaktinikāṅ kaganglayang ing ambara
lēyēp aruhur.
sang ratu śakti yan pēpēk ikang bala-
gana catura.*

Terjemahan:

Kekuasaan anak menangis terletak pada harapan akan ditolong dan dimanjakan. Kekuasaan ikan terletak pada air besar lagi dalam yang bergolak. Kesaktian burung: terbang melayang-layang tinggi di udara. Adapun kesaktian raja terletak pada tentara yang lengkap keempat bahagiannya.

Lebih lanjut, dalam Kakawin Nīti Śāstra, III.1 dijelaskan sebagai berikut:

*Tēgal tan ananing dukutnya tinilar
tēkapi paśu taman hanāṅglawad.
Nadi tan ana toya suṣka matilar
sarasa hiku dumeh padāsēpi.
Ikan purusa hina dina kasihan
tinilarakēnikang warāṅganā.
Narendra na-parikṣa nirghrēna
dumoh balanira matilar manginggati.*

Terjemahan:

Lapangan tiada berumput ditinggalkan oleh binatang; tidak ada binatang yang suka datang kesitu. Sungai yang kering, tiada berair, ditinggalkan oleh burung kuntul; itulah sebabnya menjadi sepi. Orang laki-laki yang hina dina dan miskin diletakkan oleh kaum perempuan. Raja yang kurang memeriksa dan kejam, ditinggalkan oleh rakyatnya; mereka itu lari dari padanya.

e. Pemimpin Pandai, Inovatif dan Optimis ke Depan

Pemimpin di era milenial hendaknya pandai dalam segala ilmu pengetahuan seperti yang termuat dalam Kakawin Nīti Śāstra, IV.4 sebagai berikut:

*Mangke wwang pulungēn salakṣa pada
pakṣa bisa kalaha ring wināyaka.
Yekin wāgmi ngaranya niti-nawa-wit
pada-pada 'kalawan wrēhaspati.
Sangsiptanya kaniṣṭan ing mangaku, tan
gawayakēna tēkap mahājāna.
Yekin mānawa-tantra yogya pituhun
tēkapira sang inuttameng prajā.*

Terjemahan:

Kumpulkan sejumlah sepuluh ribu orang terkenal pandai, barang siapa dapat melebihi kepandaian mereka itu, bolehlah ia disebut orang pandai yang faham kepada pengetahuan politik, sama dengan Sang Wrehaspati. Pendeknya: hina orang yang mengaku dirinya pandai; orang-orang yang terkemuka harus menjauhi sifat ini.

Selain itu, pemimpin di era milenial harus senantiasa inovatif sesuai dengan kemajuan IPTEK dan perkembangan jaman dan berpandangan optimis untuk masa depan seperti yang termuat dalam

Kakawin Nīti Śāstra, XV. 11 sebagai berikut:

*Pathyā tigolahēn ikā mapatih wiśesa.
Lēngkēp wruhing guna samāpta lawan
kaśūran.
Dharmārthakāma kawēnang ya
kaniścayeng twas.
Yan nirguṇeku tilarēn pwa tēkap
narendra.*

Terjemahan:

Tiga macam yang pantas menjadi tabiat raja besar, yaitu : ia harus tahu mana-mana yang berguna, ia harus gagah berani dan mempunyai keyakinan dapat mencapai sesuatu yang halah, berguna dan layak. Apa yang tiada berguna harus ditinggalkan raja.

Demikianlah beberapa ajaran kepemimpinan dalam Kakawin Nīti Śāstra yang tetap relevan dengan perkembangan jaman hingga di era milenial saat ini. Kakawin Nīti Śāstra pada dasarnya menjelaskan bahwa pemimpin harus bisa beradaptasi, memotivasi, menemukan solusi dalam berbagai situasi, jauh dari kata korupsi, menjalin hubungan harmonis dengan para anggota serta menguasai ilmu pengetahuan dan politik yang tentunya disesuaikan dengan kebutuhan di era milenial ini.

2. Ajaran Kepemimpinan Rāmāyaṇa

Kitab Rāmāyaṇa karya Mahārṣi Vālmīki merupakan bagian dari Itihāsa. Ulasan Titib (2008: 560-566) menjelaskan bahwa Rāmāyaṇa memuat ajaran

kepemimpinan yang ditunjukkan oleh perilaku Śrī Rāma seperti yang termuat dalam Bala Kanda I. 8, 12, 3 sebagai berikut:

*Isākuvaṁśa prabhavo rāmo nāma
janaiḥ śrutah,
Niyatātmā mahāvīryo dyutimān
dhṛtimān vaśi (8).*

Terjemahan:

Adalah ia keturunan dinasti Isvaku, sangat termasyur dan dikenal dengan nama Rama. Ia memiliki kemampuan mengontrol pikirannya (pikirannya terkendali), sangat berkuasa, berseri-seri dan berketetapan hati dan panca indryanya terkendali.

*Dharmajñāḥ satyasaṁdhaśca
prajānaḥ va hite rata,
Yaśasvī
jñānesampannaḥśucirvaśyaḥ
samādhimān (12).*

Terjemahan:

Ia yang mengetahui rahasia kebajikan masyarakat, sangat menepati janji dan sangat memperhatikan kebaikan masyarakat. Ia amat terkenal, penuh kebijaksanaan, murni dalam berbagai urusan, orang yang mampu mengendalikan dirinya dan memiliki kemampuan untuk memusatkan pikiran.

*Prajāpatisamaḥ śrīmān dhātā
ripusudanaḥ,
Rakṣitā jīvalokasya dharmasya
parirakṣita (13).*

Terjemahan:

Ia sangat mendukung dan melindungi semua ciptaan-Nya seperti Dewa Brahma, berlimpah kedermawanannya, pembunuh musuh, melindungi semua makhluk dan teguh mempertahankan keyakinannya

Śrī Rāma sebagai sosok pemimpin yang ideal sepanjang masa (masa lalu, masa kini dan masa yang akan datang) atau dikenal dengan konsep *Tri Semaya* yaitu tiga konsep yang berorientasi pada kelangsungan hidup setiap generasi dari masa ke masa yang terdiri dari: *Atita* artinya penyesuaian dengan *karma wasana* masa lampau, *Nagata* artinya penyesuaian dengan masa sekarang, dan *Wartamana* artinya penyesuaian dengan masa yang akan datang sehingga bergelar *Mayadapurūṣottama*. Dengan demikian, dapat disimpulkan mengenai ajaran kepemimpinan yang ditunjukkan oleh perilaku Śrī Rāma antara lain: senantiasa berpegang teguh pada kebenaran, berpikiran luhur, berketeguhan hati, pemberani, pengorbanan diri, bertanggung jawab, cerdas dan menguasai cabang ilmu pengetahuan, cinta kasih kepada semua makhluk, sangat bersimpati dan menolong mereka yang menderita, senantiasa berbaur dengan masyarakat, senantiasa berkata benar dan sama sekali tidak pernah berkata bohong dan lain sebagainya.

Umat Hindu di Nusantara mewarisi ajaran kepemimpinan yang bersumber pada Kakawin Rāmāyaṇa yang berbahasa Jawa Kuna. Ajaran kepemimpinan dalam Kakawin Rāmāyaṇa diberikan oleh Śrī Rāma kepada adiknya Bharata banyak yang termuat dalam Sargah III, 53 - 85 yang

berisi wawasan yang panjang lebar mengenai kewajiban-kewajiban selaku raja, yang praktis menyerupai ulasan mengenai Nīti Śāstra (Zoetmulder, 1985: 279).

Selain itu, ajaran kepemimpinan yang paling terkenal dan tetap relevan sepanjang jaman yaitu ajaran kepemimpinan *Aṣṭabrata* yang diberikan oleh Śrī Rāma kepada Wibhīṣana. *Aṣṭabrata* dalam instansi pemerintahan pusat dieja sebagai *Hasta Brata*. Dalam *Hasta Brata* yang terdapat di Perpustakaan Nasional dan POLRI di Jakarta, kedelapan dewa disebutkan dengan mengutamakan sifat dan watak sehingga bisa dijadikan suri tauladan (Soebadio dkk, 1997: 7).

Ajaran *Aṣṭabrata* termuat dalam Kakawin Rāmāyaṇa XXIV. 51- 60 sebagai berikut:

*Lawan sira kinonakēn katwanga,
apan hana bhaṭāra mungging sira,
wwalung hyang apupul ryyawak sang
prabhu, dumeh sira
mahāprabhāwāsama. (51)*

*Hyang Indra Yama Sūrya
Candrānila,
Kuwera Baruṇagni nahan wwalu,
sira ta maka angga sang bhūpati,
matang niran iniṣṭi Aṣṭabrata. (52)*

*Nihan brata ni sang hyang
Indrālapēn,
sirānghudanakēn tumrēpti jagat,
sirā ta tuladēnta Indrabrata,
sudāna ya hudanta manglyābi rāt.
(53)*

*Yamabrata ḍumaṇḍa karmmahala,
Sirekan malung maling yar pējah,*

*Umilwa kita malwa 'olah salah,
asing umawarāṅ sarāt prih pati.
(54)*

*Bhaṭāra Rawi manghisēp wwai lanā,
ndatan kara śanaiḥ- śanaiḥ de nira,
samangkana kitat alap panguhēn,
tatar gēlis yeka Sūryabrata. (55)*

*Śasibrata humarṣukang rāt kabeh,
Ulahta mrēdu komalā yan katon,
Guyunta mamanis ya tulyāmrēta,
asing matuha paṇḍitāt swāgatan.
(56)*

*Hangin ta kita yan panginte ulah,
Kumawruhana Buddha ning rāt
kabeh,
Sucāra ya panonta tātan katon,
Ya dibyaguna sūkṣma Bāyubrata.
(57)*

*Mamuktyang upabhoga
sambinginak,
Taman panēpēngēn pangan mwang
inum,
manaṇḍa mabhūṣaṇā mahyasa,
nahan ta Dhanadā-bratānang
tirun. (58)*

*Bhaṭāra Baruṅāṅgēgō sañjata,
mahāwiṣa ya nāgapaśangapus,
sirāta tuladēnta paśabrata,
kitomapusanang watēk durjjana.
(59)*

*Lanāṅgēsēngi śatru bahnibrata,
Galakta ri musuhta yekāpuya,
asingsa-insōnta śirṇāpasah,
yab tēkana sinangguh Agnibrata.
(60)*

Terjemahan:

Di samping itu, seorang pemimpin didukung dan dihormati, karena para Dewa berada dalam dirinya. Dewata itu jumlahnya delapan, yang memberikan kekuasaan dan wibawa yang sama. (51)

Dewa-dewa tersebut adalah Indra, Yama, Sūrya, Candra, Anila, Kuwera, Baruṅa dan Agni. Para Dewa tersebut bersemayam dalam diri seorang pemimpin. Oleh karena itu, (ajaran kepemimpinan ini) disebut *Aṣṭabrata*. (52)

Inilah ajaran Dewa Indra yang patut diteladani, yang menurunkan hujan (memberikan kemakmuran) kepada dunia. Anda hendaknya mengikuti teladan Dewa Indra sebagai contoh. Yang sangat pemurah seperti menurunkan hujan untuk mensejahterakan dunia. (53)

Kekuasaan Dewa Yama adalah menegakkan hukum, menghukum mereka yang berbuat jahat. Ia hendaknya menghukum pencuri dan bila perlu membunuhnya. Anda harus juga menghukum siapa saja yang bersalah, yang mengganggu masyarakat hendaknya disingkirkan. (54)

Kekuasaan Dewa Sūrya selalu menyerap air, sama rata perlahan dan tidak ada yang dibedakan. Demikian hendaknya Anda lakukan, secara halus dan lembut, begitulah ajaran *Sūryabrata*. (55)

Kekuasaan Dewa Śasi (Dewa Candra, Dewa Bulan) membuat dunia bahagia. Tingkah laku Anda menyejukkan dan menarik simpati tampaknya, senyum Anda manis bagaikan *amṛta* (air kehidupan), setiap orang yang lebih tua, utamanya para *pandita* patut dihormati. (56)

Anda berlaku seperti Dewa Anila (Angin) ketika Anda melakukan investigasi (menyelidiki) perlakuan masyarakat. Penyelidikan Anda hendaknya dilakukan dengan baik sehingga tidak tampak (menjolak).

Demikian sangat mulia dan halus kekuasaan dan perilaku Dewa Bayu. (57)

Menikmati kesenangan dan kenikmatan hidup, tidak kekurangan makanan maupun minuman, mengenakan pakaian, perhiasan dan permata. Demikianlah kekuasaan Dewa Kuwera (Dhanada), yang dapat dijadikan teladan. (58)

Dewa Baruna memiliki senjata beracun yang bernama Nagapasa, itulah hendaknya diteladani bernama *Barunabrata*. Anda hendaknya belajar dari senjata ular pengikat tersebut. Andalah yang mengikat seluruh orang yang berbuat jahat (*durjana*). (59)

Kekuasaan Dewa Bahni (Dewa Agni/Dewa Api) selalu membakar mereka yang menentangnya. Demikianlah perilaku Anda ketika menghadapi musuh seperti api yang membakar segala yang menghadang (menganggunya habis lenyap). Demikianlah yang dinamakan *Agnibrata*. (60)

Jadi, dapat terlihat bahwa konsep *Aṣṭabrata* merupakan sifat-sifat yang hendaknya diketahui serta diamalkan oleh seorang pemimpin. Ajaran kepemimpinan *Aṣṭabrata* secara jelas adalah sebagai berikut :

- a. *Indrabrata*: sebagai dewa penguasa hujan dan kemakmuran, maka hendaknya seorang pemimpin memiliki tujuan utama untuk mendatangkan kemakmuran, mengayomi, dan memberi kesejahteraan pada bawahan atau orang-orang yang dipimpin.
- b. *Yamabrata*: sebagai dewa yang menghukum, artinya bahwa seorang pemimpin tegas, adil dan tidak pandang bulu/pilih kasih dalam memberikan hukuman bagi mereka yang bersalah dan memberi penghargaan pada yang berprestasi.
- c. *Sūryabrata*: di mana seorang pemimpin selayaknya mampu memberikan sinar dan penerangan yang bijaksana, sebagai seorang pendidik dan mampu mencerahkan masyarakat menuju kesejahteraan.
- d. *Candrabrata*: seperti bulan yang menyejukkan dan lembut, maka seorang pemimpin hendaknya memiliki sifat dan sikap ramah dan selalu menampilkan senyum menyejukkan yang akan semakin dicintai rakyatnya.
- e. *Bayubrata*: yaitu bagai angin yang menuju tekanan lebih rendah dari tinggi dan artinya pemimpin itu mampu mendapatkan suatu informasi serta dekat dengan rakyatnya dan mengetahui nasib mereka dalam keseharian.
- f. *Kuwera/Danabrata*: yaitu bahwa pemimpin harus bijak dan mampu mengelola dana (*artha*) secara efisien, efektif, sekaligus ekonomis dan tepat guna dan tidak berlebihan atau bahkan menggelapkan dana yang seharusnya milik rakyat tersebut.

- g. *Baruṇabrata*: sebagai lautan, di mana tempat terakhir manusia untuk berlabuh dan menyucikan serta menyembuhkan segala kesakitan dunia, maka pemimpin hendaknya bisa menjadi seseorang yang bisa menghapus keragu-raguan dari rakyat, dan dengan tidak adanya keraguan maka optimisme untuk menyehatkan pikiran dari rakyat akan tercapai.
- h. *Agnibrata*: seperti api yang selalu menjadi penyemangat dan memotivasi semua manusia, itulah bahwa seorang pemimpin hendaknya menjadi motivator.

Relevansi ajaran kepemimpinan dalam Kakawin Rāmāyaṇa di era milenial saat ini juga terdapat dalam sifat Prabhu Daśaratha (Kakawin Rāmāyaṇa, I. 1) bahwa pemimpin yang baik dan bijaksana disyaratkan untuk memiliki beberapa kriteria, antara lain: *Wruh ring weda* (mengetahui ilmu pengetahuan suci), *bhakti ring dewa* (berbakti kepada Tuhan Yang Maha Esa), *tar malupeng pitra pūjā* (tidak lupa berbakti kepada leluhur) serta *masih ta sireng swagotra kabeh* (mencintai semua rakyatnya). Jadi, keseluruhan ajaran kepemimpinan dalam Kakawin Rāmāyaṇa wajib dipahami dan diaplikasikan oleh segenap umat Hindu, terlebih lagi para pemimpin semua tipe organisasi, dari yang

sederhana hingga tingkat tinggi, dari tingkat lokal hingga global.

Kesimpulan

Kepemimpinan Hindu senantiasa berorientasi kepada tujuan hidup *sekala* dan *niṣkala*, *jagadhīta* dan *mokṣa* yaitu terpeliharanya keseimbangan hidup lahir dan batin. Ajaran kepemimpinan *Aṣṭabrata* dalam *Rāmāyaṇa* merupakan pegangan bagi seorang pemimpin, sedangkan konsep *Catur Upaya Sandhi* dalam *Nīti Śāstra* merupakan landasan operasionalnya. Inilah yang disebut sebagai pengetahuan kehidupan (*gelar urip*) dan pengetahuan spiritual (*gelar paraning dumadi*).

Meskipun ajaran kepemimpinan *Nīti Śāstra* dan *Rāmāyaṇa* bersumber dari ajaran Hindu, namun tetap relevan untuk dipedomani sebagai seni kepemimpinan bagi keluarga, masyarakat, bangsa dan negara di era milenial, karena sosok pemimpin yang diharapkan di era milenial yaitu mempunyai kemampuan, intelektual, integritas, kejujuran dan visi yang jauh ke depan sejalan dengan kemajuan jaman.

Daftar Pustaka

- Hasibuan, N. 2010. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: Prenhallindo.
- Pasek, IK. Dkk. 1982. *Niti Sastra*. Jakarta. Proyek Pembinaan Mutu

Pendidikan Agama Hindu dan
Budha Depag RI.

Soebadio, Haryati dkk. 1997. *Kajian Astabrata: Pendahuluan dan Teks Jilid I*. Jakarta: CV Putra Sejati Raya.

Suastika, IM. dkk. 2012. *Sastra Jawa Kuna Refleksi Dulu, Kini, dan Tantangan ke Depan*. Denpasar: Cakra Press.

Surada, IM. 2012. *Bahasa Kawi*. Denpasar: Sari Kahyangan Indonesia.

Surada, IM. 2008. *Kamus Sanskerta Indonesia*. Surabaya: Parmita.

Titib, IM. 2008. *Itihāsa Rāmāyaṇa & Mahābhārata (Vīracarita) Kajian Kritis Sumber Ajaran Hindu*. Surabaya: Paramita.

Wahjosumidjo. 2002. *Kepemimpinan: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Zoetmulder, PJ. 1985. *Kalangwan Sastra Jawa Kuno Selayang Pandang*. Jakarta: Djambatan.

HUBUNGAN EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI ERA MILENIAL

Ni Luh Drajadi Ekaningtyas¹
Prodi PG-PAUD STAHN Gde Pudja Mataram¹
drajatieka@gmail.com¹

Abstract

Organizations that are able to outperform competition in this millennial era are those who can manage, control, and utilize their employee capabilities as their main resources. Employee's performance and productivity will greatly determine organization's competitiveness and selling points. Job satisfaction is one of the factors that affect employee's performance and productivity. Individuals who join an organization will bring their own values, wishes, needs, desires, and experiences which will forms work expectations. Job satisfaction describes the match between individual expectations and the awards given by the organization. One of the factors that can determine employee's job satisfaction is leadership effectiveness. It doesn't matter what kind of leadership style is applied by the leader, as long as it is effective, then it will be able to increase employee's job satisfaction which will have an impact on individual and organizational productivity later on.

Keywords: Leadership effectiveness, job satisfaction

Abstrak

Organisasi yang mampu mengungguli persaingan di zaman milenial ini adalah organisasi yang dapat mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan sebagai sumber daya utamanya. Kinerja dan tingkat produktivitas karyawan akan sangat menentukan daya saing dan nilai jual sebuah organisasi. Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja dan tingkat produktivitas karyawan adalah tingkat kepuasan kerja dari karyawan itu sendiri. Individu yang bergabung dalam suatu organisasi membawa sejumlah tata nilai, keinginan, kebutuhan, hasrat, dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja. Kepuasan kerja menggambarkan kesesuaian antara harapan individu yang timbul dan penghargaan yang disediakan atas pekerjaannya. Salah satu hal yang dapat menentukan kepuasan kerja karyawan adalah efektivitas kepemimpinan dari pemimpin organisasi. Terlepas dari gaya kepemimpinan apa yang diterapkan oleh seorang pemimpin, selama kepemimpinannya efektif, maka akan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang nantinya akan berdampak pada produktivitas karyawan dan organisasi.

Kata kunci : Efektivitas kepemimpinan, kepuasan kerja

Pendahuluan

Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi merupakan faktor yang sangat penting dimana organisasi berperan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan pada kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan fungsi organisasi secara internal dan eksternal sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan organisasi (Chemers, 1997). Diantara sumber daya yang dimiliki organisasi, sumber daya manusia merupakan harta kekayaan yang terpenting dan memiliki kontribusi paling besar bagi keberhasilan suatu organisasi (Almigo, 2004). Organisasi-organisasi yang unggul pada umumnya didukung oleh sumber daya manusia yang unggul, yang mampu memiliki produktivitas kerja yang tinggi.

Ketika seorang karyawan telah terpenuhi kebutuhannya maka karyawan tersebut akan merasakan kepuasan dalam bekerja. Sebaliknya jika tidak ada kepuasan kerja maka dapat menimbulkan dampak negatif bagi organisasi, seperti mangkir kerja, pindah kerja, produktivitas rendah, kesehatan tubuh menurun, kecelakaan kerja, dan pencurian (Robbins, 1998). Robbins (1998) menambahkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Organisasi dapat memberikan

perhatian dengan mengetahui kebutuhan karyawan.

Smith (1996) menjabarkan dimensi-dimensi dalam kepuasan kerja, yaitu: (1) menarik atau tidaknya jenis pekerjaan yang dilakukan karyawan; (2) jumlah kompensasi yang diterima karyawan; (3) kesempatan untuk promosi jabatan; (4) kemampuan atasan dalam memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku, serta dukungan rekan kerja. Berdasarkan hal tersebut dapat dikatakan bahwa efektivitas kepemimpinan memiliki hubungan yang erat dengan kepuasan kerja. Yukl (2006) menyatakan bahwa *path goal theory of leadership* (teori kepemimpinan jalur-tujuan) menggambarkan bahwa pengaruh perilaku pemimpin terhadap kepuasan dan upaya bawahan bergantung pada aspek situasi, termasuk karakteristik tugas dan bawahan.

Gibson, dkk. (2006) menyatakan bahwa hasil riset menunjukkan kepemimpinan menyebabkan kepuasan bawahan dan prestasi bawahan menyebabkan perubahan bagi pemimpin untuk menekankan pertimbangan serta hubungan perilaku-perilaku prestasi. Hal ini menggambarkan bahwa kepemimpinan menyebabkan perilaku bawahan berkembang sesuai asas hubungan timbal-balik, atau perilaku pemimpin merupakan penyebab peningkatan atau penurunan kepuasan kerja bawahan.

Hasil dan Pembahasan

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang menyenangkan yang timbul sebagai akibat dari persepsi karyawan, yaitu bahwa dengan menyelesaikan tugas atau dengan berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan memiliki nilai yang penting dalam pekerjaan tersebut (Cascio, 2002). Locke (dalam Luthans, 2002) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu pernyataan emosional yang positif, yang diakibatkan atau dihasilkan dari penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja mereka. Kepuasan kerja merupakan hasil penilaian dengan mendasarkan pada aspek respon emosional terhadap faktor-faktor pekerjaan, aspek persepsi individu terhadap bagaimana individu tersebut menganggap apa yang mereka kerjakan sebagai suatu hal yang penting. Kepuasan kerja dipersepsikan sebagai apa yang diinginkan dan apa yang dialami oleh seorang karyawan.

Luthans (2002) menjabarkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh 6 (enam) faktor, yaitu: (1) pekerjaan itu sendiri, dimana suatu pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu dan sulit-tidaknya suatu pekerjaan dan perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan dapat meningkatkan

atau mengurangi kepuasan kerja; (2) kesempatan promosi, yang berkaitan dengan ada tidaknya kesempatan untuk meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja; (3) promosi karir, yaitu faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja; (4) supervisi, dimana penyelia yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya dan bagi bawahan, penyelia sering dianggap sebagai figure sekaligus atasannya; (5) rekan kerja, yaitu faktor hubungan antara pegawai dengan atasannya dan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaan; dan (6) pembayaran, yaitu faktor pemenuhan kebutuhan hidup yang dianggap layak.

Ketika terdapat masalah pada faktor-faktor diatas, maka terdapat kemungkinan karyawan akan merasakan ketidakpuasan kerja dalam perguruan tinggi. Permasalahan terkait kepuasan kerja ini kemudian dapat menyebabkan karyawan melakukan aksi protes dengan tidak masuk kerja, terlambat masuk kerja, pelanggaran disiplin, pindah kerja, produktivitas rendah, kesehatan tubuh menurun, bahkan terjadi kecelakaan kerja. Sementara karyawan yang merasakan kepuasan kerja akan bekerja secara positif serta semangat dalam bekerja sehingga karyawan yang bersangkutan dapat memberikan

produktivitas hasil terbaik bagi perguruan tinggi, yang mana akan berdampak pada semangat kerja karyawan secara positif. Kepuasan kerja juga dapat dilihat dari kekompakan karyawan yang bekerja sebagai satu tim di perguruan tinggi.

Hasil penelitian Katz menggambarkan bagaimana kepuasan kerja dapat timbul secara tidak konstan sepanjang masa kerja seorang karyawan. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat berubah-ubah. Seorang karyawan baru dapat menikmati tugas-tugas barunya dan mendapatkan umpan balik yang positif dari rekan-rekannya. Setelah enam bulan, dia lebih percaya diri dan merasa puas dengan otonomi yang dia dapatkan. Dia menyukai dan menikmati tanggungjawabnya terhadap tugas-tugasnya sehingga dia dapat menggunakan berbagai kemampuan dan ketrampilan yang ia miliki. Semakin lama dia bekerja dengan atasan yang sama dan dalam organisasi atau perusahaan yang sama, dia merasa pekerjaannya tidak lagi menantang, sehingga ketika dia telah bekerja selama lebih kurang 15 tahun, gaji dan fasilitas perusahaan menjadi faktor penting bagi merkea, disamping hubungannya dengan jajaran manajemen dan rekan kerja lain (Hodson dan Sullivan, 2007)

Blood dan kawan-kawan (2002) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan topik penting dalam penelitian karena mempengaruhi kinerja individu dalam menjalankan pekerjaan, menumbuhkan nilai kerja positif, meningkatkan motivasi kerja dan dapat mempengaruhi juga kesehatan fisik dan mental serta dapat menurunkan perilaku membolos dalam bekerja, *turnover*, dan *burnout*.

Efektivitas Kepemimpinan

Meskipun efektivitas kepemimpinan adalah hal yang penting dalam kepemimpinan, tetapi belum ada literatur yang secara gamblang menjelaskan pengertian efektivitas kepemimpinan. Oleh karena itu, efektivitas kepemimpinan berusaha dijelaskan dan disimpulkan berdasarkan bahasan tenga efektivitas dan kepemimpinan. Kamus Besar Bahasa Indonesia mengartikan efektivitas sebagai keberhasilan. Mayeda (dalam Hadipranata, 1997) menyatakan bahwa efektivitas lebih menekankan pada peningkatan atau memaksimalkan hasil (jumlah dan mutu) beserta nilai-nilainya. Ando (dalam Hadipranata, 1997) menambahkan bahwa efektivitas juga seyogyanya memperhatikan kepuasan kerja karyawan,

karena karyawan adalah tenaga kerja insani, bukan robot atau tenaga kerja lainnya.

Davis (dalam Handoko, 2001) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi (membujuk) orang lain untuk mencapai tujuan, dengan antusias, ini merupakan faktor manusiawi yang mengikat sebagai suatu kelompok bersama dan memotivasi mereka dalam pencapaian tujuan. Warren (2003) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah sebuah proses dimana satu orang melibatkan beberapa orang untuk suatu misi, tugas atau tujuan secara langsung maupun tidak langsung dengan cara berorganisasi yang membuat lebih kohesif dan koheren. Menurut Sahrah (2004) kepemimpinan adalah kompetensi atau kemampuan seseorang untuk memotivasi, mempengaruhi sehingga orang lain bertingkah laku sebagaimana apa yang menjadi tujuan bersama.

Kepemimpinan dalam suatu organisasi merupakan suatu faktor yang menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi, sebab kepemimpinan yang sukses menunjukkan bahwa pengelolaan segala sumber daya yang dimiliki organisasi berhasil dilaksanakan dengan sukses pula. Hal ini berarti bahwa pemimpin mampu mengantisipasi perubahan yang tiba-tiba dalam proses pengelolaan organisasi, berhasil

mengkoreksi kelemahan-kelemahan yang timbul dan sanggup membawa organisasi kepada sasaran dalam jangka waktu yang ditetapkan.

Berdasarkan penjelasan diatas tersebut, dapat disimpulkan bahwa efektivitas kepemimpinan adalah derajat atau tingkatan kualitas pelaksanaan kepemimpinan yang dilakukan oleh seorang pemimpin. Dalam upaya meningkatkan atau memaksimalkan hasil (jumlah dan mutu) beserta nilai-nilainya seorang pemimpin beraktivitas langsung maupun tidak langsung dengan cara berorganisasi dalam rangka mempengaruhi, memotivasi karyawan atau kelompok agar mau bekerjasama dalam pemeliharaan secara internal dan eksternal untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan bersama dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan.

Menurut Reddin (Nawawi, 2004) perilaku kepemimpinan yang efektif ditunjukkan oleh ciri-ciri sebagai berikut:

- a. *Bureaucrat* (birokrat), yang menunjukkan perilaku kepemimpinan patuh dan taat pada aturan, memiliki kemampuan berorganisasi, dan cenderung lugu.
- b. *Developer* (pembangun) dalam memajukan dan mengembangkan organisasi, menunjukkan perilaku kepemimpinan kreatif, melimpahkan

wewenang, dan menaruh kepercayaan yang tinggi pada anggota organisasi sebagai bawahan.

c. *Benevolent autocrat* (otokrasi yang lunak), yang menunjukkan perilaku kepemimpinan dalam bekerja lancar dan tertib, ahli dalam pengorganisasian, dan memiliki rasa keterlibatan diri dalam menggunakan wewenang atau kekuasaan pemimpin.

d. *Executive* (eksekutif) biasanya dalam peran sebagai manajer, yang menunjukkan perilaku kepemimpinan bermutu tinggi, memiliki kemampuan memberikan motivasi pada bawahan dan berpandangan luas.

Sosik dan Shelly (1997) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kepemimpinan adalah:

a. Persepsi yang tepat. Persepsi memainkan peran dalam mempengaruhi efektivitas kepemimpinan. Para manajer yang memiliki persepsi yang keliru terhadap pegawainya mungkin kehilangan peluang untuk mencapai hasil optimal. Oleh karenanya ketepatan persepsi manajerial sangat penting, dan hal itu begitu penting pada setiap model situasional.

b. Tingkat kematangan. Pemimpin dituntut untuk berkemampuan dan berkemauan mengambil tanggung jawab untuk mengarahkan perilaku mereka sendiri

dengan memperhatikan tingkat kematangan dalam pengetahuan, keahlian dan pengalaman untuk melaksanakan pekerjaan tanpa pengawasan ketat dan juga kemauan untuk melaksanakan pekerjaan itu. Bagaimana pun, bawahan harus diberi perhatian serius ketika membuat pertimbangan tentang gaya kepemimpinan yang dapat mencapai hasil yang diinginkan.

c. Penilaian yang tepat terhadap tugas. Para pemimpin harus mampu menilai dengan tepat tugas yang dilaksanakan oleh bawahan. Dalam situasi tugas yang tidak terstruktur, kepemimpinan otokratik mungkin sangat tidak sesuai. Para bawahan memerlukan garis petunjuk, bebas bertindak, dan sumber daya untuk menyelesaikan tugas itu. Pemimpin harus dapat dengan tepat menentukan kekurangan tugas bawahan sehingga pilihan gaya kepemimpinan yang layak harus dilakukan. Karena tuntutan ini, seorang pemimpin harus memiliki beberapa pengetahuan teknik tentang pekerjaan itu dan syarat-syaratnya.

d. Latar belakang dan pengalaman. Disini ditegaskan bahwa latar belakang dan pengalaman pemimpin mempengaruhi pilihan gaya kepemimpinan. Seseorang yang telah memperoleh keberhasilan karena berorientasi kepada hubungan mungkin akan meneruskan penggunaan gaya ini. Demikian juga, seorang pemimpin yang tidak percaya kepada para bawahannya dan

telah menyusun tugas bertahun-tahun akan menggunakan gaya otokratik.

e. Harapan dan gaya pemimpin. Seorang pemimpin cenderung menyukai suatu gaya kepemimpinan tertentu. Seorang pemimpin yang memilih pendekatan yang berorientasi pada pekerjaan, otokratik, mendorong keberanian bawahan mengambil pendekatan yang sama. Peniruan model pemimpin merupakan kekuatan untuk membentuk gaya kepemimpinan. Karena pemimpin memiliki berbagai landasan kekuasaan, maka harapan mereka adalah penting.

f. Hubungan seprofesi. Pemimpin membentuk hubungan dengan pemimpin yang lain. Hubungan seprofesi ini digunakan untuk tukar menukar pandangan, gagasan, pengalaman, dan saran-saran. Teman seprofesi seorang pemimpin dapat memberikan dukungan dan dorongan semangat bagi berbagai perilaku kepemimpinan, sehingga mempengaruhi pemimpin itu pada waktu yang akan datang. Teman-teman seprofesi merupakan sumber penting tentang perbandingan dan informasi dalam membuat pilihan dan perubahan gaya kepemimpinan, yang akan meningkatkan efektivitas kepemimpinan.

Hubungan Efektivitas Kepemimpinan dengan Kepuasan Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Kruglanski, dkk. (2007), Rad dan Yarmohammadian (2006), dan Chen (2004) menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan salah satunya ditentukan oleh efektivitas kepemimpinan dalam perusahaan tersebut. Tidak masalah gaya kepemimpinan apapun yang ingin diterapkan oleh seorang pemimpin, sepanjang kepemimpinannya efektif.

Kepemimpinan dalam konteks organisasi dapat dipandang sebagai kemampuan seseorang mendorong sejumlah orang agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama (Nawawi, 2004). Dalam konteks struktural kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses pemberian motivasi agar orang-orang yang dipimpin melakukan kegiatan atau pekerjaan sesuai dengan program yang telah ditetapkan. Kepemimpinan juga berarti usaha mengarahkan, membimbing dan mempengaruhi orang lain, agar pikiran dan kegiatannya tidak menyimpang dari tugas pokoknya.

Seorang pimpinan harus memahami situasi dan kondisi pekerjaan dan permasalahan yang dihadapi oleh karyawan, sehingga antara pimpinan dan

karyawan sama-sama mengetahui tentang pekerjaan yang dilakukan, apa yang diinginkan oleh karyawan dan pimpinan sehingga kepemimpinan dapat berjalan efektif dan efisien. Suatu perusahaan dalam pencapaian tujuannya tidak hanya tergantung pada karyawan saja tetapi perusahaan juga akan berhasil karena perilaku seorang pemimpin dalam memimpin perusahaan dan juga dari seluruh aset yang dimiliki oleh perusahaan yang bersangkutan (Sosik dan Shelly, 1997).

Kepemimpinan yang ada dan diterapkan dapat membawa suatu perusahaan lebih berkembang dengan dukungan karyawan yang berada di dalam perusahaan ataupun sebaliknya dengan kepemimpinan yang ada akan mengalami kemunduran. Kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin dalam menjalankan perusahaan, kemampuan seorang pemimpin dalam menyatukan semua sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan secara maksimal maka perusahaan tersebut dapat efektif.

Tidak mudah menjadi seorang pemimpin yang dapat menjalankan perannya, karena seorang pemimpin harus mempunyai kemampuan untuk mendorong karyawannya supaya mengikuti kemauannya demi mencapai tujuan yang diinginkan. Tuntutan menjadi seorang

pemimpin adalah pemimpin mempunyai kemampuan untuk dapat memberikan solusi permasalahan yang sedang dihadapi, mempunyai wawasan yang lebih luas dibandingkan karyawannya, kemampuan dalam berhubungan dengan semua karyawannya, mengetahui kebutuhan ataupun tuntutan para karyawannya.

Dunia usaha saat ini makin membutuhkan pimpinan-pimpinan di segala lini yang mempunyai kecakapan memadai, baik secara teknis maupun manajerial. Kecakapan teknis dalam bidangnya dan kecakapan manajerial dalam proses kerja harus ditunjang pula oleh kecakapan dalam memimpin orang lain. Seorang pimpinan tidak hanya harus mampu untuk mempengaruhi karyawannya supaya mau melakukan sesuai kehendaknya, namun lebih kepada menunjukkan bagaimana proses kerja dengan cara pembinaan dan bimbingan untuk lebih produktif, serta lebih memberdayakan bawahan agar tujuan organisasi dapat tercapai sesuai atau bahkan melebihi apa yang diharapkan. Apabila pemimpin tidak dapat memberdayakan karyawannya maka akan terjadi penurunan produktivitas perusahaan.

Kecenderungan penurunan produktivitas perusahaan salah satunya diakibatkan oleh perilaku kerja para pekerjanya yang kurang disiplin, yang

ditunjukkan oleh perilaku karyawan yang sering bolos, pemogokan, tertidur saat jam kerja sedang aktif, atau pulang lebih awal dari jam kerja (Muhaimin, 2004). Bagi suatu organisasi, kepuasan kerja karyawan atau anggota merupakan salah satu variabel strategis, dalam arti variabel yang turut menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Hal ini menggambarkan bahwa karyawan yang tidak puas cenderung menunjukkan perilaku yang tidak produktif seperti: kinerja yang rendah, tingkat kemangkiran yang tinggi, dan kecenderungan berpindah ke perusahaan lain yang tinggi. Oleh karena itu, pimpinan suatu organisasi harus senantiasa melakukan kebijakan-kebijakan yang dampaknya selain meningkatkan kinerja perusahaan, juga dapat meningkatkan kepuasan karyawan.

Agar proses kepemimpinan dapat berlangsung secara efektif, maka pelaksanaan kepemimpinan harus sesuai dengan fungsinya, yaitu: intruktif, konsultatif, partisipasi, delegasi, dan pengendalian. Melalui pelaksanaan fungsi kepemimpinan yang baik, maka bawahan dapat bekerja dengan motivasi yang tinggi, serta tidak menyimpang dari tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini selanjutnya dapat mengarahkan karyawan lebih produktif dalam bekerja, yang akibatnya kepuasan

kerja karyawan dapat meningkat. Dengan demikian, secara tidak langsung dapat dikatakan bahwa efektivitas kepemimpinan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan; atau dengan kata lain dapat pula dinyatakan bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan dengan efektivitas kepemimpinan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara efektivitas kepemimpinan dengan kepuasan kerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat efektivitas kepemimpinan maka kepuasan kerja karyawan juga akan semakin tinggi dan sebaliknya semakin rendah efektivitas kepemimpinan maka kepuasan kerja karyawan juga akan semakin rendah. Peningkatan efektivitas kepemimpinan dapat dilakukan melalui peningkatan fungsi instruktif-delegatif; yang implikasinya pimpinan harus mampu memberikan instruksi kepada bawahan dengan jelas, memperbanyak kesempatan bawahan untuk menyampaikan pertanyaan atau keluhan, mengintensifkan partisipasi bawahan dalam proses pengambilan keputusan, dan meningkatkan kepercayaan kepada bawahan. Di samping itu, peningkatan efektivitas kepemimpinan juga

dapat dilakukan melalui peningkatan fungsi pengendalian. Pimpinan harus lebih banyak melakukan tindakan-tindakan preventif yang diperlukan agar dalam menjalankan tugasnya bawahan terhindari dari kesalahan-kesalahan yang tidak perlu terjadi.

Daftar Pustaka

- Almigo, N. (2004). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Bina Darma*, 1 (1), 15-24.
- Blank, W., John, R.W., & Stephen, G. G. (1990). A Test of the Situational Leadership Theory. *Journal of Personnel Psychology*, 43, 579-597.
- Blood, G. W., Ridenour, J. S., & Thomas, E. A. (2002). Predicting Job Satisfaction Among Speech-Language Pathologists Working in Public Schools. *Language, Speech, and Hearing Services in Schools*, 33, 282-290.
- Cascio, W. F. (2002). *Responsible Restructuring: Creative and Profitable Alternatives to Layoffs*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Chen, L. Y. (2004). Examining the Effect of Organization Culture and Leadership Behaviors on Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Job Performance at Small and Middle-sized Firms of Taiwan. *The Journal of American Academy of Business*, 432-438.
- Cramer, D. (1995). *Life and Job Satisfaction: a Two-Wave Panel Study*. *Journal of Psychology*, 129 (3), 261-268.
- Cranny, C. J., Smith, P. C., & Stone, E. F. (1992). *Job Satisfaction: How people Feel About Their Jobs and How it Affects Their Performance*. New York: Lexington Books.
- Chemers, M. M. (1997). *An Integrative Theory of Leadership*. *Journal of Leadership Style*. Santa Cruz: University of California.
- Gibson, F. W., Fielder, F. E., & Barret, K. M. (1993). Stress, Gable and the Utilization of the Leader's Intellectual Abilities. *Leader Quartely*, 4 (2), 189-208.
- Gibson, F.W ., Ivancevich, J. M., & Donnelly, I. L. (2006). *Organisasi*. Jakarta: Binarupa Aksara Publisher.
- Hadipranata, A. F. (1997). Kontribusi Profisiensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Psikologi*, 1, 13-20.
- Handoko, H. T. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hodson, R. & Sullivan, T. A. (2007). *The Social Organization of Work*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Kruglanski, A. W., Pierro, A., & Higgins, E. T. (2007). Regulatory Mode and Preferred Leadership Styles: How Fit Increases Job Satisfaction. *Basic and Applied Social Psychology*, 29(2), 137-149.
- Luthans, F. (2002). *Organizational Behavior*. Tokyo: McGraw-Hill International Book Co.
- Mathis, R. L., & John, H. J. (2006). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.

- Morrow, S. C. (2000). *Leadership, not Salesmanship*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Muhaimin. (2004). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Disiplin Kerja Karyawan Operator Shaving Computer Bagian Produksi Pada PT Primarindo Asia Infrastruktur Tbk. *Jurnal psikologi*, 1 (1), 15-27.
- Nawawi, H. (2004). *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Rad, A. M. M., & Yarmohammadian, M. H. (2006). A study of relationship between managers' leadership style and employees' job satisfaction. *Leadership in Health Services*, 19 (2), 11-28.
- Robbins, S. (1998). *Perilaku Organisasi Jilid 1*. Jakarta : Prenhallindo.
- Sahrah, A. (2004). Persepsi terhadap Kepemimpinan Perempuan. *Indonesian Psychological Journal*, 19 (3), 222-233.
- Sosik, J. J., & Shelly, D. D. (1997). Leadership Style And Deming's behaviour Factors. *Jurnal Bisnis dan Psikologi*, 11 (4), 56-68.
- Umar. (2001). *Riset SDM dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Yukl, G. (2006). *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: Prehallindo.
- Warren, B. (2003). *Do What You Don't Want to Do: Achieving Excellence As a Procrastinator*. London: Unistar Books.
- Wexley, K. N., & Yukl, G. A. (1988). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal*. Jakarta: Bina Aksara

**KEPEMIMPINAN YANG IDEAL
(Prinsip-Prinsip Pemimpin dalam Melakukan Perubahan)**

I Ketut Wisarja¹, I Ketut Gunarta²
Institut Hindu Dharma Negeri Denpasar¹
ketutwisarja@ihdn.ac.id¹, ketutgunarta@ihdn.ac.id²

Abstrak

Membicarakan pemimpin di era milenial sekarang ini adalah sesuatu yang amat menarik karena digengaman pemimpinlah tanggung jawab keberhasilan itu berada. Bagi seorang pemimpin; entah pemimpin perusahaan atau organisasi, melakukan perubahan adalah sebuah keniscayaan. Artinya, perubahan secara terus menerus dan berkesinambungan penting dilakukan oleh pemimpin untuk mencapai keberhasilan yang dicita-citakan. Di era menuju Revolusi Industri 5.0 sekarang ini, tidak ada satu pun perusahaan atau organisasi yang lepas bebas dari persaingan yang ketat dan keras untuk memperebutkan sumber-sumber kehidupan (*struggle for life*). Dalam persaingan yang ketat dan keras tersebut dibutuhkan organisasi yang *survival, progres*, bermutu, dan tepat guna. Tanpa itu, lambat laun niscaya perusahaan atau organisasi tersebut akan tertinggal, kolap, dan pada akhirnya punah. Artikel ini mengkaji peran dan prinsip-prinsip pemimpin dalam melaksanakan perubahan serta pentingnya arti perubahan secara terus menerus dan berkesinambungan dilakukan oleh perusahaan atau organisasi.

Kata kunci : Kepemimpinan, Peran Pemimpin, Prinsip-Prinsip Pemimpin, dan Perubahan

Pendahuluan

Mengelola perubahan dalam sebuah organisasi merupakan hal yang harus dilakukan oleh pemimpin, agar perubahan yang telah direncanakan dapat berhasil sehingga mampu meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja pegawai pada suatu organisasi, baik organisasi swasta, pemerintahan, bisnis, maupun organisasi-organisasi lainnya. Mengapa perubahan menjadi penting dalam suatu organisasi? Minimal terdapat dua alasan mendasar mengapa perubahan itu penting dilaksanakan, yakni: *Pertama*; perubahan itu dilakukan karena perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam segala bidang mengalami kemajuan yang sangat pesat, sehingga masyarakat atau *stakeholders* pun berkembang secara dinamis mengikuti perkembangan IPTEK. Hal tersebut berimplikasi terhadap perusahaan atau organisasi untuk melakukan perubahan disegala bidang menuju ke arah kemajuan (*progres*). *Kedua*; persaingan yang ketat dan keras di dalam memperebutkan sumber-sumber kehidupan (*struggle for life*), yang menyebabkan organisasi itu harus berubah ke arah kemajuan, *survival*, bermutu, dan tepat guna (Veeger, 1993). Jika tidak berubah, maka lambat laun niscaya organisasi itu akan tertinggal, kolap dan akhirnya punah. Itulah alasannya mengapa kemudian perubahan itu sangat penting

bagi organisasi, pemimpin, dan orang-orang yang terlibat, serta seluruh sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan atau organisasi tersebut.

Pemimpin dalam melakukan perubahan acapkali menimbulkan permasalahan pada proses perubahan, yakni adanya penolakan terhadap perubahan (*resistant to change*). Disinilah peran pemimpin diperlukan untuk meyakinkan dan memotivasi para pegawai atau karyawannya untuk melakukan perubahan. Menurut Cummings dan Worley (2009), mengelola perubahan terfokus pada pengidentifikasian sumber-sumber penolakan terhadap perubahan dan mencari cara bagaimana penolakan-penolakan tersebut dapat diselesaikan. Tidak dapat dipungkiri penolakan terhadap perubahan merupakan suatu yang alamiah dan wajar terjadi dalam sebuah proses perubahan.

Connor (dalam Yulk, 2002) mengemukakan beberapa hal yang menyebabkan penolakan terhadap perubahan: (1) Ketidakpercayaan kepada orang yang mengusulkan perubahan. Hal ini akan menyebabkan efek yang besar terhadap sumber penolakan yang lain; (2) Kepercayaan bahwa perubahan tidak diperlukan. Apabila orang-orang dalam organisasi merasakan bahwa cara atau metode yang selama ini mereka gunakan sudah baik, maka adanya rencana

perubahan akan membuat mereka menolak; (3) Kepercayaan bahwa perubahan tersebut tidak dapat dilakukan. Proses perubahan yang akan dilakukan membutuhkan usaha yang besar, sehingga perubahan yang radikal dapat menyebabkan orang meragukan keberhasilan perubahan; (4) Ancaman ekonomi. Perubahan yang dilakukan membuat pegawai atau karyawan merasa terancam dari segi ekonomi, misalnya perubahan dapat menyebabkan hilangnya pendapatan karena pemutusan hubungan kerja (PHK) atau penggantian manusia dengan teknologi, sehingga mereka kehilangan pekerjaan; (5) Perubahan biasanya berbiaya tinggi. Dalam hal ini, biasanya organisasi atau perusahaan harus membandingkan biaya dan keuntungan yang mungkin diperoleh (*cost and benefit analysis*); (6) Ketakutan akan kegagalan individu. Apabila orang-orang dalam organisasi sudah terbiasa menggunakan cara atau metode lama, maka rencana perubahan tersebut membuat mereka ketakutan, jika mereka tidak mampu menggunakan cara atau metode yang baru; (7) Kehilangan status dan kekuasaan. Perubahan-perubahan besar dalam organisasi dapat menyebabkan beberapa orang merasa terancam akan kehilangan kekuasaan dan status akibat adanya perubahan; (8) Ancaman terhadap nilai-nilai dan cita-cita organisasi. Adanya perubahan menyebabkan ketakutan akan

hilangnya nilai-nilai organisasi yang selama ini telah dianut oleh organisasi tersebut; dan (9) Penolakan akan pengaruh (*resentment of interference*). Terdapat beberapa orang yang menolak untuk berubah, karena mereka tidak mau dikontrol oleh orang lain.

Selain hal tersebut, terdapat tiga sumber utama penolakan terhadap perubahan organisasi, yakni; (1) Budaya Organisasi. Budaya yang telah tertanam selama ini akan memengaruhi sikap kerja, mereka merasa enggan dan terancam dengan usaha perubahan radikal dalam sebuah organisasi, sehingga perubahan tersebut dirasakan menyulitkan mereka untuk melakukan penyesuaian terhadap budaya baru; (2) Kepentingan Individu. Kebutuhan pegawai atau karyawan terhadap hasil kerja sebagai imbalan dari bekerja dengan baik, adanya pengharapan terhadap gaji yang memadai, kondisi kerja yang memuaskan, kepastian adanya pekerjaan, dan penghargaan sampai tingkat tertentu menjadi faktor penolakan terhadap perubahan. Artinya, perubahan yang dilakukan dalam suatu organisasi menyebabkan kekhawatiran pegawai atau karyawan akan potensi dirinya, termasuk akan kehilangan jabatan; dan (3) Persepsi Sasaran dan Strategi Organisasi. Sasaran dan strategi sangat penting untuk mengorganisasikan dan mengkoordinasikan usaha organisasi. Sasaran dan strategi yang menjadi pedoman

dan telah dipegang sebagai pendorong stabilitas organisasi, sangat sulit untuk diubah karena terkadang pegawai atau karyawan tidak mengetahui kebutuhan untuk sasaran baru, karena mereka tidak mempunyai cukup informasi yang sama dengan manajer. Mereka masih berpijak pada stabilitas masa lalu, sementara lingkungan berubah secara dinamis dan menuntut perubahan (Usman-Rianse, dkk., 2016).

Bagi pemimpin, dalam melakukan perubahan harus mempunyai prinsip yang jelas dan tegas untuk mengantarkan sebuah organisasi pada suatu perubahan yang berhasil. Terdapat beberapa prinsip yang harus dimiliki dan diterapkan dalam organisasi oleh pemimpin dalam melakukan suatu perubahan. Dalam artikel ini penulis akan mengupas peran pemimpin dan prinsip pemimpin dalam mengemban proses perubahan. Untuk lebih memudahkan dan terarahnya pembahasan, maka masalah dapat dirumuskan sebagai berikut: (1) Bagaimana peran pemimpin dalam melakukan perubahan organisasi? dan (2) Bagaimana prinsip pemimpin dalam melakukan perubahan?

Hasil dan Pembahasan

Peran Pemimpin dalam Melakukan Perubahan

Dalam memimpin perubahan, seorang pemimpin terlebih dahulu harus

mau berubah agar seluruh pegawai atau karyawan dapat berubah, sehingga visi, misi, tujuan dan program kerja yang telah ditetapkan bersama dapat tercapai dengan baik dalam bingkai keberagaman untuk mewujudkan kesejahteraan pegawai atau karyawan secara berkelanjutan. Oleh karena itu, peran pemimpin dalam suatu organisasi dalam membantu proses perubahan sangat diperlukan, karena pemimpin dianggap memiliki pengaruh terhadap orang-orang yang terlibat di dalam suatu organisasi yang dipimpinnya. Cummings & Worley (2009) menjelaskan terdapat beberapa peran pemimpin yang harus dilakukan dalam memimpin perubahan pada suatu organisasi, yaitu: (1) Memotivasi Perubahan; (2) Menciptakan Visi; (3) Mengembangkan Dukungan Politis; (4) Mengelola Transisi; dan (5) Melanjutkan Momentum Perubahan.

Pertama; Memotivasi Perubahan.

Perubahan merupakan proses untuk menuju sesuatu yang baru, oleh karena itu diperlukan komitmen yang tinggi dari anggota organisasi. Dorongan komitmen ini memberi dua tugas, yaitu: (1) menciptakan kesiapan untuk melakukan perubahan. Salah satu tantangan penting dalam menyiapkan perubahan adalah kesediaan anggota organisasi untuk melakukan perubahan. Hal ini tidak akan terwujud apabila anggota organisasi masih belum menyadari kebutuhan untuk berubah. Oleh

karena itu, untuk membuat anggota organisasi berubah, tentu saja peran pemimpin untuk meyakinkan dan menjelaskan pentingnya perubahan tersebut. Salah satu cara yang dapat dilaksanakan adalah dengan melakukan *benchmarking*; dan (2) menyelesaikan penolakan terhadap perubahan. Apabila perubahan telah dilaksanakan, masalah yang kemungkinan muncul adalah penolakan terhadap perubahan. Perusahaan atau organisasi yang sedang melakukan perubahan harus melakukan analisis mengenai kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang akan dihadapi oleh perusahaan tersebut (Ancok, 2003). Hasil analisis tersebut akan menentukan visi baru organisasi yang ingin dicapai dengan perubahan. Nanus (1992), menyatakan visi yang jelas dan tepat dengan kebutuhan organisasi bermanfaat untuk: (1) Menumbuhkan komitmen pegawai atau karyawan terhadap pekerjaan dan memupuk semangat kerja pegawai; (2) Menumbuhkan kebermaknaan dalam kehidupan kerja pegawai atau karyawan; (3) Menumbuhkan standar kerja yang prima (*standard of excellence*); dan (4) Menjembatani keadaan organisasi atau perusahaan masa sekarang dan masa depan.

Ketiga; Mengembangkan Dukungan Politis. Mengelola dinamika politis menyangkut penilaian terhadap kekuatan agen perubahan, mengidentifikasi

pihak-pihak yang paling berkepentingan (*key stakeholders*) dalam organisasi, dan memengaruhi *stakeholders*. Agen perubahan dapat berupa pimpinan organisasi atau konsultan yang dikontrak untuk melakukan perubahan. Dengan memperkuat posisi agen perubahan dan mendapatkan dukungan dari *stakeholders* perusahaan atau organisasi, maka perusahaan akan semakin mudah untuk melakukan perubahan, karena dukungan seluruh *stakeholders* perusahaan sangat memengaruhi kelangsungan dan kesuksesan perubahan dalam perusahaan atau organisasi.

Keempat; Mengelola Transisi. Proses perubahan melewati masa transisi dari situasi saat ini menuju situasi yang diharapkan dapat dicapai di masa yang akan datang. Masa transisi tersebut membutuhkan struktur manajemen dan aktivitas khusus (Cummings & Worley, 2009). Masa transisi memerlukan aktivitas sebagai berikut: (1) Perencanaan aktivitas; (2) Perencanaan komitmen; dan (3) Perubahan struktur manajemen. Ketiga aktivitas tersebut dimulai dari perencanaan aktivitas yang akan dilakukan oleh organisasi. Perencanaan tersebut dijelaskan sampai hal yang paling spesifik, sehingga anggota organisasi mempunyai arah yang jelas mengenai tujuan dan prioritas pekerjaan yang harus dilakukan. Setelah perencanaan dilakukan, dibutuhkan

pembangunan komitmen yang kuat dari seluruh anggota organisasi untuk melakukan perubahan, sehingga perubahan dapat dilakukan dengan sukses. Kegiatan selanjutnya adalah perubahan struktur manajemen. Masa transisi membutuhkan arahan yang jelas, sehingga perubahan yang dihasilkan dapat sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi atau perusahaan tersebut. Untuk itu, struktur manajemen organisasi perlu mengakomodir orang-orang yang dapat memobilisasi sumber daya organisasi untuk berubah. Selain itu, diperlukan juga optimalisasi peran pemimpin dan konsultan perubahan untuk mengarahkan perubahan.

Kelima; Melanjutkan Momentum Perubahan. Setelah perubahan dilakukan oleh organisasi, perusahaan harus senantiasa meningkatkan semangat untuk berubah, sehingga tidak kehilangan momentum untuk terus melakukan perubahan, hal-hal yang dapat dilakukan untuk dapat terus berubah adalah dengan menyediakan sumber daya yang diperlukan untuk melakukan perubahan dan membangun sistem pendukung untuk agen perubahan. Perubahan yang dilakukan oleh suatu organisasi membutuhkan perencanaan yang baik. Perencanaan tersebut hendaknya dilakukan di segala bidang organisasi agar perubahan yang dilakukan dapat meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi.

Terdapat beberapa kiat untuk memulai dan mengelola suatu proses perubahan, yaitu: (1) Kembangkan sasaran atau tujuan yang baru, libatkan orang-orang kunci (bahkan seluruh anggota organisasi) dalam proses perubahan tersebut; (2) Pilih agen-agen perubahan dalam organisasi yang bisa menciptakan suasana kondusif; (3) Diagnosis masalah yang muncul, identifikasi apa masalah kuncinya; (4) Pilih cara atau metodologi manajemen perubahan yang paling pas dengan situasi organisasi atau perusahaan tersebut; (5) Susun sebuah rencana. Unsur-unsurnya meliputi: tujuan, target antara, sumber daya yang dibutuhkan, dan rencana waktunya; (6) yang dekat dengan rencana adalah Penentu Strategi Perubahan. Ini soal kapan, dimana, dan bagaimana rencananya. Waktu yang tepat (*timing*) sangat berperan dalam keberhasilan, bagaimana pesan perubahan itu dikomunikasikan dan bagaimana kemajuan dalam implementasi harus terus dimonitor. Oleh karena itu, perlu ditentukan secara bijaksana; dan (7) Implementasinya.

Sebagai inisiator perubahan, seorang pemimpin mesti menyadari adanya faktor-faktor yang bakal menghalangi perubahan tersebut. Faktor-faktor tersebut dikenal dengan *resistensi* atau penolakan yang disebabkan oleh beberapa hal, yaitu: (1) rasa tidak aman yang ditimbulkan akibat perubahan (seperti; kehilangan posisi,

berkurangnya kuasa, dan lain-lain); (2) komunikasi yang tidak memadai; (3) kecepatan dan luasnya bidang perubahan, semakin besar cakupan perubahan semakin besar faktor resistensinya; (4) penolakan kelompok, misalnya seperti penolakan serikat buruh terhadap suatu inisiatif tim manajemen; dan (5) faktor emosional yang diakibatkan reputasi jelek tim manajemen di masa lalu.

Agar proses pengelolaan perubahan bisa berjalan mulus, seorang pemimpin perlu memastikan adanya: (1) Partisipasi dan keterlibatan, yang bisa memperlihatkan ketulusan seorang pemimpin dan tim manajemen; (2) Komunikasi dan edukasi, untuk memastikan bahwa setiap orang mempunyai informasi dan pemahaman yang memadai tentang arah dan cara yang akan ditempuh; (3) Kepemimpinan kuat, punya komitmen dan kredibilitas; (4) Negosiasi dan kesepakatan, terutama dengan instansi terkait lainnya yang membidangi perubahan, seperti; KEMENAG, KEMENRISTEKDIKTI, KEMENPAN R&B, MENKEU, SETNEG, dan lain-lain; (5) Sikap mementingkan kepentingan bersama; dan (6) Waktu yang tepat untuk melakukan perubahan (*timing*). Faktor-faktor tersebut akan dapat membantu pemimpin dalam mengurangi *resistensi* terhadap perubahan yang akan dilakukan.

Selain hal tersebut, terdapat tiga hal lain yang juga ampuh memastikan perubahan bisa tahan jangka panjang adalah “**3R**” (*relate, repeat, dan reframe*). *Pertama; relate*, bangunlah suatu relasi-emosional baru dengan orang lain atau komunitas. Kualitas hubungan ini mesti bisa menginspirasi dan mempertahankan harapan; *Kedua; repeat*, pastikan relasi yang baru ini bisa menolong seorang pemimpin belajar, mempraktikkan dan akhirnya jadi ahli dalam keterampilan dan kebiasaan baru; *Ketiga; reframe*, akhirnya relasi baru ini bakal menolong pemimpin belajar cara berpikir baru tentang situasi dan bahkan tentang mati-hidupnya sebuah perusahaan atau organisasi. Paradigma baru menunjukkan bahwa seorang pemimpin organisasi atau *bisnisman* akan berhasil apabila ia secara terus menerus memberi dan bahkan menjadi inspirasi perubahan, karena pada hakikatnya manajemen perubahan adalah mengelola perubahan dari suatu kondisi menuju kondisi ideal yang hendak dicapai.

Organisasi yang dihadapkan pada lingkungan yang dinamis, kompleks, dan seringkali sulit diprediksi sangat membutuhkan komitmen untuk selalu melakukan perbaikan melalui suatu proses perubahan. Perubahan organisasi adalah sebuah usaha untuk mempertahankan kelangsungan hidup organisasi. Pentingnya mengkomunikasikan kreativitas dan

inovasi baru kepada masyarakat adalah dalam rangka menghadapi permasalahan yang muncul dalam masyarakat dinamis sebagai usaha sadar seorang pemimpin untuk membentuk manajer potensial yang mampu memimpin proses inovasi serta perubahan organisasi yang telah direncanakan.

Prinsip Pemimpin dalam Mengemban Perubahan

Dalam melakukan perubahan seorang pemimpin harus mempunyai prinsip yang akan mengantarkan pada suatu perubahan yang berhasil. Berdasarkan hasil pengamatan yang berulang-ulang dan pada waktu yang berbeda, serta pengalaman yang penulis alami, ditemukan beberapa prinsip yang harus dimiliki dan diterapkan dalam melakukan suatu perubahan, yakni: (1) Pengorbanan; (2) Pengayoman; (3) Keberanian Mengambil Keputusan; dan (4) Kemauan dan Ketulusan Berbagi dalam Keberagaman.

Pertama; Pengorbanan. Kalau kita pernah berbincang-bincang dengan seorang pemimpin yang berhasil, maka tanyakanlah apakah ia pernah berkorban untuk mencapai posisinya saat itu?. Maka jawabannya, pastilah ia telah banyak berkorban; mengorbankan waktu, tenaga, dan pikiran; dari seorang pemimpin yang telah sukses memimpin organisasi atau perusahaannya.

Anak tangga yang mengantarkan seseorang menjadi pemimpin yang berhasil namanya 'pengorbanan'. Pengorbanan adalah harga mutlak yang harus dibayar oleh seseorang yang mau menjadi pemimpin. Semakin tinggi posisi yang diinginkan oleh seorang pemimpin, maka semakin besar pula pengorbanan yang dituntut. Seorang pemimpin harus berani berkorban dalam banyak hal, ia harus berkorban materi, waktu, mengesampingkan kepentingan pribadi, keluarga, dan lain-lain. Setelah terpilih jadi pemimpin pun ia harus terus berkorban, bahkan pengorbanannya lebih besar lagi. Bukan hanya dirinya sendiri yang dituntut untuk berkorban, melainkan keluarganya pun harus siap berada dalam tekanan yang besar, karena mereka menjadi publik figur.

Sebagai ilustrasi pengorbanan dapat dicontoh pada Coretta Scott King, istri dari pejuang hak asasi manusia, yakni; Marthin Luther King Jr., memberi gambaran tentang pengorbanan seorang pemimpin besar. *"Siang malam telepon kami berdering dan seorang akan melontarkan kata-kata yang tak senonoh.... Sering kali percakapan telepon itu berakhir dengan ancaman yang ingin membunuh kami, jika kami tidak segera menyingkir keluar kota. Namun terlepas dari segala bahaya itu, dan kekacauan kehidupan pribadi kami saat itu, saya malah terinspirasi dan bersukacita".* Kesaksian ini meneguhkan apa yang

pernah diucapkan oleh Gerald Brooks, bahwa “Ketika Anda menjadi seorang pemimpin, Anda kehilangan hak untuk memikirkan diri Anda sendiri”.

Petikan ilustrasi tersebut memberikan gambaran bahwa “Tanpa pengorbanan maka seseorang tidak bisa disebut sebagai pemimpin yang baik”. Ia kehilangan waktu untuk beristirahat, menahan lapar, haus, dingin, letih, dll. Bahkan harga dirinya pun dipertaruhkan, sehingga ia rela menerima caci-maki dan fitnah yang tidak seharusnya dilontarkan kepadanya. Mungkin sebagai pemimpin memang harus banyak berkorban, entah dalam bentuk perasaan, waktu, tenaga, perhatian, dan materi. Semua pengorbanan itu tidaklah sia-sia, karena lewat pengorbanan itu waktu akan menguji dan mengantarkan seseorang sebagai pemimpin yang andal.

Kedua; Pengayoman. Pemimpin adalah sosok yang diandalkan dalam suatu komunitas, dihormati, dikagumi, dicintai, dan disayangi oleh orang-orang yang dipimpinnya. Tetapi tidak dapat dipungkiri, banyak pemimpin yang justru mendapat apresiasi yang sebaliknya, yakni; dihina, dibenci, dicaci, dimaki, dan direndahkan oleh orang-orang yang dipimpinnya. Sehingga tidak perlu heran, jika sosok pemimpin kemudian dijadikan indikator atau tolok ukur dari baik-buruknya suatu komunitas yang dipimpinnya. Seorang pemimpin mempunyai kewajiban yang

pokok mengayomi dan menyejahterakan rakyat yang dipimpinnya. Oleh sebab itu, rakyat dalam memilih pemimpin tidak boleh sembarangan dan mementingkan kehidupan pribadinya, karena pemimpin tersebut menyangkut kehidupan orang banyak. Dalam memilih pemimpin, harus ditelaah terlebih dahulu dan potensi yang dimilikinya, sikap dan keperibadiannya sehari-hari, dan aspek-aspek lainnya.

Dalam sejarah kepemimpinan, banyak ditemukan contoh-contoh pemimpin yang baik dan yang buruk, yang sukses dan yang gagal. Oleh karena itu, dalam memilih pemimpin seseorang bisa berkaca pada sejarah sosok pemimpin seperti apa yang pantas untuk menduduki kursi kepemimpinan, termasuk pemimpin di negara kita ini, yakni Presiden Republik Indonesia. Terdapat beberapa kriteria yang diharapkan dan seharusnya dimiliki oleh seorang pemimpin adalah sebagai berikut:

a. **Memiliki Sradha dan Bhakti.** Seorang pemimpin sudah tentu kekuasaan tertinggi ada digenggamannya. Untuk tidak menjadi pemimpin yang “*aji mumpung*” dan berpotensi menjadi pribadi yang angkuh, dan merasa menjadi orang yang paling berkuasa. Maka disinilah letak peran bhakti dan sradha seorang pemimpin, bahwa di atas sana masih ada yang lebih kuasa yaitu Sang Maha Kuasa/Tuhan Yang Maha Esa. Ketika ia sadar bahwa

kekuasaannya adalah titipan dari Tuhan YME untuk dijalankan sebaik-baiknya, maka seorang pemimpin akan menjadi amanah dan tidak menjadi pribadi angkuh dan sewenang-wenang. Jadi bhakti dan S\sradha yang dimiliki oleh seorang pemimpin menjadi alat pengontrol agar tidak bersikap sewenang-wenang terhadap yang dipimpinnya.

- b. **Berani.** Seorang pemimpin sudah seharusnya memiliki sifat pemberani. Apa jadinya suatu pemerintahan jika sang pemimpin adalah orang yang pengecut. Pemimpin harus berani menghadapi segala permasalahan, berani memberantas kejahatan, korupsi dan nepotisme. Seorang pemimpin harus berani saat ia benar, berani saat keselamatan rakyatnya terancam, dan berani menumpas segala bentuk kejahatan dan berdiri di depan saat terjadi perang. Seorang pemimpin hanya takut kepada Tuhan YME dan kesalahan yang ia lakukan;
- c. **Merakyat.** Sifat merakyat seyogyanya ada dalam diri seorang pemimpin, agar ia dapat melihat langsung bagaimana keadaan rakyat yang dipimpinnya, sehingga segala keluhan dan kekurangan dapat langsung ditindaklanjuti;
- d. **Pintar merasa.** Tetua kita sering memberi petuah yang bermakna sangat dalam “Jadilah kamu orang yang pintar

merasa, bukan orang yang merasa pintar”. Kalimat tersebut sangatlah sederhana tetapi kalau dicamkan secara mendalam ternyata memiliki makna yang sangat dalam. Seorang pemimpin seharusnya pintar merasakan apa yang dirasakan oleh rakyatnya, sehingga dalam bertindak pun ia akan berhati-hati, bisa saja tindakannya itu menyakiti hati rakyatnya dan bagaimana rasanya seandainya ia dalam posisi sebagai rakyat;

- e. **Adil.** Sudah tidak diragukan lagi sifat adil adalah syarat dari seorang pemimpin, karena sudah pasti dalam kehidupan masyarakat pernah terjadi perselisihan dan permasalahan. Jadi, seorang pemimpin harus bisa menyelesaikannya dengan adil dan bijaksana;
- f. **Tegas.** Sikap tegas harus dimiliki oleh seorang pemimpin, jika ia bersalah maka harus dihukum, jika ia benar maka wajib dibela. *Reward* dan *punishment* wajib ditegakkan oleh seorang pemimpin. Seorang pemimpin tidak boleh bersikap plin-plan yang menimbulkan ketidakjelasan dalam tata masyarakat;
- g. **Berhati nurani.** Sikap tegas seorang pemimpin memang diperlukan dalam menegakkan keadilan, namun terkadang dibutuhkan juga hati nurani, agar seorang pemimpin bisa berlaku adil. Rasa keadilan tidak bisa dicapai hanya

dengan ketegasan hukum, akan tetapi dibutuhkan hati nurani;

h. **Kesediaan berbagi dalam keberagaman.** Seorang pemimpin tidak seharusnya menghapuskan kemajemukan, akan tetapi harus menghargai kemajemukan tersebut. Misal Indonesia; masyarakatnya yang peluralistis, pemimpinnya harus dapat mengatur bagaimana kemajemukan ini bisa dipersatukan dan dipersaudarakan dalam sebuah bingkai NKRI, maka dari itu seorang pemimpin sesanti "*Bhinneka Tunggal Ika*" selayaknya tetap didengungkan dalam hati sanubari rakyat Indonesia;

i. **Mampu memimpin diri sendiri.** Bagaimana mungkin seorang pemimpin memimpin rakyatnya dalam jumlah banyak, sedangkan ia sendiri belum mampu mengatur dirinya sendiri, belum bisa memimpin keluarganya sendiri, dan belum bisa menahan diri dan nafsunya sendiri, serta belum bisa memperbaiki akhlaknya sendiri. Seorang pemimpin terlebih dahulu harus mampu memimpin dirinya sendiri, sebelum ia kemudian menjadi pemimpin sebuah perusahaan, organisasi atau negara yang lebih luas;

j. **Berpengetahuan luas.** Seorang pemimpin tentu harus memiliki keilmuan yang mumpuni untuk memimpin masyarakatnya dan menyelesaikan segala permasalahannya.

Dengan bekal ilmu yang dimiliki oleh seorang pemimpin, akan dapat membantu dirinya dalam menjalankan roda pemerintahan; dan

k. **Sederhana.** Kesederhanaan dapat melatih seseorang untuk tidak menjadi tamak dan gila harta. Seorang pemimpin tidak sepatutnya memimpin untuk kepentingan duniawi dan memupuk harta sebanyak-banyaknya, seperti; para koruptor di negeri ini. Pemimpin yang sederhana tidak akan mudah goyah dengan iming-iming harta kekayaan; ia akan tetap mengutamakan kesejahteraan rakyat dibandingkan kesejahteraan pribadi. Ketika seseorang menjadi pemimpin, ia akan disuguhi oleh dua pilihan, yaitu menjadi pemimpin yang baik atau menjadi pemimpin yang buruk. Kedua-duanya bisa ia dapatkan, karena kedua pintu menuju jalan yang baik dan buruk terbuka lebar untuknya, tergantung bagaimana sang pemimpin tersebut bersikap dan menjalankan roda kepemimpinannya, apakah mau yang baik ataukah mau yang buruk.

Ketiga; Keberanian Mengambil Keputusan. Menjadi pemimpin berarti memberikan arah, mau dibawa kemana organisasi, perusahaan, institusi atau orang-orang yang dipimpinnya. Pemimpin harus mampu memberi visi ke anak buahnya atau orang-orang yang dipimpin, tujuan yang ingin dicapai, dan arah yang ingin dituju.

Pemimpin merupakan tempat bertumpu orang-orang yang dipimpinnya. Pemimpin juga harus berani mengambil keputusan secara tegas dan tepat. Keputusan tersebut juga harus sejalan dengan tujuan yang hendak dicapai. Setelah keputusan dibuat, pemimpin harus konsisten dengan keputusan tersebut, misalnya; seiring dengan perjalanan waktu, ternyata kemudian keputusan tersebut keliru, pemimpin harus berani bertanggung jawab penuh. Kesalahan pengambilan keputusan dapat terjadi pada siapa saja, hal itu lumrah dan manusiawi. Namun, yang lebih penting adalah belajar dari kesalahan tersebut, memetik nilai-nilai dan mengupayakan agar ke depan kesalahan serupa tidak terulang atau terjadi lagi.

Seorang pemimpin juga harus memiliki nilai-nilai dan prinsip-prinsip yang ia pegang dalam kepemimpinannya, misalnya; seorang pemimpin memiliki integritas, memiliki pendirian kuat, mempunyai nilai-nilai luhur agar tidak gampang terbujuk, harus berkompeten atau menguasai bidang pekerjaannya. Hal itu dapat membantunya dalam memberi warna, arah dan corak pada organisasi atau perusahaan yang dipimpinnya. Terlepas dari dia memimpin orang lain, ia juga harus mampu memimpin dirinya sendiri terlebih dahulu. Karena bagi pemimpin, sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu elemen penting dalam mensukseskan roda

organisasi. Maka itu sumber daya manusia juga harus didorong terus peningkatan kualitasnya, melalui pendidikan dan pelatihan, baik formal maupun informal.

Dalam komunikasi organisasi, banyak hal menarik yang terjadi saat berinteraksi. Mengelola anak buah adalah suatu hal yang unik, menarik, dan banyak dinamikanya saat berinteraksi. Seringkali pula seseorang pemimpin harus berhadapan dengan atasannya, disinilah tantangannya, bagaimana ia bisa mengkomunikasikan ide dan pendapatnya kepada atasan agar bisa disepakati. Itulah dinamika dan cara-cara berkomunikasi pada sebuah organisasi atau perusahaan. Tidak mudah menjadi seorang pemimpin, suatu hal yang pasti diperlukan keberanian untuk melakukan hal-hal yang tidak berani dilakukan oleh orang lain. Tipe keberanian seperti itu, muncul dari karakter tegas seseorang. Bersikap tegas dan berani merupakan salah satu cara mengukir nama di dalam sejarah, berikut ini terdapat lima karakter yang perlu dimiliki oleh seorang pemimpin, yaitu:

a. **Hormati orang lain jika ingin dihormati.** Aturan pertama seorang pemimpin berhubungan dengan rasa hormat. Meraih kekuasaan melalui cara yang pantas lebih layak dibandingkan melakukannya dengan cara-cara licik dan serba sikut-menyikut. Dengan demikian, atasan yang telah menjabat lebih lama akan lebih mendukung dan

menghargai kita. Sementara itu, orang-orang yang lebih muda akan sangat senang jika mendapatkan kesempatan belajar dari pengalaman kita. Harus diingat, menunjukkan rasa hormat bukan berarti kita harus menjadi seorang “penjilat”. Artinya, kita harus bersikap tegas dan memperhatikan kebutuhan organisasi, yang terpenting jangan pernah membiarkan bawahan menyalahartikan kebaikan kita sebagai kelemahan;

- b. **Sebuah keputusan keliru lebih baik dari keraguan.** Untuk merebut kekuasaan sekaligus bisa menciptakan hasil yang terpolarisasi. Dalam beberapa kasus, sebuah keputusan besar dalam hidup membawa pengakuan, bahkan mungkin kemuliaan. Jika seseorang berjuang terlalu lama untuk mengambil sebuah keputusan, orang lain mungkin akan mengambil-alih tugas tersebut. Sebagai seorang atasan atau pimpinan harus mampu menciptakan cukup rasa segan dari bawahan sehingga tidak akan berani mengkhianati pimpinan. Menggunakan kekuasaan dan kendali tidak harus berarti otoriter. Namun, harus ada kejelasan siapa yang berhak dan bertanggung jawab untuk mengambil sebuah keputusan;
- c. **Jangan menyerang kecuali terpaksa.** Seorang pemimpin yang efektif mampu menyingkirkan berbagai penghambat

kemajuan organisasinya. Selama perjalanan karier seseorang, barangkali akan ada saja halangan yang muncul di tengah jalan dan menghambat langkah seseorang. Sebagai pemimpin, ia harus bisa menjaga agar kehidupan berorganisasi tetap berjalan lancar. Salah satu caranya yakni dengan memberikan perlakuan sama terhadap setiap orang, mulai dari CEO (Chief Eksekutif Ofiscer) sampai petugas kebersihan malam. Bertindaklah selaku seorang pengawas yang menyenangkan. Jika seseorang menghambat kinerja perusahaan, berikan dia semangat dan dukungan. Jika mereka masih tetap menjadi hambatan, berikan sedikit tekanan. Jika masih belum berhasil, seorang pimpinan mungkin harus mempertimbangkan cara lain yang lebih efektif;

- d. **Ambil kesempatan dan berusaha.** Dalam hidup, terdapat berbagai momen persimpangan ketika seseorang harus memutuskan, apakah ia akan mengambil kesempatan yang lewat atau cukup puas menjadi ‘catatan kaki’ dalam sejarah orang lain. Sejarah adalah kompilasi persimpangan antara orang-orang yang membuat pilihan yang benar, dan orang-orang yang membuat pilihan yang salah. Untuk bisa dikenal, seorang pemimpin harus menjadi orang yang berani mengambil kesempatan dan mencoba;

e. **Bekerja lebih keras dari orang lain.**

Tanpa kerja keras, seseorang tidak akan pernah menjadi pemimpin. Jika seseorang selalu ingin berbuat lebih banyak, selalu bekerja untuk mencapai tujuan, maka waktu yang ia investasikan akan menciptakan kesempatan bagi orang tersebut. Ketika ia berhasil menjadi pemimpin, semua orang ingin menjadi seperti dirinya. Mereka akan menjadikan kita sebagai panutan. Ketika momen tersebut datang, jaga kepala agar tetap tegak dan lanjutkan pekerjaan. Sebab, rasa hormat bisa menguap dengan cepat.

Menjadi pemimpin yang baik tidaklah mudah, pemimpin yang baik bukanlah pemimpin yang keras, yang suka marah, dan yang ditakuti. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu memimpin pengikutnya mencapai suatu tujuan tertentu. Pemimpin yang baik harus mempunyai karakter sebagai berikut: (a) **Mempunyai karisma.** Pemimpin yang mempunyai karisma akan memudahkan mengarahkan staf atau pengikutnya. Pemimpin yang tidak berkarisma akan kesulitan mengarahkan staf atau pengikutnya; (b) **Mempunyai integritas.** Pemimpin harus mempunyai integritas dalam memimpin. Pemimpin harus setia terhadap nilai-nilai yang ditanamkan kepada pengikutnya; (c) **Mempunyai dedikasi.** Pemimpin yang berdedikasi akan

mengerjakan visinya dengan kerja keras dan penuh semangat. Dedikasi yang dia kerjakan akan ditularkan kepada stafnya; (d) **Bisa Mengambil keputusan yang tepat.** Pemimpin harus bisa dan berani mengambil keputusan secara cermat. Untuk dapat mengambil keputusan secara cermat pemimpin harus memperhatikan banyak aspek dalam memutuskan; (e) **Mau membantu.** Pemimpin yang baik harus mau membantu memecahkan masalah yang dihadapi organisasinya; (f) **Bekerja tidak hanya memerintah.** Pemimpin yang baik mau mengerjakan hal-hal yang dihadapi stafnya. Tentu saja dia akan mengerjakan sesuai porsi yang dia bisa kerjakan; dan (g) **Mau mendengarkan.** Pemimpin yang baik harus mau mendengarkan masukan dan keluhan dari anak buahnya. Pemimpin tidak harus setuju terhadap pendapat dari staf, tetapi harus menghargai setiap pendapat.

Keempat; Kemauan dan Ketulusan Berbagi dalam Keberagaman. Dalam sebuah organisasi, tempat berkumpulnya orang-orang dengan karakteristik dan latar-belakang yang berbeda dapat memberi pengaruh yang positif jika dikelola secara baik. Karakteristik ini dapat berpengaruh terhadap nilai-nilai dan persepsi individu pada diri sendiri dan orang lain, seperti; gender, ras, kemampuan, pengalaman kerja, dan asal daerah atau etnis tertentu. Pada dasarnya, keragaman dapat membawa keuntungan bagi organisasi tersebut,

terutama saat melayani *stakeholders* yang juga beragam dan berasal dari berbagai daerah di Indonesia, sehingga dalam menyusun strategi organisasi akan lebih mudah dilakukan.

Dalam menghadapi keragaman pegawai atau karyawan pada sebuah organisasi diperlukan strategi khusus, sehingga pegawai dari latar-belakang yang berbeda merasa diperlakukan secara *fair*. Adapun keragaman dimaksud adalah: (a) Identifikasi keragaman yang ada (Usia, Etnis, Agama, Senioritas); (b) Fokus pada kesempatan yang adil dan perlakuan yang *fair*; (c) Sistem Rekrutmen *Equal Employment Opportunity-EEO* (terbuka bagi siapa saja); (d) Pelajari karakteristik masing-masing; dan (e) Bangun komunikasi internal dengan baik.

a. Identifikasi keragaman yang ada (Usia, Etnis, Agama, Senioritas). Beragamnya usia dan angkatan kerja merupakan hal dominan yang dijumpai dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Hal ini biasanya menimbulkan masalah terutama jika menyangkut senioritas; karyawan yang lebih dulu bekerja sering merasa kurang dihargai oleh juniornya; terkadang senior bertindak tidak sesuai dengan peraturan organisasi sehingga memberatkan junior untuk menegurnya. Padahal senior perlu memberi contoh sikap yang baik dan menghargai bawahannya agar terjadi keharmonisan

dan kerjasama yang positif. Dalam menyusun strategi organisasi perlu diadakan identifikasi keragaman usia, ras, dan agama yang disesuaikan terhadap pembagian pekerjaan agar strategi tersebut dapat beroperasi lebih efektif;

b. Fokus pada kesempatan yang adil dan perlakuan yang *fair*. Dalam mengelola keragaman individu, masalah yang sering dihadapi organisasi atau perusahaan adalah kesetaraan dan perlakuan yang adil. Kesetaraan disini mempunyai cakupan luas dan menyangkut banyak faktor. Setiap individu harus mendapatkan kesempatan yang adil dalam pekerjaan. Diskriminasi yang timbul biasanya terdapat pada standar penilaian yang berbeda-beda terhadap individu. Untuk mengatasi hal ini, organisasi atau perusahaan harus membuat kebijakan alternatif untuk mengambil langkah positif dalam membedakan masalah ketidakadilan dan menetapkan tujuan sehingga terjadi kesetaraan dalam lingkungan pekerjaan;

c. Sistem Rekrutmen *Equal Employment Opportunity-EEO* (terbuka bagi siapa saja). Berdasarkan sistem EEO, kesetaraan keragaman perekrutan tenaga kerja dalam hal ini seberapa baik organisasi atau perusahaan dalam merekrut karyawan. Aspek EEO antara lain; tidak adanya perbedaan dalam

membuat keputusan terhadap golongan yang berbeda, seperti kandidat wawancara, standar kelulusan, penilaian kinerja yang dilakukan oleh organisasi; adanya pengesahan yang menyatakan bahwa semua faktor benar-benar terlaksana dalam membuat keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan spesifik. Berdasarkan sistem ini perusahaan mengizinkan perspektif dan asset personal karyawan agar bekerja lebih efektif guna menunjang strategi organisasi;

- d. Pelajari karakteristik masing-masing. Pengelolaan keragaman pegawai seperti perbedaan karakteristik individu akan menguntungkan perusahaan; membawa pemikiran dan ide yang beragam pula sehingga dalam menyelesaikan permasalahan berbagai alternatif pemecahan akan muncul. Maka dari itu pemimpin organisasi harus mempelajari karakteristik karyawan dalam penyesuaian bidang kerja sehingga terjadi hubungan linear antara pekerja dan karyawan. Karakteristik tersebut juga bisa menjadi inspirasi bagi organisasi atau perusahaan untuk menghadapi perubahan bisnis menuju masa depan yang lebih baik; dan
- e. Bangun komunikasi internal dengan baik. Komunikasi dalam lingkungan kerja memegang peranan penting terhadap keberhasilan perusahaan.

Pemimpin perlu meningkatkan komunikasi baik dalam penyampaian informasi, tugas dan kewajiban karyawan, hasil kerja karyawan dan tegur sapa antara atasan dan bawahan. Keragaman dalam pekerjaan merupakan hal mutlak bagi sebuah organisasi, maka dari itu perlu direncanakan strategi pengelolaan untuk mengatasi masalah yang timbul dari perbedaan tersebut. Setelah organisasi atau perusahaan mengetahui permasalahan yang timbul maka pemimpin organisasi melakukan tindakan dalam menyelesaikan masalah. Keragaman sumber daya sangat berpengaruh terhadap strategi bisnis dan pengelolaan perusahaan, maka hal tersebut seharusnya menjadi prioritas utama bagi pemimpin organisasi untuk diperhatikan agar kinerja perusahaan berjalan efektif..

Kesimpulan

Melakukan perubahan dalam sebuah organisasi menjadi hal yang prinsip bagi keberlangsungan perusahaan atau organisasi. Untuk itulah peran pemimpin dipertaruhkan demi keberlangsungan organisasi tersebut. Dalam pengamatan penulis pada suatu perusahaan atau organisasi yang berhasil melakukan perubahan, terdapat beberapa peran

pemimpin yang harus diterapkan dalam memimpin perubahan, yakni: (1) Seorang pemimpin memiliki kemampuan dalam memotivasi perubahan; (2) Pemimpin yang baik harus dapat menciptakan visi, misi, tujuan, dan program kerja organisasi; (3) Seorang pemimpin memiliki kemampuan dalam mengembangkan dukungan politis; (4) Pemimpin harus mampu mengelola transisi; dan (5) Seorang pemimpin harus memiliki tekad yang kuat dalam melanjutkan momentum perubahan.

Di dalam melakukan perubahan yang berhasil terdapat beberapa prinsip pemimpin yang mesti dilakukan dalam mengemban perubahan, yaitu; (1) Sebagai pemimpin harus berani berkorban; (2) Seorang pemimpin selayaknya memberi pengayoman kepada semua bawahannya; (3) Pemimpin harus berani mengambil keputusan yang tepat; dan (4) Seorang pemimpin memiliki kemauan dan ketulusan berbagi dalam keberagaman. Disamping hal tersebut terdapat beberapa kriteria yang semestinya dimiliki oleh seorang pemimpin yang berhasil dalam melakukan perubahan, adalah: memiliki Sradha dan Bhakti, berani, merakyat, pintar merasa, adil, tegas, berhati nurani, mampu memimpin diri sendiri, berpengetahuan luas, dan sederhana.

Daftar Pustaka

- Ancok, D., 2003. *Outbound Management Training*. UII Press: Yogyakarta.
- Cummings, T. G. & Christopher G. Worley, 2009. *Organization Development & Change*. 9th Edition. South-Western Cengage Learning: USA.
- Nanus, Burt, 1992. *Visionary Leadership: Creating a Compelling Sense of Direction for Your Organization*. CA: Fossey-Bass Publishers, San Francisco.
- Usman-Rianse, dkk., 2016. *Memimpin Perubahan; Teori dan Pengalaman*. Universitas Halu Oleo Press: Kendari.
- Veeger, K.J., 1993. *Realitas Sosial: Refleksi Filsafat Sosial atas Hubungan Individu-Masyarakat dalam Cakrawala Sejarah Sosiologi*. Gramedia Pustaka Utama: Jakarta.
- Yukl, Gary, 2002. *Leadership in Organization*. Fifth Edition. Prentice-Hall: Inc. Upper Saddle River

AJARAN KEPEMIMPINAN OLEH RSI BHISMA KEPADA YUDHISTIRA

Ni Made Anggredi, S.Ag.,M.Pd¹

Abstract

The Epic of the Mahabharata which tells the history of the Kurawa and Pandawa families which are the Bharata family. The Mahabharata contains various kinds of knowledge that can be a source of inspiration for scientists, the contents of which include the phenomenon of life. What was developed based on the teachings of the Vedas, was also developed in the story of the Mahabharata. The Mahabharata not only tells the history of the Bharata family, but it is more important to spread the Vedic teachings. This teaching is spread through the characters of the characters in it. Like the figures of Bhishma and Yudhistira, who always prioritize virtue in leadership. Bhishma as a family elder is given a dharma message to Yudhistira about leadership.

Keywords: Mahabharata, leadership teaching

Pendahuluan

Kitab atau susastra Hindu yang banyak mengulas tentang konsep-konsep kepemimpinan termasuk etika dan moral di dalamnya disebut dengan kitab “Niti Sastra”. Kata ini berasal dari Kata Sanskerta “*niti* (Naqita)” yang berarti “bimbingan, dukungan, bijaksana, kebijakan, etika” (Surada, 2007:190). Zoetmulder (2006:707) mengartikan kata “*niti*” sebagai “ cara bekerja dengan baik dan benar; tingkah laku yang bijaksana; ilmu tata negara atau politik; kebijaksanaan politik; kebijaksanaan duniawi; taktik atau rencana yang baik; garis perbuatan; rencana”. Nitisastra sendiri menurut Zoetmulder (2006:708) merupakan ilmu atau karya mengenai etika politik.

Dengan demikian ruang lingkup tentu sangat luas mencakup pula etika, moralitas, sopan santun dan sebagainya. Dari pemahaman etimologis tersebut maka “niti sastra” dapat diartikan sebagai keseluruhan sastra yang memberikan ketentuan, bimbingan, arahan bagi umat manusia dalam berbagai aspek kehidupan agar menjadi lebih teratur, terarah, dan lebih baik.

Itihasa seperti halnya kitab-kitab Purana merupakan ringkasan dan sekaligus pula ensklopedi dari ajaran suci Veda, ajaran kepemimpinan pun terkandung

didalam kitab-kitab Itihasa. Ajaran kepemimpinan dalam kitab Itihasa ini sangat menarik untuk disimak kembali walaupun jaman sekarang sudah banyak ajaran kepemimpinan moden yang dikemas secara perfeksional, namun justru tindakan yang mementingkan urusan pribadi oleh seorang pemimpin lebih banyak merajalela. Mereka lupa akan kewajiban tetapi bila berbicara wewenang mereka sangat berbakat hingga tindakan KKN pun terjadi.

Sehingga melihat fenomena terjadi sangat pentinglah bagi seorang yang akan menjadi pemimpin untuk *flash-back* ke ajaran kepemimpinan Hindu yang dianut oleh raja-raja terdahulu, sehingga bisa dijadikan pedoman dalam memimpin sebuah instansi, kelompok, maupun masyarakat.

Epos Mahabharata yang menceritakan sejarah keluarga Kurawa dan Pandawa yang merupakan keluarga Bharata. Mahabharata berisikan berbagai macam pengetahuan yang dapat menjadi sumber inspirasi para ilmuwan, isinya adalah mencakup phenomena kehidupan. Apa yang diamanatkan dalam Kitab suci Weda, dituangkan dalam cerita Mahabharata. Mahabharata tidak hanya menceritakan sejarah keluarga Bharata saja, tetapi lebih penting adalah menyebarluaskan ajaran

Weda. Seperti yang disebutkan dalam Kitab sarasamuscaya 39:

*Nidan sang hyang weda
paripurnakena sira,
maka sadhana sang hyang itihasa,
sang Hyang Purana,
apan atakut sang hyang veda ring
wwang akedik ajinya,
ling nira, andang hyang, haywa tiki
umara rikami,
ling nira mangkanarakwa atakut.*

Terjemahan:

Weda itu hendaknya dipelajari dengan sempurna, melalui jalan mempelajari Itihasa dan Purana sebab sedikit pengetahuannya, sabdanya; “wahai tuan-tuan, janganlah tuan-tuan datang padaku,” demikian konon sabdanya karena takut’ (Kajeng, 2010:16).

Ajaran ini disebarkan melalui cerita-cerita maupun tutur, sehingga karakter para tokoh di dalamnya mampu memiliki sebuah nilai karakter yang membangun pada jati diri. Seperti halnya ajaran kepemimpinan yang terkandung dalam epos Mahabharata masih relevan digunakan sebagai pedoman untuk menuntun hidup menuju ke jalan yang sesuai dengan Veda

Demikian pula saat Yudhistira mengunjungi kakeknya Rsi Bhisma yang tertidur di atas panah pada medan perang

Kuru Ksetra, di mana Yudhistira diberikan wejangan mengenai kepemimpinan oleh Rsi Bhisma. Wejangan ini terdapat dalam *Ausasana Parwa*. Pada buku karya Subramanian dengan judul “Mahabharata” ajaran ini terdapat dalam bab 11 pada kisah akhir perang. Cerita ini berisikan ajaran yang merupakan wejangan Rsi Bhisma yang berhubungan dengan tugas seorang yang sudah berumah tangga, tugas raja dan para pandita, dan ajaran yang mengatur tingkah laku yang baik, hokum etika yang ditekankan oleh Rsi Bhisma adalah kebenaran, keadilan, kebaikan, kerendahan hati, kesabaran, dan keramahtamahan. Selain itu, yang ditekankan dalam ajaran moralitas juga meliputi tidak melukai semua makhluk hidup, sebab melukai mereka sama dengan kejahatan.

Pembahasan

Inti Wejangan dari Rsi Bhisma

Mengisahkan kejadian-kejadian sebagai penutup Bharatayuda dan wejangan dari Bisma terhadap Yudhistira. Dengan detail Bisma mengajarkan ajaran Dharma, Artha, aturan kedermawanan, aturan luhur, permasalahan, dan sebagainya. Juga dijelaskan tentang berbagai jenis upacara dan tentang kewajiban yang berhubungan dengan waktu. Akhirnya Bisma meninggal dengan tenang sesudah perang.

Menurut Rsi Bhisma, pemimpin yang ideal dan diharapkan oleh masyarakat

adalah para pemimpin yang mau dan mampu mendahulukan tugas (kewajibannya) dari pada wewenangnya sebagai pemimpin. Hal ini mengingatkan kita, bahwa memang semestinyalah dalam hidup ini seseorang hendaknya lebih mengutamakan tugas-tugas yang mesti dikerjakan, setelah itu baru menerima apa yang menjadi hak atau wewenangnya. Terdapat beberapa point dalam wejangan mengenai dharma seorang raja yaitu:

1. Ketaatan Beribadah

Rsi Bhisma menajarkan hal yang pertama ialah ketaatan dalam melakukan ibadah atau sembahyang merupakan tindakan wajib yang dilakukan oleh umat beragama. Dalam pendidikan karakter pun ketaatan beribadah termuat dalam salah satu point karakter yaitu religius.

Religius adalah sikap dan perilaku yang patuh dalam melaksanakan ajaran agama yang dianutnya, toleran terhadap pelaksanaan ibadah agama lain, dan hidup rukun dengan pemeluk agama lain (Suparlan, 2010).

Berikut ini adalah kutipan cerita dari percakapan Rsi Bhisma dengan Yudhistrira:

“Bhisma sangat senang dengan kerendahan hati dan juga keingintahuan Yudhistira. Ia tersenyum padanya dan berkata: anakku, aku sangat bahagia untuk

memberi tahu semua yang ingin engkau ketahui. Tugas seorang raja adalah untuk memuja para Dewa dan juga para Brāhmana” (Subramaniam, 2003:777).

Sudah selayaknyalah agar setiap insan Tuhan agar selalu mengucapkan syukur atas segala rahmat Beliau terhadap kehidupan manusia. Wejangan Bhima kepada Yudhistira memang selayaknyalah diaplikasikan oleh pemimpin sekarang. Religius sebagai salah satu nilai karakter dideskripsikan oleh Suparlan sebagai sikap dan perilaku yang patuh dalam melaksanakan ajaran agama yang dianut, toleran terhadap pelaksanaan ibadah agama lain, dan hidup rukun dengan pemeluk agama lain. Karakter religius ini sangat dibutuhkan oleh seorang pemimpin dalam menghadapi perubahan zaman dan degradasi moral, dalam hal ini siswa diharapkan mampu memiliki dan berperilaku dengan ukuran baik dan buruk yang di dasarkan pada ketentuan dan ketetapan agama.

2. Kebenaran

Kebenaran adalah persesuaian antara pengetahuan dan objek bisa juga diartikan suatu pendapat atau perbuatan seseorang yang sesuai dengan (atau tidak ditolak oleh) orang lain dan tidak merugikan diri sendiri (Vardiansyah,

2018:5). Nama lain kebenaran dalam agama Hindu disebut juga dengan Dharma.

Dharma adalah semboyan seorang raja. Tidak ada yang lebih berkuasa daripada dhrama. Seberapa luas raja meningkatkan dan menurunkan dharma, maka sebatas itu disintegrasi akan terbentuk. Raja harus menyadari bahwa hanya dharmalah yang harus dicari dan akan menjadi satu-satunya teman sejati.

Ajaran dharma atau kebenaran ini telah termuat dalam wejangan Rsi Bhisma kepada Yudhistira, sebagai berikut:

“Tugas seorang raja tidak kalah pentingnya, adalah kebenaran. Jika kau ingin memperoleh kepercayaan dari rakyatmu, kau haru selalu melakukan lah yang benar” (Subramaniam, 2007:778).

Hidup berdasarkan kebenaran sangat esensial dalam konteks hubungan dengan orang lain. Misalnya dengan menjaga ucapan kita, dengan memberi informasi yang benar dan akurat. Jika semua dilakukan, karena perintah moral, maka hidup berdasarkan kebenaran menjadi fundamental bagi cara hidup kita. Selain itu dengan kebenaran sebagai nilai utama, kita merasa terikat untuk melihat segala sesuatu sebagaimana adanya. Komitmen terhadap kebenaran menciptakan perintah moral untuk mengakui data dan mengambil

langkah penting pertama untuk memperhatikan realitas.

3. Adil

Keadilan berarti menghormati hak-hak semua orang. Aturan emas (*The Golden Rule*), yang mengarahkan kita untuk memperlakukan orang lain seperti kita ingin diperlakukan oleh orang lain. Karena kita ingin menjadi diri sendiri, maka keadilan juga termasuk harga diri. Suatu hal yang tepat untuk hak-hak kita sendiri dan harga diri. Keadilan mencakup begitu banyak kebajikan interpersonal-kejujuran, kesopanan, saling menghormati, tanggung jawab, dan toleransi (Lickona, 2012:17).

“Adil seharusnya menjadi sikap kedua dari seorang raja. Ada tiga hal lagi yang harus dimiliki oleh seorang raja. Seorang raja harus mampu menyembunyikan kelemahannya dengan baik. Kelemahan dalam hal ini berarti kelemahan dalam kerajaannya. Ia harus berusaha mengetahui kelemahan musuhnya dan ia harus dengan cermat merahasiakan rencananya” (Subramaniam, 2007:778).

Dalam wejangan ini Rsi Bhisma mengharapkan agar Yudhistira selalu mengusahakan bersikap yang tidak

memihak atau sama rata, tidak ada yang lebih dan tidak ada yang kurang, tidak ada pilih kasih dan masih banyak lagi persepsi yang lainnya. Tidak berat sebelah, tidak memihak dengan kata lain berlaku adil adalah memperlakukan hak dan berpegang pada kebenaran.

4. Tegas

Sikap yang berani dan percaya diri mengungkapkan apa yang benar dan apa yang salah, apa yang diinginkan dan yang tidak diinginkan secara jelas, nyata, dan pasti. Jika salah dikatakan salah dan jika benar dikatakan benar tanpa memandang kondisi atau kepada siapa hal tersebut diutarakan.

“Tindakan seorang raja harus tegas. Kelemahan seorang raja adalah kelunakkanya dalam hal apapun. Ia tidak boleh terlalu lunak. Ia akan dilecehkan dan tidak dihormati. Rakyatnya tidak akan menghormatinya dan mendengarkan kata-katanya...”
(Subramaniam, 2007:778).

Pemahaman yang dapat dipetik dari ajaran ini ialah setiap pemimpin haruslah tegas dalam menegakan keadilan dalam lingkungannya. Siapa pun yang melakukan pelanggaran haruslah di hukum tindak pandang bulu, pangkat, jabatan, kekerabatan dan yang lainnya. Dengan tegas maka

keadilan akan tercipta hingga kepercayaan kepada individual yang memimpin akan semakin kuat.

Pada wejangan ini kata tegas di maksudkan agar sebagai raja tidak boleh terlalu lembut, sebab nanti akan diabaikan, rakyat tidak mematuhi atau menghormati kata-katanya. Sebaliknya raja harus menghindari yang sebaliknya, ia tidak boleh terlalu keras, karena rakyatnya akan takut kepadanya yang merupakan hubungan yang tidak membahagiakan. Raja juga tidak boleh terlalu memaafkan, karena ia akan dianggap lemah.

5. Kewaspadaan

Kata kewaspadaan berasal dari kata waspada, menurut Poerwadarminta (1987:556) kata waspada berarti berhati-hati dan berjaga-jaga, siap siaga. Sikap waspada ini juga diajarkan oleh Rsi Bhisma kepada Yudhistira agar selalu siapa dalam setiap situasi, berikut kutipan dari perbincangan mereka:

“Kewaspadaan adalah sebuah keharusan bagi seorang raja. Ia harus mengetahui tentang musuh-musuhnya dan teman-temannya juga” (Subramaniam, 2007:778).

Merujuk dari kutipan di atas, kewaspadaan pada pemimpin tidak hanya dalam waktu beliau melakukan perannya ketika sebagai pemimpin saja, namun setiap

saat-setiap waktu. Disaat pemimpin yang lagi bercengkrama dengan keluarga beliau tak lagi menjadi pemimpin sebuah instansi/golongan/negara tetapi tanggung jawab sebagai pemimpin masih melekat kuat dalam hatinya. Pemimpin pun harus memikirkan nasib rakyat ketika beliau sedang bersama keluarga karena itu bentuk kewaspadaan seorang pemimpin. Pemimpin juga harus siap kapan saja, dimana saja bila sewaktu-waktu masyarakat/anak buahnya membutuhkan kehadiran atau nasehat pemimpinnya.

Kewaspadaan akan ancaman dari luar/musuh jelas itu harus setiap saat. Pemimpin harus bisa memilih teman dan melihat lawan karena bentuk waspada ada di situ. Pemimpin juga harus teliti dan cermat dalam menerima laporan/aduan untuk tidak selalu percayai semua yang dikatakan oleh satu pihak saja, harusnya pemimpin mencari bukti-bukti kebenaran laporan atau aduan tersebut. Dalam artian pemimpin jangan terlalu mudah mempercayai siapapun, karena langkah sedikit pun akan berdampak besar kepada anggota/anak buahnya.

6. Bijaksana

Kebijaksanaan adalah penilaian yang baik. Penilaian yang baik mengakibatkan seseorang biasa membuat suatu keputusan yang beralasan dan baik bagi dirinya dan orang lain. Kebijaksanaan

dapat menempatkan seseorang pada kebajikan lainnya ke dalam tataran paraktek- kapan untuk bertindak dan bagaimana harus bertindak, dan menyeimbangkan kebajikan yang berbeda saat kebajikan itu bertentangan (seperti yang terjadi, misalnya ketika mengatakan hal yang jujur sebenarnya akan menyakiti perasaan seseorang). Kebijaksanaan memungkinkan kita untuk melihat dengan benar, untuk mengetahui apa saja yang benar-benar penting dalam hidup, dan untuk menetapkan skala prioritas. (Lickona, 2012: 16).

Bijaksana adalah perbuatan/tindakan yang memberi rasa adil demi kepentingan bersama. Wejangan Rsi Bhisma kepada Yudhistira dikatakan sebagai berikut:

“Seorang raja harus bijaksana dalam memutuskan masalah...”
(Subramaniam, 2007:778).

Menjadi seorang pemimpin memang tidaklah mudah. Menjadi seorang pemimpin harus siap dengan resiko-resiko serta tantangan-tantangan yang menanti. Kita bisa mempelajari kepemimpinan tokoh Yudhistira dalam kisah Mahabharata ini. Menjadi seorang pemimpin itu tidak hanya memberi perintah, egois, justru seorang pemimpin harus bijaksana, menerima saran, kritik, pendapat dari orang lain sekalipun itu adalah bawahannya, dan pemimpin harus

bisa memberikan contoh yang baik terhadap bawahannya. Dalam Bhagavadgita, III.21 menyebutkan :

*“yad yad acariti sresthas tat tat
evetarojanah
Sa yat pramanam kurute tokas lad
anuvartate”*

Terjemahannya:

“Perbuatan apapun yang dilakukan oleh orang besar, akan diikuti oleh orang awam. Standar apapun yang ditetapkan dengan perbuatannya sebagai teladan, diikuti oleh semua orang” (Pudja, 2010:89).

Makna dari *sloka* tersebut ialah seorang pemimpin yang baik akan membuat bawahannya menjadi baik. Jika seorang pemimpin disiplin, bawahannya juga akan disiplin. Seorang pemimpin tidak akan bisa menyuruh bawahannya untuk tepat waktu, apabila ia sendiri tidak tepat waktu. Hal ini didasari oleh pemikiran orang-orang bahwa seseorang bisa jauh lebih baik dari orang lain, dan bisa jauh lebih jahat dari orang lain. Begitupula dengan kepemimpinan. Bagaimana seorang pemimpin dapat mendirikan organisasi atau perusahaan dengan baik apabila ia sendiri belum dapat memberi contoh sikap yang baik kepada bawahannya. Pemimpin merupakan cerminan ideal dari bawahannya.

Simpulan

Wejangan mengenai dharma yang diberikan oleh Rsi Bhisma kepada Yudhishtra memberikan pemaknaan kepada pemimpin serta masyarakat akan terlindungi oleh dharma, seiring dengan tingkat kesadaran kepada dharma. Sebab apabila masing-masing memberikan yang terbaik kepada masyarakat tanpa pamrih, maka energi sosial yang positif akan menggerakkan seluruh potensi masyarakat untuk mencapai kebahagiaan tertinggi. Sifat-sifat kebenaran, keadilan, ketegasan, kewaspadaan, dan kebijaksanaan harus ditegakkan dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara. Setiap orang harus memiliki integritas dan standar moral tunggal dalam kehidupan pribadi maupun publik. Selain itu pemimpin harus berani menegakkan keadilan dan kebenaran dengan segala konsekuensinya. “*Satyam eva jayate*”, “hanya kebenaran yang pada akhirnya akan berjaya” demikian pesan dalam sastra suci yang dapat dijadikan motivasi untuk memperkokoh komitmen dalam melaksanakan prinsip satya sebagai seorang pemimpin.

Daftar Pustaka:

Kajeng, I Nyoman, Dkk., (2010).
Sarasamuscaya. Surabaya:
Paramita.

- Lickona, Thomas, (2012). *Character Matters (Persoalan Karakter)*. Jakarta: bumi Aksara.
- Poewadarminta, W.J.S., (1987). *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Pudja, G., (1999). *Bhagawadgita*. Surabaya: Paramita.
- Subramaniam, Kamala, (2007). *Mahabharata*. Surabaya: Paramita.
- Surada, Made, (2008). *Kamus Sanskerta Indonesia*. Surabaya: Paramitha
- Zoetmulder, P.J., (2006). *Kamus Jawa Kuna – Indonesia*, terj. Darusuprpta, dan Sumarti Suprayitna, Jakarta:Gramedia.

RELEVANSI PEMIMPIN DAN KEPEMIMPINAN HINDU DI ERA MILENIAL

Anak Agung Oka Puspa¹, Ni Nyoman Sugi Widiastithi²
Sekolah Tinggi Agama Hindu Dharma Nusantara Jakarta¹
anakagungokapuspa@gmail.com¹

Abstract

This study takes the title "Relevance of Hindu Leaders and Leadership in the Millennial Era". The background of this title selection is remembering that humans are social beings who cannot live alone in life and live their lives, humans need other people, both to just interact more to achieve their proper living needs. Without others in his life can be said; humans don't have meaning yet. However, the regularity of life needs to be maintained. Living with a sense of security and comfort and order is the dream of every human being, therefore creating and maintaining a harmonious life is a human duty. To obtain a safe and comfortable and harmonious life requires the presence of a leader who has a strong character, who is able to reduce the negative attitude of the millineal generation and is able to unleash all the positive potential of millennials such as technological literacy, rapid, thirst for knowledge, and publication. Hindu literature stores ideal leadership concepts that display the character of the gods as a spirit to inspire his people to create a safe, comfortable and harmonious life. The teachings of leadership that are explicit and implicit in the Vedic scriptures with the concept of sevnam (service) are very well used to foster the millineal generation so as not to lose their way.

Keywords : *The Nature of Leaders and Leadership, The Relevance of Leadership in the Millineal Era "*

Abstrak

Penelitian ini mengambil Judul “Relevansi Pemimpin dan Kepemimpinan Hindu di Era Milenial”. Latar belakang pemilihan judul ini mengingat bahwa manusia adalah makhluk sosial yang tidak dapat hidup sendiri dalam hidup dan menjalani kehidupannya, manusia membutuhkan orang lain, baik untuk hanya sekedar berinteraksi terlebih lagi untuk mencapai kebutuhan hidupnya yang layak. Tanpa orang lain dalam kehidupannya dapat dikatakan ; manusia belum memiliki arti. Namun demikian keteraturan hidup perlu selalu dijaga. Hidup dengan rasa aman dan nyaman serta teratur adalah impian setiap insan, oleh karenanya menciptakan dan menjaga kehidupan yang harmonis merupakan tugas manusia. Untuk memperoleh kehidupan yang aman dan nyaman dan harmonis dibutuhkan kehadiran seorang pemimpin yang memiliki karakter kuat, yang mampu mereduksi sikap negatif generasi milineal dan mampu mengeluarkan semua potensi positif dari kaum milenial seperti melek teknologi, cepat, haus ilmu pengetahuan, dan publikasi. Susastra Hindu menyimpan konsep-konsep kepemimpinan yang ideal yang menampilkan karakter para dewa sebagai spirit untuk menginspirasi umatnya guna menciptakan kehidupan yang aman, nyaman dan harmonis. Ajaran kepemimpinan yang tersurat dan tersirat dalam kitab suci Weda dengan konsep sevnam (pelayanan) sangat baik digunakan untuk membina generasi milineal agar tidak kehilangan arah.

Kata kunci : *Hakikat Pemimpimpin dan Kepemimpinan, Relevansi Kepemimpinan di Era Millineal.*

PENDAHULUAN

Manusia adalah makhluk social yang tidak dapat hidup sendiri. Dalam hidup Dan menjalani kehidupannya, manusia membutuhkan orang lain, baik untuk hanya sekedar berinteraksi terlebih lagi untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Tanpa orang lain dalam kehidupannya dapat dikatakan ; manusia belum memiliki arti. Manusia membutuhkan orang lain dalam kehidupannya, manusia cenderung hidup berkelompok, baik dalam kelompok besar maupun dalam kelompok kecil.

Hidup dalam kelompok tentunya tidaklah mudah, tetapi itu dibutuhkan. Untuk menciptakan kondisi kehidupan yang harmonis anggota kelompok haruslah saling menghormati & menghargai. Keteraturan hidup perlu selalu dijaga. Hidup dengan rasa aman dan nyaman serta teratur adalah impian setiap insan, oleh karenanya menciptakan dan menjaga kehidupan yang harmonis merupakan tugas manusia.

Manusia dapat dikatakan makhluk Tuhan yang paling tinggi kualitasnya jika dibanding dengan makhluk Tuhan lainnya. Manusia di anugerahi kemampuan untuk berpikir, kemampuan untuk memilih dan memilih mana yang baik dan mana kurang baik. Melalui kelebihanannya itu manusia seharusnya mampu memahami dan memaknai hidupnya agar menjadi yang lebih baik, melebur semua perbuatan buruk ke dalam perbuatan yang lebih baik, mengelola dan memelihara lingkungan agar menjadi baik, aman dan nyaman.

Untuk memperoleh kehidupan yang lebih baik, menciptakan suasana yang aman dan nyaman maka kehidupan sosial antara manusia dengan manusiapun perlu dikelola dan dijaga dengan baik. Untuk itulah dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya yang berjiwa besar yang memiliki karakter kepemimpinan, untuk dapat memimpin dirinya sendiri, keluarganya, masyarakat dan negaranya.

Di era milenial ini pola pikir generasi mudah sangat jauh berbeda dengan pendahulunya. Mereka tidak mudah diatur dan diperintah secara otoriter, mereka lebih suka bersahabat dengan smartphonenya dari pada dengan orang yang dianggap tidak sepaham. Kaum milineal betah duduk sendirian dalam waktu yang cukup lama walau hanya ditemani gadget. Sebagian besar dari mereka tidak suka membaca buku-buku pelajaran, namun demikian mereka cukup cerdas karena mereka lebih suka membaca berita-berita terpopuler melalui smartphonenya. Sehubungan dengan hal tersebut Negara membutuhkan pemimpin yang berjiwa besar, berwawasan luas dan siap berbenah dan berubah, agar dapat mengelola dan mencari solusi untuk merangkul kaum milineal agar tercapainya tujuan bersama. Sehubungan dengan hal tersebut penulis memilih topik “Relevansi Pemimpin Dan Kepemimpinan Hindu Di Era Milenial ”

PEMBAHASAN

1. Hakikat Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Susastra Hindu

- Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan khususnya kecakapan-kelebihan di suatu bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu untuk pencapaian satu atau beberapa tujuan. (Kartini Kartono, 1994 :181). Dengan demikian kepemimpinan merupakan suatu lakon/peran dalam sistem tertentu, karenanya tidak semua orang memiliki ketrampilan kepemimpinan dan belum tentu mampu memimpin. Istilah Kepemimpinan pada dasarnya berhubungan dengan ketrampilan, kecakapan, dan tingkat pengaruh seperti yang dimiliki seseorang, oleh sebab itu sifat kepemimpinan bisa dimiliki oleh orang yang bukan "pemimpin".

Robert Tanenbaum, mengatakan bahwa : Pemimpin adalah mereka yang menggunakan wewenang formal untuk mengorganisasikan, mengarahkan, mengontrol para bawahan yang bertanggung jawab, supaya semua bagian pekerjaan dikoordinasi demi mencapai tujuan perusahaan.

C.N. Cooley dalam “ The Man Nature and the Social Order’ mengatakan bahwa ; Pemimpin itu selalu merupakan titik pusat dari suatu kecenderungan, dan sebaliknya, semua gerakan sosial, kalau diamat-amati secara cermat, akan ditemukan didalamnya kecenderungan-kecenderungan yang mempunyai titik pusat.

Yogiswara dalam Ramayana menjelaskan tentang tipe pemimpin yang tersurat dalam kitab Ramayana sebagai berikut :

Gunamānta sang Dasaratha,
wruh sira ring wéda bhakti ring déwa,
tar malupéng pitra pūja,
māsih ta siréng swagotra kabéh.

Artinya :

Sungguh sangat utama karakter Sang Dasaratha, beliau sangat lihai akan ajaran Catur Weda Samhita, dan sangat bhakti pula terhadap Tuhan Yang Maha Esa (Ida Sang Hyang Widhi Wasa), tidak pernah lupa menghaturkan bhakti kepada para leluhurnya, juga sangat dermawan kepada sanak saudara dan rakyatnya.

Petikan-petikan sloka di atas menegaskan bahwa pemimpin seharusnya memiliki charisma yang sangat kuat, sangat mahir tentang ilmu pengetahuan, baik pengetahuan sosial kemasyarakatan juga pengetahuan sosial keagamaan. Pemimpin wajib menjunjung tinggi ajaran etika, hormat dan bhakti kepada orang tua serta

leluhur, penyayang keluarga, bijaksana, dan sanggup memberi perlindungan kepada yang dipimpin.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa seseorang yang berprestasi tinggi untuk dirinya sendiri belum tentu bisa menjadi seorang pemimpin, apabila ia tidak berhasil menumbuhkan dan mengembangkan segala yang terbaik dalam diri para bawahannya. Berdasarkan definisi mengenai pemimpin di atas dapat penulis simpulkan bahwa : Pemimpin adalah orang yang mendapat anugrah serta memiliki sifat, sikap, karakter dan gaya yang baik untuk mengurus atau mengatur orang lain.

2. Kepemimpinan

Ajaran kepemimpinan Hindu tersurat dan tersirat dalam beberapa kitab suci diantara yang disebut : *Catur Upaya Sandhi*. Ajaran *Catur Upaya Sandhi* menjelaskan bahwa seorang pemimpin harus memegang teguh prinsip *Sama*, *Bedha*, *Dana* dan *Danda*;

1. ***Sama*** bermakna bahwa seorang pemimpin atau raja harus menjamin setiap warga negaranya untuk mendapatkan hak yang sama, dalam hukum, hak yang sama untuk hidup dan beraktivitas sesuai dengan swadharmanya, termasuk juga hak-hak istimewa yang mungkin didapatkan karena kecakapannya.

2. ***Bedha***, bermakna bahwa seorang pemimpin atau raja harus bisa membedakan kawan dan lawan, teman dan musuh, untuk mengetahui hal-hal yang dapat membahayakan kedaulatan bangsa dan negara.

3. ***Dana***, bermakna bahwa seorang pemimpin atau raja harus mampu mengusahakan kesejahteraan dan kemakmuran rakyat, memberikan penghargaan kepada yang berjasa, memberikan sedekah bagi rakyat miskin, membantu negara lain yang menderita kesusahan akibat bencana, dan sebagainya.

4. ***Danda***, bermakna bahwa seorang pemimpin atau raja adalah penegak hukum yang memiliki ketegasan dalam memberikan hukuman (punishment) kepada orang yang bersalah tanpa kecuali. Untuk menjalankan keempat hal ini tentu seorang pemimpin harus memiliki karakter kuat sehingga mampu melaksanakan tugas tanpa adanya pertimbangan-pertimbangan emosional yang bertentangan dengan prinsip-prinsip dharma.

Kitab Arthashastra menjelaskan bahwa Pemimpin yang baik menurut Hindu adalah pemimpin yang mampu memberikan tauladan, selalu mengusahakan

kesejahteraan rakyat (*sukanikangrat*), dan menghindari kesenangan pribadi (*agawe sukaning awak*). Kebahagiaan kepala Negara terletak pada kebahagiaan rakyatnya, apapun yang menyebabkan dirinya senang hendaknya tidak beranggapan bahwa itu yang baik, tetapi apapun yang membuat rakyat bahagia itulah yang terbaik bagi seorang raja.

Kakawin Ramayana dan kitab Manawa Dharmasastra menjelaskan tentang delapan konsep kepemimpinan yang pada hakikatnya terfokus pada konsep pelayanan kepada masyarakat. Dalam hal ini *Astabrata* yang merupakan delapan sifat maha mulia para dewa dalam pandangan Hindu dianggap sebagai komponen yang memadai untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat. Kedelapan konsep kepemimpinan menurut Ramayana dan kitab Manawa Dharmasastra adalah sebagai berikut :

1. **Indra Brata**, yakni Dewa Indra diyakini sebagai dewa yang mampu mengadakan hujan di dunia, caranya dengan memberi atau menurunkan hujan kepada bumi sama rata, tidak pilih kasih. Yang dimaksudkan dalam hal ini bahwa seorang pemimpin harus mampu memberi kesenangan, mengayomi, dan memberi kesejahteraan pada bawahan atau orang-orang yang dipimpin.
2. **Yama Brata**, yakni Dewa Yama diyakini sebagai penguasa para atma neraka, mengatur, dan menghukum orang yang berbuat curang dan memuji orang suci, jujur, dan setia. Yang dimaksudkan dalam hal ini bahwa seorang pemimpin harus mampu berlaku adil dan tegas, menghukum atau memberi sanksi kepada yang salah dan memberi penghargaan pada yang berprestasi.
3. **Surya Brata**, yakni Dewa Surya yang diyakini setia setiap hari menyinari, memanasi atau menerangi seluruh alam karena panasnya seluruh isi dan penghuni jagat raya ini dapat bergerak atau tumbuh dengan baik. Oleh karena terangnya mereka dapat berjalan dengan cepat tidak meraba-raba dalam kegelapan. Yang dimaksudkan dalam hal ini bahwa seorang pemimpin harus mampu memberikan penerangan dan kekuatan pada orang-orang yang dipimpin.
4. **Chandra Brata**, yakni Dewa Asmara yang tercermin dalam sifat-sifat rembulan, tatkala bulan penuh (purnama) semua penghuni dunia senang olehnya. Dewa Asmara diyakini selalu menampilkan wajahnya yang tenang sehingga alam semesta inipun tampak ramah-tamah. Dengan menunjukkan muka yang tenang kepada rakyat atau pengikutnya, baik dalam keadaan

- senang maupun kesu-sahan. Yang dimaksudkan dalam hal ini bahwa, seorang pemimpin harus dapat memberi kesejukan dan kenyamanan pada bawahannya.
5. **Bayu Brata**, yakni Dewa Bayu (angin). Angin tersebar dan menyebar keseluruhan pelosok penjuru dunia sampai kepada badan seluruh makhluk untuk memberi kesejateraan hidupnya dengan tak dapat dilihat orang. Artinya, seorang pemimpin harus memahami hal ikhwyal orang-orang yang dipimpin.
 6. **Kuwera Brata** (Dana Brata), yakni Bhatara Kuwera, beliau dianggap sebagai dewa kekayaan. Yang dimaksudkan dalam hal ini bahwa seorang pemimpin harus mengikhtiarkan kekayaan harta benda untuk kemegahan dan kemakmurannya dan seorang pemimpin harus berpenampilan simpatik dan rapi, baik dalam penampilan maupun dalam bertutur kata.
 7. **Barurna** (Waruna Brata), yakni Bhatara Baruna, beliau dianggap sebagai dewa yang bersenjatakan Naga Panca yang bertugas membasmi sekalian durjana dan musuh. Dalam hal ini dimaksudkan bahwa seorang pemimpin harus memiliki pengetahuan atau wawasan yang luas sehingga mampu mengendalikan" bawahannya dengan kearifan dan kebijaksanaan.
 8. **Agni Brata**, yakni Dewa Agni, yaitu (api) yang selalu menyala dan berkobar seperti Dewa Agni yang dengan setia memberikan penerangan; Dalam hal ini dimaksudkan bahwa seorang pemimpin hendaknya mampu memotivasi dan membangkitkan semangat bawahannya.
- Petikan-petikan sloka di atas menegaskan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang mempengaruhi dan memotivasi orang lain untuk melakukan sesuatu sesuai tujuan bersama dengan segala daya yang dianggap relevan, cocok dan tidak ada yang dirugikan. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

2.2 Relevansi Kepemimpinan Hindu di Era Milenial?

Pada masa ini sedang hangat-hangatnya orang berbincang tentang generasi milenial. Siapakah generasi milenial itu? Mannheim mengatakan bahwa generasi adalah suatu konstruksi sosial yang di dalamnya terdapat sekelompok

orang yang memiliki kesamaan umur dan pengalaman historis yang sama. Individu yang menjadi bagian dari satu generasi, adalah mereka yang memiliki kesamaan tahun lahir dalam rentang waktu 20 tahun dan berada dalam dimensi sosial dan dimensi sejarah yang sama. (Mannheim, 1952). Definisi tersebut secara spesifik juga dikembangkan oleh Ryder (1965) yang mengatakan bahwa generasi adalah agregat dari sekelompok individu yang mengalami peristiwa-peristiwa yang sama dalam kurun waktu yang sama pula.

Teori tentang perbedaan generasi dipopulerkan oleh Neil Howe dan William Strauss pada tahun 1991. Howe dan Strauss membagi generasi berdasarkan kesamaan rentang waktu kelahiran dan kesamaan kejadian-kejadian historis. Peneliti-peneliti lain juga melakukan pembagian generasi dengan label yang berbeda-beda, namun secara umum memiliki makna yang sama. Selanjutnya menurut menurut peneliti Kupperschmidt (2000) generasi adalah sekelompok individu yang mengidentifikasi kelompoknya berdasarkan kesamaan tahun kelahiran, umur, lokasi, dan kejadian-kejadian dalam kehidupan kelompok individu tersebut yang memiliki pengaruh signifikan dalam fase pertumbuhan mereka.

Untuk mengetahui siapakah generasi milenial diperlukan kajian literatur dari

berbagai sumber yang merupakan pendapat beberapa peneliti berdasarkan rentang tahun kelahiran. Istilah milenial pertama kali dicetuskan oleh William Strauss dan Neil dalam bukunya yang berjudul *Millennials Rising: The Next Great Generation* (2000). Mereka menciptakan istilah ini tahun 1987, yaitu pada saat anak-anak yang lahir pada tahun 1982 masuk pra-sekolah. Saat itu media mulai menyebut sebagai kelompok yang terhubung ke milenium baru di saat lulus SMA di tahun 2000. Pendapat lain menurut Elwood Carlson dalam bukunya yang berjudul *The Lucky Few : Between the Greatest Generation and the Baby Boom* (2008), generasi milenial adalah mereka yang lahir dalam rentang tahun 1983 sampai dengan 2001. Jika didasarkan pada *Generation Theory* yang dicetuskan oleh Karl Mannheim pada tahun 1923, generasi milenial adalah generasi yang lahir pada rasio tahun 1980 sampai dengan 2000. Generasi milenial juga disebut sebagai generasi Y.

Berdasarkan pengamatan sementara dalam keseharian di kampus, di rumah maupun di perjalanan, penulis menemukan bahwa kaum generasi meileneal memiliki cenderung sebagai berikut :

1. Minat membaca generasi milineal secara konvensional kini sudah

- menurun, mereka lebih memilih membaca lewat smartphone;
2. Kaum millennial sepertinya wajib memiliki akun sosial media sebagai alat komunikasi dan pusat informasi, bahkan ketika duduk bersama-sama dengan sejawatnya mereka lebih fokus pada smartphonanya dari pada dengan teman yang ada di sekelilingnya;
 3. Kaum millennial pasti lebih memilih ponsel daripada televisi. Menonton sebuah acara televisi kini sudah tidak lagi menjadi sebuah hiburan utama karena apapun bisa mereka temukan di telepon genggamnya;

Memperhatikan hal-hal tersebut di atas maka dapat dijelaskan bahwa pemimpin yang kepemimpinan yang dibutuhkan oleh generasi Milineal adalah pemimpin yang memiliki karakter yang kuat, yang mampu mereduksi sikap negatif generasi milineal di atas dan mampu mengeluarkan semua potensi positif dari kaum milenial seperti melek teknologi, cepat, haus ilmu pengetahuan, dan publikasi. Di bawah ini akan dijelaskan tentang beberapa karakter kepemimpinan yang dibutuhkan di masa milenial diantaranya sebagai berikut :

1. Pemimpi dan kepemimpinan Egaliter ; dimana seorang pemimpin mampu

mendudukkan dan memposisikan dirinya sebagai bagian dari rakyat dan tidak ada sekat antara pemimpin dan yang dipimpinnya;

2. Pemimpin dan kepemimpinan Sevanam (memberikan pelayanan yang tulus tanpa mengharapkan hasilnya), dimana seorang Pemimpin dengan penuh kesadaran dan setulus hatinya memberikan pelayanan tanpa pamrih kepada anggotanya, seperti halnya para Dewa yang dengan setulus hatinya memberikan pelayanan kepada penyembahnya;
3. Observer dan Active Listener ; Pemimpin di era milenial harus bisa menjadi observer dan pendengar aktif yang baik bagi anggota timnya. Apalagi jika mayoritas timnya adalah kaum milenial. Hal ini dikarenakan kaum milenial tumbuh beriringan dengan hadirnya media sosial yang membuat mereka kecanduan untuk diperhatikan. Mereka akan sangat menghargai dan termotivasi jika diberikan kesempatan untuk berbicara, berekspresi, dan diakomodasi ide-idenya oleh perusahaan. Mereka haus akan ilmu pengetahuan, pengembangan diri dan menyukai untuk berbagi pengalaman.

4. Inclusive; Pemimpin yang inclusive diharapkan dapat menghargai setiap pemikiran yang ada dan menggunakannya untuk mencapai tujuan organisasi. Seorang Pemimpin harus memberikan pemahaman akan pentingnya nilai, budaya, dan visi organisasi kepada anggota timnya secara paripurna karena kaum milenial akan bertindak secara antusias jika tindakannya memiliki meaning.
 5. Digital Mindset; Pemimpin di era milenial harus bisa memanfaatkan kemajuan teknologi ini untuk menghadirkan proses kerja yang efisien dan efektif di lingkungan kerjanya. Misalnya dengan mengadakan rapat via WA ataupun Anywhere Pad, mengganti surat undangan tertulis dengan undangan via email ataupun Telegram, dan membagi product knowledge ke klien via WA.
 6. Agile; pemimpin yang agile dapat digambarkan sebagai pemimpin yang cerdas melihat peluang, cepat dalam beradaptasi, dan lincah dalam memfasilitasi perubahan. Cara untuk menjadi pemimpin yang *agile* diantaranya adalah memperbanyak membaca buku, mengobservasi peristiwa dan silaturahmi.
 7. Brave to be Different (berani tampil beda); yang dimaksudkan disini adalah berani membiasakan yang benar, dan menghindari untuk mengatakan salah terhadap hal-hal yang tidak benar walau sudah mentradisi; Tipe kepemimpinan Brave to be Different dijelaskan oleh Sri Krisna, bahwa tradisi yang sudah usang dan tidak relevan lagi wajib ditinggalkan, karena kebahagiaan umat manusia jauh lebih penting;
 8. Unbeatable (pantang menyerah); Mindset pantang menyerah tentu harus dimiliki oleh semua pemimpin. Apalagi memimpin anak-anak di era milenial yang lekat dengan sikap malas, manja, dan merasa paling benar sendiri. Pemimpin milenial wajib memiliki sikap positive thinking dan semangat tinggi dalam mengejar goals-nya. Hambatan yang muncul harus disikapi sebagai motivasi; Konsep kepemimpinan Unbeatable (pantang menyerah) tercermin dalam susastra Maha Bharata, disana tampak betapa sulitnya Pandawa memperjuangkan tegaknya kebenaran, sampai dibuang ke hutan, dihadapkan dengan para guru, paman dan saudara;
- Berdasarkan penjelasan di atas dapat disampaikan bahwa petikan-petikan sloka

yang tersurat dalam susastra Hindu memberikan gambaran yang jelas bahwa kepemimpinan merupakan masalah sosial yang di dalamnya terjadi interaksi antara pihak yang memimpin dengan pihak yang dipimpin untuk mencapai tujuan bersama, baik dengan cara melayani (*sevanam*), mempengaruhi, membujuk, memotivasi dan mengkoordinasi. Dari sini dapat dipahami bahwa tugas utama seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya tidak hanya terbatas pada kemampuannya dalam melaksanakan program-program saja, tetapi lebih dari itu yaitu pemimpin harus mampu melibatkan seluruh lapisan organisasinya, anggotanya atau masyarakatnya untuk ikut berperan aktif sehingga mereka mampu memberikan kontribusi yang positif dalam usaha mencapai tujuan.

KESIMPULAN

Pemimpin adalah mereka yang memperoleh anugerah yang sangat mulia dari Ida Sang Hyang Widhi Wasa, yang sungguh-sungguh merupakan cerminan kelahiran Swarga, berparas menarik, mampu memberikan tauladan, selalu mengusahakan kesejahteraan rakyat (*sukanikangrat*), dan menghindari kesenangan pribadi (*agawe sukaning awak*), cerdas dan mahir akan segala ilmu pengetahuan, hormat dan bhakti kepada

orang tua dan leluhur; Sedangkan kepemimpinan adalah kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang mempengaruhi dan memotivasi orang lain untuk melakukan sesuatu sesuai tujuan bersama dengan segala daya yang dianggap relevan, cocok dan tidak ada yang dirugikan. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Relevansi Kepemimpinan Hindu di Era Milenial

Demi untuk memperoleh kehidupan yang aman dan nyaman dan harmonis di Era milenial dibutuhkan kehadiran seorang pemimpin yang memiliki karakter kuat, yang mampu mereduksi sikap negatif generasi milenial dan mampu mengeluarkan semua potensi positif dari kaum milenial seperti melek teknologi, cepat, haus ilmu pengetahuan, dan publikasi. Susastra Hindu menyimpan konsep-konsep kepemimpinan yang ideal yang menampilkan karakter para dewa sebagai spirit untuk menginspirasi umatnya guna menciptakan kehidupan yang aman, nyaman dan harmonis. Ajaran kepemimpinan yang tersurat dan tersirat dalam kitab suci Weda dengan konsep *sevanam* (pelayanan) sangat baik

digunakan untuk membina generasi
mileneal agar tidak kehilangan arah.

DAFTAR PUSTAKA

Mannheim, K. (1952). The Problem of
Generations. *Essays on the Sociology of
Knowledge*, 24(19), 276-322-24.