Masalah Kepemimpinan

Krisna Wijaya

Secara eksplisit dalam membicarakan kepemimpinan ada "kecenderungan" untuk membedakan secara jelas antara "ciri" seorang *manager* dengan *leader.* Secara garis besarnya perbedaan seorang *leader* dengan *manager* dapat dijelaskan antara lain sebagai berikut .

Pertama, ciri seorang pemimpin antara lain adalah (a) selalu bersikap proaktif dalam menghadapi suatu perubahan, (b) lebih dominan memfokuskan diri pada unsur manusianya sebagai bagian penting dalam organisasi, (c) memberikan dorongan kepada bawahannya untuk mengoptimalkan kewenangan yang diberikan dan (d) cenderung bertanya yang berkaitan dengan apa dan mengapa.

Kedua, ciri seorang manajer antara lain (a) cenderung bersikap reaktif dalam menghadapi perubahan, (b) lebih dominan memfokuskan pada sistim dan prosedur yang berlaku, (c) yang didelegasikan adalah tanggung jawabnya dan (d) cenderung bertanya mengapa dan kapan.

Diskripsi tersebut diatas penting dipahami untuk lebih menegaskan bahwa tugas dan tanggung jawab para individu-individu yang terlibat dalam pengembangan SDM -baik langsung maupun tidak langsung, secara formal harus dapat mengfungsikan dirinya sebagai *leader*. Sebab bagaimanapun juga individu-individu tersebut selalu mempunyai kesempatan untuk menjadi seorang pemimpin apapun defenisinya.

Dalam era globalisasi secara tegas banyak yang berpendapat bahwa menyiapkan seorang *leader* jauh lebih penting dari pada seorang *manager.* Alasan yang logis untuk diterima atas pernyataan tersebut adalah semakin banyaknya peran *manager* yang dapat diambil alih oleh tehnologi.

Meskipun ada perbedaan "ciri" tetapi konteks pemahamannya tidak diartikan sempit, dalam arti bahwa tidak diperlukan lagi seorang *manager.* Juga tidak dapat diartikan bahwa seorang *leader* pasti lebih penting daripada seorang *manager.* Kedua "ciri" tersebut pada hakekatnya ada setiap individu dan tetap diperlukan.

Perkembangan pengetahuan kepemimpinan akhir-akhir ini cenderung mengarah kepada hal-hal yang praktis. Berbagai buku yang membahas mengenai kepemimpinan cenderung disajikan dengan gaya populer dan materinya sebagian besar adalah berdasarkan hasil penelitan praktis di lapangan.

Dari berbagai rangkuman dapat didiskripsikan mengenai beberapa indikator kepemimpinan yang dianggap sebagai *good leader* antara lain sebagai berikut (1) jujur-kompeten- berpandangan luas-cerdas- bisa bekerja sama- bersikap adil dan dewasa- bertanggung jawab- dan memberikan inspirasi dan (2) mampu berkomunikasi dengan efektif-mempunyai integritas yang tinggi-jujur dan dapat dipercaya-mampu memotivasi-berorientasi kepada hasil-mendorong bawahan untuk maju- dan mempunyai visi.

Beberapa acuan tersebut diatas tentunya hanya sebagai gambaran bahwa untuk menjadi pemimpin yang sukses sebenarnya termasuk dapat dipelajari. Secara praktis sebenarnya untuk mempersiapkan diri agar dapat menjadi seorang pemimpin yang sukses adalah dengan cara melaksanakan apa-apa yang menjadi ciri seorang *leader* sebagaimana telah dijelaskan pada awal tulisan ini.

Tentunya masih banyak acuan yang dapat dijadikan dipilih oleh setiap individu untuk bisa menjadi pemimpin - termasuk sebagai pemimpin yang efektif. Terlepas dari acuan mana yang

dipandang sesuai dan mudah diterapkan , maka persoalannya berpulang kepada masalah kemauan. Dalam keseharian menghadapi pekerjaan kita sering kali tidak pernah mau membedakan dengan tegas antara tidak mau dan tidak bisa. Untuk menjadi seorang pemimpin yang efektif sehingga sukses - apapun kriterianya, adalah persoalan kemauan, bukan persoalan ketidak bisaan.

Ada beberapa ketidak mauan setiap individu untuk bisa menjadi pemimpin yang efektif antara lain karena tidak pernah menyadari sepenuhnya bahwa pada hakekatnya seorang pemimpin itu selalu bisa belajar dan berubah. Ketidak mauan ini yang pada umumnya terjadi adalah sebagai akibat dari sikap yang *over condident* - sehingga selalu berperilaku *resistance to change* yang pada akhirnya tidak pernah mendapatkan nilai tambah

Sebenarnya apapun aturan,sistim maupun prosedurnya, dalam setiap pengelolaan yang berkaitan dengan SDM tidak lain berusaha “menciptakan” dan mempersiapkan seorang pemimpin. Itu dibuktikan dengan semakin mengecilnya piramida organisasi dimana semakin keatas stratanya, akan semakin kecil ketersediaan formasi untuk jabatan tertentu. Kondisi yang demikian itu menyebabkan adanya proses seleksi sekaligus persaingan diantara sesama individu yang memiliki potensi untuk menduduki jabatan lebih tinggi.

Adanya seleksi berikut persaingan, menyebabkan seseorang harus mempunyai “keunggulan” tertentu. Secara universal indikator keunggulan tersebut disajikan dalam bentuk apa yang disebut dengan *performance appraisal*. Namun harus diakui bahwa dalam proses pemilihan tentunya diperlukan sejumlah indikator lainnya. Salah satu yang penting untuk diperhatikan adalah yang menyangkut *image* (citra seseorang) baik yang terekam dalam *performance appraisal* maupun alat penilaian lainnya.

Mengapa pada akhirnya citra seseorang (*image*) menjadi relevan diperhartikan sebagai salah satu cara untuk meraih “sukses” dalam berkarir karena ada kecenderungan - yang secara statistik besar kemungkinannya, bahwa rekaman yang berkaitan dengan *performance appraisal* menjadi sulit digunakan sebagai alat seleksi karena adanya sistim penilaian yang belum berjalan dengan semestinya. Selain itu bisa juga disebabkan oleh masalah "budaya" yang masih sulit untuk memberikan penilaian secara obyektif.