

## BEDAH BUKU

Judul Buku :

***Heroic Leadership:  
Praktik Terbaik “Perusahaan” Berumur  
450 Tahun yang Mengubah Dunia***

Penulis : Chris Lowney  
Alih Bahasa : Alfons Taryadi  
Penerbit : PT Gramedia Pustaka Utama  
Waktu Penerbitan : 2005  
Tebal : viii + 377 halaman: 12 Bab

---

### KEPEMIMPINAN YANG HEROIK

Nurchahyaningtyas  
Universitas Atma Jaya Yogyakarta

Tema utama yang dibahas dalam *Heroic Leadership* adalah bagaimana setiap individu dapat menjadi pemimpin yang heroik. Seringkali tanpa kita sadari, kita telah menjadi baik di lingkungan kita bekerja ataupun hidup di masyarakat. Tetapi apakah kepemimpinan yang kita jalani sudah efektif dan bernilai?

Chris Lowney, seorang mantan *Managing Director* di J.P. Morgan & Co. dan juga seorang mantan seminaris Yesuit, ingin mengajak pembaca melihat kepemimpinan dari perspektif yang agak berbeda dari buku-buku kepemimpinan yang lain. Tema kepemimpinan heroik adalah sarana yang dapat membantu kita semua menjadi pemimpin yang lebih baik dengan mengejar empat keutamaan inti : kesadaran diri, ingenuitas, cinta kasih dan heorisme. Tema-tema kepemimpinan heroik dalam buku ini dikembangkan melalui anekdot-anekdot yang menghibur dari sejarah Yesuit, sebuah organisasi yang telah berdiri selama 450 tahun.

Pada bagian awal buku (Bab 1 dan 2), penulis mengajak pembaca untuk mendefinisikan arti kepemimpinan. Kebanyakan orang akan sependapat bahwa para pemimpin mempengaruhi orang lain dan menciptakan perubahan. Akan tetapi pengaruh dan perubahan macam apa yang mendefinisikan esensi kepemimpinan ? Apa ukuran yang menilai sejumlah orang sebagai pemimpin dan yang lain semata-mata sebagai guru, orangtua, sahabat atau kolega ? Dan apa yang menjadi garis pemisahannya ? Apakah seseorang harus mempengaruhi sedikitnya seratus orang pada saat tertentu untuk menjadi seorang pemimpin? Atau cukup lima puluh orang ? Dan kalau lima puluh, bagaimana dengan dua puluh, sepuluh atau bahkan satu orang saja ?

Apakah dampak seorang pemimpin harus jelas terlihat dalam satu jam ? Atau dalam setahun ? Apakah tidak ada juga para pemimpin yang dampaknya hampir tidak dikenali pada masa hidupnya, tetapi baru terwujud satu generasi kemudian melalui orang-orang yang mereka besarkan, didik, nasehati atau latih?

Model stereotip yang umumnya kita lihat sebagai pemimpin adalah mereka memegang tampuk pimpinan : para presiden direktur, jenderal, pelatih, dan sebagainya. Lalu bagaimana dengan guru dan dosen yang menyiapkan para murid dan mahasiswa untuk menjadi pemimpin di masa depan ? Bagaimana dengan ibu rumah tangga yang membesarkan anak-anak di rumah agar siap untuk menyongsong masa depan mereka ? Bagaimana dengan para sahabat yang memberi penghiburan dan menghidupkan semangat hidup di masa-masa sulit ? Apakah mereka bukan pemimpin ?

Stereotip kepemimpinan “dari atas ke bawah”, langsung, serba transformatif bukanlah solusi, melainkan problem itu sendiri. Jika pemimpin adalah mereka yang berposisi mengerahkan kelompok besar, semua yang lain haruslah menjadi pengikut. Dan mereka yang berlabel pengikut tak terhindarkan akan bertindak sebagaimana pengikut, diperas tenaganya, dan terdorong untuk merebut kesempatan menjadi pemimpin. Lowney mengajak pembaca untuk memahami bahwa setiap orang adalah pemimpin dan setiap orang

memimpin sepanjang waktu – terkadang dengan cara langsung, dramatis dan jelas nyata, dengan cara halus, sulit diukur, tetapi bagaimanapun memimpin.

Model kepemimpinan Yesuit menghancurkan model kepemimpinan “satu orang besar” atas dasar alasan sederhana bahwa setiap orang mempunyai pengaruh, dan setiap orang memproyeksikan pengaruh – baik atau buruk, besar atau kecil – sepanjang waktu. Seorang pemimpin menangkap peluang yang tersedia untuk mempengaruhi dan membuat dampak tertentu. Namun kepemimpinan tidak didefinisikan oleh skala peluang, melainkan oleh kualitas respons terhadapnya.

Kekuatan terbesar seorang pemimpin adalah visi pribadinya yang dikomunikasikan dalam contoh kehidupannya sehari-hari. Visi yang ditawarkan para Yesuit bersifat personal, produk yang diperoleh dengan susah payah dari refleksi diri. Refleksi untuk menjawab antara lain pertanyaan-pertanyaan seperti: Apa yang menjadi kepedulianku? Apa yang kuinginkan? Bagaimana aku mengambil tempat yang pas di dunia?

Kepemimpinan bukanlah tugas, bukan peran yang dimainkan seseorang ketika bekerja dan kemudian dikesampingkan dalam perjalanan pulang agar ia santai dan menikmati hidup yang sesungguhnya. Kepemimpinan adalah kehidupan nyata seorang pemimpin. Para Yesuit awal sering mengacu pada *nuestro modo de proceder*, atau dalam Bahasa Indonesia “cara kita bertindak”. “Cara kita bertindak” haruslah mengalir dari sebuah pandangan hidup dan prioritas-prioritas hidup. Cara bertindak di sini haruslah diartikan sebagai sebuah kompas, bukan suatu daftar pustaka. Kalau anda tahu ke mana tujuan anda, kompas merupakan sebuah instrumen yang sangat berharga. Demikian juga yang dilakukan Matteo Ricci, seorang Yesuit yang terlempar jauh ke wilayah budaya Cina yang tak diakrabinya. Ia menemukan bahwa *check list* taktik-taktik yang berdaya guna di Eropa tidak bermanfaat baginya di Cina. Akan tetapi “kompas”-nya – cara ia bertindak – dengan baik menolongnya. Dengan mengetahui apa yang dianggapnya bernilai dan apa yang ingin dicapainya, ia mengorientasikan dirinya pada lingkungan baru, sembari dengan penuh keyakinan beradaptasi dengan keadaan sekitar yang tak akrab dengannya.

Jika semua kepemimpinan pertama-tama merupakan kepemimpinan *diri-sendiri* yang muncul dari keyakinan-keyakinan dan sikap-sikap personal, maka setiap pribadi harus pertama-tama memutuskan warisan kepemimpinan pribadi macam apa yang ingin ia tinggalkan. Jika peran kepemimpinan kita terus berkembang, kita akan membuat keputusan pribadi itu lebih dari satu kali. Bila kita mempengaruhi mereka di sekeliling kita sepanjang waktu, entah kita sadari atau tidak, maka sebenarnya peluang-peluang untuk memimpin tersodorkan secara terbuka kepada kita, entah kita mau atau tidak. Satu-satunya pilihan kita adalah merespons dengan baik atau melakukan pekerjaan yang tidak baik.

Rahasia kepemimpinan Yesuit ada pada empat prinsip berikut :

- **Kesadaran diri** : memahami kekuatan, kelemahan, nilai-nilai pandangan hidup
- **Ingenuitas** : berinovasi dan beradaptasi dengan penuh keyakinan diri untuk merangkul dunia yang terus berubah
- **Cinta Kasih** : melibatkan orang lain dengan sikap positif, penuh cinta kasih
- **Heroisme** : menyemangati diri sendiri dan orang lain dengan ambisi heroik

Empat prinsip kepemimpinan ini memandu para Yesuit secara pribadi, dan empat prinsip yang sama membentuk basis budaya korporat Yesuit.

Para pemimpin berkembang melalui **kesadaran diri** dengan memahami siapa diri mereka dan apa yang mereka anggap bernilai, dan menjadi sadar akan titik-titik kelemahan yang dapat membuat mereka menyimpang, dan dengan memelihara kebiasaan refleksi diri dan belajar tanpa henti. Hanya orang yang tahu siapa dirinya dan apa yang diinginkannya dapat mengejanya dengan penuh semangat dan mengilhami orang lain untuk berbuat begitu. Hanya mereka yang telah secara jelas menandai kelemahan-kelemahan mereka sendiri dapat mengatasi kelemahan-kelemahan tersebut. Prinsip-prinsip yang jelas, namun dalam praktik jarang diperhatikan.

Kesadaran diri tak pernah merupakan produk yang sekali jadi. Teknik-teknik kesadaran diri Yesuit mengakomodasikan perubahan dengan menanamkan dalam diri sendiri kebiasaan belajar terus menerus, refleksi tiap hari atas kegiatan. Teknik-teknik tersebut masih relevan untuk hari ini karena didesain untuk memungkinkan orang-orang yang sibuk “berefleksi sambil berlari”. Kebanyakan biarawan sebelum era Yesuit

mengandalkan tembok-tembok biara untuk membantu mereka setiap hari tetap terfokus dan tidak membiarkan perhatian mereka buyar kemana-mana. Tetapi Loyola menggempur tembok biara untuk membenamkan para Yesuitnya ke dalam pusaran hidup sehari-hari. Para Yesuit harus menggunakan teknik-teknik kesadaran diri untuk tetap menjaga perhatian mereka agar tetap terfokus sementara segala hiruk-pikuk dunia menggila di sekitar mereka – persis seperti yang harus dilakukan setiap orang pada hari ini.

**Ingenuitas** diartikan kemampuan para pemimpin membuat diri mereka sendiri dan orang lain merasa nyaman di dunia yang berubah. Mereka ingin sekali mengeksplorasi gagasan, pendekatan, dan budaya baru, dan bukannya secara defensif menarik diri dari apa yang diam-diam menghadang di tikungan hidup selanjutnya. Mereka memelihara “sikap bebas-lepas” yang memungkinkan mereka beradaptasi dengan penuh keyakinan diri. Loyola menggambarkan Yesuit ideal sebagai orang yang “hidup dengan satu kaki terangkat” – selalu siap merespons peluang-peluang yang muncul. Kesadaran diri merupakan kunci untuk melakukannya. Seorang pemimpin harus membebaskan diri dari kebiasaan-kebiasaan, prasangka-prasangka, dan preferensi-preferensi budaya yang tertanam amat dalam. Pemimpin beradaptasi secara yakin dengan mengetahui apa yang dapat ditawarkan dan apa yang tidak.

Seorang pemimpin menghadapi dunia dengan pemahaman yang sehat dan yakin tentang diri sendiri yang dianugerahi bakat, berkat dan potensi untuk memimpin. Sifat-sifat yang sama ini juga mereka temukan dalam diri orang lain dan mereka dengan semangat yang berkobar berkomitmen untuk menghormati dan membuka tali kekang potensi yang ada dalam diri mereka dan dalam diri orang lain. Mereka menciptakan lingkungan yang terikat dan disemangati oleh kesetiaan, afeksi dan sikap saling mendukung, bukan dicabik-cabik dengan praktik menusuk dari belakang dan kebiasaan saling menyalahkan atas peristiwa yang sudah terjadi. Individu akan menghasilkan kinerja terbaik jika mereka dihormati, dihargai, dan dipercaya oleh seseorang yang dengan tulus memperhatikan kesejahteraan mereka. Loyola menyebut gugusan sikap yang simpatik ini **cinta kasih** dan menimba kekuatannya yang membangkitkan semangat dan mempersatukan orang bagi tim Yesuitnya.

**Heroisme** diartikan sebagai kemampuan seorang pemimpin untuk membayangkan masa depan yang inspiratif dan berjuang untuk mewujudkannya ketimbang secara pasif menyaksikan masa depan terjadi di sekiling mereka. Budaya Yesuit memacu Yesuit untuk membangkitkan keinginan besar dengan membayangkan sasaran yang heroik. Mereka terpancang pada keyakinan bahwa kinerja puncak terjadi jika tim dan perorangan membidik sasaran yang tinggi. Mereka ingin melibatkan upaya seluruh tim ke arah sesuatu yang lebih besar daripada setiap Yesuit manapun sebagai individu. Namun, komitmen tim mengikuti komitmen perorangan.

Kesadaran diri, ingenuitas, cinta kasih dan heroisme bukanlah empat teknik, melainkan empat prinsip yang membentuk sebuah cara hidup (cara bertindak). Seluruh bab-bab dalam buku *Heroic Leadership* mengeksplorasi setiap pilar tersebut secara rinci. Buku ini memeriksa secara teliti apa yang membuat para Yesuit awal berhasil dan kemudian menghubungkan kearifan tersebut dengan pribadi atau organisasi dewasa ini yang ingin mempelajari dan mempraktikkan kepemimpinan efektif yang melibatkan pribadi seutuhnya. Buku ini juga dapat menjadi inspirasi dalam menghadapi perubahan-perubahan yang senantiasa terjadi – siap atau tidak siap kita menghadapinya - baik di lingkungan kerja maupun di lingkungan di mana kita hidup. Selamat membaca, semoga terinspirasi untuk selalu mengupayakan yang terbaik.