

REAKTUALISASI “KEPEMIMPINAN KLASIK” DI ERA DEMOKRASI DELIBERATIF

Muhammad In'am Esha
Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan,
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
Email: essa_iesha@yahoo.com

Abstract: This paper discusses the renewal of classical leadership styles in the era of deliberative democracy. In the era of deliberative democracy is no possibility for the emergence of the classical model of leadership. Legitimacy in deliberative democracy lies not in the fact that the majority of vote that has been achieved, but on the ways achieve a fair and equitable manner. Law must be product by fairness and equitable process. The fairness can be processed by public discursive. It will have a powerfull law in the modern community or citizens. In the context of the classical model of this kind of leadership both in the form of a great man theory, trait theory, and the theory of charismatic needed to oversee such a deliberative democracy. Under conditions of deliberative democracy requires great people who are able to have an insight into future developments in line with the new situation of community. We need a leader who concern to devote his intellectual and performance to develop a deliberative democracy.

Keyterm: leardership, deliberative, and reactualization

Abstrak

Tulisan ini membahas tentang reaktualisasi gaya kepemimpinan klasik di era demokrasi deliberatif. Menurut penulis, di era demokrasi deliberatif ada kemungkinan untuk munculnya model kepemimpinan klasik. Dalam demokrasi deliberatif legitimasi terletak bukan pada fakta bahwa mayoritas telah diraih, melainkan pada cara-cara meraihnya secara fair dan adil. Hanya produk hukum yang diraih secara fair dan adil yang memiliki alasan kuat untuk dipatuhi warganegara. Agar proses deliberasi itu fair, alasan-alasan untuk keputusan publik harus diuji secara diskursif dan publik lebih dahulu. Dalam konteks semacam inilah kepemimpinan model klasik baik yang berupa teori orang besar, teori sifat, dan teori kharismatik diperlukan untuk mengawal

demokrasi deliberatif semacam itu. Dalam kondisi demokrasi deliberatif, diperlukan orang besar yang mampu memiliki wawasan ke depan seiring dengan perkembangan masyarakat yang ada. Seorang pemimpin yang mau mencurahkan intelektualitasnya dan juga kinerjanya untuk mengembangkan demokrasi deliberatif yang sedang berkembang.

Kata kunci: kepemimpinan, deliberatif, reaktualisasi

A. Pendahuluan

Tulisan ini berangkat dari sebuah kerangka pikir kebudayaan bahwa tidak ada di dunia ini sesuatu yang mengada tanpa ada kaitannya dengan sesuatu yang lain di masa lalu. Pasti sesuatu yang ada di dunia ini merupakan buah atau hasil dari proses lingkaran triadik: adopsi, adaptasi, dan kreasi. Kalau kita meminjam hasil studi dalam ilmu sejarah kebudayaan, kita mengenal sebuah teori yang disebut dengan teori spiral (*spiral theory*).

Dalam teori spiral dijelaskan bahwa perkembangan sejarah peradaban manusia diibaratkan seperti sebuah spiral. Peradaban yang berkembang saat ini akan sangat ditentukan oleh hasil peradaban sebelumnya. Sebagai ibarat, peradaban manusia saat ini, yang oleh para ahli disebut sebagai era teknologi informasi dan komunikasi adalah berkat jasa kemajuan peradaban sebelumnya. Kita tidak akan dapat menikmati kemudahan dalam menggunakan komputer atau alat digital lainnya, jika tidak ada penemuan teori-teori algoritma yang dihasilkan oleh al-Khawarizmi misalnya. Dalam konteks teori spiral ini, ada keterkaitan yang sangat erat antara masa lalu dan masa modern. Bahkan, tidak dapat disangsikan bahwa banyak hal-hal di masa kini merupakan hasil “modernisasi” dari masa lalu.

Demikian halnya dengan perbincangan kita tentang persoalan kepemimpinan akan meniscayakan realitas semacam itu. Apa yang kita dakwakan sebagai teori kepemimpinan modern, dalam beberapa aspek tertentu tidak dapat dilepaskan dari konsep-konsep kepemimpinan klasik. Bahkan, dalam beberapa hal merupakan pengembangan lebih lanjut dari konsep-konsep klasik. Terjadinya pengembangan konsep semacam itu merupakan disebabkan adanya perkembangan pemikiran

sebagai hasil proses adopsi, adaptasi, dan kreasi (*adoption, adaptation, and creation*) seiring dengan berkembang yang ada.

Makalah ini secara khusus yang membincang tentang “kepemimpinan klasik” dalam masyarakat dilanda demokrasi deliberatif. Secara sistematis akan dibahas hal-hal sebagai berikut: (a) Membincang Teori Kepemimpinan Klasik, (b) Sekilas tentang Demokrasi Deliberatif, (c) Kepemimpinan Klasik di Era Deliberatif: Reinkarnasi? (d) Kata Akhir.

B. Membincang Teori Kepemimpinan Klasik

1. Memaknai Kepemimpinan

Sebelum kita membahas lebih lanjut tentang teori kepemimpinan, ada baiknya terlebih dahulu dipaparkan sekilas tentang apa yang dimaksud dengan kepemimpinan dan isu yang biasanya muncul terkait dengan ini adalah bagaimana relasi antara pemimpin dan manajer. Untuk memudahkan, barangkali akan dibahas terlebih dahulu tentang pemimpin dan manajer dan untuk kemudian akan dibahas tentang kepemimpinan dan manajemen.

Dengan mengutip beberapa sumber seperti dalam Bennis (2000), Hellner (1999), dan Nick (1977), Mustopadidjaja (2007: 2) memberikan identifikasi tentang perbedaan pemimpin dan manajer. Pemimpin adalah orang yang dapat menentukan secara benar apa yang harus dikerjakan. Adapun manajer biasa dipahami sebagai orang yang dapat mengerjakan secara benar semua tugas dan tanggung jawab yang ditentukan. *Leaders are people who do the right thing; sedangkan managers are people who do the things right* (lih. Warren Bennis, 2000: 6).

Menurut Robert Heller, pemimpin mempunyai karakteristik: “*administer, originate, develop, inspire trust, think long terms, ask what and why, watch the horizon, challenge status quo, are their own people, do the right thing*”. Sedangkan, manajer mempunyai karakteristik: “*implement, copy, maintain, control, think short term, ask how and when, watch bottom line, accept status quo, are good soldiers, do the things right*” (Robert Heller, 1999).

Zales Nick (1977) menjelaskan sebagai berikut: *Leaders “think about goals in a way that creates images and expectations about the direction a business should take. Leaders influence changes in the way people think about what is desirable, prosible or necessary”*; sedangkan *managers, on the other hand, tend to view work as a means of achieving goals based on the action taken by workers”*.

Setelah kita mengetahui secara sekilas perbedaan antara pemimpin dan manajer, berikut akan dipaparkan hal-hal yang terkait dengan kepemimpinan. Seperti yang dijelaskan oleh Winston (2007) dalam tulisannya yang berjudul *An Integrative Definition of Leadership* bahwa dari database yang dibuat oleh *Expanded Academic Database*, hingga tahun 2003 tidak kurang dari 26.000 artikel yang membahas tentang persoalan kepemimpinan (*leadership*). Sebuah angka yang mencengangkan menurut Winston. Itulah sebabnya dalam tulisannya tersebut ia mencoba mendedar sebuah definisi yang integral tentang kepemimpinan. Dalam konteks ini kita tidak akan mendeskripsikan makna kepemimpinan itu mengingat keterbatasan.

Namun, penulis akan mengutipkan definisi sederhana tentang kepemimpinan yang dibuat oleh Robbins (2001: 314) dalam bukunya *Organizational Behaviour*. Robbin mendefinisikan kepemimpinan sebagai *the ability to influence a group toward the achievement of goals*. Gibson, dkk. dalam tulisannya *Organization: Behavior, Structure, Processes* (1991) kepemimpinan adalah suatu upaya penggunaan jenis pengaruh bukan paksaan (*concoersive*) untuk memotivasi orang lain melalui komunikasi guna mencapai tujuan tertentu. Sejalan dengan hal tersebut, Barnet (2006) dalam tulisannya yang berjudul *Leadership Theories and Studies* menjelaskan kepemimpinan sebagai *‘a process by which one individual influences others toward the attainment of group or organizational goals’*.

Dari pemahaman di atas, menurut Barnet, setidaknya terdapat tiga poin penting terkait dengan kepemimpinan. *First, leadership is a social influence process. Leadership cannot exist without a leader and one or more followers. Second, leadership elicits voluntary action on the part of followers. The voluntary nature of compliance separates leadership from other types of influence based on formal*

authority. Finally, leadership results in followers' behavior that is purposeful and goal-directed in some sort of organized setting.

Dengan bahasa sedikit berbeda, Suwanto (1999: 179) mengidentifikasi bahwa kepemimpinan memiliki tiga unsur penting, yaitu: (a) Penggunaan pengaruh dan semua hubungan merupakan upaya kepemimpinan; (b) pentingnya proses komunikasi, kejelasan, dan tepatnya komunikasi mempengaruhi perilaku dan prestasi pengikut; (c) berfokus pada pencapaian tujuan.

Sedangkan menurut Mustopadidjaja (2007) setidaknya dari perbincangan tentang kepemimpinan tidak dapat dilepaskan dari dua hal yakni *proses* dan *properti*. Proses dari kepemimpinan adalah penggunaan pengaruh secara tidak memaksa, untuk mengarahkan dan mengkoordinasikan kegiatan dari para anggota yang diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi. Properti dimaksudkan, bahwa kepemimpinan memiliki sekelompok kualitas dan/atau karakteristik dari atribut-atribut yang dirasakan serta mampu mempengaruhi keberhasilan pegawai atau orang-orang yang dipimpinnya.

2. Tiga Teori Kepemimpinan Klasik

Dalam konteks ini terdapat tiga teori yang dipaparkan pada bagian ini yaitu teori manusia besar (*the greatman theory*), teori sifat (*trait theory*), dan teori kharisma (*charismatic theory*).

1. Teori Manusia Besar (*The Great man Theory*)

“History of the world is the biography of the great man”, demikian kata-kata yang sering kita dengar. Kata-kata ini pula yang dilontarkan oleh Carlyle dalam bukunya yang terkenal *On Heroes, Hero-Worship, and the Heroic in History* (1963). “ And I said: *the great man always act like a thunder. He storms the skies, while others are waiting to be storm*”, demikian dalam tulisan lanjutannya. Inilah teori the great man dari Thomas Carlyle. Dalam konteks ini bisa dikatakan bahwa manusia

besar seperti percikan api yang membakar kayu bakar kemudian meledak dan mengubah sejarah dalam waktu singkat.

Dalam hasanah studi teori manusia besar ini setidaknya terdapat dua model manusia besar yang dapat kita cermati. *Pertama*, manusia besar yang masuk kategori “given”. Dalam arti, seseorang menjadi manusia besar memang sudah dari “sono”nya. Manusia besar semacam ini adalah para nabi dan rasul. Para nabi dan rasul adalah manusia besar yang telah mampu membawa perubahan dalam masyarakat. Ia menjadi manusia besar memang dikehendaki oleh Tuhan Yang Maha Berkehendak. *Kedua*, kategori manusia besar yang diupayakan. Ungkapan tentang *Will to Power* seperti yang tersirat dalam *the Prince*-nya Machiavelli atau *Uber man*-nya Nietzsche menyiratkan model kedua dalam manusia besar ini.

Teori manusia besar mengandaikan bahwa perubahan masyarakat ditentukan oleh individu. Kemauan dan tindakan mereka telah menimbulkan perubahan dan dampak besar pada masyarakat. Hal inilah yang biasa disebut dengan asas voluntarisme dan individualisme. Dalam bahasa Carlyle disebut dengan *heroic determinism*. Teori *heroic determinism* digambarkan dengan pernyataannya: “sejarah alam, sejarah apa yang telah dilakukan manusia di dunia ini, pada dasarnya adalah sejarah manusia besar yang telah bekerja di sini.”

Lantas, apa yang menjadi sebab seseorang menjadi manusia besar? Terdapat dua hal penting, yaitu: kekuatan intelektual untuk memahami realitas dan kemampuan bertindak yang tepat. Seseorang yang mengubah sejarah bukan hanya seorang intelektual yang bergulat dengan konsep dan gagasan besar. Ia harus dapat menangkap realitas. Harus mengerti apa yang terjadi pada zamannya. Di samping itu, perubahan yang terjadi bukan semata-mata karena kemampuan intelektualnya, melainkan karena kemampuan bertindakya. Manusia besar adalah ‘man of action’ dan bukan sekedar ‘man of thoughts’ (Rahmat, 2005: 174).

Barangkali dalam hasanah filsafat klasik kita dapat menyandingkannya dengan teori keutamaan ala Aristoteles. Menurutnya, seseorang dapat dikatakan memiliki kepribadian utama atau memiliki keutamaan (dan biasanya menjadi

pemimpin dalam masyarakat) adalah orang yang mampu memaksimalkan dua kekuatan dalam dirinya, yaitu *theoria* dan *praxis*. *Theoria* adalah kemampuan untuk memaksimalkan kualitas intelektual, sedangkan *praxis* adalah aktualisasi atau tindakan (Esha, 2004: 12).

2. Teori Sifat (*Trait Theory*)

Teori sifat merupakan teori kepemimpinan yang didasarkan pada asumsi bahwa terdapat sejumlah ciri-ciri tertentu yang dimiliki individu sebagai pemimpin. Seperti yang dikemukakan oleh Crevani, dkk dalam *Shared Leadership: A Postheroic Perspective on Leadership as a Collective Construction* (2007) bahwasannya *trait theory* merupakan salah satu pendekatan dalam melihat kepemimpinan yang difokuskan pada ciri-ciri yang dimiliki seseorang. Apakah seseorang itu memiliki “karakter” sebagai pemimpin ataukah sebaliknya berkarakter sebagai pengikut.

Pendekatan semacam ini mulai dikaji pada sejak tahun 1930an (menurut Barnet) atau dalam beberapa literatur tahun 1940an (Crevani, dkk.). Para peneliti mencoba mengkaji karakteristik-karakteristik individu yang membedakan pemimpin yang berhasil dan pemimpin yang gagal. Peneliti mencoba mengaitkannya dengan karakteristik-karakteristik seperti kepribadian, emosional, fisik, intelektual (Gitosudarmo dan Sudita, 2000: 129).

Menurut Yukl (2007: 14) riset yang terkait dengan upaya menemukan ciri-ciri yang dapat menjamin suksesnya kepemimpinan banyak mengalami kegagalan di antaranya disebabkan oleh kurangnya perhatian terhadap variabel antara yang menjadikan kepemimpinan menjadi sukses. Namun, dengan semakin baiknya desain penelitian kekurangan tersebut dapat diatasi sehingga dapat diungkap ciri kepemimpinan yang berhubungan dengan efektivitas kepemimpinan.

3. Teori Kharisma (*Charismatic Theory*)

Dengan mengutip pendapatnya Weber, Henry (1989) menjelaskan bahwa terdapat 3 jenis kepemimpinan, yaitu: karismatik, tradisional, dan legal/rasional.

Pemimpin kharismatik adalah pemimpin yang primitif. Ia memimpin masyarakat *gemeinschaft*, suatu masyarakat yang menyukai romantisme irrasional. Pemimpin tradisional adalah pemimpin yang dipilih atas dasar keturunan atau kelas sosialnya. Sedangkan pemimpin legal/rasional adalah pemimpin yang memimpin masyarakat *gesellschaft*, suatu masyarakat yang berkarakter rasional, regulasi, impersonal, dan birokratis.

Pembahasan kita akan difokuskan pada model yang pertama dalam konteks trikotomi kepemimpinan Weber. Seperti yang dijelaskan Yukl (2007: 290) bahwa istilah teori kharisma dalam konteks kepemimpinan tidak dapat dilepaskan dari *suhu* dalam ilmu-ilmu sosial, Max Weber. Istilah kharisma merupakan adopsi dari bahasa Yunani yang berarti ‘berkat yang terinspirasi secara agung’. Tidak heran jika kharisma ini pada awalnya selalu dikaitkan dengan hal-hal yang bersifat “transendental”. Seseorang dikatakan memiliki kharisma ketika seseorang itu mampu melakukan keajaiban atau memprediksikan peristiwa yang akan terjadi di masa depan.

Menurut Weber, kharisma terjadi saat terjadi sebuah krisis sosial dan seseorang muncul dengan sebuah visi radikal yang menawarkan sebuah solusi untuk krisis itu. Pemimpin menarik pengikut yang percaya pada visi itu, mereka mengalami keberhasilan yang membuat visi itu terlihat dapat dicapai. Dan, akhirnya para pengikut itu percaya bahwa pemimpin itu orang yang luar biasa.

Pada dua dekade yang lalu, beberapa ilmuwan sosial telah memformulasikan versi yang lebih baru untuk menjelaskan teori kepemimpinan kharismatik dalam organisasi. Berikut akan dipaparkan teori atribusi (berhubungan) untuk menjelaskan kepemimpinan kharismatik dalam konteks organisasi. Menurut teori atribusi, atribusi pengikut terhadap kualitas kharisma pemimpin secara bersama-sama ditentukan oleh perilaku, keterampilan kepemimpinannya, dan aspek situasi.

C. Sekilas tentang Demokrasi Deliberatif

Dalam sebuah masyarakat yang terglobalisasi, ekonomi pasar dan informasi menerjang batas-batas negara nasional, sementara pluralitas gaya hidup dan orientasi nilai-nilai menjadi sesuatu yang tidak dapat dihindari. Masyarakat menjadi sangat kompleks. Dalam kondisi semacam ini, negara mengalami nasib seperti Gereja pada era sekularisasi, yakni kehilangan monopolinya dalam pengambilan keputusan publik.

Dengan kata lain, negara bukan satu-satunya pusat kedaulatan, melainkan hanyalah salah satu pusat masyarakat kompleks. Lembaga-lembaga supranasional, misalnya, bisa mendiktekan kebijakannya pada level nasional sebuah bangsa. Negara tidak lagi dimengerti secara hierarkhis sebagai satu-satunya pusat masyarakat, sementara ekonomi dan masyarakat tunduk di bawahnya. Pasar juga memiliki pengaruh yang kerap tidak bisa dipaksa tunduk di bawah regulasi negara, karena pasar bebas memiliki sambungannya ke pasar global. Dalam kondisi semacam inilah, maka penting bagi kita untuk memahami demokrasi deliberatif seperti yang dipikirkan oleh Habermas.

Apa itu demokrasi deliberatif? Kata “deliberatif” berasal dari kata latin “deliberatio” yang artinya konsultasi, menimbang-nimbang, atau musyawarah. Demokrasi bersifat deliberatif, jika proses pemberian alasan atas suatu kandidat kebijakan publik diuji lebih dahulu lewat konsultasi publik atau lewat “diskursus publik”. Demokrasi deliberatif ingin meningkatkan intensitas partisipasi warga negara dalam proses pembentukan aspirasi dan opini agar kebijakan-kebijakan yang dihasilkan oleh pihak yang memerintah semakin mendekati harapan pihak yang diperintah (Hardiman, 2004: 18).

Sebagai kilas balik, pemikiran Habermas dipandang sebagai langkah penting di mana ia dipandang memberikan perspektif di tengah ketegangan yang terjadi dalam konteks masyarakat sekarang. Dalam tulisannya yang berjudul *Fakta dan Norma* (1992) Habermas menjelaskan bahwa dalam wilayah politik ditentukan di satu pihak oleh *faktisitas hukum*, di lain pihak oleh tuntutan bahwa *hukum secara*

moral absah. Antara dua unsur itu selalu terjadi ketegangan. Positivisme hukum menegaskan bahwa hukum positif dengan sendirinya sah dan harus ditaati. Sedang teori hukum kodrat klasik menyatakan bahwa hukum yang secara moral tidak dapat dipertanggung-jawabkan, kehilangan daya ikat. Ketegangan ini muncul dari dua tradisi kenegaraan modern antara tradisi liberal sebagaimana dalam pemikiran Lock dan tradisi republikanisme sebagaimana dalam pemikiran Rousseau (Magnis-Suseno, 2004: 11).

Teori demokrasi deliberatif memperbaiki teori klasik itu. Demokrasi deliberatif berarti bahwa bukan jumlah kehendak perseorangan dan juga bukan kehendak umum yang menjadi sumber legitimasi, melainkan proses pembentukan keputusan politis yang selalu terbuka terhadap revisi secara deliberatif dan diskursif argumentatif. Demokrasi deliberatif adalah suatu proseduralisme dalam politik dan hukum. Legitimasi terletak bukan pada fakta bahwa mayoritas telah diraih, melainkan pada cara-cara meraihnya secara fair dan adil. Hanya produk hukum yang diraih secara fair dan adil yang menurut Habermas memiliki alasan kuat untuk dipatuhi warganegara. Agar proses deliberasi itu fair, alasan-alasan untuk keputusan publik harus diuji secara diskursif dan publik lebih dahulu. Dengan kata lain, demokrasi deliberatif adalah suatu proses perolehan legitimasi melalui diskursivitas (Habermas, 1998: 344).

Seberapa berbedakan teori ini dengan praktik negara hukum modern? Pada intinya model deliberatif ini hanyalah radikalisasi praktik negara hukum yang sudah ada dengan prosedur demokratis. Tidak ada yang revolusioner dalam pemikiran Habermas. Namun, tilikan teori diskursus ke dalam praksis negara hukum itu bukan hanya baru, melainkan juga penting untuk setiap gerakan reformasi. Demokrasi deliberatif merupakan upaya untuk menemukan titik-titik sambungan komunikatif di antara negara, pasar, dan masyarakat yang selalu terblokir oleh kepentingan elit. Kekuatan yang menerobos saluran komunikasi yang tersumbat itu adalah proses diskursif dalam apa yang disebut “ruang publik politis”.

Menurut Habermas, dalam kompleksitas masyarakat dewasa ini kita dapat menyebut negara berdaulat jika negara yakni lembaga-lembaga legislatif, eksekutif, dan yudikatif tersambung secara diskursif dengan proses pembentukan aspirasi dan opini dalam ruang publik. Demokrasi deliberatif menganjurkan reformasi negara hukum dengan melancarkan gerakan diskursus publik di berbagai bidang sosial-politis-kultural untuk meningkatkan partisipasi demokratis pada warganegara. Hanya dengan menyambungkan ruang publik dan sistem politik, menurut Habermas, masyarakat kompleks dapat membendung imperatif-imperatif kapitalisme dan desakan birokrasi negara.

D. Refleksi: Reinkarnasi “Kepemimpinan Klasik” di Era Deliberatif ?

Kalau anda mempertanyakan apakah mungkin ada reinkarnasi “kepemimpinan klasik” di era demokrasi deliberatif seperti sekarang ini? kalau kita menggunakan kerangka teoretik adopsi, adaptasi, dan kreasi seperti yang sudah dituturkan di atas, tentu jawabannya akan afirmatif. Itulah sebabnya, saya menggunakan istilah reinkarnasi. Term ini mengandung makna bahwa biasa jadi dalam konteks “eksistensi”-nya saat ini mungkin berbeda, tetapi meskipun begitu memiliki hubungan yang kental dengan yang ada di masa lalu. Kalau kita mengatakan, misalnya, si A’ (baca” A aksen) adalah reinkarnasi dari di A, maka sebenarnya A’ itu beda performanya dengan di A, tetapi masih ada hubungan dengan A. Maka, pada titik ini sebenarnya reinkarnasi adalah sebetulnya reaktualisasi.

Lantas, apa hubungannya antara reaktualisasi kepemimpinan klasik dengan demokrasi deliberatif? Seperti yang telah dipaparkan sebelumnya bahwa demokrasi deliberatif menghendaki bukan jumlah kehendak perseorangan dan juga bukan kehendak umum yang menjadi sumber legitimasi, melainkan proses pembentukan keputusan politis yang selalu terbuka terhadap revisi secara deliberatif dan diskursif argumentatif.

Demokrasi deliberatif adalah suatu proseduralisme dalam politik dan hukum. Legitimasi terletak bukan pada fakta bahwa mayoritas telah diraih, melainkan pada

cara-cara meraihnya secara fair dan adil. Hanya produk hukum yang diraih secara fair dan adil yang menurut Habermas memiliki alasan kuat untuk dipatuhi warganegara. Agar proses deliberasi itu fair, alasan-alasan untuk keputusan publik harus diuji secara diskursif dan publik lebih dahulu

Dalam konteks semacam inilah kepemimpinan model klasik baik yang berupa teori orang besar, teori sifat, dan teori kharismatik diperlukan untuk mengawal demokrasi deliberatif semacam itu. Dalam kondisi demokrasi deliberatif, diperlukan orang besar yang mampu memiliki wawasan ke depan seiring dengan perkembangan masyarakat yang ada. Seorang pemimpin yang mau mencurahkan intelektualitasnya dan juga kinerjanya untuk mengembangkan demokrasi deliberatif yang sedang berkembang. Demikian halnya, dengan teori sifat dalam kepemimpinan dan juga kharismatik.

Kalau kita sependapat dengan Bass dalam tulisannya *Bass & Stogdill's Handbook of Leadership: Theory, Research & Managerial Applications* (1990) seperti yang dikutip oleh Choi (2007) bahwa teori kharismatik, misalnya, dikategorikan sebagai salah satu model kepemimpinan otokratik atau otoritarian, maka apakah hal tersebut tidak bertolak belakang dengan demokrasi itu sendiri?

Choi dalam tulisannya *Democratic Leadership: The Lesson of Exemplary Models for Democratic Governance* (2007) yang mengkaji tiga sosok: Nelson Mandela (Afrika Utara), Lase Walesa (Polandia), dan Dae Jung Kim (Korea) mengungkapkan bahwa 'political and economic experts have argued that the most effective way to undertake needed reforms during crises is through the use of an autocratic leadership with centralized control'. Hal ini berarti, dalam transisi demokrasi deliberatif reaktualisasi kepemimpinan klasik yang cenderung otokratis memang sesuatu yang dimungkinkan. Hal itu terbukti dalam hasil penelitian Choi tersebut.

Terkait dengan hal ini, hal menarik yang dipaparkan Henry dalam tulisannya bahwa ada kecenderungan bangkitnya teori-teori dalam pandangan klasik

seperti yang ditulis Henry sendiri: *resurrecting max* yang berarti kembalinya paradigma lama Max Weber tentang kepemimpinan.

Seperti yang banyak dipaparkan dalam konteks kepemimpinan, Weber memaparkan ada tiga jenis kepemimpinan. Pertama, kepemimpinan disebut kharismatik kalau didasarkan atas ciri kepribadian luar biasa pemimpin, ciri mana entah sungguh ada, diandaikan ada oleh pengikutnya. Pemimpin jenis ini dianggap memiliki kebijaksanaan unggul, adikodrati, atau setidaknya tidaknya luar biasa, sehingga banyak orang yang mengikutinya. Kedua, kepemimpinan tradisional didasarkan atas tradisi, adat istiadat, atau perasaan spontan para pemikutnya. Orang menjadi pemimpin bukan karena bakatnya, melainkan sudah diatur demikian di masa lampau. Misalnya, anak mewarisi tahta ayahnya. Ketiga, kepemimpinan rasional atau yang berdasarkan hukum, bertumpu pada prinsip ‘the right man on the right place’. Dengan berpedoman pada prinsip ini masyarakat memilih pemimpin dan mengangkat dia untuk suatu waktu. Tipe kepemimpinan ini biasanya ditentukan lebih pada akal-kecerdasan, bakat kepemimpinan, dan objektivitas serta stabilitas undang-undang (Veeger, 1993: 182-183).

Kalau kita mencermati pemaparan di atas, adanya reaktualisasi teori kepemimpinan klasik di era demokrasi deliberatif, dapatlah dikatakan sebenarnya sesuatu yang wajar. “Democratic leaders may have the characteristics of autocratic leadership and could become autocratic leaders”, demikian Choi menjelaskan.

E. Kata Akhir

Denhardt dalam tulisannya yang berjudul *The Future of Public Administration* (1999: 279) menjelaskan bahwa setidaknya terdapat lima kecenderungan yang terjadi di abad ke-21 ini: (1) ledakan yang luar biasa dalam inovasi pengetahuan dan teknologi, (2) perubahan institusi yang disebabkan oleh munculnya ekonomi post-industri dan struktur pemerintahan, (3) peningkatan integrasi dan globalisasi baik dalam konteks bisnis, politik, budaya, dan lingkungan, (4) pergeseran demografi dan sosio-kultural ke arah yang lebih beragam dan

berpotensi konflik, dan (5) berkurangnya kepercayaan institusi tradisional yang diakibatkan adanya perubahan.

Dalam kecenderungan yang seperti itu, Denhardt menawarkan beberapa gagasan terkait dengan administrasi publik yang meliputi: (1) pentingnya pembagian kepemimpinan dan pemberdayaan (*empowerment*), (2) perluasan kepemimpinan demokratis, (3) penerapan konsep “citizen first”. Terlepas pada kritik yang diberikan terhadap pemikirannya Denhardt seperti yang dilontarkan oleh Rice (1999: 293) bahwa gagasan Denhardt ini tidak “baru”, bahwa sesuatu yang dapat kita petik pelajaran dari gagasan di atas jelas bahwa dalam konteks masyarakat global dan terus berubah, teori kepemimpinan memang sudah selayaknya mengalami kreasi, kalau toh terjadi reaktualisasi teori kepemimpinan klasik, maka hal yang pasti adalah bahwa kita patut mempertanyakan seberapa besar manfaat dalam membawa kepada kesejahteraan. Bukankah yang klasik tidak senantiasa jelek? Nah, bagaimana menurut anda?[]

Daftar Pustaka

- Barnet, Tim. 2006. "Leadership Theories and Studies". on *Encyclopedia of Management*.
- Bass, B. M. 1990. *Bass & Stogdill's Handbook of Leadership: Theory, Research & Managerial Applications* (3rd ed.). New York: Free Press.
- Boje, David. 2000. "Traits: The Journey from Will to Power to Will to Serve". *Paper*.
- Carlyle, Thomas. 1963. *On Heroes, Hero-Worship, and the Heroic in History*. London: Oxford University Press.
- Choi, Sanghan. 2007. "Democratic Leadership: The Lesson of Exemplary Models for Democratic Governance". *International Journal of Leadership Studies*. Volume 2 Issue 3.
- Crevani, dkk. 2007. "Shared Leadership: A Postheroic Perspective on Leadership as a Collective Construction". *International Journal of Leadership Studies*. Volume 3 Issue 1.
- Esha, Muhammad In'am. 2004. "Konsep Pengembangan Diri Aristoteles" dalam *Jurnal Psikoislamika* Vol 1 No. 1.
- Gibson, James L., etc., 1991. *Organization: Behavior, Structure, Processes*. Irwin Boston.
- Gitosudarmo, Indriyo dan I Nyoman Sudita, 2000. *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: BPFE.
- Hardiman, F. Budi. 2004. "Demokrasi Deliberatif Model untuk Indonesia Pasca Soeharto?" dalam *Jurnal BASIS* Nomor 11-12, November-Desember.
- Henry, Nicholas. 1989. *Public Administration and Public Affair*, Englewood: Prentice Hall.
- Hubermas, Jurgen, 1998. *The Philosophical Discourse of Modernity*. trans. Frederick Lawrence. Massachusetts: The MIT Press.
- Magnis-Suseno, Franz, 2004. "75 Tahun Jurgen Hubermas", dalam *Jurnal BASIS* Nomor 11-12, November-Desember.
- Mustopadidjaja. 2007. "Beberapa Dimensi dan Dinamika Kepemimpinan Abad ke-21" *Makalah*.
- Rahmat, Jalaluddin. 2005. *Rekayasa Sosial*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Robbins, Stephen. 2001. *Organizational Behaviour*, New Jersey: Printice-Hall. Inc.
- Suwarto. 1999. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbitan Universitas Atmajaya.
- Veeger, K.J. 1993. *Realitas Sosial: Refleksi Filsafat Sosial atas Hubungan Individu-Masyarakat dalam Cakrawala Sejarah Sosiologi*, Jakarta: Gramedia, 1993.
- Winston, Bruce E. 2007. "An Integrative Definition of Leadership", *International Journal of Leadership Studies*, Volume 1 Issue 2.
- Yukl, Gary. 2007. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: Indeks.