

# **REVITALISASI KEPEMIMPINAN NASIONAL: SEBUAH ALTERNATIF PENDEKATAN**



**Michaelino Mervisiano**

**Departemen Matematika Universitas Indonesia**



**TEMPO INSTITUTE**

**Kompetisi Essai Mahasiswa 2009**

**Center of Excellent Journalism**

## **REVITALISASI KEPEMIMPINAN NASIONAL: SEBUAH ALTERNATIF PENDEKATAN**

Jika kita mendefinisikan kepemimpinan sebagai efektivitas seseorang dalam menyelesaikan permasalahan yang kompleks<sup>1</sup>, maka jelas bahwa Indonesia pernah menjadi mercusuar kepemimpinan. Ingat, 7 dekade yang lalu—di salah satu masa tergelap dalam sejarah bangsa ini, ketika kemiskinan, keterbelakangan dan kebodohan merajalela di mana-mana, ketika kondisi infrastruktur tidak memadai, disertai kondisi perekonomian yang berantakan—muncul pemimpin-pemimpin kaliber dunia dari Indonesia seperti Agus Salim, Bung Karno, Tan Malaka, Syahrir dan Moh. Roem. Mereka, di tengah-tengah berbagai permasalahan besar yang ada pada saat itu, memilih bersikap optimis, mereka mampu keluar dari kukungan pesimistis dan mampu bertindak dengan efektif menyelesaikan masalah. Pada akhirnya, mereka berhasil memimpin puluhan ribu anak Bangsa untuk mencapai kemerdekaan dan mendirikan Republik ini. Tidak heran, mereka pada saat itu menjadi tokoh-tokoh referensi bukan hanya di Indonesia, tetapi juga di kawasan Asia.

Sayang sekali dalam beberapa dekade terakhir ini sangat jarang tokoh Indonesia yang muncul di pentas dunia. Ini merupakan indikator bahwa bangsa ini sedang dilanda krisis kepemimpinan akut. Jika Anda percaya bahwa kepemimpinan adalah efektivitas seseorang dalam menyelesaikan masalah-masalah yang kompleks, maka jelas bahwa Indonesia saat ini tidak memiliki jumlah pemimpin yang memadai<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Permasalahan yang kompleks adalah permasalahan yang tidak jelas batasnya serta melibatkan banyak pengambil keputusan.

<sup>2</sup> Definisi ini mengimplikasikan pemimpin ≠ pimpinan. “Pemimpin” = individu yang memiliki efektivitas tinggi dalam menyelesaikan permasalahan. Sedangkan “Pimpinan” = individu yang memegang posisi/jabatan tertentu dalam

Akibatnya, banyak masalah yang tak kunjung dapat kita selesaikan. Contoh: kemiskinan dan kemelaratan yang masih juga melilit banyak anak bangsa, akses infrastruktur yang tidak memadai, kerusakan lingkungan yang semakin memburuk.

Penyebab mendasar krisis kepemimpinan ini adalah tidak efektifnya program pendidikan di Indonesia. Studi yang dilakukan oleh TIMSS (2007) menemukan bahwa hanya 1% dari siswa Indonesia yang mendemonstrasikan kemampuan pemecahan masalah yang kompleks<sup>3</sup>. Kita sangat tertinggal jika dibandingkan dengan negara-negara lain seperti Singapura dan Korea Selatan yang ~40% siswanya mampu memecahkan masalah kompleks. Hal ini karena sistem pendidikan kita yang tidak berorientasi pada pengembangan kepemimpinan (yaitu: kemampuan pemecahan permasalahan), melainkan berfokus pada hafalan. Padahal, kepemimpinan melibatkan banyak aspek yang tidak dapat dihafal, tetapi harus dimaknai dan dipahami seperti kreativitas individu, kemampuan interpersonal, etika dan integritas sampai dengan keahlian politis dalam bermanuver untuk menyelesaikan masalah.

Kelemahan sistem pendidikan ini sangat mempengaruhi masa depan Indonesia. Hanushek et al (2008) menemukan bahwa pertumbuhan ekonomi sangat berkaitan dengan kualitas sistem pendidikan. Jika sistem pendidikan Indonesia tetap tidak mampu mengembangkan kepemimpinan para siswa, maka bangsa ini akan semakin berkutut dalam masalah-masalah dan menjadi semakin tertinggal bila dibandingkan dengan negara-negara lain.

---

organisasi/institusi. Seorang pemimpin akan tetap efektif meskipun ia bukan pimpinan. Seorang pimpinan yang bukan pemimpin tidak akan efektif dalam menyelesaikan permasalahan.

<sup>3</sup> TIMSS = Trends in International Mathematics and Science Study pada tahun 2007 menilai siswa-siswa dari 59 negara.

Untuk mengatasi permasalahan ini, ada dua pendekatan yang harus dilakukan. Pendekatan pertama, yang bersifat jangka panjang dan berskala besar, adalah merombak sistem pendidikan Indonesia untuk berorientasi pada pengembangan kepemimpinan. Hal ini tentu saja membutuhkan waktu, tenaga, sumberdaya, dan pemimpin dalam jumlah besar. Pendekatan kedua, yang bersifat jangka pendek, adalah memberikan program pengembangan kepemimpinan komplementer yang selektif untuk melengkapi sistem pendidikan yang telah ada saat ini<sup>4</sup>. Kedua pendekatan ini perlu dilakukan secara bersamaan. Perombakan sistem pendidikan secara menyeluruh akan membutuhkan waktu yang panjang, padahal kita sedang berada dalam krisis kepemimpinan yang akut. Untuk itu, sementara kita menunggu selesainya perombakan sistem pendidikan nasional, kita harus berfokus pada pendekatan kedua yang dapat membangun pemimpin secara cepat.

Sebagai kontribusi dalam usaha mengatasi krisis kepemimpinan bangsa, penulis di sini hendak menyampaikan salah satu alternatif pendekatan untuk mengadakan program pelatihan kepemimpinan komplementer bagi anak bangsa. Pendekatan tersebut akan dijabarkan sebagai berikut.

- Target program pengembangan kemampuan kepemimpinan
- Materi dan metoda pelatihan yang berfokus pada pengembangan kemampuan kepemimpinan
- Proses pelatihan yang memungkinkan replikasi skala besar dengan dampak yang berkelanjutan

---

<sup>4</sup> Yang dimaksud dengan selektif di sini adalah program ini tidak menargetkan semua anak bangsa, melainkan menargetkan kepada individu-individu yang berprestasi dan mempunyai potensi kepemimpinan terlebih dahulu. Hal ini karena sumber daya kita yang terbatas.

- Sumberdaya untuk menunjang program pengembangan kepemimpinan

### **Target program pengembangan kemampuan kepemimpinan**

Penulis berpendapat bahwa program pengembangan kepemimpinan hendaknya diprioritaskan kepada para mahasiswa perguruan tinggi dengan 2 pertimbangan berikut:

- Mereka akan segera terjun ke dalam masyarakat dan menyumbangkan kontribusi yang nyata sehingga program pengembangan kemampuan kepemimpinan ini akan mempunyai dampak yang optimum
- Mereka mempunyai jadwal yang jauh lebih fleksibel daripada calon-calon pemimpin muda lainnya sehingga dapat terlibat penuh di dalam proyek-proyek penyelesaian masalah yang riil

Tentu saja harus ada seleksi masuk karena sumber daya kita yang terbatas mengharuskan kita berlaku selektif. Adapun kriteria-kriteria seleksi yang dapat kita gunakan adalah sebagai berikut:

- Prestasi akademis dilihat dari indeks prestasi kumulatif
- Prestasi ekstrakurikuler dilihat dari pencapaian-pencapaian lainnya
- Prestasi kepemimpinan dilihat dari esai mengenai kasus penyelesaian masalah yang sudah pernah dilalui
- Aspirasi dan semangat dalam menyelesaikan permasalahan dilihat dari proposal proyek perubahan riil yang ingin dilakukan

## **Materi dan metoda pelatihan yang berfokus pada pengembangan kemampuan kepemimpinan**

Selama ini sistem pendidikan di Indonesia terlalu menekankan materi yang bersifat hafalan bukannya kemampuan pemecahan masalah (baca: kemampuan kepemimpinan). Tabrina (Kompas, 25 Mei 2009) misalnya melaporkan bahwa sistem pendidikan Indonesia tidak memberikan ruang untuk pemikiran alternatif yang di dalamnya menguji kreativitas dan imajinasi. Menurut Tabrina, pendidikan yang ideal adalah yang dapat menuntun anak didik untuk bisa memecahkan masalah masing-masing. Meski banyak materi dalam kurikulum yang seharusnya mengasah kemampuan pemecahan masalah seperti matematika dan fisika, titik berat pengajaran tetap terletak pada hafalan pendekatan-pendekatan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan tertentu tanpa pemahaman dan apresiasi makna yang melandasinya. Akibatnya, hasil pengajaran tersebut—termasuk pola pikir sistematis dan etika berpengetahuan—sukar diaplikasikan dalam kehidupan nyata.

Selain itu, jarang sekali dapat kita temukan pelajaran-pelajaran yang benar-benar berguna untuk memecahkan permasalahan di kehidupan nyata seperti:

- Manajemen waktu
- Kerjasama tim
- Komunikasi efektif
- Hubungan interpersonal
- Pola pikir positif
- Teknik-teknik mempengaruhi
- Keahlian politis

Padahal kemampuan seperti ini sangat penting dalam pemecahan masalah di dunia yang sebenarnya. Apa guna pendidikan kita apabila tidak dapat diaplikasikan untuk

menyelesaikan permasalahan di dunia nyata? Apa guna pengetahuan yang hanya sebatas pengetahuan?

Program pelatihan untuk pengembangan kemampuan kepemimpinan hendaknya:

- Memberikan materi-materi yang berfokus pada kebutuhan nyata seorang pemimpin untuk menyelesaikan masalah, seperti:
  - Metoda pemecahan masalah
  - Hambatan-hambatan yang dihadapi para pemimpin di dunia nyata
  - Cara bekerja sama dan berkomunikasi dengan efektif
  - Pola pikir dan aspirasi positif untuk pemimpin
  - Tips dan trik kepemimpinan
- Disampaikan dengan metoda yang bukan hafalan, melainkan apresiasi dan praktik, seperti:
  - Diskusi dengan tokoh-tokoh pemimpin yang ternama untuk pengembangan wawasan
  - *Sharing session* dengan pemimpin-pemimpin muda lainnya
  - Penyampaian materi yang interaktif dan dialog
  - Menitikberatkan pada keaktifan peserta untuk memecahkan masalah
  - Disertai dukungan *coaching* untuk proyek pemecahan masalah yang riil di lapangan sesuai dengan minat dan aspirasi peserta

## **Proses pelatihan yang memungkinkan replikasi skala besar dengan dampak yang berkelanjutan**

Agar efektif, program pengembangan kemampuan kepemimpinan ini membutuhkan mentor-mentor yang berkualitas tinggi karena hanya tokoh pemimpin yang dapat mereplikasi pemimpin lain dengan efektif. Dengan kata lain, program pengembangan kemampuan kepemimpinan ini membutuhkan kontribusi dari tokoh pemimpin untuk mengembangkan pemimpin-pemimpin lainnya. Tentu saja, tidak dapat dipungkiri lagi, bahwa salah satu tugas terpenting seorang pemimpin adalah menciptakan lebih banyak lagi pemimpin-pemimpin lainnya.

Namun perombakan sistem pendidikan Indonesia secara fundamental dapat berlangsung bertahun-tahun—mengakibatkan program pengembangan kepemimpinan ini perlu berlangsung sampai beberapa tahun. Ini merupakan sebuah dilema karena seorang pemimpin, pada dasarnya, merupakan seseorang yang dibutuhkan di mana saja untuk menyelesaikan masalah dan sibuk memimpin perubahan. Mencari pemimpin yang dapat meluangkan waktu dalam rentang bertahun-tahun sangat sukar.

Untuk memungkinkan adanya program pengembangan kepemimpinan selama bertahun-tahun, diperlukan sistem regenerasi *mentorship* kepemimpinan. Yaitu mereka yang telah lulus dengan memuaskan dari program pengembangan kepemimpinan ini hendaklah ikut terlibat untuk terjun memfasilitasi dan memperbaiki program pada gelombang berikutnya. Dengan cara demikian, terjadi pergiliran kepemimpinan dan regenerasi pengelolaan program.

Andaikata pada tiap gelombang kita berhasil menciptakan 30 pemimpin baru dan setiap pemimpin baru tersebut mampu menciptakan 3 pemimpin lain yang mampu menciptakan 2 lagi pemimpin lainnya; maka dalam 10 gelombang bangsa ini akan mendapatkan ~3.000 pemimpin baru—suatu jumlah yang cukup besar untuk memimpin perubahan di Indonesia!

### **Sumberdaya untuk menunjang program pengembangan kepemimpinan**

Adapun sumber daya yang diperlukan untuk menyelenggarakan program pengembangan kemampuan kepemimpinan ini adalah sebagai berikut:

- Waktu:
  - Untuk gelombang pertama, diperlukan ~5 tokoh pemimpin senior yang berpengalaman luas agar dapat membagi wawasan yang relevan serta menginspirasi para peserta
  - Diperlukan juga ~5 pemimpin muda untuk memfasilitasi dan mengelola program
- Dana:
  - Untuk mendukung pengembangan materi dan logistik pelatihan serta mendanai proyek penyelesaian masalah riil yang terpilih
- Komitmen:
  - Diperlukan komitmen yang kuat dari sponsor agar program ini tidak berhenti di tengah jalan
- Akses:
  - Diperlukan akses ke pemimpin-pemimpin senior dan calon-calon sponsor agar mereka berkontribusi dalam program ini

\*\*\*

Penulis berharap pandangan yang dijabarkan di sini dapat menyumbangkan manfaat dalam diskusi pengembangan kepemimpinan Bangsa. Jelas implementasi akan lebih sukar daripada mengemukakan ide. Akan tetapi, kita tetap harus mengimplementasikan ide-ide ini meski banyak tantangan dan hambatan yang menghadang. Bukankah itu tugas para pemimpin, mencapai hal-hal besar meski penuh tantangan besar?