

"Be-Know-Do": Pengembangan Kepemimpinan Efektif

Ditulis oleh Sendjaya
Kamis, 30 April 2009 16:05

Apa yang telah engkau dengar dari padaku di depan banyak saksi, percayakanlah itu kepada orang-orang yang dapat dipercayai, yang juga cakap mengajar orang lain. (2 Tim 2:2)

Pengembangan kepemimpinan yang efektif terdiri dari tiga elemen: knowing, being, dan doing. Ketiga elemen tersebut semestinya menjadi bagian dari filosofi pengembangan kepemimpinan umum. Namun mutlak bagi filosofi pengembangan kepemimpinan Kristen.

Celakanya, filosofi yang notabene biblikal ini dipakai dalam institut pengembangan kepemimpinan yang paling efektif di dunia, namun diabaikan dan ditinggalkan oleh gereja!

Elemen "be" adalah elemen karakter (*know-why*). Elemen "know" adalah elemen pengetahuan (*know-what*). Dan elemen "do" adalah elemen ketrampilan (*know-how*). Dengan kata lain, proses pengembangan kepemimpinan yang efektif akan menolong seseorang untuk *menjadi seorang pemimpin, tahu kepemimpinan*, dan *kapabel memimpin*. Ketiganya harus berjalan dengan seimbang agar efektif.

"Know" adalah fungsi dari pendidikan, sedangkan "do" adalah fungsi dari pelatihan (training). Keduanya juga menjadi tekanan dari berbagai universitas di seluruh dunia. Namun pengetahuan dan ketrampilan dapat kehilangan relevansi dan ketinggalan jaman (obsolete). Hari ini, dalam era perubahan berkesinambungan yang mengalami percepatan akselerasi, pengetahuan dan ketrampilan tersebut semakin cepat obsolete.

Tapi "be" - konsep diri, nilai-nilai hidup, prinsip moral dan etika - tidak akan ditelan oleh berjalannya waktu.

Belajar dari Rasul Paulus

Elemen "know" dan "do" adalah soal kompetensi kepemimpinan. Sementara elemen "be" adalah soal karakter. Kompetensi dan karakter dua-duanya dibutuhkan, namun karakter harus menempati prioritas lebih tinggi dibanding kompetensi. Dalam relasi mentoring Paulus dan Timotius yang berlangsung selama kurang lebih 20 tahun, kita mengetahui dari ayat diatas bahwa Paulus sangat concern terhadap kemurnian Injil dan bahaya kontaminasi dari para guru palsu di gereja Efesus.

Dari dalam penjara, ia menulis surat kepada Timotius untuk meneruskan tongkat estafet kepemimpinan gereja. Injil, harta yang indah itu, harus dipercayakan kepada orang-orang yang memiliki dua karakteristik: dapat dipercaya dan cakap mengajar orang lain. Yang pertama berbicara soal karakter dan yang kedua berbicara soal kompetensi.

Kata Yunani yang dipakai untuk "dapat dipercaya", yang dalam bahasa Inggris diterjemahkan sebagai *faithful* atau *reliable*, adalah "pistos." Artinya menurut *Strong's Greek Dictionary*

"Be-Know-Do": Pengembangan Kepemimpinan Efektif

Ditulis oleh Sendjaya
Kamis, 30 April 2009 16:05

, orang yang telah terbukti dapat dipercaya dalam sebuah relasi bisnis atau ketika diberikan tugas tertentu. Sedangkan kecakapan mengajar jelas mencakup elemen pengetahuan (ajaran yang murni dan sehat) dan elemen ketrampilan (talenta mengajar).

Belajar dari West Point Academy

"Be, know, do." Ketiga elemen ini menjadi bagian yang integral dari manual kepemimpinan militer bagi tentara Amerika yang ditulis 25 tahun yang lalu. Tidaklah mengherankan bila akademi West Point, pusat pelatihan militer Amerika, menjadi institut pengembangan kepemimpinan yang paling efektif di dunia.

Setiap tahun di musim semi West Point mewisuda lebih dari 900 pria dan wanita sebagai letnan dua dalam ketentaraan Amerika dan mengutus mereka ke berbagai tempat seperti Kosovo, Jerman, dan Guam dengan tugas yang tidak mudah. Mulai dari peacekeeping sampai ke pelucutan senjata destruksi masal. Proses pengkaderan kepemimpinan yang sangat baik mempersiapkan mereka sejak tahun pertama untuk berhadapan dengan tanggung jawab, keputusan, dan tantangan yang besar dibawah tekanan stres.

West Point memiliki kesempatan penuh 24 jam sehari selama 47 bulan untuk memperlengkapi, melatih, dan membentuk para calon tentara (cadet). Dan proses ini dapat dimulai pagi-pagi buta sampai tengah malam, bahkan diakhir minggu dan di masa liburan. Dan ini dialami oleh para cadet sejak mereka berusia 18 tahun. Usia yang sangat ideal dan kritis untuk perubahan wawasan pandang (worldview) dan idealisme.

Di West Point Academy, kapasitas untuk "knowing" dan "doing" relatif lebih mudah dibangun dan dibentuk dalam diri setiap cadet ketimbang kapasitas untuk "being". Ini wajar karena seluruh universitas lain juga sama. Yang tidak wajar adalah cara West Point membentuk elemen "be" tersebut.

Dengan setting 24 jam sehari, West Point mampu membangun sebuah mekanisme yang mentransformasi seorang muda berusia 18 tahun menjadi pria dan wanita yang memiliki karakter yang diinginkan. Dalam suasana belajar yang aman, mereka harus berhadapan dengan berbagai dilema etis dan konflik moral yang memaksa mereka untuk keluar dari *comfort zone*

mereka. Karena hanya pengalaman yang memaksa kita untuk keluar dari zona kenyamanan kita yang mampu menciptakan perubahan yang signifikan dalam diri kita.

Keseimbangan Tiga Elemen

Ketiga elemen ini harus diberikan dalam dosis yang seimbang dalam pengkaderan kepemimpinan. Ketiganya memiliki bobot kepentingan yang sama. Ketidakseimbangan ketiga hal ini dalam diri seorang calon pemimpin dapat mengakibatkan hal yang sangat fatal bagi orang-orang yang dipimpinya.

Pemimpin yang memiliki ketrampilan dan karakter, namun tidak memiliki pengetahuan akan membabi buta. Pemimpin jenis ini bisa dan mau memimpin orang lain, namun tidak tahu apa itu kepemimpinan yang biblikal atau yang efektif (kepemimpinan yang efektif adalah yang biblikal). Ia memimpin dengan sembarangan, dan berpotensi menyesatkan orang yang ia pimpin.

"Be-Know-Do": Pengembangan Kepemimpinan Efektif

Ditulis oleh Sendjaya
Kamis, 30 April 2009 16:05

Bagaikan orang buta menuntun orang buta. Orang yang ada dibawah pimpinannya akan menjadi dua kali lebih sembarangan.

Pemimpin yang memiliki pengetahuan dan karakter, namun tidak memiliki ketrampilan akan menjadi pemimpin yang minder, reaktif, apatis, bahkan sarkastis. Pemimpin ini tahu berbagai teori tentang kepemimpinan dan mau memimpin dengan baik, namun mungkin tidak memiliki talenta kepemimpinan atau akses kepada seni kepemimpinan yang tidak dapat dipelajari dalam kelas, atau kedua-duanya. Akhirnya ia tidak memimpin orang lain, karena tidak ada yang mau mengikutinya. Ia tidak memimpin. Ia hanya berjalan-jalan sendirian!

Namun yang paling berbahaya adalah jenis pemimpin yang ketiga. Pemimpin yang memiliki pengetahuan dan ketrampilan, namun tidak memiliki karakter adalah pemimpin yang egois dan narsistik di satu ekstrim dan eksklusif dan separatis di ekstrim yang lain. Ia tahu dan bisa memimpin dengan efektif/biblikal, namun tidak mau.

Ekstrim pertama telah melahirkan pemimpin yang koruptor, eksploitor, manipulator, dan berbagai aligator kreasi baru yang sibuk mencari mangsa untuk menggemukakan diri. Ambisi dan ego pribadinya terlalu besar untuk menjadi pemimpin-pelayan sebagaimana teladan Yesus Kristus. Ekstrim kedua telah menghasilkan pemimpin model biarawan/wati yang terus-menerus bertapa dan tidak pernah turun gunung untuk memberdayakan orang lain.

* * * *

Dari ketiga elemen tersebut, yang paling sering dilupakan dalam pengembangan kepemimpinan Kristen dalam seminari Alkitab, gereja, dan organisasi para-gereja adalah elemen karakter. Kerendahan hati, akuntabilitas pribadi, integritas diri, kerelaan untuk diajar, dan hati yang melayani adalah beberapa contoh klasik dari karakter yang seringkali dilewati dalam proses pengkaderan pemimpin Kristen.

Kita memiliki banyak pemimpin Kristen yang sangat menguasai teologi dan pandai mengajar dan berkhotbah, namun hidupnya tidak menjadi kesaksian yang baik. Hidupnya bahkan dangkal dan superfisial. Ada banyak pemimpin Kristen yang piawai dalam menyampaikan visi, membangun tim, memotivasi sesama, dan belasan ketrampilan lain, namun karatannya tidak terbentuk oleh firman Tuhan. Otaknya hebat, keahliannya tidak diragukan, namun jiwanya kerdil.

Pisau gunting Tuhan tidak pernah diijinkan untuk membersihkan ranting karakter si pemimpin. Dan meskipun ada buah yang dihasilkan, namun itu tidak pernah akan maksimal. Bahkan terkadang, buahnya pun busuk.

Sendjaya
Melbourne, 23 April 2003
