

Komunikasi dalam Sebuah Kepemimpinan

Suatu Refleksi Kritis Terhadap Pentingnya Komunikasi dalam Sebuah Kepemimpinan

oleh Yusuf Rahmat Demmandulu'

Ada beberapa alasan sehingga, menurut hemat saya, tema kepemimpinan yang kali ini diangkat oleh Tim Jurnal STT INTIM menjadi tema yang sangat relevan untuk konteks sekarang ini. Yang pertama—untuk skala nasional—karena kita baru saja melewati suatu babakan baru untuk bangsa ini di mana kita telah memilih pemimpin-pemimpin bangsa kita, mulai dari pemilihan DPR pusat sampai daerah, DPD, dan terakhir kita telah memilih Presiden yang akan memimpin bangsa kita ini 5 tahun ke depan. Hal yang kedua—dalam konteks STT INTIM—adalah dalam Musyawarah Gereja-gereja Pendukung yang beberapa bulan yang lalu telah dilaksanakan, telah ditetapkan Pengurus Yayasan yang juga bekerja untuk periode 5 tahun kedepan dimana pengurus yang baru ini, juga akan menetapkan Ketua STT INTIM yang baru. Dari ketiga momen penting di atas, kita semua berharap bahwa pemimpin-pemimpin kita dapat memperbaiki hal-hal yang selama ini tidak berjalan dengan baik dan tentu saja mempertahankan dan meningkatkan hal-hal yang positif dari pemimpin sebelumnya.

Namun selain alasan di atas, alasan yang lain, yang kemudian menjadi inspirasi bagi penulis untuk juga memberikan sumbangsih pemikiran tentang tema ini, yaitu karena selama ini kita sering memperbincangkan pola kepemimpinan yang berjalan di STT INTIM ini dengan kesan-kesan yang berbeda-beda baik positif maupun negatif, namun hanya sebatas perbincangan informal saja dan justru tidak berani menyuarakannya—karena mungkin ada rasa enggan dan bahkan ketakutan—walaupun kita tahu dan sadar bahwa beberapa hal dalam pola kepemimpinan selama ini tidak berjalan dengan baik. Dan inilah yang menurut saya merupakan sebuah langkah maju dan “berani” dari TIM Jurnal ini.

Berangkat dari hal di atas maka penulis juga merasa tertarik—dengan melepaskan “ketakutan” di atas—menggoreskan sedikit pemikiran-pemikiran



yang kritis tentang tema kepemimpinan ini, dengan suatu keyakinan bahwa suatu komunitas merupakan sumber rekonsiliasi, keberanian dan saling penghargaan yang diberikan manusia bagi satu sama lain. Lebih daripada itu, ia juga menjadi sumber keresahan, ketidakpuasan, kritik dan imajinasi segar tentang berbagai pemahaman baru di mana pribadi-pribadi individual memanggul tanggung jawabnya sendiri dalam menghadapi komunitas dengan maksud mengarahkannya ke pertumbuhan lebih lanjut.

Penulis akan memfokuskan tulisan ini pada aspek komunikasi sebagai salah satu aspek yang menurut penulis penting dalam jalannya suatu kepemimpinan yang efektif. Lebih dari pada itu, penulis juga menyadari bahwa kapabilitas penulis dalam mengkritisi masalah kepemimpinan ini, masih perlu disangsikan.

Pemimpin dan Kepemimpinan

Kepemimpinan yang efektif merupakan prasyarat vital bagi kelangsungan hidup dan keberhasilan suatu organisasi. Tidak terdapat kesepakatan umum dalam cara terbaik untuk mendefinisikan apa itu kepemimpinan, namun kebanyakan defenisi paling tidak menyatakan bahwa kepemimpinan sebagai suatu proses penggunaan pengaruh positif terhadap orang lain. Kepemimpinan termasuk mempengaruhi orang untuk melakukan usaha yang lebih baik dalam sejumlah tugas atau mengubah perilakunya.¹

Penting untuk membedakan antara “kepemimpinan” dan “kepemimpinan yang efektif”. Apakah seorang pemimpin itu efektif, tergantung pada besarnya hasil-hasil kepemimpinannya. Kriteria efektifitas kepemimpinan yang umum dalam suatu organisasi adalah pelaksanaan kerja jangka panjang dari organisasi yang dipimpinnya tersebut. Pemimpin yang efektif tidak hanya mempengaruhi “bawahannya”, tetapi juga mampu menjamin “bawahannya” mencapai pelaksanaan kerjanya yang terbaik.

Lalu pertanyaan kemudian adalah bagaimana mungkin kepemimpinan berjalan dengan efektif jika seorang pemimpin hanya hadir ketika ada rapat rutin yang dilakukan dalam setiap jangka waktu tertentu, sehingga yang terjadi adalah



kepemimpinan yang formalistik. Bagaimana mungkin seorang pemimpin bisa menjalankan kepemimpinannya yang efektif jika pemimpin jarang berada di tempat dan ketika kembali yang dibawa bukan suatu “oleh-oleh” yang berharga untuk organisasi atau komunitas yang dipimpinnya malahan datang dengan membawa kemarahan karena mendapati “bawahannya” tidak menjalankan tugas dengan baik?

Dengan sikap seperti di atas, akhirnya sang pemimpin terjerumus ke dalam pemaksaan kehendak karena tidak peka terhadap kebutuhan terhadap orang-orang yang dipimpinnya. Padahal seharusnya pemimpin yang tidak menjalani pengalaman bersama yang cukup panjang dengan suatu komunitas yang dipimpinnya, harusnya sangat berhati-hati sehingga pemimpin itu tidak memaksakan pemahaman-pemahamannya secara tidak peka terhadap orang-orang yang memiliki perasaan yang amat berbeda dengannya.

Komunitas dan Komunikasi

Komunikasi dapat didefinisikan sebagai penyampaian informasi antara dua orang atau lebih. Komunikasi merupakan suatu proses yang vital dalam organisasi karena komunikasi diperlukan untuk mencapai efektifitas dalam kepemimpinan, perencanaan, pengendalian, koordinasi, latihan, manajemen konflik serta proses-proses organisasi lainnya.² Lalu bagaimana mungkin komunikasi bisa berjalan dengan baik jika seorang pemimpin tidak memberikan “kenyamanan” malahan yang ada adalah “ketakutan” bagi “bawahannya” dalam menyampaikan informasi kepadanya? Ia dilihat seperti “singa” yang setiap saat bisa langsung menerkam jika apa yang disampaikan kepadanya tidak jelas atau salah. Ia juga kemungkinan dilihat seperti “malaikat” yang sulit untuk dijangkau dan setiap kata dan tindakan yang kita ucapkan dan lakukan harus serba hati-hati karena dalam setiap komunikasi yang dilakukan dengannya seakan-akan sudah diketahuinya sehingga pemimpin tersebut tidak pernah mau belajar sedikit “mendengar” apa yang sementara orang lain ucapkan. Padahal, salah satu syarat untuk menjadi diri sendiri, betapun juga, mengharuskan orang untuk mampu mendengarkan orang lain. Tidak ada orang yang bisa menjadi diri sendiri dalam kesendirian. Manusia saling menciptakan; identitas adalah hadiah yang diberikan seorang kepada yang lain. Jika komunikasi berjalan dengan baik, dua orang tidak lagi menjadi objek yang mati satu sama lainnya, melainkan telah membukakan celah bagi satu sama lain untuk menjadi pribadi dan dua pribadi yang saling mengungkapkan penghargannya. Apakah

mungkin pemimpin seperti di atas harus kembali belajar tentang *etika mendengar* agar ketakutan tidak ada lagi?

Komunikasi antar anggota komunitas —verbal, emosional, simbolis, fungsional— harus jelas dan terbuka; orang-orang dalam komunitas tersebut harus bisa menjelaskan maksud dari apa yang mereka utarakan dan mengutarakan apa yang mereka maksudkan. Suatu komunitas yang mempunyai semangat cinta bukan berarti orang-orangnya selalu mengatakan “Aku Cinta Padamu”.³

Bagaimanapun juga, semakin besar suatu komunitas semakin jelas pula perbedaan dalam fungsi dan peran masing-masing individu yang berada di dalamnya. Tidak seorangpun bisa melakukan segalanya; tidak setiap orang bisa melakukan sesuatu yang bisa dilakukan orang lain. Namun yang sering terjadi di sini adalah setiap orang memaksakan kehendaknya kepada orang lain. Apa yang dia inginkan harus juga dilakukan oleh orang lain. Kecenderungannya ialah mengukur kemampuannya kepada orang lain sehingga orang lain harus sama dengan dia. Padahal, ketika seseorang mempercayai orang lain semata karena demikianlah dia adanya, maka terciptalah kesadaran baru di mana dua pribadi menjadi sadar satu sama lain bukan sebagai alat bagi kepentingan yang satu kepada yang lain, melainkan sebagai tujuan di dalam diri mereka sendiri. Dengan demikian suatu syarat menjadi seorang pribadi adalah kemampuan untuk menghargai orang lain. Selain itu, karena dalam keadaan normal, tidak setiap orang dalam setiap komunitas memiliki kedewasaan yang setara atau, dengan kata lain, berbeda dalam tahap yang setara dalam menemukan identitasnya sendiri, sehingga niscaya akan terjadi beberapa kerancuan peran dan tanggung jawab, sejumlah besar ketidakpadanan dan area kerancuan yang lebih luas.⁴

Membangun Komunikasi yang Efektif

Sudah banyak teori dari para ahli kepemimpinan dalam mengungkapkan komunikasi yang lebih efektif dalam suatu kepemimpinan. Untuk menemukan benang merah dari sedikit persoalan komunikasi seperti yang dipaparkan di atas, saya akan memulai pokok ini dengan sebuah cerita yang cukup menarik, yang sempat penulis baca dalam sebuah media cetak.

Junichiro Kaizumi, Perdana Menteri Jepang yang terpilih kembali pada April 2001, pada awal tugasnya, selain memulihkan perekonomian pasca pecahnya “ekonomi gelembung”, ia juga berusaha mentransformasikan dirinya sebagai pemberi



inspirasi bagi rakyat Jepang dalam menjalani masa-masa sulit yang imbasnya masih terasa sampai sekarang. Koizumi menerjemahkan “inspirasi” itu dengan mendobrak *kekakuan* birokrasi. Kemudian, ia juga menulis email pribadi setiap satu minggu sekali kepada rakyatnya dan email ini bisa dibaca di majalah elektronik *Koizumi Cabinet Magazine*. Di email pribadinya inilah, Koizumi menemukan kurang lebih dua juta pelanggan majalah elektroniknya yang di dalamnya kita dapat menemukan sisi pribadinya.

Secara sadar, Koizumi mulai memelihara efektifitas komunikasinya dengan rakyat sebagai penyeimbang reaksi keras yang bermunculan akibat reformasi struktural yang dilakukannya. Di sini Koizumi berhasil menghadirkan komunikasi yang baik bagi rakyatnya; dengan kemampuannya mendobrak tradisi politik Jepang yang serba kaku dan membosankan.

Pengurus Yayasan STT INTIM baru saja ditetapkan, di mana pengurus ini juga akan memilih Ketua STT INTIM yang baru. Kita berharap bahwa pemimpin-pemimpin kita ini, baik yang sudah terpilih maupun yang akan dipilih, nantinya dapat menemukan formulasi komunikasi yang tepat dalam memberi inspirasi bagi kita.

Untuk membangun komunikasi ke atas, pemimpin tersebut seharusnya mengusahakan dan mengembangkan suatu hubungan saling mempercayai dan terbuka antar setiap komponen dalam semua jenjang organisasi. Jika suasana yang demikian bisa diciptakan maka pemimpin tidak mudah suka menghukum namun berorientasi pada pemecahan masalah bila seorang “bawahan” menemukan kesulitan atau melakukan kesalahan-kesalahan. Di samping mengkritik para “bawahan” jika melakukan kesalahan, pemimpin juga membantu memecahkan masalahnya serta merencanakan bagaimana menghindari kesalahan-kesalahan yang sama di masa yang akan datang. Karena pemimpin yang berkeinginan mengembangkan para “bawahannya” dan menggunakannya sebagai sumber ide dan saran, akan menggunakan pendekatan hubungan-hubungan antara manusia yang lebih sesuai. Jika para anggota tidak mempercayai pemimpinnya, dan terlebih jika ia berada dalam ketakutan untuk menyampaikan pendapatnya, maka para “bawahan” hanya akan mengatakan apa yang dianggap diinginkan pemimpinnya atau malah akan menghindar untuk memberikan pendapat dan saran-sarannya.

Yang paling penting adalah bagaimana seorang pemimpin mencitrakan dirinya sebagai seorang pemimpin yang “merakyat”, mau mendengarkan suara “rakyatnya”, mendengarkan keluh-kesah akibat “penderitaan” yang selama ini sulit disuarakan langsung kepada pemimpinnya, dan memberikan kebebasan yang bertanggung jawab kepada “rakyatnya”. Karena, demikianlah adanya sebuah komunitas itu, di mana di dalamnya dapat tercipta persaudaraan untuk saling berekonsiliasi sekaligus untuk saling mengkritik. Komunitas sejati mendorong anggota-anggotanya untuk menemukan identitas mereka sendiri secara bebas, meski harus mengorbankan diri untuk menjalani peziarahan menuju “kegelapan baru” dan petualangan yang baru dan kreatif. Tanpa kebebasan, daya cipta dan keberanian, komunitas akan membeku. Suatu komunitas dikatakan sejati bukan karena ia cukup gampang untuk dibangun berdasarkan perasaan-perasaan yang menyenangkan, melainkan karena ia cukup mampu menjalani pengujian-pengujian karena “anggota-anggotanya adalah tujuan pada dirinya sendiri, bukan alat *dependen*. Setiap orang memilih jalan-jalan yang lapang bagi berlangsungnya komunikasi, perbedaan pendapat, kejujuran dan saling penghargaan, dan bahwa di dalam komunitas tersebut peran dan jabatan berlangsung adil.”⁵

Dan yang terakhir, yang patut kita ciptakan hari ini, adalah ruang di mana segala pilihan bisa diambil tanpa perlu menjadikannya berhalal. Menemukan suatu bentuk kebijaksanaan yang tidak perlu dipaksakan menjadi suatu bagian dari suatu keyakinan bersama. Dan untuk mencapai itu, mudah-mudahan ide yang pernah ditawarkan oleh seorang yang juga menjadi penentu kebijakan di kampus ini, dengan setiap saat menciptakan ruang bagi jalannya dialog yang terbuka baik antara dosen dan mahasiswa maupun antara dosen-dengan dosen, dapat segera direalisasikan. *Kami tunggu hal itu!*

Yusuf Rahmat Demmandulu’ adalah mahasiswa STT INTIM Makassar angkatan 1999

Catatan kaki

¹ Kenneth N. Wexley dan Gary A. Yuki, *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal*, Jakarta: Bina Aksara, 1988, hlm. 189.

² *Ibid.*, hlm. 70.

³ M. Novak, *Teologi Politik Radikal*, Jakarta: Jendela, 2000, hlm. 56.

⁴ *Ibid.*, hlm. 57.

⁵ *Ibid.*, hlm. 61.

