

Kepemimpinan Sejati Melampaui Rasionalitas Manajerial

Rodemeus Ristyantoro

ABSTRAK: Kepemimpinan dan pemimpin kadangkala dipahami secara kurang tepat dan disejajarkan begitu saja dengan penguasa atau pejabat. Bahkan istilah itu seringkali dipakai untuk menyebut secara sembarangan seseorang yang mempunyai posisi dalam sebuah organisasi atau institusi. Memang pengertian mereka berbeda, namun ada juga persamaannya. Secara umum pemimpin dapat didefinisikan sebagai seseorang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan bersama. Sedangkan, penguasa adalah individu yang memiliki otoritas atau kekuasaan dalam mengatur suatu wilayah atau masyarakat. Meskipun kedua peran ini seringkali dihubungkan dengan kekuasaan, namun substansi dari kedua peran ini memiliki perbedaan yang cukup signifikan. Dalam makalah ini penulis lebih membahas tentang kepemimpinan dari pada penguasa. Kepemimpinan di sini dipahami secara lebih luas untuk melihat perannya dalam organisasi bisnis dan apa tantangannya. Juga, penulis mencoba menggambarkan kriteria pemimpin yang sejati dalam menangani sebuah organisasi bisnis.

KATA KUNCI: Kepemimpinan, *superleadership*, integritas peran, integritas integral, *mindfulness*, spiritualitas, maksimalisasi keuntungan.

ABSTRACT: *Leadership and leaders are sometimes misunderstood and simply equated with rulers or officials. In fact, the terms are often used to refer to anyone holding a position within an organization or institution. While their meanings differ, there are also similarities. In general, a leader can be defined as someone who has the ability to influence others to achieve a common goal. Meanwhile, a ruler is an individual who holds authority or power to govern a region or community. Although these two roles are often associated with power, their substance differs significantly. In this paper, the author focuses more on leadership than on authority. Leadership is understood more broadly, reflecting its role in business organizations and its challenges. Furthermore, the author attempts to describe the criteria for a true leader in managing a business organization.*

KEYWORDS: *Leadership, superleadership, role integrity, integral integrity, mindfulness, spirituality, profit maximization.*

1. PENDAHULUAN

Mungkin kita bisa menengarai bahwa Indonesia dewasa ini dapat dikategorikan masuk pada fase yang dikenal sebagai fase krisis kepemimpinan nasional, suatu kondisi di mana kepercayaan publik terhadap pemimpin mengalami kemerosotan signifikan. Hal ini dapat dipertegas dengan adanya gelombang demo di akhir bulan Agustus 2025 yang menuntut pertanggungjawaban dari perilaku sebageian ‘pemimpin’ yang dianggap kurang pantas. Banyak ‘pemimpin’ yang minim kesadaran etis akan adanya krisis dalam kehidupan masyarakat yang menuntut pertanggungjawaban dari mereka yang telah dipilih sebagai sosok yang dianggap bisa ‘dipercaya’ membantu masyarakat keluar dari kemelut persoalan. Namun, fakta menunjukkan bahwa apa yang terjadi adalah sebaliknya. Mereka, orang-orang yang dianggap ‘pemimpin’ tersebut, sama sekali tidak mempunyai kepekaan akan derita yang dialami masyarakat yang mereka pimpin. Dengan demikian, pantaskah mereka disebut seorang ‘pemimpin’? Atau, hanya sekedar penguasa atau yang biasa disebut dengan pejabat? Pejabat tentu tidak otomatis paralel dengan pemimpin. Seorang pemimpin tidak selalu menjadi pejabat, walaupun ia bisa juga menjadi pejabat.

2. MAKNA KEPEMIMPINAN

Menurut A. B. Susanto, dalam bukunya yang berjudul *Superleadership, Leading Others to Lead*, kepemimpinan mempunyai ragam terapan dan

tingkatan. Satu di antaranya adalah *superleadership*. (Susanto, 2009). *Superleader* adalah pemimpin yang dalam lingkup kerjanya memimpin sebuah organisasi besar yang di dalamnya terdapat pemimpin lain. Namun, menurut Charles Manz dan Henry Sims, kepemimpinan super adalah gaya kepemimpinan yang didasarkan pada kepemimpinan diri individu, yang secara umum mirip dengan teori kepemimpinan situasional, yang mengubah konsep pengembangan karyawan menjadi sesuatu yang lebih laku. (Wikipedia The Free Encyclopedia, <https://en.wikipedia.org/wiki/Superleadership>). Kepemimpinan super sering digambarkan sebagai "memimpin orang lain untuk memimpin diri mereka sendiri".

Susanto berpendapat bahwa tugas para pemimpin adalah menjadikan anak buahnya bukan saja baik sebagai pengikut, tetapi yang lebih utama juga pandai sebagai pemimpin. Seorang *superleader* harus pandai membagikan visinya kepada para pemimpin di bawahnya sehingga visi tersebut dimiliki bersama. Ia juga harus berupaya agar visi tersebut menjadi *Unifying Focal Point*, yakni titik fokus yang mempersatukan seluruh anggota organisasi. Oleh karenanya, Susanto menekankan bahwa salah satu hal yang mutlak harus dilakukan seorang pemimpin adalah mengembangkan, mensosialisasikan, dan menginternalisasikan budaya yang mendukung strategi yang dipilih sehingga nilai-nilai utama dapat diterima oleh seluruh anggota organisasi tanpa meniadakan subkultural pada bagian-bagian yang berbeda, baik karena fungsi, sifat organisasi, dan sifat bisnis. (Susanto, 2009). Jelas bahwa penggambaran kepemimpinan oleh Susanto sama sekali tidak berhubungan dengan pemenuhan kepentingan diri dan pengayaan diri, namun lebih pada bagaimana mengorganisasikan dan mengelola anak buah yang dipercayakan dan mempercayai kepadanya agar visi sang pemimpin dapat dijalankan bersama anak buahnya. Kita juga bisa mempertanyakan adakah sifat seperti itu dimiliki para pejabat di negeri ini.

Jika mengacu pada Komisi PBB yang menangani Tata Kelola Global, makna kepemimpinan lebih bersifat eksistensial. Menurut Komisi PBB ini, kepemimpinan bukanlah karakteristik eksklusif para manajer puncak di dunia bisnis maupun para pengambil keputusan di dunia politik. (Verstraeten, 2008: 131). Kepemimpinan yang kredibel dan berkelanjutan, yang berwawasan ke depan, merupakan kualitas yang dibutuhkan di semua bidang kehidupan. Dengan kata lain, dunia membutuhkan pemimpin yang diberdayakan oleh visi, bukan orang yang hanya tertuju pada kepentingannya sendiri.

Johan Verstraeten tidak mengkategorikan seorang manajer ke jajaran seorang pemimpin terlebih karena manajer bekerja dalam lingkup yang terbatas dengan tujuan tertentu. Batas-batas radius tindakan manajer, yang ditentukan oleh konteks dan tujuan ekonomi tertentu, lebih sempit daripada batas-batas tindakan para pemimpin. Karena itu, Verstraeten tidak menyejajarkan seorang manajer yang biasanya tunduk pada tugas dan aturan yang sudah ditetapkan baginya. Sementara itu, seorang pemimpin yang sesungguhnya mempunyai visi dan tujuan yang lebih luas. Tidak seperti manajer, para pemimpin yang sejati mempertanyakan tujuan yang diberikan dan mereka diarahkan untuk mengubah parameter konteks tersebut. Lebih dari itu, kepemimpinan tidak hanya bersifat transaksional, tetapi juga transformatif dan hal itu memerlukan kemampuan untuk memotivasi orang untuk “mengubah kepentingan diri mereka sendiri menjadi kepentingan kelompok melalui kepedulian terhadap tujuan yang lebih luas.” (Verstraeten, 2008)

Para manajer memiliki banyak "pengetahuan bagaimana" tetapi mereka seringkali kurang memiliki "pengetahuan mengapa". Seni kepemimpinan bukan tentang bertindak sesuai dengan kode etik profesional atau pedoman perilaku bisnis. Kepemimpinan bukan tentang "melakukan hal dengan benar", melainkan tentang membuat pilihan yang tepat ("melakukan hal yang benar") dan memotivasi orang untuk melakukannya. Melakukan hal yang benar membutuhkan lebih dari sekadar integritas peran. Ini adalah soal tanggung jawab pribadi yang berani dan soal integritas yang integral, yaitu jenis integritas yang membutuhkan konfigurasi naratif kehidupan dan melampaui perilaku peran yang berbeda-beda.

Pemimpin yang sejati, menurut Verstraeten, menyadari ketegangan antara nilai-nilai perusahaan dan nilai-nilai pribadi, tetapi hal itu tidak menghalangi mereka untuk menghargai orang-orang yang memiliki keberanian untuk menjadi diri mereka sendiri. (Verstraeten, 2008). Seorang pemimpin yang menganggap dirinya serius (kebalikan dari sikap sinis) menghargai kontribusi spesifik orang-orang yang termotivasi oleh sumber kehidupan mereka sendiri.

Verstraeten juga menegaskan bahwa ada paradoks dalam kepemimpinan sejati. Di satu sisi, kepemimpinan merupakan syarat mutlak bagi kesuksesan bisnis di era di mana satu-satunya hal yang konstan adalah perubahan. Sementara itu, di sisi lain mengembangkan kepemimpinan yang autentik semakin sulit, karena budaya modern akhir kita menghambat atau bahkan terkadang menghalangi pengembangan kualitas kepemimpinan. Perlu dijelaskan adanya beberapa hambatan budaya dan bagaimana spiritualitas dapat menciptakan kondisi dasar bagi tanggung jawab moral para pemimpin.

3. TANTANGAN KEPEMIMPINAN SEJATI

Menurut Johan Verstraeten, setidaknya ada empat alasan mengapa kepemimpinan menjadi bermasalah: pertama, ketidakmungkinan menafsirkan bidang pekerjaan sebagai sesuatu yang bermakna; kedua, fragmentasi hati nurani; ketiga, kurangnya kehidupan batin dan keempat, manipulasi jiwa. (Verstraeten, 2008)

Tantangan pertama adalah *The Impoverishment of Language*. Ketidakmampuan menafsirkan bidang pekerjaan sebagai sesuatu yang bermakna merupakan tantangan bagi seorang pemimpin. Hal ini berkaitan dengan kemiskinan bahasa. Ketika kita menggambarkan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk memotivasi orang dengan cara membuka dunia makna baru dan membentuk kemungkinan munculnya wawasan dan praktik baru, masalahnya segera menjadi jelas, yaitu kemampuan untuk memberi makna pada apa yang kita lakukan, atau kemampuan kita untuk menafsirkan dunia sebagai sesuatu yang bermakna, telah melemah karena pemiskinan bahasa.

Johan Verstraeten berpendapat bahwa manusia adalah makhluk bahasa. Kita memberi makna pada apa yang kita lakukan dan alami melalui bahasa. Tidak ada pengalaman yang terpisah dari bahasa dan interpretasi. Semakin kaya bahasa kita, semakin banyak makna yang kita temukan; semakin lemah bahasa kita, semakin berat sebelah dan fungsional kosakata kita, semakin kecil kemampuan kita untuk mengalami dunia di dalam dan di sekitar kita sebagai sesuatu yang bermakna.

Kemiskinan berbahasa tidak hanya menyerbu dunia bisnis, tetapi juga telah menjajah setiap aspek kehidupan, misalnya, dalam kehidupan akademis. Maknanya dimiskinkan oleh bahasa ekonomi yang berorientasi utilitas yang menyamakan universitas dengan organisasi bisnis di mana manajer memutuskan, mahasiswa menjadi klien, dan akademisi bersaing untuk mendapatkan dana penelitian di pasar yang sangat kompetitif. Tidak asing bagi telinga kita pernyataan yang menegaskan bahwa dunia akademis bertugas untuk mempersiapkan para mahasiswanya mampu menjawab panggilan dunia usaha. Kuliah direduksi semata-mata untuk mempersiapkan mahasiswa agar siap kerja, sementara hidup ini sebenarnya penuh makna yang harus dipahami dunia akademik. Jangan sampai dunia akademis direduksi hanya untuk memenuhi kepentingan kapitalis. Pemahaman ini harus dihidupkan agar mahasiswa tidak dicetak hanya sebagai robot, namun menjadi manusia yang siap untuk menjalani hidup dengan baik terutama sebagai manusia yang utuh.

Tantangan kedua adalah *disconnection syndrome*. Ketika orang-orang berpegang teguh pada moralitas peran profesional mereka yang terdiferensiasi, ketika mereka mencoba melakukan hal yang benar, mereka seringkali gagal melakukannya. Contoh "moralitas peran" yang terdiferensiasi seperti itu dapat ditemukan dalam kisah mereka yang bekerja untuk Nazi, tetapi berargumen bahwa mereka tidak bertanggung jawab atas pembunuhan sistematis orang-orang Yahudi.

Contoh ekstrem ini menunjukkan masalah yang sangat nyata, yaitu pengabaian perbedaan antara integritas peran (hidup sesuai tanggung jawab spesifik peran profesional) dan integritas integral. Dalam kasus terakhir, seseorang memperhitungkan konteks global dan konsekuensi yang lebih luas dari pilihan profesionalnya, dan dengan demikian, ia memperoleh kapasitas untuk mengintegrasikan beragam tanggung jawab peran ke dalam kehidupan yang koheren. Namun, hal ini mengandaikan bahwa seseorang mampu memiliki konfigurasi naratif kehidupan secara keseluruhan. Manajer, yang tidak mampu bertindak melampaui integritas peran, tidak akan pernah menjadi pemimpin.

Tantangan ketiga adalah *alienation from the deeper self*. Kita dihadapkan pada salah satu paradoks sejarah diri pascamodernitas, yaitu meskipun masa pascamodernitas menjanjikan otonomi yang lebih besar, namun manusia justru semakin terasing dari jati dirinya yang terdalam. Diri modern telah menjadi subjek yang "kosong", yang hanya mampu berhubungan dengan dirinya sendiri melalui mediasi. Diri modern (dan dalam tingkat yang sama, diri pascamodern) tak lagi menikmati titik jangkar dalam dirinya sendiri. Diri telah direduksi menjadi pencapaian objektif, kepemilikan, dan penaklukan. Manusia yang tak lagi terhubung langsung dengan inti terdalam dan teresensialnya telah menjadi subjek yang hampa. Alih-alih berani menghadapi kekosongan tersebut, kita justru berusaha mengisinya sebisa mungkin dengan kerja dan aktivitas karena takut akan ketiadaan. Dan mengisi kekosongan dengan aktivitas mudah mengarah pada kecanduan kerja.

Dengan mengacu pada pandangan Karl Marx, pekerjaan memang bermakna paradoks. Di satu sisi, Marx menegaskan bahwa pekerjaan merupakan sarana manusia untuk menciptakan diri sendiri. Namun, di sisi lain, pekerjaan dapat menciptakan keterasingan baik dengan dirinya sendiri maupun dengan orang lain. Bahkan lebih dari itu, menurut Marx, keterasingan dalam pekerjaan adalah dasar segala keterasingan manusia, karena pekerjaan adalah tindakan manusia yang paling dasar: dalam pekerjaan, manusia membuat dirinya menjadi nyata. (Magnis-Suseno, 2003: 89).

Kalau pekerjaan menjadi sarana perealisasi diri manusia, seharusnya bekerja menggembarakan. Bekerja mestinya memberikan kepuasan. Namun dalam kenyataannya, menurut Marx, bagi kebanyakan orang, dan khususnya bagi para buruh industri dalam sistem kapitalis, pekerjaan tidak merealisasikan hakikat mereka melainkan justru mengasingkan mereka. (Magnis-Suseno, 2003: 95). Tanda keterasingan itu, adalah kekuasaan uang. Kata Marx, manusia tidak lagi bertindak demi sesuatu yang bernilai pada dirinya sendiri atau demi kebutuhan sesama, melainkan hanya sejauh tindakannya menghasilkan uang. (Magnis-Suseno, 2003: 98). Semuanya dilihat dari segi harganya. Maka uang menandakan keterasingan manusia dari alam dan dari sesama manusia.

Diane Fassel mencoba menunjukkan bagaimana manusia terikat dengan pekerjaan sampai menjadi kecanduan untuk terus bekerja. Ia menggambarkan pertemuannya dengan orang-orang di mana pun sebagai pertemuan dengan orang-orang "yang membunuh diri mereka sendiri dengan pekerjaan, selalu sibuk, selalu berpindah-pindah, dibebani kekhawatiran, berusaha menyelamatkan diri. Kecanduan bekerja adalah epidemi modern yang menyebar dengan sangat cepat." (Verstraeten, 2008). Namun anehnya, kecanduan bekerja menjadi sesuatu yang dibanggakan dan sesuatu yang dianggap normal. Berbeda dengan kecanduan lainnya, kecanduan kerja diterima secara sosial dan seringkali menciptakan ilusi kesuksesan. Pada hal, jika ditelusuri lebih lanjut, ternyata kecanduan kerja tidak lebih dari sekadar memperkuat keterasingan kita dari jati diri yang lebih dalam.

Maka dari itu, kepemimpinan, bagaimanapun, menuntut kita untuk menjaga jarak dan menikmati waktu luang. Kemampuan untuk menikmati waktu luang merupakan salah satu kekuatan terpenting jiwa manusia. Kemampuan ini memungkinkan manusia untuk terhubung kembali dengan sumber-sumber kehidupan, termasuk dengan masyarakat sebagai bagian dari kehidupan itu sendiri. Jadi, bukanlah orang yang mampu menikmati waktu luangnya yang menderita kekosongan dan keputusasaan, melainkan individu hiperaktif yang telah menginternalisasi etos "Aku bekerja maka aku ada". Individu hiperaktif ini menolak untuk menjadi dirinya sendiri dan menyerahkan dirinya pada inersia yang "menolak untuk melakukan hal-hal baru" (Thomas Aquinas). Penolakan ini merupakan kebalikan dari kepemimpinan.

Tantangan keempat adalah *the manipulation of the soul*. Di masa lalu, manipulasi di pabrik dan di tempat kerja lainnya cenderung terbatas pada manipulasi fisik, di mana kapasitas kerja diukur dalam upaya membuat tenaga kerja seproduktif mungkin. Namun, saat ini, kita tidak lagi dihadapkan pada tubuh

sebagai objek manipulasi demi tujuan ekonomi, melainkan manipulasi jiwa, yang bahkan dialami oleh manajemen senior. Nicole Aubert bahkan sampai berbicara tentang "manipulasi hati".

Berbagai upaya dilakukan untuk memanipulasi keinginan, ketakutan, dan imajinasi mereka. Untuk memenuhi keinginan-keinginan ini, seseorang menjadi semakin bergantung pada konfirmasi dan pujian yang mereka terima di dunia kerja. Akibatnya, mereka cenderung menyesuaikan perilaku mereka dengan apa yang mereka pikir harus mereka lakukan untuk memuaskan orang lain, perusahaan, atau organisasi profesional tempat mereka bekerja.

Mereka menjadi semakin bergantung pada orang dan lembaga yang memberikan tepuk tangan konfirmasi. Tepukan konfirmasi ini diberikan dalam bentuk promosi atau kenaikan gaji dan mereka harus membayarnya dengan kerja keras. Demi memenuhi kebutuhan akan konfirmasi, mereka rela melakukan apa saja, bahkan mengorbankan kualitas hidup dan kesehatan, serta keluarga tercintanya. Mereka akhirnya terjebak dalam lingkaran setan yang memperkuat hubungan ketergantungan pada perusahaan, membatasi kebebasan mereka untuk bernegosiasi, dan memiskinkan mereka secara eksistensial.

Menurut Nicole Aubert, perusahaan tidak hanya berusaha memanfaatkan tenaga dan kecerdasan karyawan dan manajer mereka, tetapi juga "keberadaan" mereka. (Verstraeten, 2008). Mereka berusaha membujuk orang lain untuk menempatkan "keberadaan dalam layanan produksi", yang sekaligus memberi para anggota organisasi tersebut ilusi bahwa proyeksi narsistik yang mereka gunakan untuk melarikan diri dari kekosongan eksistensial dapat terwujud dalam penemuan transendensi palsu dalam lingkungan profesional mereka atau di perusahaan tempat mereka bekerja.

Hubungan ketergantungan yang terjalin di lingkungan kerja muncul khususnya dalam situasi krisis, ketika perusahaan atau organisasi memutuskan untuk melakukan restrukturisasi atau "perampangan" tenaga kerja. Ketika orang-orang terikat pada perusahaan mereka karena hubungan ketergantungan, pemutusan hubungan kerja (PHK) tidak hanya mengakibatkan hilangnya pekerjaan dan pendapatan, tetapi juga hilangnya sistem makna yang menyeluruh dan ilusif. Individu-individu seperti itu cenderung jatuh ke dalam lubang hitam eksistensial yang semakin membesar seiring dengan dalamnya komitmen mereka terhadap perusahaan.

Bagi sebagian orang, hal ini dapat menyebabkan keputusan total. Karyawan-karyawan seperti itu telah memberikan segalanya kepada perusahaan, bahkan jiwa mereka, dan perusahaan pada gilirannya telah mengambil segalanya dari mereka.

Bahkan mereka yang ‘bertahan’ dari krisis semacam itu pun rentan mengalami episode depresif, setelah menyadari bahwa perusahaan telah menjadi ‘berhala’, yang hanya mengincar tenaga mereka. Mereka juga cenderung mengembangkan pendekatan sinis terhadap etika dan spiritualitas perusahaan dan berusaha bertahan dengan bekerja lebih keras.

Dengan latar belakang seperti itu, tantangan yang dihadapi kepemimpinan menjadi semakin signifikan: bagaimana orang dapat memperoleh otonomi otentik yang cukup untuk melepaskan dan membebaskan diri dari proses manipulasi jiwa?

4. KEPEMIMPINAN SEJATI BERFOKUS PADA *MINDFULNESS-BASED BUSINESS*

Solusi untuk mengatasi permasalahan di atas lebih dari sekadar masalah etika. Yang dibutuhkan terlebih adalah mobilisasi imajinasi dan spiritualitas sebagai prasyarat bagi pemikiran inovatif dan tindakan inovatif yang otonom. Itulah prasyarat bagi sebuah kepemimpinan. Sebagaimana dikatakan Johan Verstraeten, bahwa pada hakikatnya spiritualitas sebagai prasyarat kepemimpinan merupakan lompatan iman dan dengan demikian merupakan tindakan iman. (Verstraeten, 2008). Bagi orang yang beriman, spiritualitas berarti menerima diri sendiri dan mempercayakan diri kepada penerimaan sejati dari Tuhan, penyerahan diri kepada cinta yang lebih agung daripada diri sendiri dan sumber segala kemungkinan cinta.

Namun, jika mengacu pada pernyataan mahaguru manajemen Drucker dalam bukunya yang berjudul *Landmarks of Tomorrow*, yang terbit tahun 1959, ada alasan jelas mengapa spiritualitas penting dalam membangun sebuah bisnis yang etis. Katanya, “*The individual needs the return to spiritual values, for he can survive in the present human situation only by reaffirming that man is not just a biological and psychological being but also a spiritual being, that is creature, and existing for the purposes of his creator and subject to Him*”. (Sudhameks, 2020: 8).

Di sini spiritualitas tidak berasosiasi dengan agama atau filsafat apa pun. Spiritualitas dipahami sebagaimana diutarakan oleh pemenang Nobel Ekonomi 1993, Robert William Fogel, sebagai “*a sense of purpose, a sense of opportunity, a sense of community, a strong family ethic, a strong work ethic, and a high self-esteem*.” (Sudhameks, 2020: 9). Publik seolah diingatkan kembali tentang perbincangan yang tertulis dalam buku *The Fourth Wave, The Spiritually-based Firm* yang diterbitkan pada tahun 1999, dan dipelopori oleh Fraya Wagner-Marsh

dan James Conley. Dalam buku tersebut diingatkan akan perlunya kesadaran “memasukkan nilai-nilai spiritual dalam organisasi bisnis”.

Sudhameks menegaskan dan yakin bahwa spiritualitas adalah pondasi yang kokoh bagi keberlanjutan organisasi bisnis. Karena ada asumsi bahwa nilai-nilai spiritual akan menjadi pemandu dalam aktivitas operasional perusahaan. Maka, dapat dikatakan bahwa nasehat para orang tua bijak kiranya benar bahwa **etika, moralitas, spiritualitas sesungguhnya bisa bersatu dalam mengelola bisnis yang berhasil**. Bahkan bisa menjadi rohnya, bukan sesuatu yang ditinggal dan ditinggalkan dan hanya dipakai sewaktu-waktu saja bilamana diperlukan. Untuk itu sekolah-sekolah bisnis pun dituntut untuk merevolusi kurikulumnya. Nilai-nilai spiritual hendaknya diajarkan agar tidak jauh tertinggal dibandingkan dengan ajaran *maximizing shareholder value* yang selama ini telah mendominasi aktivitas organisasi bisnis. Dengan kata lain, kurikulum *homo economicus* sebaiknya diimbangi dengan *homo spiritualis*.

Itu berarti, menurut Sudhameks, aktivitas bisnis harus mulai dikelola dengan prinsip baru lepas dari cengkeraman kapitalisme yang hanya berorientasi pada prinsip materialisme. Sudhameks menyebutnya dengan istilah *mindfulness-based business*. *Mindful* dipahami sebagai berkesadaran agung, sementara *mindfulness* adalah kebersadaran agung. Kata ‘agung’, menurut Sudhameks, dilekatkan sebagai penanda dimensi spiritualitas. Artinya bukan hanya kesadaran biasa, melainkan kesadaran yang terbangun dalam diri akan hakikat manusia sebagai makhluk spiritual yang memiliki kewajiban berbuat baik untuk makhluk Tuhan lainnya beserta alam semesta. (Sudhameks, 2020: 11).

Di mana hubungan dan titik temu antara *mindfulness* dengan *spirituality*? Pemahaman yang muncul mengenai hubungan antara keduanya adalah bahwa tujuan spiritualitas berkaitan dengan kualitas batin seseorang yang ingin dicapai, sedangkan *mindfulness* adalah metode untuk mencapai kondisi batin yang diinginkan tersebut. Kedua konsep ini saling terhubung dengan menaruh perhatian besar terhadap *spirit*, *mind*, dan *soul*. Asimina Lazaridou dan Panagiotis Pentaris mencoba menghubungkan dua istilah tersebut dengan mengatakan bahwa “*Spirituality is an experience of mindfulness while mindfulness is a practice to the spiritual*”.

Konsep ini sebenarnya muncul dari kerisauan akan banyaknya praktik korporasi di lapangan yang tidak jarang mengabaikan rambu-rambu normatif dan etis demi mendapatkan keuntungan sebagai tujuan satu-satunya dari aktivitas korporasi. Seringkali kita mendengar ungkapan bahwa *business is business*, bisnis tidak berkaitan dengan norma moral, keduanya mempunyai koridor yang berbeda.

Gerakan etika bisnis bahkan baru mulai bergulir di AS setelah terjadi sejumlah skandal besar bisnis, walaupun mulanya diragukan akan perlunya etika bisnis. Akan tetapi, keraguan itu sekarang sudah banyak hilang.

Oleh karena itu, muncul pertanyaan yang perlu mendapat perhatian mengenai ‘bagaimana caranya menjadi sebuah perusahaan yang lebih baik, berkelanjutan, humanistik, dan bermakna’. Inilah sebuah perusahaan yang menjadi antithesis dari sebuah perusahaan yang semata-mata memburu laba dengan menghalalkan segala cara. Konsep itu disebut dengan *mindfulness-based business*, sebagai jawaban atas permasalahan di atas.

Bagaimana cara membangun *mindfulness-based business*? *Mindfulness-based business* adalah ‘sebuah organisasi yang dijalankan dengan kebersadaran agung bahwa hakikat manusia adalah makhluk spiritual, bukan sekedar makhluk yang terdiri dari material atau jasmani (*body*) serta jiwa (*mind*) semata, melainkan juga makhluk yang mempunyai spirit (*soul*, roh). (Sudhameks, 2020: 25). Bisnis yang menggunakan prinsip ini tidak terlalu berbeda dengan bisnis lain pada umumnya, yaitu bisnis yang bertujuan untuk tumbuh dan berkembang serta memberi manfaat sebesar-besarnya bagi *stakeholders*, pemangku kepentingannya. Bisnis tersebut juga mempunyai visi-misi, strategi bisnis, sistem operasi, serta hal-hal lain yang sepatutnya ada dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan bisnis tersebut. Di sini tidak ada hal-hal yang aneh yang berbeda dengan perusahaan pada umumnya. Jadi, secara fundamental tujuan bisnis yang *mindful* dan yang bukan *mindful* itu tidak berbeda.

Di samping itu, baik bisnis yang *mindful* maupun yang bukan, keduanya beranggotakan manusia-manusia biasa, yang dituntut produktif, kreatif, inovatif, efisien, dan disiplin dalam segala aspek, sehingga perusahaan tersebut bisa tumbuh dan berkembang mencapai tujuan yang diharapkan. Pendek kata, dari segi fisik atau jasmani, tidak ada perbedaan antara perusahaan yang *mindful* dan yang bukan *mindful*. Kalau begitu, apa hal yang paling mendasar yang membedakan antara perusahaan yang berbasiskan prinsip *mindfulness* dan yang tidak?

Menurut Sudhameks, perbedaan mereka ada pada adanya kesadaran spiritual dalam diri orang-orang yang berada dalam perusahaan tersebut saat mengelola perusahaannya, orang-orangnya (karyawan), serta kehidupannya sebagai individu. (Sudhameks, 2020: 28). Kesadaran ini kemudian membentuk pola pikir sehingga dalam mengelola hal-hal tersebut (seperti strategi, SDM, organisasi, sistem, dll.) sangat kental akan kesadaran adanya sentuhan nilai-nilai spiritual. Sesuatu yang agung.

Akan tetapi, sama seperti perusahaan pada umumnya, perusahaan yang *mindful* juga meyakini uang dan laba bukanlah sesuatu yang harus dihindari. Sejatinya, bagi semua perusahaan, uang dan laba tak ubahnya oksigen. Tak ada satupun organisasi bisnis yang bisa hidup berkelanjutan jika kasnya terganggu. Uang dan keuntungan adalah sesuatu yang layak dan harus diperjuangkan organisasi bisnis manapun. Tentu sulit bagi siapa pun untuk menolak kenyataan tersebut. Hal itu juga berlaku untuk karyawan, eksekutif dan para pimpinannya, sebab mereka juga harus memenuhi kehidupan sehari-hari dan kebutuhan-kebutuhan lainnya. Oleh karena itu, laba dan keuntungan harus diupayakan seoptimal mungkin hingga hasilnya maksimal.

Jadi, yang membedakan perusahaan yang *mindful* dengan perusahaan yang bukan *mindful*, menurut Sudhameks, adalah pada bagaimana orang-orang yang ada di dalamnya menghadapi serta menjalankan tiga hal berikut yang sangat prinsipial, yang menjadi pondasi penting bagi tumbuh-kembangnya Perusahaan. (Sushameks, 2020: 29). Pertama, pandangan tentang laba dan kekayaan, serta cara mendapatkannya. Kedua, cara memanfaatkannya. Dan ketiga, berhubungan dengan sikap batin terhadap uang, harta, laba, atau kekayaan yang dimilikinya.

Mengapa uang dan kekayaan menjadi begitu penting dalam dunia bisnis? Tujuan perusahaan adalah tumbuh dan berkembang serta memberi manfaat bagi *stakeholders*-nya. Semua itu tidak mungkin dipenuhi tanpa laba dan keuntungan perusahaan. Dan, yang tidak bisa dipungkiri bahwa uang dan laba adalah sumber kehidupan yang dibutuhkan sebuah organisasi bisnis. Untuk itu, menentukan kemana perusahaan akan tumbuh adalah hal yang sangat penting: apakah menjadi *profit making company/profit obsessed company* atau tidak. Kiranya bisa dipahami jika kita melihat krisis-krisis yang dipicu perilaku dunia korporasi yang salah arah dan salah asuh, tidak lain disebabkan oleh persoalan yang menyangkut tiga prinsip yang membedakan bisnis *mindful* dan yang bukan.

Tentu saja tidak ada yang keliru apabila perusahaan berupaya mengoptimalkan usahanya untuk memburu laba. Namun, ketika memburunya dengan membabi buta, terobsesinya sedemikian rupa sehingga untuk menggapainya tak segan-segan melakukannya dengan segala cara, maka upaya tersebut dapat dianggap keliru apalagi sampai mengabaikan rambu-rambu moral dan etika. Di sini orang lebih berorientasi pada hasil daripada proses.

Begitu juga di pihak karyawan yang bekerja produktif, efisien, kreatif, dan inovatif, seringkali dilakukan karena berlandaskan hubungan transaksional semata, yaitu faktor bayaran. Yang dipikirkan adalah kinerja masing-masing individu, atau

setidaknya tim unitnya sendiri. Itu semua yang mesti dikejar karena dari sanalah bonus mengalir. Alhasil, menurut Sudhameks, baik pemimpin maupun karyawan berkreasi tanpa makna (meaning) yang lebih luas dari sekedar perburuan materi demi tumbuh kembangnya perusahaan, yang nantinya akan menghasilkan deviden serta bonus berlimpah untuk kantong pribadinya sendiri. Ciri-ciri tersebut dapat diterapkan pada perusahaan yang tidak menerapkan prinsip *mindful*. Bagi mereka uang, laba dan kekayaan adalah segalanya. Mereka melakukan apa saja untuk mencetak laba, bagaimanapun caranya. Tak peduli mereka melanggar rambu norma dan etika, yang penting menguntungkan.

Berbeda dengan perusahaan yang *mindful*. Bagi perusahaan yang *mindful*, uang dan laba sebenarnya bukan hal yang tabu karena sukses atau menjadi kaya bukanlah suatu kejahatan. Laba dan profit harus dicari dan dikejar, sebab bagaimana mungkin bisa memberi manfaat jika sebuah perusahaan tidak mendapatkan laba dan keuntungan. Bahkan keberlanjutan perusahaan banyak bergantung pada laba yang diperolehnya. Namun, bagi perusahaan yang berbasiskan *mindfulness*, yang memiliki kebersadaran agung, laba dan keuntungan bukanlah tujuan akhir dan segala-galanya, bahkan menjadi sumber utama kebahagiaan sehingga harus dikejar secara membabi-buta. Uang dan laba memang penting, tetapi mereka sepenuhnya menyadari bahwa proses untuk meraihnya tidak boleh dengan menghalalkan segala cara. Ada koridor yang harus ditaati, yaitu moral, etika, dan hukum. Itulah prinsip pertama perusahaan yang *mindful* yang berkaitan dengan laba, kekayaan dan bagaimana mendapatkannya.

Kemudian prinsip kedua berkaitan dengan pemanfaatan kekayaan yang telah diperolehnya. Bagi perusahaan yang berbasiskan *mindfulness*, uang dan laba adalah sarana untuk tumbuh dan berkembang lebih jauh. Laba adalah modal untuk melakukan reinvestasi guna meningkatkan kapasitas produksi serta kompetensi yang sangat diperlukan untuk melangkah lebih baik lagi sehingga memiliki pondasi bagi pertumbuhan selanjutnya. Laba yang telah diperoleh juga harus bisa dialirkan dengan cara yang baik sehingga lebih bermakna. Jadi, laba bukan diakumulasi untuk kekayaan diri sendiri, ditempatkan di wilayah yang bebas dari kejaran pajak. Bukan demi sebesar-besarnya manfaat bagi pemilik. Jadi, pemanfaatannya adalah untuk kesejahteraan bersama. Salah satu contohnya adalah untuk berderma pada masyarakat yang membutuhkannya. Atau, yang lazim disebut dengan CSR (*Corporate Social Responsibility*) di mana laba digunakan untuk menjawab tanggung jawab sosial perusahaan pada masyarakat.

Menurut Sudhamaneks, pada gilirannya prinsip pertama dan kedua ini terkait erat dengan prinsip ketiga, yaitu sikap batin dalam menghadapi uang, laba dan kekayaan. (Sudhamaneks, 2020: 34). Selama ini kekayaan dimaknai hanya sebagai yang mempunyai dimensi horizontal saja. Pada hal di lain pandangan, kekayaan diyakini mempunyai dua dimensi, yaitu horizontal dan vertical. Kekayaan adalah kendaraan (wahana, sarana) menuju masa depan, atau dalam bahasa religinya adalah akhirat. Harta adalah media untuk berbuat Kebajikan bagi lingkungan dan sesama makhluk Tuhan. Jadi, kalau kekayaan menjadikan kita sombong dan tak peduli pada sesama, ini berarti ada yang salah dengan sikap kita. Karenanya, kekayaan tidak menjadikan kita baik sebagai manusia. Itu berarti ada yang salah dengan *mindset* kita. Akibatnya, uang menjadikan kita serakah, terlalu lekat dalam hati. Lebih dari itu, kita tidak sadar menganggapnya sebagai sumber kebahagiaan, hingga kita tak mau lepas darinya.

Sikap perusahaan yang *mindful* terhadap uang, laba dan kekayaan adalah tidak memiliki kelekatan terhadap itu semua. Semua itu wajib dicari, diupayakan dengan cara yang beretika sebagai modal untuk bertumbuh dan berkembang. Setelah semua itu didapatkan, kemudian semua dialirkan dengan cara yang baik. Hal itu hanya bisa dilakukan jika manusia tidak memiliki kemelekatan yang keliru. Jadi, dalam perusahaan yang menerapkan prinsip *mindfulness* sekalipun berusaha meraih laba semaksimal mungkin, aktivitas mencari harta tidaklah harus dengan menghalalkan segala cara dan menjadikan satu-satunya tujuan. Ini bentuk kesadaran bahwa manusia merupakan makhluk spiritual. Inilah yang disebut dengan kesadaran agung.

Jelaslah sekarang perbedaan antara perusahaan yang dilandaskan pada *profit-obsessed business* dengan perusahaan yang berlandaskan pada *mindfulness*. Bagi perusahaan yang mengacu pada *profit-obsessed business*, bisnis adalah wahana untuk mencari laba sebanyak-banyaknya dalam waktu sesingkat-singkatnya. Sementara bagi *mindfulness-based business*, bisnis adalah wahana untuk menciptakan kemanfaatan bagi orang banyak berlandaskan pada sikap belas kasih dan mengasihi sesama. (Sudhameks, 2020: 35).

5. PENUTUP

Berbicara mengenai kepemimpinan dan pemimpin tidak bisa selalu diseragamkan. Ada banyak makna yang ditempelkan padanya. Ada yang terjebak pada pemahaman bahwa seorang pejabat, penguasa, atau seseorang yang mempunyai kedudukan di sebuah organisasi atau institusi, sering kali dianggap pemimpin.

Untuk itu pentinglah memahami esensi seorang pemimpin. Menurut J. Thomas Whetstone, mendefinisikan kepemimpinan itu sederhana. Menurutnya, seorang pemimpin adalah orang yang memiliki pengikut. (Whetstone, 2013: 29). Namun, ia mengakui bahwa menjalankan peran sebagai pemimpin itu bukan hal yang mudah. Dalam pemahaman ini, pemimpin tidak dipahami sebagai gelar, tetapi sebuah fungsi, ketrampilan yang harus dilakukan, dan layanan yang harus diberikan untuk seluruh kelompok. Kepemimpinan juga menyangkut bagaimana seseorang menggerakkan orang lain untuk melakukan sesuatu.

Sementara itu, menurut The Globe Researchers, dalam studi kepemimpinan global mereka, pemimpin didefinisikan sebagai “kemampuan seorang individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan memungkinkan orang lain untuk berkontribusi terhadap efektivitas dan keberhasilan organisasi tempat mereka bernaung. (Whetstone, 2013: 29). Intinya, seorang pemimpin yang baik harus mempunyai kemampuan yang lengkap dan memadai agar bisa menjalankan perannya dengan baik. Namun, perlu ditegaskan di sini bahwa penguasa dan pejabat, termasuk manajer, tidak secara otomatis dapat dimasukkan sebagai seorang pemimpin. Seorang pemimpin yang sejati bukan sosok yang begitu saja mengikuti garis kebijakan sebuah institusi atau perusahaan dan menjalankannya sesuai dengan apa yang sudah ditetapkan.

Pemimpin yang sejati adalah orang yang diberdayakan oleh visi, terarah ke depan yang jauh, serta berwawasan luas, bukan orang yang hanya tertuju pada kepentingannya sendiri. Lebih dari itu, pemimpin tidak hanya bekerja dengan pertimbangan transaksional, tetapi juga transformatif dan hal itu memerlukan kemampuan untuk memotivasi orang untuk berani mengubah kepentingan diri mereka sendiri menjadi kepentingan bersama demi tujuan yang lebih luas. Inilah seorang pemimpin yang sejati, yang juga dikehendaki dalam organisasi bisnis yang *mindful*, seorang pemimpin yang memberdayakan anak buah, karyawan, bawahan, dan apapun sebutannya, untuk bekerja secara produktif, inovatif, transformatif, agar hasil kerjanya optimal untuk meraih laba seoptimal mungkin. Namun, itu semua harus dikerjakan tanpa boleh melanggar rambu-rambu norma dan etika, karena laba, uang dan kekayaan pada akhirnya untuk memajukan dan mengembangkan usaha dari perusahaan tersebut dan semua itu diabdikan untuk kebaikan seluruh umat manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- anonym, <https://www.Pakendek11.com/2024/05/perbedaan-dan-persamaan-antara-pemimpin.html>
- Susanto, B., 2009, *Superleadership, Leading Others to Lead*, Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama.
- Wikipedia The Free Encyclopedia, *Superleadership*, <https://en.wikipedia.org/wiki/Superleadership>
- Verstraeten, Johan, 2008, Responsible Leadership beyond Managerial Rationality: The Necessity of Reconnecting Ethics and Spirituality, dalam *Leadership and Business Ethics*, edited by GABRIEL FLYNN, Springer Science+Business Media B.V.
- Suseno, Magnis, 2003, *Pemikiran Karl Marx, Dari Sosialisme Utopis ke Perselisihan Revisionisme*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Sudhameks AWS., 2020, *Mindfulness-Based Business, Berbisnis dengan Hati*, PT Gramedia Pustaka Utama.
- J. Thomas Whetstone, 2013, *Leadership Ethics and Sprituality, A Christian Perspectives*, Westbow Press Books, Bloomington.