

MANAJEMEN MITOS: KEPEMIMPINAN DALAM PERSPEKTIF AGAMA HINDU

Oleh
Luh Putu Sri Aryani
NPM. 1106036022

1. Pendahuluan

Tulisan ini adalah sebuah elaborasi atas tulisan yang berjudul “*Management Mytos: The Snake and The Eagle*” karya Dr. Devdutt Pattanaik, seorang pakar kepemimpinan dari India. Dalam tulisan tersebut Dr. Devdutt memaparkan tentang bagaimana mitos yang dalam pandangannya adalah sebuah kebenaran budaya, dijadikan model kepemimpinan yang ideal.

Seperti yang kita ketahui bahwa setiap kelompok sosial, lembaga atau organisasi bentukan manusia selain memiliki anggota atau anak buah, selalu memiliki pemimpin sehingga pencapaian tujuan dapat diwujudkan dengan baik. Individu yang diposisikan sebagai pemimpin memiliki kewajiban melakukan manajemen kepemimpinan. Artinya, yang bersangkutan memiliki kemampuan mengelola penggunaan kekuasaan melalui pembuatan keputusan (*decision making*), tugas pengarahan dan pengorganisasian terhadap berbagai modal dalam organisasi, yakni modal finansial, modal intelektual, modal sosial, modal teknologi, dan modal natural dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara produktif, efektif dan efisien (Mulyati dan Komariah, 2009; Rosmiati dan Kurniady, 2009). Pencapaian sasaran ini tidaklah mudah, mengingat menjadi pemimpin membutuhkan berbagai persyaratan. Hal ini tidak semata-mata karena kompleksitas masalah yang dihadapi oleh suatu organisasi, tetapi terkait pula dengan kompleksitas dimensi karakter dan budaya yang melekat pada manusia di organisasi tersebut.

Karakter pemimpin sangat menentukan performa kepemimpinan pada sebuah organisasi sehingga pemimpin diharapkan memiliki sikap-sikap yang selayaknya ideal bagi seorang pemimpin. Dr. Devdutt memberikan contoh Dewa Visnu sebagai model kepemimpinan, dimana Visnu dilambangkan sebagai deva yang duduk di atas burung elang beralaskan ular. Dengan simbol tersebut, Devdutt menggambarkan bahwa seorang pemimpin semestinya seperti Visnu yang memiliki pandangan mata ular (*sarpa-drishti*)

yang cepat dan pandangan mata elang (*garuda-dristhi*) yang luas. Yang hendak disampaikan disini adalah seorang pemimpin harus memiliki kedua karakter tersebut, ular dan elang, yaitu kemampuan berstrategi untuk meraih tujuan jangka panjang dan taktik untuk menggapai tujuan jangka pendek.

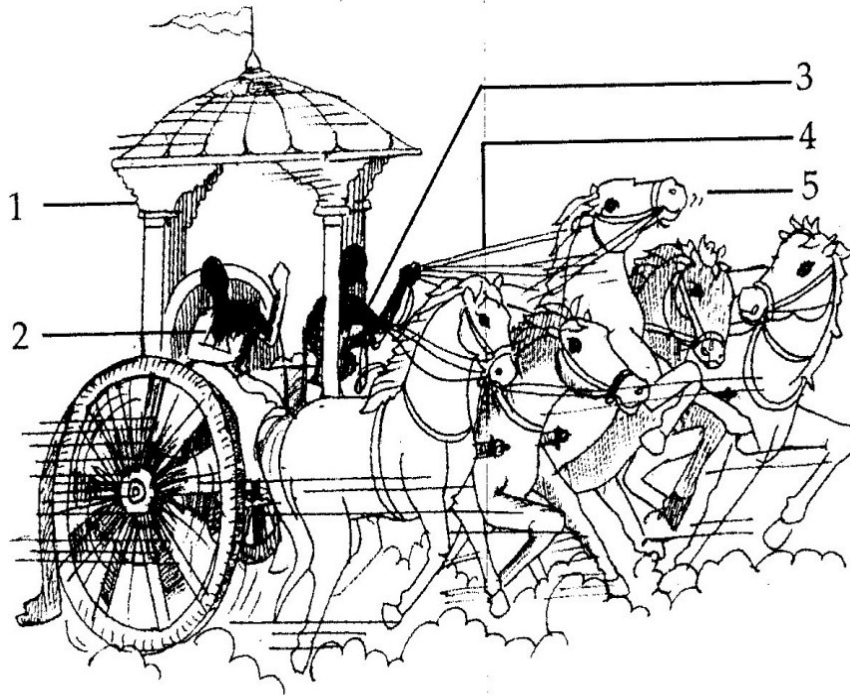
Tulisan ini mencoba memberikan sedikit paparan tentang aspek-aspek mitologi Hindu yang dipercaya dapat menjadi pedoman kepemimpinan dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi yang produktif, efektif dan efisien. Penekanan sengaja diberikan kepada pemimpin, sebab pemimpin menempati posisi penting dalam organisasi, yakni sebagai "... motor atau daya penggerak daripada semua sumber-sumber, dan alat yang tersedia bagi suatu organisasi" (Rosmiaty dan Kurniady, 2009: 125) guna mewujudkan pencapaian tujuan organisasi. Belum terhitung lagi adanya kenyataan bahwa budaya organisasi pada masyarakat Indonesia bersifat paternalistik - anak buah berorientasi ke atas (pemimpin) sehingga keberhasilan suatu organisasi dalam mewujudkan tujuan yang diidealkan banyak ditentukan oleh peran pemimpin (Koentjaraningrat, 1974). Berkenaan dengan itu tidak berlebihan jika dikatakan bahwa kelangsungan hidup suatu organisasi dan pencapaian tujuan yang diidealkan sangat bergantung pada karakter pemimpin.

2. Manajemen kepemimpinan berawal dari mengelola diri sendiri

Pemimpin yang ideal adalah pemimpin yang bijaksana sebagaimana tercermin pada praktik sosial kepemimpinannya dalam suatu organisasi. Namun pencapaian sasaran kepemimpinan yang bijaksana haruslah bermula dari pengenalan terhadap diri sendiri. Gagasan ini terkait dengan ungkapan Sokrates (470-395 SM) yang menyatakan *nosce te ipsum* yang berarti kenalilah dirimu sendiri. Lewat ungkapan ini Sokrates mengajak manusia bahwa titik tolak mencari kebijaksanaan adalah pengendalian diri (Pandor, 2010: 5). Seorang pemimpin harus mampu menjawab pertanyaan "siapakah diriku?".

Jawaban atas pertanyaan ini bisa memakai teori filsafat, sosiologi, psikologi, biologi, politik, bahasa, dll. Pada kesempatan ini dipilih pendekatan agama Hindu yang bersumberkan pada filsafat Vedanta. Aliran filsafat ini menganalogikan diri manusia dengan kereta seperti terlihat pada Gambar 1 (Atmadja dan Atmadja, 2011).

Gambar 1
Gagasan filsafat Vedanta tentang hakikat manusia



1. Kereta = Badan manusia
2. Penumpang = *Atman* (partikel kehidupan atau kesadaran)
3. Kusir = *Buddhi* (kecerdasan, pengendali alat indra)
4. Tali kendali = *Manas* (pikiran)
5. Kuda-kuda = Pancaindra (Atmadja dan Atmadja, 2011).

Apa yang termuat pada gambar 1 memiliki makna simbolik. Lima ekor kuda adalah simbol lima panca indra yang dimiliki oleh manusia. Kereta adalah simbol tubuh manusia. Tali kendali yang mengendalikan kuda adalah simbol pikiran atau *manas*. Kusir adalah simbol *buddhi* (budi) atau kecerdasan. Penumpang adalah simbol *Atman*, partikel kehidupan atau kesadaran.

Komponen-komponen ini merupakan satu kesatuan tindakan manusia dalam suatu sistem sosial – masyarakat, organisasi sosial, dll. Panca indra ibarat kuda liar yang selalu menuntut lebih, lebih, dan lebih lagi guna menyenangkan sang tubuh. Berkenaan dengan itu panca indra sebagai kuda liar bisa menimbulkan masalah bagi manusia. Banyak orang melakukan tindakan menyimpang, karena ulah panca indra. Untuk menghindarkan terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan, maka tali kendali, yakni pikiran (*manas*) harus bekerja sama dengan *buddhi* (budi, asas moralitas) mengendalikan kereta dan kudanya.

Kesemuanya ini tidak bisa dilepaskan dari *Atman* (roh), kesadaran atau partikel kehidupan yang ada dalam tubuh manusia. *Atman* yang menjiwai sehingga akal, budi, dan daya indrawiah yang melekat pada tubuh bisa berfungsi. Jika *Atman* meninggalkan tubuh, maka manusia akan mati yang sekaligus berarti, pikiran, budi, tubuh, dan panca indra tidak berfungsi, menjadi mayat, dikubur atau dibakar.

Sementara itu *Buddhi* adalah asas moralitas atau kecerdasan yang membantu pikiran dalam konteks memberikan cermin tentang baik-buruk, benar-salah, boleh-tidak boleh, dan seterusnya. Walaupun budi memberikan cermin kepada pikiran, namun apa yang diputuskan untuk dilaksanakan, sepenuhnya menjadi buah karya pikiran. Sebaliknya, *Atman* sebagai penumpang kereta atau ada dalam tubuh hanya menyadarkan dan memberikan partikel kehidupan sambil menonton, lagi-lagi sama sekali tidak ikut membuat keputusan apa pun dalam konteks bagaimana pikiran memberikan tanggapan dan memberintahkan alat gerak tubuh untuk melakukan praktik sosial. Dengan kata lain, pikiran memegang kendali kepemimpinan atas alat indra maupun tubuh sehingga apa pun tindakan manusia menggunakan organ tubuhnya bersumberkan pada keputusan pikiran.

Kemampuan melakukan kepemimpinan atas dirinya sendiri merupakan persyaratan mutlak bagi keberhasilan seseorang pemimpin. Banyak orang gagal menjadi pemimpin karena tidak dapat memimpin dirinya sendiri. Menjadi pemimpin perlu modal, tidak saja modal pengetahuan tentang kepemimpinan yang tersimpan di dalam pikiran, tetapi yang lebih penting harus pula memupuk kecerdasan, yakni kecerdasan intelektual, emosional, sosial, dan spiritual (Efendi, 2005). Namun, pengayaan pengetahuan pada pikiran dan kecerdasan pada budi tidak cukup hanya merupakan timbunan belaka, tetapi yang lebih penting adalah dipraktekkan, tidak hanya berwujud perintah, tetapi yang lebih penting berwujud teladan kepemimpinan dalam suatu organisasi. Hal ini sejalan ungkapan yang berbunyi “*Longun iter est per praecepta, breve et efficax exemple*. Artinya, melalui perintah jalannya panjang, melalui teladan jalannya pendek dan berdaya guna” (Pandora, 2010: 87-88).

3. Manajemen kepemimpinan dalam praktek organisasi

Seorang pemimpin yang baik tidak hanya mampu memimpin dirinya sendiri, tetapi juga memimpin anak buahnya dalam suatu organisasi. Sebab, setiap pemimpin terikat pada anak buah. Tidak ada pemimpin apabila tidak anak buah, begitu pula sebaliknya. Setiap organisasi memiliki apa yang disebut budaya organisasi, yakni ideologi, sistem keyakinan, tata nilai, dan norma sebagai resep bertindak bagi pemimpin dan anak buah dalam mewujudkan tujuan organisasi. Walaupun budaya organisasi jelas adanya, namun tidak mutlak menentukan bahwa organisasi akan berjalan dengan baik. Sebab, budaya organisasi hanya sebagai habitus atau skema kognitif yang memberikan disposisi atau semata-mata sebagai resep bertindak bagi pemimpin maupun anggotanya dalam mewujudkan tujuan organisasi. Bagaimana tindakan seseorang dalam suatu organisasi sangat bergantung pada bagaimana mereka menggunakan skema kognisi tersebut secara meruang dan mewaktu, apakah taat azas ataukah mengabaikannya, baik secara terang-terangan maupun secara tersembunyi melalui interpretasi dan reinterpretasi terhadap habitus yang berlaku (Jenkins, 2004).

Menjadi pemimpin yang berkarakter baik menuntut persyaratan yang kompleks sehingga bisa dikatakan bahwa menjadi pemimpin bukan pekerjaan mudah. Walaupun tidak mudah, namun dengan penguasaan berbagai pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dikembangkan agar dapat menjadi pemimpin yang berkarakter baik.

4. Penutup

Berdasarkan paparan di atas dapat dikemukakan, bahwa menjadi pemimpin yang baik dibutuhkan kemampuan manajemen kepemimpinan yang baik pula. Untuk itu, langkah awal yang harus dilakukan adalah pemimpin harus mampu mengelola dirinya sendiri. Dalam konteks ini pemimpin harus mampu mengendalikan panca indra dan tubuhnya lewat pengoptimalan fungsi akal budi. Jika seseorang telah mampu mengendalikan dirinya, barulah seseorang bisa memimpin orang lain. Untuk itu, banyak ide, gagasan atau asas normatif yang harus dikuasai, tidak sebatas kognisi, tetapi yang lebih penting harus teraktualisasi secara praksis. Mitos-mitos kepemimpinan sangat penting bagi pemimpin sebagai pedoman dalam melaksanakan manajemen kepemimpinan. Hal-hal yang sangat melekat pada diri manusia tentang baik dan buruk

sangat membantu tindakan manusia dalam mengelola tindakan mereka khususnya dalam praktek kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Atmadja, N.B. dan Anantawikrama Tungga Atmadja. 2011. *Filsafat Ilmu Pengetahuan (Teknologi, Kebudayaan, Agama dan Marginalisasi Pengetahuan Tradisional)*. Singaraja: Program Pascasarjana Undiksha.
- Damin, S. 2010. *Kepemimpinan Pendidikan Kepemimpinan Jenius (IQ + EQ), Etika, Perilaku Motivasional, dan Mitos*. Bandung: Alfabeta.
- Efendi. A. 2005. *Revolusi Kecerdasan Abad 21 Kritik MI, EI, SQ, AQ dan Successful Intelligence IQ*. Bandung: Alfabeta.
- Koentjaraningrat. 1974. *Kebudayaan Mentalitet dan Pembangunan*. Jakarta: PT Gramedia.
- Jenkins, R. 2004. *Membaca Pikiran Pierre Bourdieu*. (Penerjemah Nurhadi). Yogyakarta: Kreasi Wacana.
- Mulyati, Y.S. dan Hj. A. Komariah. 2009. "Manajemen Sekolah". Dalam Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI. *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta. Halaman 85-102.
- Pandor, P. 2010. *Ex Latina Claritas dari Bahasa Latin Muncul Kejernihan*. Jakarta: Obor.
- Rosmiaty, T. dan D.A. Kurniady. 2009. "Kepemimpinan Pendidikan". Dalam Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI. *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta. Halaman 125-162.
- Wibowo. 2010. *Budaya Organisasi Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Jakarta: Rajawali Pers.