MODEL KEPEMIMPINAN YESUIT:
Efektif, Transformatif, dan Inovatif

Sutarjo Adisusilo, J.R.

1. **Pemimpin**

Apakah yang seharusnya dilakukan oleh seorang pemimpin? John Kotter (1996:26) menulis sebagai berikut:

1) Mengarahkan: membangun suatu visi tentang masa depan dan strategi-strategi untuk menciptakan perubahan-perubahan yang perlu untuk mencapainya;

2) Menata orang: menyampaikan dengan kata dan perbuatan kepada semua yang kerjasamanya diperlukan untuk ditempuh demi terciptanya tim-tim dan koalisi-koalisi yang memahami visi & strategi serta menerima validitasnya;

3) Memotivasi dan mengilhami: menyemangati orang untuk mengatasi hambatan-hambatan besar (politik, birokrasi, dan bidang sumber daya) ke arah perubahan dengan memuaskan kepentingan-kepentingan manusiawi yang dasar;

4) (Dan sebagian besar sebagai akibat tiga peranan pertama tersebut di atas) Membuat perubahan, sesering mungkin sampai pada tingkatan dramatis.

Chris Lowney dalam bukunya yang berjudul *Heroic Leardership* (2003) tidak secara langsung menolak gagasan kepemimpinan model John Kotter, tetapi ia mencoba memberikan alternatif lain, yaitu model kepemimpinan Yesuit. Chris Lowney (2003:15) memaparkan prinsip-prinsip dasar kepemimpinan Yesuit sebagai berikut:

1) Kita semua pemimpin, memimpin sepanjang waktu dengan baik atau buruk.

2) Kepemimpinan timbul dari dalam. Ia soal *diri* kita (Stephen R.Covey, 1993:22) dan yang kita *lakukan*.

3) Kepemimpinan bukan suatu tindakan, tetapi hidup, suatu cara hidup kita sepanjang hayat.

4) Tugas kita selaku pemimpin tak pernah selesai. Ia proses yang tengah berjalan.

Jadi, kita semua adalah pemimpin, dan kita memimpin sepanjang waktu (Chris Lowney, 2003:15-16)



Dokumentasi www.jesuit.org

Kepemimpinan, menurut Harry Truman, berarti "seni membujuk orang untuk mengerjakan yang pertama-tama sebaiknya mereka lakukan" (Chris Lowney,2003:15). St. Ignasius Loyola, ketika merekrut para anggota pertama masuk Serikat Yesus (SJ), tidak saja dengan membujuk yang harus mereka lakukan, melainkan juga melengkapi mereka dengan ketrampilan-ketrampilan untuk melihat sendiri yang perlu mereka lakukan. Setiap orang adalah pemimpin, dan setiap orang memimpin sepanjang waktu. Hal ini terus ia tanamkan dalam diri para temannya dan terus menerus ia ingatkan. Kepemimpinan itu berdasar pada visi Yesuit bahwa setiap pribadi memiliki potensi kepemimpinan yang belum *dieksploitasi*. Ide ini memang sepintas bertentangan dengan pandangan bahwa ada "satu orang besar" yang dapat memimpin sekelompok besar orang sebagai pengikut. Namun, St. Ignasius Loyola mempunyai keyakinan lain, bahwa model kepaemimpinan Yesuit mematahkan model kepemimpinan "satu orang besar." Alasannya, setiap orang memproyeksikan pengaruhnya

sepanjang waktu. Seorang pemimpin harus mampu menangkap semua peluang yang tersedia untuk berpengaruh dan membuat suatu dampak langsung atau tidak langsung. Kualitas kepemimpinan seseorang amat tergantung pada kualitas tanggapan terhadap kesempatan-kesempatan di sekitar kehidupannya untuk dapat mengubah dunia sekitarnya (Chris Loney,2003:18). Gagasan ini dikemudian hari sejalan dengan pemikiran sejarawan Inggris Joseph Arnold Toynbee yang mengatakan bahwa kesuksesan kepemimpinan seseorang amat tergantung dari kepiawaiannya dalam melakukan "*challenge and response*" (Toynbee, Vol.2 : 97) terhadap situasi konkret yang ia hadapi.

1) Kepemimpinan timbul dari dalam. Ia menyangkut subyek dan yang subyek lakukan (Chris Lowney,2003:19). Untuk dapat menjadi pemimpin yang efektif, modal yang diperlukan adalah mengenal diri. Subyek tahu yang ia anggap bernilai, yang ia inginkan. Ia berlandaskan prinsip-prinsip tersebut serta berpandangan konsisten tentang dunia. Kekuatan terbesar pemimpin adalah visi pribadinya, yang disampaikan dengan contoh hidupnya sehari-hari. Visi diperas dari refleksi diri: "apa kepedulianku pada dunia? Apa keinginanku dalam hidup? Bagaimana aku mengambil tempat, kedudukan, posisi yang tepat di dunia?". Menjadi pemimpin efektif bukan dengan membaca buku instruksi atau menaati semua aturan yang ada, melainkan memahami diri.

2) Kepemimpinan bukan sebuah tindakan, melainkan suatu cara hidup (Chris Lowney,2003:20). Para Yesuit awal seringkali mengacu pada pepatah *nuestro modo de precede*, "cara kita bertindak". Perilaku tertentu cocok dengan itu, perilaku ini cocok untuk ini, tetapi tidak cocok untuk yang lain. Perilaku yang tepat/pas itu kontekstual. Kepemimpinan mengalir dari pandangan hidup dan prioritas-prioritas yang ditentukan bersama oleh semua anggota komunitas. Tidak ada model kepemimpinan yang baku, yang dapat diterapkan di semua tempat dan situasi. Para Yesuit punya pengalaman, cara kepemimimpinan yang efektif, inovatif dan transformatif di Eropa, tetapi ternyata tidak cocok diterapkan di China (Mateo Ricci), India (Franciscus Xaverius) dan Jepang, dan sebagainya. Model kepemimpinan harus disesuaikan dengan kesadaran diri akan yang dianggapnya bernilai dan yang ingin diprioritaskan untuk mereka mencapainya. Ia harus mengorientasikan diri pada lingkungan baru sambil beradaptasi dengan keadaan sekitar. Prinsip seorang pemimpin yang ingin mempengaruhi orang lain adalah "masuk pintu mereka, dan keluar pintu kita." Artinya, pemimpin harus beradaptasi dengan keadaan agar dapat masuk menyelami dunia mereka, dan pelan tetapi jelas membawa mereka masuk dalam dunia yang kita inginkan, tanpa mereka

menyadari dan tercabut dari akar budayanya. Mateo Ricci bergaya hidup sebagai bangsawan (bertentangan dengan semangat kemiskinan) agar dapat diterima kaisar dan para bangsawan China. Dengan cara itu, ia pelan-pelan membawa mereka ke dalam dunia yang ia inginkan, yaitu Kristiani.

3) Menjadi pemimpin adalah proses pengembangkan diri terus-menerus **(**Chris Lowney, 2003:20-21). Stephen Covey dalam *The 7 Habits of Highly Effective People* (1993:22) menjelaskan bahwa ada tujuh langkah untuk menjadi seorang pemimpin. Nasehat itu memberi kesan bahwa untuk menjadi seorang pemimpin, asal sudah dapat merampungkan tujuh langkah pada langkah terakhir "jadilah seseorang menjadi pemimpin." Kesan tersebut dapat menyesatkan sebab kepemimpinan seseorang adalah kerja tanpa akhir dan terus menggelinding, bersumber pada kesadaran diri yang selalu tumbuh ke arah kedewasaan. Segala sesuatu itu berubah mulai dengan lingkungan sekitar, keadaan pribadi, prioritas-prioritas personal. Semua terus berubah dan berkembang. Seperti filsuf Herakleitos mengatakan bahwa "segala sesuatu itu mengalir, berubah, tidak ada yang tetap (*phanta rhei*)". Kepemimpinan seorang pemimpin juga harus terus berubah sesuai dengan prioritas-prioritas yang ingin ia mencapai dan nilai-nilai utama yang ingin ia mengejarnya. Seorang pemimpin harus terus-menerus belajar tentang diri sendiri dan menanggapi secara tepat peluang, tantangan yang tersedia (prinsip *challenge and response*).

2. Model-Model Kepemimpinan

Ada beberapa model kepemimpinan yang sering menjadi acuan berbagai pihak. Beberapa yang menonjol adalah pemimpin sebagai konsultan, panglima, dan pelatih.

a. Pemimpin sebagai konsultan (Chris Lowney,2003:23-24). Model ini diajarkan oleh Nicollo Machiavelli (1469-1527) yang terkenal dengan *Il Principe* (Sang Pangeran). Machiavelli yang hidup di masa Renaisans merupakan pemikir politik yang terombang-ambing oleh kekacauan politik di Italia pada masa itu. Raja dan pangeran saling menjatuhkan, menyerang, membunuh dengan segala cara agar dapat berkuasa. Ia, yang sempat menjadi sekretaris kerajaan Pangeran Lorenzo de Madici di Florence, memberi nasihat atau panduan kepada majikannya caranya memperoleh, mempertahankan atau menggunakan kekuasaannya. Machiavelli mendapatkan inspirasi gagasannya setelah menyaksikan dengan mata kepala sendiri seorang muda yang bernama Cesare

Borgia, yang dalam usia 17 tahun sudah diangkat sebagai Kardinal oleh seorang Paus yang kebetulan ayahnya. Namun, Cesare Borgia mendadak meletakkan jabatan Kardinal karena diminta menggantikan kedudukan kakaknya, pangeran di Pietmon, yang terbunuh dalam sebuah pertempuran. Machiavelli mencatat bahwa otak pembunuhan kakaknya adalah Cesare Borgia, yang kendati sebagai Kardinal, terkenal curang, kejam dan amat oportunis. Tentang peristiwa ini Machiavelli menulis, "Melihat seluruh tindakan bangsawan itu (Cesare Borgia), saya tidak menemukan alasan untuk mencelanya; bahkan sebaliknya, saya kira saya benar dalam menyarankan ia …… sebagai seorang teladan" (Machiavelli, 1992:23).

Ia juga menasehati para bangsawan yang ingin dan atau sudah berkuasa agar berpegang pada prinsip moral: "Bila anda harus membuat pilihan, lebih aman ditakuti daripada dicintai. Sebab sebuah aturan umum tentang manusia ialah bahwa mereka bersifat tidak tahu terima kasih, tidak dapat dipercaya, pembohong dan penipu, takut akan bahaya dan rakus akan keuntungan" (Machiavelli, 1992:45). Lebih lanjut ia bilang: "Pangeran yang paling berprestasi ialah mereka yang tak banyak peduli untuk memenuhi janji, tetapi yang tahu cara memanipulasi pikiran orang dengan cerdik. Akhirnya, mereka mengungguli siapapun yang mencoba bertindak jujur" (Machiavelli: 1992:47). "Anda harus menjadi pembohong dan hipokrit besar. Manusia berpikiran begitu sederhana, dan begitu banyak dikuasi oleh kebutuhannya yang segera, sehingga orang yang penuh daya tipu akan selalu menemukan banyak orang yang siap untuk ditipu" (Machiavelli,1992:48). Dari hal di atas jelas posisi Machiavelli tentang seorang pemimpin. Apakah seperti itu posisi para pemimpin kita? Seperti itukah keinginan kita jadi pemimpin? Apakah kita pengikut Machiavelli?

b. **Pemimpin sebagai panglima** (Chris Lowney,2003:22-23). Attila, Genghis Khan, Alexander Agung, dan Julius Caesar muncul sebagai panduan dalam kepemimpinan. Attila seorang pemimpin besar yang membentuk usaha massif bangsa Hun dari berbagai suku pengembara di Eropa Tengah, yang dengan ganas menerjang Eropa dari sungai Rhine sampai Laut Caspia, memeras upeti sebagai silih untuk traktat perdamaian. Genghis Khas, orang Mongolia merajalela dengan pasukan berkudanya yang kejam, merampas suku-suku padang rumput Asia Timur, Asia Tengah sampai lembah sungai Donou di Eropa Timur. Para masuhnya hancur tanpa bekas karena serangan kilat yang amat menakutkan, semuanya dirampas, baik harta maupun manusia yang dijadikan budak belian. Alexander Agung, murid Aristoteles, yang cerdas

berhasil memobilitas tentara Macedonia yang jumlahnya tidak terlalu besar, tetapi terlatih terampil dan disiplin kuat, berhasil memanipulasi lawan-lawannya sehingga ketakutan. Ia berhasil merampas wilayah Balkan, Asia Kecil (Turki), Mesopotamia/Babylonia terus masuk ke Persia menembus lembah Hindustan dalam waktu relatif singkat. Para musuhnya diajak berdamai dengan melakukan politik asimilasi dan akulturasi. Namun, ketika sampai lembah Hidustan, ribuan prajuritnya terserang wabah demam (berdarah?) dan ditinggalkan sekarat, sementara Alexender Agung memutuskan kembali ke Babilon. Sang jendral Julius Caesar yang jenius, orator ulung, melibas wilayah Eropa Barat sampai Britania Raya dengan pasukan militan yang dipompa dengan semboyan *vini, vidi, vici* (Kita datang, melihat dan menang), membuat dirinya dan pasukannya seakan tidak mengenal lelah, bagaikan kilat yang membakar seluruh Eropa. Mereka dipersatukan dan diikat dengan budaya Romawi, dan begitu pulang ke Roma terus berperang melibas anggota Triumvirat lainnya, yaitu Antonius yang berkuasa di Timur Tengah dengan pusatnya Alexandria. Misi Julius Caesar adalah menjadi panglima utama dari para panglima (*primus inter superiores*). Misi itu akhirnya terwujud ketika ia kembali ke Roma lagi, dengan mempersembahkan *imperium* Romawi yang amat luas (Eropa Barat-Tengah, Balkan, Asia Barat, Afrika Utara) kepada Senat di Roma. Alhasil ia diangkat Senat menjadi kaisar pertama yang memimpin *imperium* Romawi yang maha luas.

Kekuatan motivasional keempat panglima di atas amat mengesankan. Mereka mampu menggiring pasukan musuh yang jumlahnya lebih besar. Dalam kasus Alexander Agung, bangsa Mesopatamia dan Persia bahkan mempunyai teknologi yang lebih maju. Jika kelompoknya menang, jarahannya sebagian terbesar menjadi miliknya dan lingkaran orang-orang kepercayaannya. Sebaliknya bila kalah, maka bawahan yang paling menderita. Ketika bangsa Roma, Frank, Visigoth bergabung menghantam balik pasukan Attila di dataran Katalonia, dan di kemudian hari Genghis Khan di lembah sungai Donou, maka baik Attila maupun Genghis Khan pergi begitu saja meninggalkan ribuan pasukan Hun dan pasukan Mongolnya tewas mengenaskan. Pasukan ditinggalkan mati kelaparan tanpa ada bantuan dari Attila atau Genghis Khan. Hal yang sama dilakukan oleh Alexander Agung ketika ribuan pasukan terjebak di rawa-rawa lembah Hindustan. Mereka ditinggalkan mati tanpa perhatian sang panglima.

c. Pemimpin sebagai pelatih (*trainer*) (Chris Lowney,2003:25-26). Seorang pelatih sepakbola atau basket memotivasi anggota tim mencapai tujuan yang sudah ditetapkan dengan melatih mereka

agar bekerjasama. Untuk dapat bekerjasama, setiap anggota harus mengenal baik satu sama lain. Anggota tim memadu rasa, semangat dan ketrampilan menjadi satu kekuatan mengejar cita-cita. Pelatih tim sepak bola atau basket dalam melatih kerjasama, ketrampilan, membentuk satu visi, tidak dengan teriak-teriak dari luar lapangan. Ia terjun ke lapangan, melatih langsung, membaur dengan anggota tim. Pelatih yang baik menggerakkan anggota tim dengan menyatukan diri, senasib dengan yang dilatihnya. Itulah kepemimpinan partisipatoris. Pemimpin mengambil bagian dalam tim.

Pemimpin yang baik adalah *trainer* yang melibatkan diri dalam permainan, terlibat dalam strategi mencapai tujuan. Hasil akhir tim bukan hanya milik pelatih, atau pemilik tim, melainkan milik bersama pemimpin dan yang ia pimpin. Pemimpin yang baik adalah pelatih tim yang dominan, yang berwibawa, yang berkreasi dan berinovasi dalam menghadapi tantangan sambil melibatkan seluruh anggota tim.

Pemimpin yang baik adalah pelatih tim sepakbola atau basket professional. Pelatih menuntut anggota tim untuk mencurahkan seluruh kemampuannya demi kemenangan tim. Sebagai imbalannya, pelatih akan memberikan segala sesuatu yang terkait kebutuhan hidup setiap anggota tim. Kesejahteraan, fasilitas dan segala kemudahan hidup disediakan sang pelatih. Sebagai imbalannya setiap anggota tim mencurahkan seluruh tenaga, pikiran dan ketrampilan demi ketercapaian tujuan tim, yaitu kemenangan.

3. **Model Kepemimpinan Yesuit**

Berbagai dokumen menyebutkan bahwa tanggapan Gereja terhadap berbagai gerakan reformasi atau revolusi, seperti yang dilancarkan Martin Luther dan Jean Calvin, disebut sebagai kontra reformasi. Istilah kontra reformasi sebetulnya kurang tepat, karena menimbulkan kesan, seolah-olah gerakan reformasi dalam Gereja baru timbul sesudah Martin Luther dan Jean Calvin. Ia juga memberi kesan bahwa Gereja Katolik bersifat reaktif, reaksioner dan anti reformasi. Yang dilakukan oleh Gereja, baik sebelum maupun setelah periode Lutherantisme dan Calvinisme, lebih tepat disebut sebagai gerakan restorasi Gereja daripada kontra reformasi. Gereja selalu melakukan pembaharuan diri "*Ecclesia semper reformanda"*. Secara khusus, setelah kemunculan Martin Luther dan Jean Calvin, terjadi gerakan pembaharuan dalam diri Gereja secara lebih intensif. Ia sekaligus

memang menanggapi gerakan reformasi yang dilakukan Martin Luther dan Jean Calvin, sebagaimana misalnya pembaharuan yang dilakukan Ignasius Loyola.

Setelah reformasi Martin Luther dan Jean Calvin, dalam diri Gereja terus terjadi berbagai gerakan pembaharuan, baik dalam skala kecil maupun besar, baik pembaharuan dalam arti sempit maupun dalam arti luas. Pada abad ke-17, misalnya, Kardinal Ximenes, pendiri universitas-universitas dan penerbit Kitab Suci dalam tujuh bahasa sekaligus, St.Teresia dari Avila, dan Yohanes Salib mengadakan pembaharuan dalam kehidupan rohani para rohaniwan-rohaniwati. Sementara itu, Ignasius Loyola menyelenggarakan gerakan pembaharuan yang dampaknya memang amat luas. Namun, semua sepak terjang mereka tidak pertama-tama dimaksudkan untuk melawan reformasi Martin Luther atau Jean Calvin, melainkan positif untuk memperbaharui Gereja Katolik. Serikat Jesus yang didirikan Ignasius Loyola dan *primi patres* pada 1540 tidak mempunyai maksud melawan reformasi. Tujuan pendiriannya jauh lebih luas, yaitu merestorasi Gereja dengan gerakan spiritualitas yang revolusioner.

Spiritualitas Ignasius Loyola dapat kita ketahui dari *Latihan Rohani*, yang dalam mukadimah atau anggaran dasar kehidupan rohani Latihan Rohani dikatakan bahwa "…..yang mengikutsertakan makhluk-makhluk lainnya dalam usaha mencapai kesempurnaan dunia harus dipergunakan, dikerahkan untuk memuliakan Tuhan".(L.R.1965:21).

Ignasius Loyola, lahir pada tahun 1491 dari keluarga bangsawan Basque. Sebagai seorang bangsawan Abad Tengah, ia mempunyai tradisi sebagai ksatria (militer untuk zaman sekarang), pembela monarki, setia kepada Gereja, setia pada raja/ratu, bersikap tegas, militan, suka hidup mewah dan suka pesta. Perjalanan hidupnya yang mewah, aristokratik mendadak berbalik total ketika kakinya patah akibat perang di Pamplona. Ketika berbaring di rumah sakit, hatinya mengalami revolusi mental yang luar biasa, dari semangat mengabdi raja, suka menikmati dunia dan kemegahannya, berubah total menjadi semangat berkobar-kobar untuk mengabdi Raja Kekal, yaitu Yesus Kristus, serta meyelamatkan jiwa-jiwa manusia yang sesat dan menikmati penderitaan salib dari kehidupan duniawi ini sebagai jalan purifikasi hidup rohani.

Ignasius Loyola memang sang jenius rohani. Setelah pulang dari rumah sakit, ia tidak kembali ke istana, tidak mengabdi raja, tidak pula ke padang gurun untuk bertapa, tidak pula ke biara untuk berdoa,

melainkan lari dan masuk ke dunia hidup manusia dengan segala keprihatinannya (Komunitas SJ, 2006). Berbulan-bulan lewat laku tapa dan doa, ia memikirkan cara yang tepat untuk dapat mengabdi Raja Kekal, Yesus Kristus. Akhirnya ia sampai pada keputusan untuk menolong "jiwa-jiwa" yang dikuasai dosa dunia. Ia menawarkan obat mujarab berupa kemampuan membedakan roh baik dan roh jahat untuk dapat menemukan Allah dalam segala rutinitas keseharian kita (Komunitas SJ, 2006:7). Ignasius Loyola berputar haluan untuk membantu orang lain dapat selamat dari belenggu dosa dan kenikmatan duniawi agar memperoleh keselamatan rohani yang abadi. Melalui Latihan Rohani, ia membimbing banyak orang untuk menemukan Tuhan Allah yang dirindukannya, tidak dengan melarikan diri dari dunia, melainkan memanfaatkan dunia ini untuk menemukan Sang Juru Selamatnya.

Untuk dapat mengabdi Tuhan Allah secara total dan membantu "jiwa-jiwa" manusia lain, Ignasius Loyola menyadari betul bahwa ia harus mempunyai keunggulan dibandingkan orang lain. Sebab dengan keunggulan, ia dapat membantu orang lain secara optimal dan membimbingnya kepada Allah yang dicarinya. Untuk itu, meskipun usianya relatif sudah cukup tua, setelah pulang dari rumah sakit ia 28 tahun, ia masuk perguruan tinggi di Paris. Ia melihat ilmu pengetahuan dapat menjadi sarana menyebarluaskan Injil, dan membantu menyelamatkan jiwa-jiwa orang lain. Setelah menyelesaikan kuliah di Paris, ia bersama-sama dengan sembilan temannya yang telah menerima Latihan Rohani, mendirikan Ordo Serikat Yesus yang disahkan oleh Paus Paulus III pada tahun 1540. Serikat Yesus terkenal dengan semboyan *Ad Maiorem Dei Gloriam*. Setiap tugas yang diberikan oleh Paus akan diselesaikan dengan sempurna kendati dengan resiko paling buruk, disiksa, atau bahkan dibunuh oleh mereka yang membenci Yesuit. Bahkan, selama revolusi Perancis, Yesuit dilarang, bahkan diusir dari Perancis karena terlalu membela kepentingan gereja Katolik, dan setia kepada Paus di Roma. Namun, para Yesuit tidak bergeming sedikitpun. Berjuang tidak mengenal lelah dengan semboyan AMDG. Yesuit memang sangat revolusioner, kadang sangat radikal, setia dan loyal sekali kepada pimpinan Gereja, dan akan bekerja sekuat tenaga menghadapi semua lawan yang ingin menghancurkan Gereja.

Melalui Latihan Rohani, Ignasius Loyola dikenal terampil, piawai bahkan jenius mengadakan pembaharuan hidup rohani seseorang secara revolusioner. Namun, karya Serikat Yesus bukan hanya di bidang yang bersentuhan dengan hal-hal yang rohani saja. Serikat Yesus juga berkarya dalam berbagai karya kemanusiaan, seperti

bidang sosial, kepemimpinan, pendidikan, bahkan politik, yang telah mengantarnya ini menjadi lembaga yang paling sukses berorganisasi di dunia. Menurut Chris Lowney, dalam *Heroic Leadership*, Serikat Yesus, setelah lebih dari 465 tahun berkarya, mempunyai lebih dari 2.000 lembaga/karya, terutama bidang pendidikan, dengan 21.000 anggota yang berkarya di lebih 112 negara, dan yang tersebar di lima benua (*Kompas*, 18 Mei 2005). Serikat Yesus sampai sekarang tetap kokoh berdiri seperti batu karang di tengah lautan yang penuh badai dan gejolak nafsu, kerakusan, egoisme dan hedonisme manusia. Selama hampir lima abad, SJ mengalami pasang surut, pernah dibubarkan, lalu direstorasi kembali oleh Paus, pernah dilarang dan diusir dari sejumlah negara (Perancis, Tiongkok) dan kembali lagi. Namun, Serikat Yesus tetap tegar dan revolusioner dengan semboyan AMDG. Kesuksesannya antara lain karena tata kelola lembaga menerapkan empat pilar kepemimpinan, yaitu *self-awareness, ingenuity, love*¸ dan *heroism* (Chris Lowney,2003:26-35).

Bila serbuan Attila, Genghis Khan, Alexander Agung dan Julius Caesar menghasilkan sukses gemilang dalam jangka waktu pendek sebagai kebanggaannya, Yesuit berbangga dengan warisan sukses selama lebih dari 450 tahun. Sementara Machiavelli menaruh harapan pada kemampuan seorang pangeran yang hebat untuk memimpin para bawahan yang malang, Yesuit meletakkan harapan pada bakat-bakat yang bervariasi dari seluruh kelompok. Yesuit melihat harapan mereka terwujud di dalam kinerja warga mereka yang heroik, inovatif, transformatif selama berabad-abad dan di seluruh jagat raya. Mereka sama-sama berkomitmen menang seperti Attila, Genghis Khas, Alaxander Agung dan Julius Caesar. Namun, berbeda dari mereka ataupun Machiavelli, para Yesuit tidak menganggap tipuan, kekejaman, kelicikan dan pembunuhan sebagai strategi yang bisa diterima untuk menang dan mempertahankan pengaruh. Berbeda dari pemain sepak bola atau pemain bola basket profesional yang menempatkan upah sebagai motivator utama, Yesuit awal beroperasi dalam dunia yang berubah cepat tanpa aturan.

Empat prinsip dasar mencuat dalam pola kepemimpinan Yesuit, yaitu:

1) Memahami kekuatan, kelemahan, nilai-nilai dan pandangan hidup

2) Berinovasi dengan yakin dan beradaptasi untuk merangkul seluruh dunia

3) Melibatkan orang lain dengan sikap positif, penuh kasih saying

4) Menyemangati diri sendiri dan orang lain melalui ambisi-ambisi heroik.

Empat prinsip dasar tersebut tidak lahir dengan rencana sistematik. Bahkan, para Yesuit tidak mengenal kata "kepemimpinan" seperti yang sekarang kita kenal, tetapi hasil perjalanan hidup konkret yang mengalami pasang surut *trial and error*. Tidak pula mereka bicara secara eksplisit tentang kesadaran diri, ingenuitas, kasih sayang, dan heroisme sebagai prinsip dasar organisasi mereka. Prinsip-prinsip tersebut muncul hanya ketika kita menyaring kata-kata serta tindakan mereka untuk menemukan tema-tema yang mengobarkan jiwa mereka pada puncak sukses mereka. Dalam kasus para Yesuit awal, empat prinsip tersebut rupanya telah meresapi karya mereka yang direncanakan secara cermat. Empat prinsip tersebut memandu para individu Jesuit, dan membentuk basis kultur korporasi mereka (empat pilar).

Pilar pertama, "kesadaran diri" (C.Lowney,2003:27-29), yaitu "menata hidup sendiri". Para pemimpin berkembang dengan memahami diri mereka dan yang mereka anggap bernilai, dengan menjadi sadar akan titik-titik lemah yang tersembunyi atau yang dapat membuat mereka menyimpang, dan dengan memelihara kebiasaan refleksi diri dan belajar tanpa henti.

Setiap Yesuit memiliki kesadaran diri (Stephen Covey,1994:240), yang memahami kekuatan, kelemahan, memiliki nilai-nilai keutamaan, dan pandangan tersendiri. Hal itu berdasar pada keyakinan bahwa hanya orang yang mengenal diri, dan yang ia inginkan dapat mengejarnya dengan penuh semangat, dan mengilhami orang lain untuk berbuat demikian. Hanya mereka, yang telah secara jelas melihat kelemahan sendiri, dapat mengatasinya. Ini prinsip yang jelas, tetapi jarang diperhatikan.

Para Yesuit menyadari bahwa para pemimpin berkembang dengan memahami diri dan yang mereka anggap bernilai, dengan menjadi sadar akan titik-titik kelemahan yang tersembunyi atau yang dapat membuat mereka menyimpang, dan dengan memelihara kebiasaan refleksi dan belajar tanpa henti. Kesadaran diri itu oleh para Yesuit dikembangan dengan Latihan Rohani, suatu latihan olah hati, pikiran, jiwa selama satu bulan lebih dengan menilai diri sendiri, melakukan pemeriksaan hati secara tuntas, disertai dengan

laku tapa yang keras dan tugas pekerjaan kasar, mengemis untuk mendapatkan makanan dan penginapan dalam suatu perjalanan jauh. Keluar dari pelatihan, meeka akan tahu keinginan, cara mencapainya, dan kelemahan-kelemahan yang mungkin dapat menjegalnya. Sadar diri tidak pernah merupakan suatu produk yang selesai. Para Yesuit setiap hari, bahkan dalam satu tahun disediakan satu minggu penuh, melakukan refleksi diri untuk merevitalisasi komitmen pokok dan menilai kinerjanya selama tahun itu. Teknik ini memungkinkan orang untuk sibuk "berefleksi sambil lari" (Alfons Taryadi,2004:10).

Dengan terus menerus melatih diri, para Yesuit berkembang menjadi pemimpin yang memahami diri mereka dan yang mereka anggap bernilai, dengan menjadi sadar akan titik-titik kelemahan yang tersembunyi atau yang dapat membuat mereka menyimpang, dan dengan memelihara kebiasaan refleksi diri dan belajar tanpa henti.

Berabad-abad kemudian, studi akademis meneguhkan penekanan Ignasius Loyola pada kesadaran diri. Meskipun para eksekutif sering menanjak menaiki jenjang jabatan atas dasar kekuatan kepakaran teknis, intelegensi alamiah, dan atau ambisi, ciri-ciri ini jarang mewujud ke dalam kinerja kepemimpinan jangka panjang. Riset semakin mengindikasikan bahwa IQ dan ketrampilan teknis jauh kurang menentukan sukses kepemimpinan daripada kesadaran diri yang matang. Dengan kata lain, bukti-bukti nyata menunjuk ke arah sangat menentukan ketrampilan-ketrampilan nonteknis yang tercakup dalam kesadaran diri (Daniel Goleman, 1999:93-102).

Pilar kedua, "ingenuitas" (C.Lowney,2003:29-31), yaitu kesadaran bahwa "seluruh dunia akan menjadi rumah kita".

Para Yesuit memiliki yang disebut dengan "*inguinity"*, yakni kemampuan berinovasi dengan keyakinan dan mau beradaptasi untuk merangkul seluruh dunia. Ignasius Loyola menggambarkan setiap Yesuit adalah pribadi yang "hidup dengan satu kaki terangkat." Maksudnya, orang harus selalu siap untuk merespon setiap peluang yang muncul. Agar dapat menanggapi setiap peluang, setiap Yesuit harus membebaskan diri dari kebiasaan-kebiasaan, prasangka, preferensi budaya yang begitu dalam tertanam, dan sikap "kita selalu menempuh cara ini" yang menutup respon adaptif yang cepat. Berjangkarkan prinsip-prinsip dan nilai-nilai yang tak dapat ditawar-tawar, setiap Yesuit memelihara "sikap lepas bebas" yang memungkinkan mereka beradaptasi dengan sepenuh hati. Dengan semangat "lepas bebas",

para Yesuit berkembang membuat diri mereka menjadi pemimpin atas dirinya dan membuat orang lain merasa enak di dunia yang berubah. Yesuit selalu ingin mengeksplorasi gagasan, pendekatan, budaya baru dan bukannya menarik diri dari yang menghadang di tikungan hidup selanjutnya.

Para Yesuit awal menghadapi dunia yang sedang limbung. Penemuan dunia baru (Amerika, Asia, Afrika, Australia) menggonjang jagat geografis bangsa-bangsa Eropa. Bersamaan itu, Martin Luther dan Calvin menjungkirbalikan kemapanan dogma Katolik Roma dengan gerakan reformasinya. Dominasi hirarki Gereja Katolik yang elitis mereka runtuhkan. Ketika Vatikan mengutuk Kitab Suci dalam bahasa daerah karya Martin Luther (Lutherantisme) dan ataupun Jean Calvin (Protestantisme), maka Vatikan sibuk mempubikasikan indeks buku-buku yang mereka larang. Para Yesuit yang terkenal kesetiaan buta kepada Sri Paus di Roma, diam-diam di tanah seberang menyusun kamus terjemahan Kitab Suci ke dalam bahasa Tamil, Jepang, China, Vietnam dan sekelompok bahasa lain (Van Lith, SJ menerjemahkan berbagai doa dan Kitab Suci dalam bahasa Jawa), sehingga para Yesuit dapat menyampaikan pesan mereka dalam bahasa-bahasa lokal melalui budaya lokal. Sementara Vatikan perlu waktu satu dekade untuk mempersiapkan konsili Trente, dalam rangka merespon gerakan reformasi Martin Luther dan Jean Calvin, para Jesuit berjuang melaksanakan agenda strategis mereka dengan sangat cepat. Selama satu dekade mereka mengindentifikasi bahwa pendidikan lebih merupakan prioritas kunci dalam tahun 1450-an, dan selama dekade itu mereka telah membuka lebih dari 30 kolese di seantero dunia.

Bagaimana para Yesuit awal membuat diri mereka begitu segera dan total merasa nyaman di dunia yang begitu cepat berubah? Yesuit menilai tinggi kemampuan bergerak cepat untuk tataran perorangan atau tataran korporasi. Mereka cepat, fleksibel, terbuka kepada ide baru. Selain memupuk kesadaran diri, Latihan Rohani juga meresapkan "sikap lepas bebas", kebebasan dari keterikatan kepada tempat dan kepemilikan, yang dapat berakibat ke dalam penolakan yang tidak pada tempatnya terhadap gerakan dan perubahan. Semangat "sikap lepas bebas" itu membuat setiap Yesuit amat fleksibel dalam merespon segala situasi dengan cepat dan tepat.

Pilar ketiga, "cinta". Cinta lebih besar daripada ketakutan (C.Lowney,2003:31-33). Yesuit juga memiliki "*love*", yaitu sikap

dengan penuh kasih sayang mendorong orang lain untuk saling berinteraksi dengan sikap positif sehingga membuka potensi sesama. Ignasius Loyola mempunyai pandangan yang bertolak belakang dengan Machiavelli soal peranan cinta dalam kepemimpinan. Machiavelli menasehati para pemimpin agar memilih " ditakuti dari pada dicintai demi mengamankan kedudukannya", karena ia meyakini bahwa manusia tidak dapat berterimakasih, tidak dapat dipercaya, pembohong dan penipu, takut akan bahaya dan rakus akan keuntungan (Niccolo Machiaveli,1959:95;cf.Sutarjo Adisusilo,2013:91-92). Sebaliknya, Ignasius Loyola menasehati para pemimpin untuk mengelola sesuatu dengan "segala kasih dan kejatmikaan serta kedermawanan", sehingga kelompok dapat berkembang di dalam lingkungan yang diresapi oleh semangat "lebih besar cinta daripada ketakutan" (George E.Ganss,1970). Hal ini berdasar pada pandangan bahwa setiap manusia adalah pribadi yang khas dianugerahi bakat dan harkat. Manusia harus bekerja dengan semangat menyala dan keberanian karena kekuatan cinta. Cinta akan mendorong manusia untuk saling mengormati, menghargai, mempercayai dengan tulus.

Pilar keempat, "heroisme", yaitu membangkitkan keinginan yang besar (C.Lowney,2003:33-35). Di samping itu, Yesuit juga memiliki semangat "*heroism*", yaitu menyemangati diri sendiri dengan mengoptimalkan potensi diri sendiri dan potensi orang lain dengan dasar semangat heroik disertai semangat untuk mencapai keberhasilan. Ignasius Loyola dan teman-temannya sukses menemukan lingkungan yang diwarnai "cinta yang lebih hebat ketimbang ketakutan" (*Kompas*, Rabu, 18 Mei 2005). Dengan Latihan Rohani dan empat pilar kepemimpinan, Ignasius Loyola melakukan revolusi rohani dan cara kerja duniawi yang efektif agar mengarah ke jalan kebenaran Allah dan mendapatkan keselamatan hidup. Kesadaran diri, ingenuitas, cinta dan heroisme merupakan empat prinsip yang secara keseluruhan membentuk sebuah cara hidup yang mampu merevolusi cara pikir dan tingkah laku para pemimpin. Ignasius Loyola dan *primi patres* membangun tarekat/organisasi berdasar keyakinan ini. Mereka sangat ingin melibatkan upaya seluruh tim ke arah sesuatu yang lebih besar dari pada setiap Yesuit sebagai individu. Kendati demikian, komitmen tim tetap juga mengikuti komitmen individual. Setiap rekrutan pertama-tama menjalani proses secara pribadi membentuk tujuan-tujuan tim serta menjadikannya milik pribadi, dan membangkitkan dalam diri sendiri "keinginan besar" serta memotivasi diri sendiri. Bagaimana Yesuit membangun tarekat religius yang hebat dan bagaimana individu menjadi pemimpin pada hari ini? Caranya dengan mengenal diri

sendiri, berinovasi untuk merangkul dunia yang berubah, mencintai diri dan orang lain, untuk meluncur ke tujuan cinta sejatinya.

4. **Penutup**

a. Konsep kepemimpinan yang diajukan Chris Lowney berdasarkan praktek hidup para Jesuit awal bahwa:

1. Kita semua pemimpin, memimpin sepanjang waktu, dengan baik atau buruk;
2. Kepemimpinan timbul dari dalam. Ia perkara *diri* kita dan yang kita lakukan;
3. Kepemimpinan bukan suatu tindakan, tetapi *hidup* pemimpin, suatu cara hidup;
4. Tugas seorang pemimpin tak pernah selesai; kepemimpinan adalah proses yang tengah berjalan.

b. Konsep kepemimpinan model Serikat Yesus tida membongkar sepenuhnya pakem kepemimpinan yang diajukan John Kotter (1996:26), yaitu mengarahkan, menata orang, memotivasi dan mengilhami serta membuat perubahan.

c. Jika kita ingin mengkader kaum muda menjadi pemimpin, perhatian utama harus terarah pada upaya membantu mereka berkembang menjadi pribadi yang sadar akan nilai-nilai yang menjadi taruhannya, keinginannya, serta pandangan yang konsisten tentang dunia. Itulah sumber yang memunculkan sikap dan cara bertindak.

d. Teladan yang dapat dimabil sebagai ilham dari praktek hidup para Yesuit awal ialah empat pilar yang merupakan kunci sukses mereka, yaitu kesadaran diri, ingenuitas sebagai sikap lepas bebas, cinta kasih kepada diri dan sesamanya, dan heroisme atau semangat ugahari/ membidik tinggi.

Sutarjo Adisusilo, J.R.

Dosen Prodi Pendidikan Sejarah FKIP

Universitas Sanata Dharma

Referensi

Alfons Taryadi,2004 "Pemimpin" makalah seminar 26 Juli 2004 di Universitas Atma Jaya, Jakarta.

Covey, Stephen R.1993. *The 7 Habits of Highly Effective People*. Boston: Simon & Schuster Inc.

Ganss, George E.1970.*The Constitutions of the Society of Jesus*. St.Louis: Institute of Jesuit Source.

Goleman, Daniel.1999. *What Makes a Leader*.Boston: Harvard Business Press.

Komunitas SJ 2006.*Latihan Rohani St. Ignasius Loyola*, Yogyakarta.

Kotter, John P.1996. *Leading Change,* Boston: Harvard Business School Press.

Lowney, Chris.2003. *Heroic Leadership. Best Practices from a 450- year-old Company that Changed the World*. Chicago: Loyola Press.

Machiavelli, Nicollo. 1992 (1953). *Il Principe (Sang Pangeran),* Djakarta.

Sutarjo Adisusilo.2013. *Sejarah Pemikiran Barat Dari yang Klasik sampai yang Modern*, Jakarta: PT GrafindoPersada.