

LIMA TANDA PEMIMPIN TAK KOMPETEN

Dermawan Wibisono

Dalam gonjang-ganjing nasional dengan hadirnya kasus Nazarudin, pemalsuan surat di Mahkamah Konstitusi sehingga orang yang tidak berhak jadi anggota legislatif bisa menggantikan posisi orang yang berhak, hiruk pikuk biaya pendidikan nasional mahal yang ditentukan oleh setiap sekolah dari jenjang SD sampai perguruan tinggi bukan oleh pemerintah, tampak tersirat adanya 'ketidakberdayaan' kepemimpinan dalam berbagai level kehidupan. Kepemimpinan sudah lama menjadi *hot issue* dan melahirkan puluhan *provider* pelatihan untuk menghasilkan pemimpin yang andal. Namun sampai saat ini tak kunjung kita temui hasilnya, lebih-lebih di level nasional. Apa yang menjadi kendalanya? Pemimpin itu dilahirkan atau dilatih?

Pada dasarnya dalam diri manusia terdapat bakat ke-pemimpinan terpendam yang dapat digali potensinya. Yang jadi masalah adalah seberapa dalam bakat itu terpendam. Apakah bakat yang ada begitu dalam seperti layaknya sumur dalam dasar samudra ataukah dipermukaan yang tinggal diungkit saja? Hal kedua adalah pada saat digali, akankah bakat itu kemudian menjulang setinggi Himalaya atau hanya sebatas lereng Bojong Koneng. Artinya, seringkali orang yang potensi ke-pemimpinannya bagus di level manajerial namun tidak klop jika dipaksakan untuk diangkat menjadi direktur, orang yang levelnya kepala desa tidak akan bagus jika dipaksakan menjadi gubernur, orang yang levelnya ketua partai politik tidak akan bagus diangkat jadi presiden, orang yang levelnya menjadi ketua peneliti tidak akan bagus untuk menjadi rektor dan sebagainya. Dalam istilah saat ini, fenomena ini sering dimaknai sebagai 'memahkotai diri

sendiri' dengan mahkota yang terlalu besar sehingga seperti dapat dianalogikan seperti dalam cerita pewayangan 'Petruk dadi Ratu' atau dalam sarkas peribahasa bahasa Jawa sering disamakan dengan istilah 'kere munggah bale'. Orang yang tidak kompeten memegang jabatan yang terlalu tinggi sehingga hasilnya kacau balau.

Dalam artikel *Ten Signs of an Incompetent Leader*, Chris Ortiz mengemukakan opininya yang menarik akan 10 tanda-tanda pemimpin yang tidak kompeten, yang dalam tulisan ini akan dikaji 5 bagian saja. Menurut Ortiz, pemimpin yang buruk adalah pemimpin yang fokus pada kepentingannya sendiri tidak pada kebutuhan profesional yang dibutuhkan oleh level bawahnya. Biasanya pemimpin yang buruk ini mendapatkan kesulitan untuk mengembangkan organisasi karena mereka kurang memiliki kemampuan teknis manajerial untuk hal tersebut. Pemimpin adalah orang yang anda ikuti dan anda tahu akan kemana organisasi menuju. Jadi kepemimpinan adalah tentang aksi bukan sekedar status symbol atau batu loncatan untuk menggapai hal lain lebih tinggi. Masalahnya adalah bagaimana kita tahu bahwa kita sedang menghadapi individu yang merupakan oknum penunggang jabatan karena seringkali orang seperti ini tampak kelihatan begitu sibuk dalam organisasi dan dibutuhkan di mana-mana serta pandai memoles dirinya sehingga membuat banyak orang jatuh cinta kepadanya. Petunjuk singkat dari Chris Otiz untuk mengenalinya dikupas dalam alinea berikut..

Seorang pemimpin yang tidak kompeten akan:



1. Mendelegasikan pekerjaan daripada menyeimbangkannya. Artinya semua bawahan langsungnya akan diberikan predikat 'jenderal' oleh yang bersangkutan, dalam arti bahwa pekerjaan harus diselesaikan oleh bawahannya itu, tidak perlu panduan, tidak perlu bertanya, tidak perlu arahan tapi jika terjadi kesalahan maka bawahan itulah yang harus menanggung akibatnya dengan menerima kemarahan dan konsekuensi pahit lainnya. Praktik semacam ini akan menimbulkan pekerjaan yang tidak seimbang, ada bagian sangat sibuk, sehingga perlu lembur yang tidak perlu dan ada bagian yang menganggur. Seorang pemimpin yang baik adalah orang yang memperhatikan kemampuan dan kompetensi orang yang bekerja di bawahnya dan menempatkan orang sesuai dengan keah-liannya sambil memperkaya potensi setiap orang untuk lebih produktif. Dengan model kepemimpinan yang gagal semacam ini maka kompetensi tidak dilihat, penempatan dilakukan secara acak, detail tidak diperhatikan karena yang menjadi fokus adalah bagi habis pekerjaan kepada orang-orang dibawahnya.

2. Cenderung menjawab persoalan menjadi jawaban 'ya' atau 'tidak' dari pada mencoba mencari sebab dan menerangkannya lebih jauh. Ini adalah contoh pemimpin dalam krisis, yang tidak mampu berfikir jauh ke depan kecuali hanya beberapa jam ke depan saja. Pemimpin semacam ini cenderung melihat orang yang mencari penjelasan lebih detail, hanya menghabiskan waktu. Oleh karena itu, seringkali pemimpin semacam ini memiliki jawaban yang berbeda di dalam dan di luar ruangan, tergantung dari *mood* dan

kepentingana sesaat yang dibawanya, karena memang pada dasarnya dia tidak memiliki *set of argument* yang kuat untuk menjelaskan issue yang sedang dihadapi.

3. Tidak memisahkan masalah personal dari masalah profesional yang dihadapi. Mereka cenderung membawa persoalan pribadi ke tempat kerja. Bekerja dengan pemimpin semacam ini bisa menjadi sangat dramatis. Di antaranya akan tercampur penggunaan fasilitas kantor untuk keperluan pribadi dan institusi, dan istri/ suaminya akan turut menjadi atasan bagi bawahannya saat ini yang boleh ikut memerintahkan untuk memenuhi keperluan yang tidak ada hubungannya dengan keperluan kantor. Mereka tidak mampu memisahkan ketidakseimbangan emosi saat memimpin. Mereka tidak akan memberikan perhatian dan arahan bagi anda untuk berhasil, Fokus dari pemimpin semacam ini adalah asal kepentingan pribadinya tidak terganggu. Alih-alih memperbaiki sistem penggajian dan penghargaan secara keseluruhan dalam organisasi, pemimpin semacam ini tidak akan peduli selama gajinya sendiri tidak terganggu atau bahkan naik. Atau yang lebih ekstrim lagi adalah pemimpin semacam ini akan antusias memimpin orang-orang di sekitarnya untuk demo dan melakukan mosi tidak percaya jika gajinya dipotong, namun tidak akan peduli dengan gaji yang diterima orang lain.

4. Jika organisasi anda dalam masa krisis, maka selamat mengucapkan selamat tinggal pada inovasi dan kemajuan jika memiliki pemimpin semacam ini. Inovasi

dan kemajuan ini juga harus diartikan secara benar, karena konsep yang berubah dengan cepat dan berkali-kali, bisa diartikan bahwa kita bukan inovatif tetapi sebaliknya kita tidak memiliki konsep dan pendirian yang kuat. Perubahan yang terlalu sering dalam jangka waktu yang pendek akan mudah tersapu karena tidak dapat diimplementasikan secara solid. Pemimpin yang berorientasi pada aspek inovatif dan kreatif, punya karakter, di antaranya dengan senang hati memiliki bawahan yang lebih pandai yang mau berdebat dan diskusi atas berbagai ide dan konsep. Bukan pemimpin yang senang dengan kualifikasi bawahan yang jauh di bawahnya sehingga mudah disuruh-suruh dan mengikuti apa maunya sang pemimpin saja.

5. Tidak berdiri di belakang bawahan jika gagal. Orientasi pemimpin yang baik adalah tidak hanya menghukum kesalahan karena kegagalan bawahan dan hanya mengambil moment saat tampil dan dilihat banyak orang saja. Biasanya pemimpin gagal semacam ini akan cukup puas jika melihat anak buah harus berdiri dan membuat pengakuan ke-gagalanya dalam sebuah forum, tidak peduli betapa malunya anak buah tersebut dan berdiri di depan menyematkan tanda penghargaan ketika media masa meliput momen yang dirasanya akan mengangkat nama dan dirinya ke jaringan publikasi.

Jadi, *who is a leader? A leader is one who, knows the way, shows the way and goes the way.* Tapi hidup memang pilihan, apakah anda ingin menjadi seorang *great leader* atau menjadi *free rider*. Sejarah akan mencatat.

