

Enam Pilar Utama Kepemimpinan Fusi (Fusion Leadership)

Berhasil tidaknya suatu perusahaan, salah satu faktornya tergantung dari manajemen puncak. Ada satu konsep kepemimpinan yang bisa digunakan, yaitu kepemimpinan fusi (fusion leadership). Konsep ini pertama kali diperkenalkan Richard Daft dan Robert Lenger.

Kepemimpinan fusi bersandar pada 6 pilar utama. Pertama, *kesadaran (mindfulness)* yang menekankan pentingnya sikap terbuka manajemen puncak perusahaan. Keterbukaan ini berimplikasi pada kesediaan manajemen puncak menerima saran dan kritik para manajer, karyawan dan pihak-pihak eksternal, serta tak bersikukuh pada pendapat dan pandangan mereka sendiri.

Keterbukaan juga menuntut manajemen puncak cakap bertanya. Chip Bell mengatakan, pertanyaan yang bermutu akan mampu mengaktifkan otak manusia memperoleh wawasan baru. Adapun Ekuslie Goestiandi berpendapat, pertanyaan yang baik dapat merangsang aktivitas mental lebih jauh guna memperoleh pemahaman lebih maju.

Pilar kedua: *visi*, yang merupakan gambaran masa depan perusahaan berdasarkan harapan dan pengalaman masa lalu. Menurut teori ekspektansi, visi tak akan menggugah semangat seluruh individu dalam perusahaan, apabila tak berpijak pada dunia nyata. Karena itu, merupakan kewajiban manajemen puncak menjabarkan visi ke dalam langkah-langkah kongkret, agar para manajer dan karyawan tidak seperti berjalan di awang-awang.

Pilar ketiga: *hati*, yang menitikberatkan pada ikatan emosional antara manajemen puncak, seluruh manajer dan karyawan. Ikatan ini penting diciptakan, agar manajemen puncak mampu memahami kehendak para manajer dan karyawan, serta mampu menggali potensi dan ide-ide mereka. Adanya ikatan emosional juga mempermudah manajemen puncak bekerjasama dengan -- dan mendapatkan dukungan dari -- seluruh manajer dan karyawan.

Pilar keempat: *komunikasi*, dengan penekanan pada komunikasi dua arah dan komunikasi tatap muka. Komunikasi dua arah menuntut keahlian manajemen puncak mencerna informasi yang disampaikan para manajer dan karyawan, terutama keluh kesah mereka (bottom-up) dan keahlian menyampaikan informasi dari pucuk pimpinan perusahaan ke seluruh manajer dan karyawan (top-down). Sementara itu, komunikasi tatap muka menuntut manajemen puncak meluangkan waktu berkunjung ke lokasi kerja manajer dan karyawan. Kunjungan ini sangat bermanfaat bagi kelancaran komunikasi dua arah, serta memompa semangat kerja manajer dan karyawan.

Pilar kelima: *keberanian*, yang pada dasarnya merupakan keberanian mengambil risiko dan kesediaan menerima kenyataan yang pahit sekalipun. Kegagalan -- kata Gertrude Elion, pemenang hadiah Nobel bidang kesehatan tahun 1988, bersama-sama dengan George Hitchings dan Sir James Black -- sesungguhnya merupakan langkah maju. Karena, dengan demikian kita dapat belajar tidak mengulangnya di masa mendatang.

Pilar terakhir: *integritas*, yaitu kepemimpinan yang melibatkan semua unsur dengan tetap memperhatikan nilai-nilai moral dan etika. Tersirat di dalamnya, antara lain, pentingnya pemberdayaan manajer dan karyawan, ketulusan hati dan kejujuran dalam bekerja, serta kesediaan atasan memberi bantuan dan bimbingan ke bawahan, terutama yang mengalami kesulitan menyelesaikan pekerjaan (atasan menjadi mentor bawahan).

Dengan penerapan kepemimpinan fusi diharapkan tiada lagi hal-hal seperti rekayasa mengultuskan CEO, arogansi eksternal manajemen puncak dan kebijakan pencapaian tujuan dengan menghalalkan segala cara. Di samping itu, kesewenang-wenangan manajemen puncak terhadap manajer dan karyawan dapat dicegah, serta keputusan-keputusan dapat diambil dengan mempertimbangkan kepentingan semua pihak (stakeholder)

Referensi :

- Richard Daft dan Robert Lenger, Fusion Leadership
- Budi W. Soetjipto, Swa edisi Juli 1998, Ketika Steve Jobs Kembali ke Apple

Setyo Budianto
setyolia@yahoo.com
<http://www.geocities.com/setyolia>