

Membangun Jiwa Kepemimpinan Gereja Muda Peluang Pendidikan Dan Pelayanan Pastoral Digital Di Era Covid-19

Gregorius Nograho^{1*}

¹Sekolah Tinggi Pastoral Yayasan IPI, Malang, Indonesia

Abstrak

Penulis koresponden

Nama : Gregorius Nugroho
Surel : gregorius@gmail.com

Manuscript's History

Submit : September 2021
Revisi : Oktober 2021
Diterima : Oktober 2021
Terbit : November 2021

Kata-kata kunci:

Kata kunci 1 Generasi Muda
Kata kunci 2 Kepemimpinan
Kata kunci 3 Pandemi
Kata kunci 4 Pembinaan

Copyright © 2021 STP- IPI Malang

Di tengah pandemi COVID-19, keterlibatan dan ketertarikan kaum muda untuk masuk dalam organisasi Gereja menjadi keprihatinan. Pada gilirannya memang, sulit mencari generasi pemimpin dari kalangan kaum muda. Para pemuda tidak tertarik dengan pekerjaan kepemimpinan bagi masyarakat luas dan Gereja. Bagaimana membuat generasi muda tertarik untuk terlibat dalam kepemimpinan? Namun, nyatanya kepemimpinan tidak lahir begitu saja. Perlu ada usaha dan kerja keras untuk membina dan mempersiapkan generasi pemimpin masa depan. Bagaimana cara? Apa saja yang harus dikerjakan? Beberapa pertanyaan inilah yang akan menjadi pergumulan dalam tulisan kecil ini. Beberapa refleksi yang disajikan pada tulisan ini bukanlah hal baru namun perlu mendapatkan bingkai baru ketika pandemi Covid -19 benar-benar hadir nyata di tahun 2020. Kepemimpinan tidak lagi bisa menunggu. Kepemimpinan harus ditumbuhkan dengan sadar dan tersistem dengan baik. Artikel ini berusaha menjawab pertanyaan refleksi dengan mengangkat kegelisahan pastoral selama pandemi sebagai peluang untuk menatap masa depan.

Abstract

Corresponding Author

Name : Gregorius Nugroho
E-mail : gregorius@gmail.com

Manuscript's History

Submit : Septemebr 2021
Revision : October 2021
Accepted : October 2021
Published : November 2021

Keywords:

Keyword 1 Binning
Keyword 2 Leadership
Keyword 3 Pandemic
Keyword 4 Younger Generation

Copyright © 2021 STP- IPI Malang

In the midst of the COVID-19 pandemic, the involvement and interest of young people in Church organizations is a concern. In turn, it is difficult to find a generation of leaders from among young people. Young people are not interested in leadership work for society at large and the Church. How to get the younger generation interested in getting involved in leadership? However, in fact, leadership is not born out of thin air. There needs to be effort and hard work to nurture and prepare the next generation of leaders. How to? What should I do? Some of these questions will be wrestled with in this small paper. Some of the reflections presented in this paper are not new, but need to get a new frame when the Covid-19 pandemic is really present in 2020. Leadership can no longer wait. Leadership must be cultivated consciously and systematically well. This article seeks to answer the question of reflection by raising pastoral anxiety during the pandemic as an opportunity to look to the future

Latar Belakang

Kepemimpinan dalam organisasi adalah posisi yang tidak nyaman bagi kaum muda. Suatu hari, Minggu tanggal 9 April 2017, saya berkesempatan untuk sharing refleksi kepemimpinan dengan sesama pemimpin muda dari suatu universitas di Bali. Sebagai dosen muda, dia merefleksikan situasi kepemimpinan yang dihadapinya saat itu. Dia berkata, “sangat sulit menemukan generasi muda mengisi posisi kepemimpinan. Pendampingan dan pembinaan kepemimpinan kaum juga sangat jarang ada di lembaga kami. Bahkan dosen muda yang baru direkrut juga menolak posisi kepemimpinan seperti sekretaris departemen. Saya kok penasaran ya kenapa hal semacam ini juga terjadi di Paroki saya”. Banyak hal memang yang dapat diungkap mengapa kaum muda enggan masuk dalam generasi yang berlatih memimpin. Namun jelas kita tidak boleh menyerah dengan keadaan. Bagi para pegiat kepemimpinan dan organisasi, kegagalan merencanakan berarti gagal dalam bertindak selanjutnya. Namun perencanaan yang betul-betul mengangkat poin strategis tidak mudah. Institusi pendidikan dan organisasi manapun didirikan bukan hanya sekedar untuk tujuan ‘lembaga belaka’ tetapi memiliki peluang untuk memecahkan masalah masyarakat mereka. Dalam pengertian ini, setiap organisasi perlu menyadari tujuan kelembagaan, sosial, ekonomi, dan budaya serta konteks masyarakat atau regional mereka. Di Indonesia, sebagai bagian dari wawancara mendalam tentang perencanaan strategis, seorang pemimpin muda di perguruan tinggi negeri menyebutkan tentang perlunya perbaikan. Ia menyatakan, “Mendorong visi dan misi membutuhkan konsistensi. Konsistensi antara apa yang diucapkan dan tindakan adalah hal yang paling berharga. Perencanaan strategis dan cetak biru implementasi merupakan bagian dari hal yang perlu. Dalam melakukan pekerjaan ini, saya tahu bahwa visi menciptakan hal-hal penting dalam institusi. Ketika visi dan misi dipupuk dengan baik, setiap tindakan memiliki jiwa dan semangatnya masing-masing. Sebagai lembaga publik, kami memiliki visi dan misi, namun perencanaan strategis dan implementasinya kurang baik. Itu karena pemimpin dan semua posisi kepemimpinan tidak memakainya sebagai bagian dari identitas. Visi dan misi terlalu luas dan jarang dibahas di dalam gedung oleh posisi kepemimpinan.”

Artikel ini ditulis sebagai udar gagasan untuk mengurai harapan yang ada dalam kepemimpinan bagi generasi mendatang. Ketakutan, keraguan dan kekhawatiran generasi pemimpin masa depan adalah peluang Gerakan pembinaan kepemimpinan. Kurangnya kepercayaan diri dan kemampuan memimpin sekaligus adalah imperative calling bagi siapapun pemimpin saat ini untuk berbagi harapan menguatkan pemimpin masa depan.

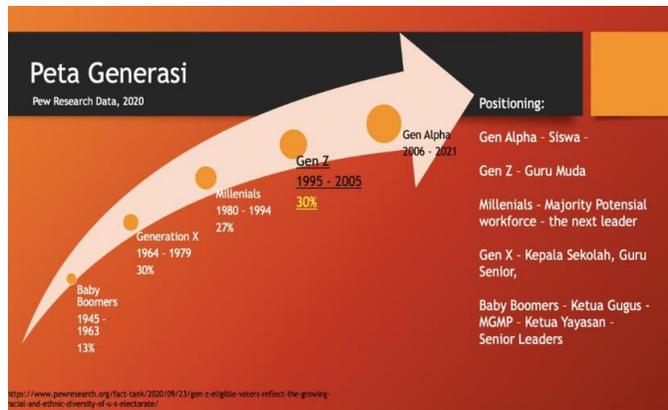
Metode Penelitian

Sub-judul “Metode Penelitian” menguraikan mengenai jenis dan rancangan penelitian, gambaran partisipan (populasi dan sampel), instrumen yang digunakan, prosedur pengumpulan dan pengolahan data, serta analisis data. Artikel hasil kajian pustaka (studi kepustakaan) bekwajiban mengikuti struktur yang ditetapkan dalam format atau template, dengan ketentuan bagian “Metode Penelitian” dapat menyesuaikan dengan rancangan

penelitian kepustakaan yang dianutnya. Mengenai teknik penulisan dilakukan sama dengan subjudul sebelumnya.

Hasil dan Pembahasan

Yang muda yang memimpin



Gambar 1. Peta Generasi

Banyak organisasi berasumsi bahwa generasi pemimpin organisasi mereka berikutnya akan muncul begitu saja, dan langsung siap untuk memimpin. Dan kemudian muncul kekecewaan dan frustrasi ketika generasi berikutnya ternyata tidak langsung mampu melakukan pekerjaan kepemimpinan yang diharapkan. Pemimpin baru tidak begitu saja dilahirkan, para pemimpin masa depan perlu dikembangkan. Dan mereka membutuhkan para pemimpin yang saat ini memegang posisi untuk menunjukkan jalannya menjadi mentor bagi mereka. Idealnya memang organisasi harus memiliki program terstruktur untuk membantu anggota yang berpotensi untuk mendapatkan keterampilan yang mereka perlukan untuk mengambil alih kepemimpinan pada akhirnya. Biarkan generasi muda calon pemimpin mengalami semua bagian pada organisasi, sehingga mereka memiliki pemahaman yang mendalam tentang budaya kerja organisasi. Program dan bimbingan perlu, dimana mereka dapat melihat cara organisasi beroperasi secara langsung, juga merupakan ide jika mereka dapat melihat kepemimpinan yang baik tokoh dan figur terbaik anda saat ini sebagai teladan bagi mereka.

Fokus pada penguatan kemampuan *soft skill* pemimpin masa depan. Sebagai suatu contoh, untuk memimpin sebuah perusahaan, keterampilan akuntansi teknis saja tidak cukup. Pertanyaan besarnya adalah, bisakah orang yang memiliki ketrampilan akuntansi memimpin orang lain? Jawabannya adalah orang ini membutuhkan apa yang kita sebut *leadership soft skill* kemampuan untuk: 1) Menginspirasi, meningkatkan motivasi tim 2) Mengembangkan hubungan jangka panjang dengan klien 3) Memahami relasi dengan pemangku kepentingan lainnya 4) Membangun visi jangka panjang untuk masa depan kemajuan organisasi 5) Membuat keputusan yang tegas dan tepat 6) Membina jaringan rekan kerja, yang dapat

dikumpulkan dan digerakan untuk saling mendukung, memberi masukan dan nasihat, serta untuk mengembangkan organisasi.

Para pembina dan bahkan kaum muda sendiri perlu memikirkan di mana dan bagaimana para pemimpin masa depan menerima pelatihan tentang keterampilan yang dibutuhkan untuk memimpin tim yang berfungsi tinggi. Teori yang akan melesatkan kemampuan pengayaan dan sekaligus pembelajaran langsung, yang memberikan gambaran pelaksanaan teknis perlu dikerjakan secara simultan sebagai agenda penciptaan Generasi Pemimpin Masa Depan *leadership lead generation*.

Para muda juga sedini mungkin perlu dikenalkan untuk membangun jejaringan dengan para pemimpin masa depan dari berbagai komunitas lain. Dengan demikian para muda akan membangun koneksi yang akan menjadi support system mereka selama beberapa dekade mendatang. Harap hubungi jika Anda memiliki para pemimpin muda yang menjanjikan yang dapat memperoleh manfaat. Saya akan dengan senang hati memberi Anda detail lengkapnya.

Ciptakan budaya kerja yang menarik bakat muda. Bakat dan potensi muda sangat penting dimanapun. Kaum muda sangat utama sebagai penggerak kemajuan organisasi masa depan. Masalahnya adalah: apakah suasana dan budaya organisasi yang saat ini ada kondusif bagi orang muda? Maka sangat crucial sekarang ini untuk menciptakan suasana yang bersahabat bagi pemimpin muda serta ruang bagi potensi dan bakat muda mengembangkan diri mereka. Keberhasilan organisasi masa depan adalah kemampuan rekrutmen potensi dan bakat muda terbaik ini.

Generasi yang berbaur adalah kenyataan indah pluralitas masa ini. Dengan harapan hidup yang semakin meningkat, tempat kerja dan organisasi manapun dapat mencakup orang-orang dengan rentang usia 18 atau 19 hingga 70 atau 75 tahun. Sebagai jarak, harus diakui ini adalah rentang yang sangat besar, dan setiap generasi akan memiliki gaya kerjanya sendiri, sikapnya sendiri terhadap produktivitas, dan preferensinya sendiri untuk berkomunikasi. Serta jelas pandangan terhadap kehidupan yang sangat berbeda. Masuk dalam organisasi semacam ini jelas bukan hal yang mudah bagi para muda. Beradaptasi mungkin belum, untuk saling mengenal kebiasaan saja sudah sangat terjadi 'sungkan' sikap segan karena perbedaan generasi. Bagaimana mungkin kita bekerja dalam satu tim dengan: kakak, paman, bibi, oma opa sekaligus. Jika Anda mencoba dan memaksa setiap orang untuk menyesuaikan diri dengan gaya kerja yang sama dengan usia: persoalan akan memuncak. Hal semacam itu dapat menciptakan kesalahpahaman, perpecahan, dan ketidakbahagiaan.

Kelenturan adalah ciri organisasi masa depan. Melihat dari sisi positif, keberagaman usia adalah keuntungan dalam mendapatkan ceruk rentang konsumen yang luas. Namun, dari kacamata staf dan anggota yang lebih muda mungkin tidak dapat membayangkan diri mereka cocok, untuk jangka panjang. Sehingga yang diperlukan adalah sikap fleksibel dalam gaya kepemimpinan dan organisasi serta mengakomodasi harapan generasi muda (tanpa mengasingkan siapapun). Ini berarti mendorong kinerja yang fleksibel, karena kaum milenial dan gen Z menghargai keseimbangan kehidupan kerja sekaligus dinamika yang hidup:

berpakaian kasual dan meluncur dengan inovasi yang sesuai dengan tren teknologi media sosial dan youtube video.

Gerbang kepemimpinan generasi muda-Gen Z leadership: opportunity during pandemic

Derita anak jaman adalah derita kita. Tidak jarang kita mendengar keluhan pengelola lembaga pendidikan berhadapan dengan orang tua yang sangat menuntut. Orang tua berpikir sangat praktis anak mereka harus siap menghadapi dunia masa depan. Posisi kebutuhan mereka semacam inilah yang membuat orang tua sangat menuntut lembaga pendidikan menyediakan pendidikan yang berorientasi masa depan. Mereka dengan segala upaya orang tua mencari dan mengusahakan fasilitas yang dapat memenuhi kebutuhan ini. Bagi beberapa yang mampu sangat tidak menjadi persoalan biaya sebesar apapun, namun bagi beberapa yang lain adalah perjuangan seumur hidup menyediakan biaya pendidikan yang layak itu. Penderitaan orang tua untuk menyiapkan masa depan anak inilah kenyataan bagi pelayanan terbaik pendidikan kita hari ini. Tuntutan orang tua ini memang berujung pada kondisi dan kenyataan finansial. Namun mengusahakan yang terbaik bagi anak juga adalah tugas kemanusiaan pendidikan dan setiap orang dewasa.

Sir Ken Robinson (2006) benar, masa depan reformasi pendidikan kepemimpinan kaum muda berakar pada gerakan unschooling. Bagaimanapun, pendidikan perlu mampu melepaskan struktur dan model yang berpegangan melulu pada harapan kepada orang tua dan para murid yang sudah ada sebelumnya. Kenyataannya adalah orang tua semakin paham bahwa pendidikan yang ‘kaku’ tidak menguntungkan mereka. Untuk mengubah paradigma ini, dunia pendidikan perlu melakukan reformasi dari berbagai sisi: memikirkan kembali pengertian tentang apa dan makna pendidikan serta hakekat belajar sebenarnya. Mereka perlu mengajukan pertanyaan “apa tujuan dari pendidikan perkuliahan?” serta tentu saja menjawab pertanyaan-pertanyaan semacam ini dengan pikiran inovatif dan terbuka.

Kembali pada kemampuan dasar masa depan, kepemimpinan masa depan rupanya harus kembali kepada cinta. Penelitian Ruth Deakin-Crick (2006) juga dikenal sebagai *ELLI Effective Lifelong Learning Inventory*, mampu mengidentifikasi rangkaian disposisi pembelajaran seumur hidup yang efektif membangun cinta dalam pendidikan yaitu: berpikir kreatif, keingintahuan kritis, pemaknaan sejati, kesadaran strategis, hubungan pembelajaran, ketahanan dan kemampuan beradaptasi saat berubah dan belajar. Justru melalui penelitian *ELLI –Effective Lifelong Learning Inventory* ini Marcelo Staricoff (2021) menggali kembali cinta akan kehidupan sebagai bisnis utama dalam pendidikan. *The Joy of Not Knowing™ (JONK™) is an innovative philosophy of education that enables all individuals to flourish by creating the conditions that remove the worry and anxiety usually associated with not knowing or finding things difficult and by replacing them with a love for learning and an enthusiasm for wanting to learn and to know (Staricoff, 2021, p. 1).* Menerjemahkan cinta pada kehidupan dan kebahagiaan dalam memenuhi kebutuhan manusia dengan demikian menjadi urusan utama para pemangku kepentingan pendidikan.

Marcelo Staricoff (2021) dapat menjadi penghubung bagaimana pengembangan manusia proses penciptaan kepemimpinan dapat kembali memanusiaakan manusia. Terlihat

bagaimana disposisi-disposisi pembelajaran perlu mengangkat kembali kemanusiaan sebagai pusat pembelajaran. Tantangan 6 C *critical thinking, collaboration, creativity, culture of connectivity, caring citizen* dengan demikian dapat dicapai dengan pendekatan ini. Tantangan karakter masa depan ini sangat berharga untuk membantu menghasilkan disposisi konkret bagi sekolah yang mendorong peserta didik memikirkan ‘bahan belajar’ yang mereka perlukan. Menyusun daftar materi dari setiap pelajaran yang perlu diterima memungkinkan sekolah memperoleh kumpulan ide untuk disposisi yang mewakili gagasan penting bagi seluruh komunitas sekolah.

Menemukan kemanusiaan kembali pada dunia pendidikan adalah panggilan kita para pendidik di era pandemi ini. Studi terbaru pendidikan di tengah pandemi ini mengungkap bagaimana pendidikan di sekolah, alih-alih mempersiapkan kaum muda untuk mampu mengambil bagian pada masyarakat kita yang cepat berubah dan kompleks, cenderung menciptakan “kumpulan ritual” yang melepaskan pembelajaran dari keprihatinan masyarakat sekitarnya (Levrini, Fantini, Barelli, et al., 2021). Sehingga semakin mengalami pendidikan manusia semakin masuk mengalami kegembiraan kemanusiaan. *Love what you do –and do what you love* yang pada awal dinyatakan dengan demikian adalah undangan bergulat dalam dunia pendidikan untuk melampaui passion dan bergerak pada pemenuhan kebutuhan dasar kemanusiaan pada cinta. Bagian berikutnya akan menguraikan bagaimana agenda kerja menghidupkan kembali cinta pada kehidupan dan kemanusiaan dikerjakan

Peluang kepemimpinan generasi muda

Saya memiliki buku berjudul *Good to Great* (2001), panduan kepemimpinan tulisan Jim Collins. Buku ini ingin menjawab pertanyaan ini: Dapatkah perusahaan yang baik menjadi perusahaan yang hebat, dan jika demikian, bagaimana? Untuk menemukan jawabannya, Collins dan tim peneliti menghabiskan waktu lima tahun mempelajari sebelas perusahaan yang telah membuat lompatan dari sekadar perusahaan bagus menjadi perusahaan hebat.

Jim Collins mengidentifikasi dua kualitas karakter spesifik yang dimiliki oleh para CEO dari perusahaan-perusahaan *Good to Great* ini. Yang pertama tidak mengherankan: pria dan wanita ini memiliki kemauan profesional yang luar biasa mereka memiliki dorongan hebat, bersedia menanggung apa pun untuk memberi yang terbaik bagi perusahaan mereka. Tetapi sifat kedua yang dimiliki oleh para pemimpin ini bukanlah sesuatu yang diharapkan para peneliti untuk ditemukan: para pemimpin ini tidak menonjolkan diri rendah hati. Mereka secara konsisten menunjukkan kontribusi besar bagi orang lain dan tidak suka mengambil kredit kebanggaannya pada diri mereka sendiri. “Para pemimpin yang *Good to Great* tidak pernah ingin menjadi pahlawan, “Mereka tidak pernah bercita-cita untuk menjadi tumpuan atau menjadi ikon yang tidak terjangkau. Mereka tampaknya orang biasa yang secara tersembunyi mampu memberikan hasil yang luar biasa.” Ketika Collins mewawancarai orang-orang yang bekerja untuk para pemimpin ini, dia berkata bahwa mereka “terus-menerus menggunakan kata-kata seperti tenang, rendah hati, sederhana, pendiam, pemalu, ramah, santun, tidak menonjolkan diri, bersahaja, tidak percaya hasilnya sendiri.” Ternyata untuk menjadi hebat dan terbaik diperlukan kualitas dasar: kerendahan hati.

Kerendahan hati adalah keutamaan semua orang hebat dan bahkan orang kudus dari segala jaman. Steve Job, St. Teresa dari Calcuta, St. Yohanes Paulus II dan inspirasi hidup mereka jelas menunjukkan bahwa pemimpin yang mengekang kepercayaan diri mereka pada visinya dengan mengakui kesalahan dan keterbatasan serta mengakui kontribusi orang lain cenderung mendapat rasa hormat dan loyalitas paling tinggi dari tim mereka, yang dengan demikian memberikan banyak keberhasilan baru bagi tim mereka. Kerendahan hati, seperti meditasi atau sepak bola, mungkin membutuhkan Latihan yang tidak sebentar.

Masyarakat kita sekarang berada didalam pusaran tsunami teknologi. Kemajuan dalam kecerdasan buatan, the Internet of Things, realitas virtual, robot, nanoteknologi, deep learning, pemetaan otak manusia, dan rekayasa biomedis, genetika, dan cyborg akan merevolusi cara sebagian besar dari hidup dan cara kita bekerja. Teknologi akan dapat belajar (sendiri), serta mengajar dan memprogram dirinya sendiri. Dalam dunia teknologi akan ada langkah besar berikutnya yang disebut sebagai Smart Machine Age, atau SMA. Smart Technology akan ada dimana-mana, menyerang dan mengubah banyak aspek kehidupan pelayanan, pendidikan, organisasi, perusahaan, bahkan pastoral, pribadi kita dan dalam banyak hal, sekaligus menantang keyakinan mendasar kita tentang kesuksesan, peluang dan relasi.

Tsunami teknologi juga mengafirmasi kembalinya kekuatan kemanusiaan. Perkiraan ahli, berdasarkan data, adalah bahwa pertumbuhan dalam jumlah dan jenis pekerjaan yang tersedia serta keterampilan yang dibutuhkan akan mengubah hidup kita dan kehidupan masa depan. Pekerjaan yang tersedia bagi manusia akan membutuhkan pemikiran tingkat tinggi, kreativitas, dan kecerdasan emosional yang tinggi. Keterampilan tersebut menghadirkan tantangan bagi kita, karena meskipun karakter tadi adalah kekhasan manusia, hal semacam itu seolah bertentangan dengan sifat alami manusia yang umumnya adalah hasil pemikiran refleksif secara sadar baik secara dari ranah kognitif maupun emosional yang melibatkan cara kita mengalami latihan, pendidikan, dan pola asuh pada masa muda dewasa awal.

Kerendahan hati menjadi subjek pemikiran para peneliti dalam melihat bagaimana orang yang berhasil. Penelitian dalam neuro-science mengenai: berpikir kritis, inovatif, kreatif, dan kecerdasan emosional dan sosial, dan dari organisasi pembelajaran berkinerja tinggi menggarisbawahi temuan akan pentingnya kerendahan hati. Ada empat perilaku dasar yang akan membantu kita dalam menunjang kemampuan rendah hati dan meningkatkan keterbatasan: mengendalikan ego, pengelolaan diri (berpikir dan mengungkapkan emosi), mendengarkan secara reflektif, dan menyadari pentingnya orang lain (secara emosional mampu menjadi jembatan untuk menghubungkan dan berhubungan dengan orang lain). Kerendahan hati dan berbagai sifat dasar yang menyertainya menjadi penentu semua karakter keberhasilan. Kerendahan hati menjadi subjek pemikiran para peneliti dalam melihat bagaimana orang yang berhasil. Penelitian dalam neuro-science mengenai: berpikir kritis, inovatif, kreatif, dan kecerdasan emosional dan sosial, dan dari organisasi pembelajaran berkinerja tinggi menggarisbawahi temuan akan pentingnya kerendahan hati. Ada empat perilaku dasar yang akan membantu kita dalam menunjang kemampuan rendah hati dan meningkatkan keterbatasan: mengendalikan ego dengan tenang, pengelolaan diri (berpikir

dan mengungkapkan emosi), mendengarkan secara reflektif, dan menyadari pentingnya orang lain (secara emosional menjadi jembatan untuk menghubungkan dan berhubungan dengan orang lain). Kerendahan hati dan berbagai sifat dasar yang menyertainya menjadi penentu semua karakter keberhasilan.

Pada masa SMA, definisi cerdas tradisional tidak akan berfungsi. Tidak mungkin bagi manusia untuk mengetahui lebih banyak konten daripada *smart machine*. Mesin semacam itu akan dapat memproses, mengingat, mengingat, mencocokkan pola, menemukan varian, dan mensintesis lebih banyak data dengan lebih cepat dan lebih akurat daripada manusia mana pun. Manusia tidak akan pernah bisa lebih pandai daripada mesin pintar jika kuantitas pengetahuan adalah ukurannya. Selain itu, kecerdasan tradisional melahirkan intoleransi terhadap kesalahan dan kegagalan, yang diperlukan untuk jenis *iterative learning* (pembelajaran proses) yang mendasari inovasi, penemuan ilmiah, kewirausahaan, dan kreativitas. Di era SMA, kecerdasan tradisional akan menjadi illiterate baru. New Smart kecerdasan baru adalah definisi baru dari kecerdasan manusia yang mencerminkan peningkatan kemampuan kognitif mesin pintar dan diukur bukan berdasarkan kuantitas seberapa banyak yang Anda ketahui tetapi oleh kualitas pemikiran, pembelajaran, dan keterlibatan emosional Anda dengan orang lain. Kecerdasan baru bukan tentang selalu benar, sempurna, dan paling mengetahui lebih dari yang lain. Menjadi orang cerdas di era SMA berarti unggul pada tingkat pemikiran, pembelajaran, dan keterlibatan emosional dengan orang lain yang tidak mampu dilakukan mesin.

Pada masa depan manusia akan dihadapkan pada *people person human orientation*. Ed Catmull, pendiri Pixar Animation Studios menjelaskan bagaimana dan mengapa di SMA kita harus berpikir lebih seperti ilmuwan, merangkul besarnya ketidaktahuan kita, bekerja sama dengan orang lain, dan belajar dari kesalahan dan kegagalan kita. Menjadi seorang ilmuwan adalah mengenal kedalaman persoalan manusia, sekaligus memberikan sumbangan paling kecil yang bisa dilakukan untuk kemanusiaan: solusi bagi persoalan yang mampu kulihat. Keprihatinan tentang kemanusiaan akan menjadi justru primadona kemampuan masa depan.

Pada gilirannya pembahasan ini membawa kita pada dasar kekuatan kemanusiaan: Kerendahan hati. Mengapa kerendahan hati? Karena kita tahu dari penelitian ilmiah bahwa dua penghambat utama kualitas berpikir, belajar, dan terlibat secara emosional dengan orang lain adalah ego dan ketakutan kita. Studi pembelajaran berkinerja tinggi –*high-performance learning organizations* mengkonfirmasi temuan ini. Untuk mengurangi ego dan ketakutan serta unggul pada tingkat tertinggi pemikiran manusia dan keterlibatan emosional membutuhkan pola pikir baru yang merangkul kerendahan hati. Maka tidak bisa tidak kerendahan hati harus menjadi teman terbaik dalam kehidupan kita.

Definisi kerendahan hati, yang menjadi rujukan di artikel ini adalah pola pikir tentang diri sendiri yang berpikiran terbuka, secara positif akurat, dan “tidak semuanya tentang saya,” dan yang memungkinkan seseorang untuk merangkul dunia sebagai apa adanya dalam mengejar keunggulan manusia. Definisi Kerendahan ini adalah pintu gerbang menuju keunggulan manusia di SMA karena memungkinkan perilaku yang mendasari kinerja tinggi

Keterampilan SMA. Definisi kerendahan hati, yang menjadi rujukan di artikel ini adalah pola pikir tentang diri sendiri yang berpikiran terbuka, secara positif akurat, dan “tidak semuanya tentang saya,” dan yang memungkinkan seseorang untuk merangkul dunia sebagai apa adanya dalam mengejar keunggulan manusia. Definisi Kerendahan ini adalah pintu gerbang menuju keunggulan manusia di SMA karena memungkinkan perilaku yang mendasari kinerja tinggi Keterampilan SMA.

Pandangan yang merevisi kerendahan hati sedang terjadi di berbagai belahan dunia. Pandangan itu sedang mengalami perenungan ulang pada masyarakat: organisasi dan pemimpin dunia sudah merangkul Kerendahan Hati, termasuk Google, Pixar, Bridgewater Associates, Intuit, dan US Navy SEAL. Mungkin beberapa dari Anda berkata pada diri sendiri: *lho lha wong saya* ini sudah menjadi pemikir yang baik, saya juga seorang pendengar yang baik, relasi dengan orang lain baik-baik saja, saya juga tidak egois. Rupanya itu semua tidak lagi mencukupi. Di SMA, tingkat tertinggi dalam berpikir, mendengarkan, berhubungan, dan berkolaborasi dengan orang lain akan mengalami peningkatan yang akhirnya menjadi jalan menuju keberhasilan bagi banyak dari kita dan masa depan. Dan untuk mencapai level itu, kita harus berperilaku dengan cara yang lebih mungkin mendorong kerendahan hati model terbaru tersebut. Sehingga tidak bisa tidak kerendahan hati adalah teman terbaik dalam kehidupan kita masa kini dan mendatang.

Kesimpulan

Panggilan terdalam manusia adalah terus belajar. Manusia tidak bisa lagi menambah nilai dirinya hanya dengan mengumpulkan atau menganalisis satu model pengetahuan. Penciptaan pengetahuan baru meningkat secara eksponensial, dan sekarang diyakini bahwa sebagian besar pengetahuan memiliki umur simpan kurang dari tiga tahun. Apa yang Anda pikir Anda “ketahui” begitu cepat ketinggalan zaman sehingga Anda harus terus memperbarui pembelajaran Anda. Selain itu, mustahil bagi manusia untuk mengetahui lebih banyak fakta atau konsep daripada smart machine atau dapat memproses, mengingat, mengingat, mencocokkan pola, dan mensintesis lebih banyak data lebih cepat atau lebih akurat daripada mesin pintar semacam itu. Karena itu manusia modern jaman ini adalah manusia yang dari hari kehari menyadari untuk terus belajar.

Para pegiat *human development* mulai menyadari untuk memperbaiki pondasi pengembangan diri dan manusia. Untuk mempersiapkan calon pemimpin dan sekaligus berhadapan dengan kemajuan pesat teknologi perlu juga mengembangkan *Smart Human Character*. Keprihatinan awalnya adalah bahwa saat inidefinisi dominan “pintar” masih berbasis kuantitas. Saat ini, kalau saya pikir, saya lebih pintar dari Anda artinya saya tahu lebih banyak dari Anda, dan cara untuk menentukannya adalah dengan melihat siapa yang membuat kesalahan paling sedikit pada “tes” pengetahuan dan pengalaman dalam berbagai tingkat ketrampilan kehidupan. Definisi tersebut disadari sudah archaic kelewat kuno sebab merupakan warisan dari kebutuhan. Revolusi Industri akan pendidikan massal para pekerja yang dapat melakukan tugas-tugas manual dan kognitif yang rutin dan berulang-ulang tanpa

kesalahan. Definisi semacam juga merupakan residu capitalism konsekuensi dari ekonomi meritokratis berbasis pengetahuan, yang memberi penghargaan kepada mereka yang “tahu” lebih banyak dan “memberi tahu” lebih banyak daripada mereka yang mendengarkan dan bertanya. Banyak lulusan perguruan tinggi atau yang menggeluti profesi dalam ranah pengetahuan lebih mendefinisikan diri sendiri sebagian besar dengan model semacam ini. Kami berhasil karena kami tahu lebih banyak, dan kami mengukur kecerdasan dengan nilai dan penghargaan ekstrinsik yang kami terima. Nilai yang lebih tinggi dihasilkan dari akurasi dan efisiensi mengetahui fakta dengan cepat dan membuat sedikit kesalahan atau setidaknya mengetahui fakta lebih cepat dan membuat lebih sedikit kesalahan daripada yang lain. Sebagian besar guru, pelatih, dan orang tua kita menanamkan pola pikir semacam ini dalam diri kita, dan, kemudian, manajer, pimpinan kelompok, organisasi dan kampus memperkuatnya. Model tradisional ini tidak dirasakan cukup lagi.

Definisi kuantitatif dari kecerdasan tradisional hanya menimbulkan perasaan kalah. Kekalahan ini terjadi pada individu dan kelompok yang tidak mampu masuk dalam pusaran kompetisi model revolusi industry. Kekalahan terutama adalah pada orang-orang yang lemah yang mestinya justru menjadi bagian keprihatinan untuk terus ditingkatkan kehidupannya. Model mental kecerdasan tradisional semacam itu hanya menghitung perolehan prestasi sebanyak-banyaknya sebagai ukuran. Model tradisional juga membawa pendekatan yang obsesif untuk mementingkan diri sendiri dan individualistis, the winner takes all mentalitas kemenangan utama, dan pemenangnya mengambil semua untuk kehidupan yang lebih baik. Kekosongan masyarakat karena meninggalkan sesama yang dianggap lemah hanya menghasilkan ‘sakit hati’ baik personal maupun komunal. Pada titik inilah kesadaran keberhasilan panggilan manusia mengalami revisi dan redefinisi sekaligus.

Manusia terus diundang menjadi baru. Panggilan kita semua adalah terus mengembangkan diri menjadi lebih baik. Tentu, pada akhirnya kita belajar keterampilan yang akan memberi kita kesempatan untuk menjadi lebih baik di era SMA. Sehingga, pertama-tama kita harus mengubah model mental kita tentang apa artinya menjadi cerdas dan apa yang diperlukan untuk berhasil: kerendahan hati. Sesederhana itu dan sesulit itu. Model mental kita memengaruhi cara kita memandang dunia dan dalam beberapa kasus dapat mendistorsi atau merepresentasikan realitas dengan keliru. Smart Human Character juga sangat berbeda dari model tradisional dan dengan demikian memiliki perbedaan significant dalam pandangan tentang realitas. Jack Mezirow, seorang ahli pembelajaran, menjelaskan bahwa manusia memiliki kecenderungan kuat untuk menolak ide-ide yang tidaksesuai dengan persepinya sendiri tentang kebenaran. Sekaligus ada peluang bahwa kita dapat “mengubah kerangka acuan kita [model mental] melalui refleksi kritis pada asumsi yang menjadi dasar interpretasi, keyakinan, dan kebiasaan pikiran atau sudut pandang kita.” Lalu bagaimana caranya?

Kita dapat mengubah model mental untuk mampu berkembang pesat di era SMA. Pertama kita harus menerima definisi berbasis kualitas dari kecerdasan suatu kecerdasan baru yang mengakomodasikan keunggulan kemampuan manusia dalam berpikir, belajar dan

terlibat secara emosional dengan orang lain. Smart Human Character mengukur keberhasilan bukan dari apa yang Anda ketahui atau seberapa banyak yang Anda ketahui.

Kerendahan hati sebagai kemampuan dan keutamaan menjadi bahasan dalam spiritualitas dan modernitas. Tidak ada yang bertentangan dalam science dan spirituality sebagai ilmu yang membahas kerendahan hati. Benang merah yang ditarik adalah tanpa kerendahan hati panggilan profesi pemimpin apapun menjadi gong yang tak berbunyi, bagai panah yang tidak diarahkan, bagai tarian tanpa roh. Panggilan kita menjadi pemimpin juga menghendaki kerendahan hati sebagai landasan kokoh kedewasaan kehidupan, cinta, spiritualitas dan pelayanan sehari-hari kita.

Ucapan Terima Kasih

Terima kasih kepada Sekolah Tinggi Pastoral Yayasan IPI Malang yang telah memberikan dukungan sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dan dipublikasikan.

Peran Penulis

Penulis-1: konseptualisasi, disain penelitian dan analisis hasil penelitian, dan penulisan.

Daftar Referensi

- Hargreaves, A., & Shirley, D. (2009). *The fourth way*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- Hess E.D. & Ludwig K. (2017). *Humility is the new smart: Rethinking human excellence in the smart machine age*. Oakland: Berret-Koehler.
- Robinson, K. (2006) Do school kill creativity? Ted Talk Link: https://www.ted.com/talks/ken_robinson_says_schools_kill_creativity
- Seemiller C. & Meghan Grace M. (2019). *Generation Z. A Century in the Making*. NY: Routledge.
- Levrini, O., Fantini, P., Barelli, E. (2021). The Present Shock and Time Re-appropriation in the Pandemic Era. *Sci & Educ* 30, 1–31, <https://doi.org/10.1007/s11191-020-00159-x>
- World Economic Forum. (2016) *The Future of Jobs: Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revol*

