

# **Neuroleadership di Era Postruth dan Society 5.0**

— Dr. Yohannes Don Bosco Doho, S.Phil., M.M



Topik terkait *neuroscience* dan *neuroleadership* belakangan ini menjadi bahan pembelajaran yang populer bagi berbagai pemangku kepentingan. Banyak platform akademis, formal maupun informal, yang membahas hal ini. Topik ini merupakan salah satu dari ilmu pengetahuan modern terapan untuk optimalisasi fungsi otak di bidang kepemimpinan. Menarik juga untuk mempelajari hubungan antara perilaku manusia dengan kepribadian dan fungsi otak. Tema ini mengoptimalkan potensi otak dalam bidang kepemimpinan, sehingga memunculkan semangat baru terhadap penelitian dan eksplorasi lebih jauh formulasi paling ideal bagi pembangunan manusia berbasis pengetahuan, menjadi semakin penting dan menarik.

Disadari bahwa *leadership* merupakan topik yang paling banyak dibahas manusia hingga kini. Bahasan mengenai ilmu *leadership* sendiri telah begitu banyak aliran atau mazhabnya. Tidak kurang dari 300 definisi bisa kita temukan tentang *leadership*. Tidak ada yang mempermasalahkan definisi yang begitu banyak ini karena dianggap sebagai ilmu yang bersifat soft. Dengan kata lain, tidak ada definisi yang benar-benar pasti tentang *leadership*. Bahkan sebagian orang yang menganggap *leadership* sebagai sebuah seni yang tidak bisa dibuat ukuran ataupun acuan yang tampak.

Dari berbagai perspektif tentang *leadership*, ada sudut pandang lain ilmu pengetahuan yang bernama *Neuroscience* yang kemudian berkelindan dengan *leadership*. Asal muasal ilmu ini adalah rasa ingin tahu manusia tentang organ tubuh yang terletak di kepalanya. Manusia menyadari dan akhirnya kemudian menemukan adanya sel yang berfungsi sentral di dalam otaknya yang dikenal dengan nama neuron. Neuron tidak lain dari sel penghantar listrik atau energi, dan berperan memberikan informasi kepada otak atas apa yang dialami oleh tubuh manusia.

Pemahaman kita tentang neuron dari waktu ke waktu menjadi semakin lebih baik. Kini berbagai alat bantu telah tersedia bagi mereka yang melakukan penelitian tentang otak dan neuron. Peralatan seperti *Functional magnetic resonance imaging* (fMRI) dan lain sebagainya telah mampu memberikan informasi yang lebih luas pada kita tentang bagaimana otak bekerja. Pengetahuan ini juga yang

memberikan pencerahan bahwa neuron adalah sumber dari tindakan manusia. Setiap kali manusia bertindak, bereaksi atas apa yang berasal dari pikiran dan apa yang ditangkap oleh neuron. Pengetahuan tentang hal ini membawa ilmu *Neuroscience* beririsan dengan pembahasan tentang *leadership*.

Dari ratusan definisi tentang *leadership* yang kita ketahui, yang paling banyak memiliki kesamaan adalah definisi yang mencakup tentang membangun pengaruh, tentang berpikir, mengarahkan, dan mengambil tindakan atau keputusan. Berbagai kajian yang telah dilakukan oleh para pakar neurosains ditemukan bahwa fungsi- fungsi tersebut di atas banyak dilakukan oleh otak manusia. Dengan itulah untuk menyelami bagaimana seseorang membangun pengaruhnya atau seseorang membangun kemampuannya berpikir mengambil tindakan dan mengalahkan timnya dapat dilakukan dengan memahami cara bagaimana otaknya bekerja.

Manusia dilahirkan dengan 4.444 sel otak, dengan total lebih dari 100 miliar sel otak. Fungsi prefrontal cortex, bagian organ otak yang terletak tepat di belakang dahi, mempersiapkan manusia menjadi makhluk Tuhan yang paling sempurna. Kesempurnaan manusia memungkinkannya menjadi pemimpin di dunia ini dari menjadi pemimpin bagi diri mereka sendiri, keluarga, komunitas, sampai negara (Santoso, 2020).

Hakikat kepemimpinan adalah hubungan dan pengaruh antar orang yang memimpin didasari oleh otak yang sehat, otak yang normal digunakan untuk hal-hal yang positif. Kita akhirnya bisa mendengar tentang kepemimpinan berbasis otak yang sehat di negara ini. Sekarang mereka, terutama negara-negara maju yang sudah mengadopsinya, menyebutnya sebagai kepemimpinan berbasis otak, *neuroleadership*, atau *neuroscience of Leadership*.

*Neuroleadership* dianggap sebagai bidang penelitian yang sedang berkembang dan berfokus pada penerapan temuan ilmu saraf di bidang pengembangan kepemimpinan, pelatihan manajemen, manajemen perubahan, pendidikan, konsultasi dan pembinaan (Hamzah & El-Said, 2013, dikutip dalam Santoso, 2020). Inisiatif *neuroleadership* dirancang untuk membantu individu dan organisasi menyadari potensi

mereka melalui pemahaman yang lebih mendalam tentang cara kerja otak manusia pada tingkat individu, tim, dan sistem. . Di sisi lain, neuro-leadership strategis adalah konsep strategi neuro-leadership yang dipilih untuk diterapkan paling tepat dan tepat oleh kelompok, perusahaan, organisasi, dan negara, dengan hasil yang paling efektif dan efisien (Santoso, 2020).

Berdasarkan gambaran di atas maka dapat digariskan bahwa *neuroleadership* adalah bidang yang menggabungkan ilmu neurosains dengan kepemimpinan dan manajemen organisasi. Konsep ini mencoba untuk memahami bagaimana fungsi otak manusia dapat diterapkan untuk meningkatkan kinerja kepemimpinan dan manajemen dalam suatu organisasi.

Mengapa *neuroleadership* ini paling relevan untuk organisasi dan *Society 5.0* karena merujuk pada fase perkembangan masyarakat yang integrasi teknologi digital, kecerdasan buatan, *internet of things* (IoT), *big data*, dan berbagai teknologi lainnya untuk meningkatkan kualitas hidup manusia. Dalam konteks ini, Neuroleadership di Era *Society 5.0* dapat diartikan sebagai penerapan pengetahuan tentang otak manusia dalam mengelola dan memimpin organisasi di tengah perubahan dan kompleksitas yang ditimbulkan oleh perkembangan teknologi.

## **Sejarah Neuroleadership**

Istilah "*neuroleadership*" pertama kali dikemukakan oleh Dr. David Rock, seorang penulis dan konsultan manajemen. Rock adalah pendiri *Neuroleadership Institute*, organisasi yang fokus pada penelitian dan pengembangan konsep *neuroleadership*. Rock mempopulerkan konsep ini melalui artikel-artikelnya, buku, dan konferensi-konferensi di bidang manajemen. Salah satu artikel kunci yang membantu mengenalkan konsep *neuroleadership* adalah "SCARF: a brain-based model for collaborating with and influencing others" yang diterbitkan pada tahun 2008 di jurnal "Neuroleadership Journal." Dalam artikel ini, Rock memperkenalkan model SCARF, yang merinci lima faktor sosial yang memengaruhi interaksi manusia di lingkungan kerja: *Status, Certainty,*

## *Autonomy, Relatedness, dan Fairness.*

Bagi perusahaan, beberapa tokoh sebelumnya, seperti Ned Herman pada tahun 1996, menggunakan Instrumen Dominasi Otak Herman sebagai tes laporan diri untuk mendeteksi pemikiran dan preferensi kognitif (Ghadiri et al., 2011) yang didasarkan pada model otak. Kemudian tahun 2006, David Rock mengembangkan model SCARF dengan memformalkannya dalam lima dimensi yang mewakili pertimbangan penting: status, kepastian, otonomi, keterkaitan, dan keadilan (Santoso, 2020). Selanjutnya, Gerarl Huther mengembangkan konsep berdasarkan ilmu saraf yang disebut sebagai *supportive leadership* (Santoso, 2020).

Lebih lanjut, manusia berupaya mempelajari lebih lanjut tentang bagaimana kecemasan, stres, kecanduan, dan pola makan memengaruhi otak. Pada 2009, Christian E. Elgar mengembangkan wawasan ilmu saraf dan aplikasi bisnis menjadi tujuh aturan dasar bagi para manajer, yaitu: 1) Sistem penghargaan, 2) Keadilan dan umpan balik, 3) Cara mempengaruhi melalui informasi, 4) Setiap otak adalah unik atau individualistis, 5) Fakta berkaitan dengan emosi, 6) Pengalaman sebagai pndefinisi dan pendorong perilaku manusia, dan 7) Dinamika situasional (Santoso, 2020). Selain itu, pada tahun 2010, Srinivasan Pillay menerapkan pendekatan berdasarkan keahlian substrat saraf. Oleh karena itu, ini adalah pendekatan penelitian otak yang ditargetkan secara regional dalam skenario bisnis. Dia juga berfokus pada intervensi khusus untuk para pemimpin dan pelatih (Santoso, 2020).

## **Keuntungan *Neuroleadership***

Pemahaman kita atas cara kerja otak, sebagai bagian tubuh kita yang paling misterius, telah meningkat pesat dalam 20 tahun terakhir ini. *Neuroscience* pun telah mendatangkan berbagai pemahaman dan pencerahan tentang bagaimana otak kita bekerja. Di lain pihak, *Neuroscience* juga telah memberikan kita peluang untuk lebih memahami mengapa dan bagaimana seseorang pemimpin bertingkah laku, mengambil keputusan ndan berinteraksi dengan sesama.

Di kesempatan yang bersamaan kebutuhan untuk leader yang efektif dan handal juga makin meningkat, baik di organisasi bisnis maupun kemasyarakatan. Tantangan bagi setiap leader di masa kini semakin pelik. Seorang leader dituntut untuk dapat menunjukkan kinerja, berkolaborasi, berinovasi dan tetap luwes untuk bertindak di dalam dunia yang rumit dan kompleks sesuai perspektif SCARF di atas.

Pada titik tertentu, *neuroleadership* diakui sebagai terobosan terbaru dalam bidang kepemimpinan. Oleh karena itu, tulisan ini mengkaji kemajuan terkini dalam bidang ilmu saraf dan menemukan bagaimana pemahaman kita dapat meningkatkan kemampuan pengambilan keputusan, meningkatkan kinerja, meningkatkan kerja sama tim, dan meningkatkan kemampuan organisasi dalam mengelola perubahan. bagaimana kaitannya dengan cara kerja otak untuk mewujudkan sesuatu. Pada abad ke-21, mereka yang berpotensi menjadi pemimpin harus memperoleh pengetahuan dasar untuk mampu memanfaatkan otaknya secara maksimal dan menjaga keseimbangan antara otak dan tubuhnya.

## **Karakteristik Neuroleader**

*Neuroleadership* ditandai oleh sejumlah karakteristik yang mencerminkan penerapan prinsip-prinsip neurosains dalam kepemimpinan. Berikut adalah beberapa karakteristik pemimpin *neuroleadership*:

1. Menerapkan prinsip-prinsip SCARF

Menerapkan prinsip-prinsip SCARF: *Status, Certainty, Autonomy, Relatedness, dan Fairness* dalam pengambilan keputusan dan interaksi tim. Misalnya, memastikan bahwa karyawan merasa adil diperlakukan, memiliki kejelasan tentang tujuan organisasi, dan diberikan otonomi dalam tugas mereka.

2. Kaya akan Empati dan Kecerdasan Emosional

Pemimpin *neuroleadership* adalah mereka yang mampu membaca dan merespon emosi anggota tim dengan baik.

Mereka memahami pentingnya kecerdasan emosional dalam membangun hubungan yang kuat di tim. Lebih lanjut, neuroleader mendorong para pengikut untuk mengembangkan kemampuan empati dan pemahaman terhadap kebutuhan dan motivasi individu sebagai anggota tim. Iklim yang demikian dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perkembangan pribadi dan profesional karyawan.

### 3. Memiliki Fleksibilitas dan Adaptabilitas

Pemimpin *neuroleadership* memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan dan mengelola ketidakpastian. Mereka memahami bahwa otak manusia merespons perubahan dengan cara tertentu dan mengintegrasikan strategi untuk mengelola resistensi dan kecemasan.

### 4. Memiliki Pemahaman tentang Motivasi dan Reward

Pemimpin *neuroleadership* memahami bagaimana reward dan pengakuan dapat memotivasi anggota tim. Mereka menggunakan pengetahuan tentang system reward otak untuk menciptakan lingkungan kerja yang memacu motivasi. Para leader mengadopsi kebijakan fleksibilitas kerja yang memungkinkan karyawan untuk memiliki kontrol lebih besar atas waktu dan cara mereka bekerja. Cara ini ternyata dapat meningkatkan rasa otonomi dan kepuasan karyawan.

### 5. Kemampuan untuk Meningkatkan Kreativitas.

Pemimpin berkarakter *neuroleadership* selalu mendorong kreativitas dan inovasi di tim. Mereka memahami bagaimana kondisi otak yang mendukung proses kreatif dan menciptakan lingkungan yang memfasilitasi ide-ide baru. Pada kesempatan bersamaan neuroleader tidak lupa mendorong budaya organisasi yang agak melakukan proses pembelajaran terus-menerus. Leader juga menyediakan berkelanjutan yang didukung oleh neurosains untuk meningkatkan kemampuan kepemimpinan dan produktivitas tim.

### 6. Pemahaman tentang Stres dan Kesejahteraan

Pemimpin *neuroleadership* memahami dampak stres pada kinerja dan kesejahteraan. Mereka mengembangkan strategi untuk mengelola stres dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesehatan mental dan fisik karyawan

#### 7. Keterlibatan Aktif dan Komunikasi Efektif.

Pemimpin berkarakter *neuroleadership* selalu berusaha untuk terlibat secara aktif dengan anggota tim dan menggunakan komunikasi yang efektif. Mereka memahami pentingnya interaksi sosial dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan di tempat kerja. Komunikasi yang dijaga secara interaktif memberikan umpan balik secara teratur dengan pendekatan yang memperhatikan prinsip-prinsip *neuroleadership*. Di dalam suasana tersebut pemimpin memberikan umpan balik yang konstruktif, merespons kebutuhan individu, dan menekankan keadilan dalam penilaian kinerja.

Dengan demikian dapat dipahami bahwa karakteristik pemimpin *neuroleadership* dapat beragam tergantung pada konteks organisasi dan kebutuhan spesifik tim, sesuai dengan kinerja otak yang selalu adaptif pada setiap kasus dan kondisi.

## **Urgensi *Neuroleadership* di Era *Post Truth* dan *Society 5.0***

Abraham Lincoln memberikan petunjuk untuk memprediksi dinamika organisasi yang melalui kutipannya: “Beri saya delapan jam untuk menebang pohon. Empat jam pertama dihabiskan untuk mengasah kapak.” Pelajaran dari Lincoln adalah bahwa kita perlu persiapan matang sebelum melakukan sesuatu, terutama menajamkan *tool-set* dan *skill-set* yang kita miliki. Oleh karena itu, berpikir logis untuk mempelajari sesuatu merupakan salah satu keterampilan paling dasar untuk menghadapi era post-truth. Kita tahu bahwa hakikat post-truth adalah sesuatu yang tampak benar, padahal sebenarnya tidak benar sama sekali. Sederhananya, kebohongan yang diucapkan satu kali adalah kebohongan, namun kebohongan yang diulang ribuan kali

menjadi kebenaran.

Kita sekarang hidup di masa ketika kebohongan bisa disamarkan sebagai kebenaran. Tidak dapat disangkal bahwa media sosial membuat informasi menjadi lebih besar. Bahaya dari postingan kebenaran ini adalah kita menjadi sulit membedakan informasi yang benar dan salah. Dalam situasi gaduh dimana berbagai informasi, rumor, berita palsu, dan berbagai ilusi bertebaran, pemimpin yang bisa memanfaatkan otaknya dan membimbing rakyatnya memiliki kemampuan berpikir logis dan kritis terhadap segala hal. Untuk itu, *neuroleader* sangat diperlukan agar masyarakat tidak mudah terjerumus ke dalam jurang ilusi.

Oleh karena itu para *neuroleader* berperan sentral mengarahkan dan memimpin para pengikut. Agar *neuroleader* dapat berperan secara sentral maka kompetensi dan keterampilan berikut mutlak harus dimiliki:

#### 1. **Neuroleader adalah sosok yang agile**

Socrates telah menegaskan “Mereka yang menggerakkan dunia, terlebih dahulu menggerakkan dirinya sendiri.” Kaitan penegasan Socrates untuk konteks konteks pemimpin yang agile adalah memiliki pemikiran yang strategis yang akan membantu dalam mencapai hasil yang diinginkan. Sejak diketahui bahwa *Neuroscience* berpotensi secara signifikan dapat membantu bidang ilmu manajemen dan kepemimpinan, maka mulailah berkembang pesat ilmu *Neuroscience* yang berhubungan dengan pola pikir dan perilaku, seperti: empati, penolakan sosial, kesadaran diri, faktor-faktor sosial dalam pengambilan keputusan, teori pola pikir, hubungan sosial, dan pengelolaan emosi. Kesemuanya itu berhubungan erat dengan teori-teori kepemimpinan. Kompetensi- kompetensi inilah yang kemudian dikategorikan sebagai kemampuan berpikir strategis agar dapat mengantisipasi segala macam kemungkinan untuk mencapai hasil yang dikehendaki oleh organisasi.

Telah diketahui bahwa *neuroleadership* adalah bidang antar disiplin ilmu, yang mengeksplorasi sifat-sifat neuron sebagai sel pembentuk otak dengan praktek kepemimpinan dan manajemen, serta merupakan persinggungan antara

bidang ilmu kognitif sosial, *affective Neuroscience*, *Neuroscience* kognitif, *integrative Neuroscience*, neurobiologi dengan domain lain dalam *Neuroscience*, dan pertanyaan serta teori-teori dari kepemimpinan dan manajemen ilmu-ilmu sosial.

## 2. **Neuroleader Selalu Berkolaborasi**

Dengan memahami neurosains, pemimpin dapat lebih baik mengakomodasi dan memenuhi kebutuhan individu dalam tim. Pelibatan tim dalam alur kepemimpinan merupakan awal dari niat kolaborasi. Ini mendukung nilai-nilai dasar *Society 5.0*, yang menekankan pada pemberdayaan dan kesejahteraan individu. Seorang *neuroleader* selalu memperhatikan aspek-aspek seperti empati dan komunikasi efektif, yang sangat penting dalam masyarakat yang semakin terhubung dan kolaboratif seperti *Society 5.0*.

Untuk menjadi *neuroleader* efektif yang dapat merencanakan perubahan ke arah yang lebih baik, penting untuk memahami respons terhadap ancaman dan imbalance guna mengembangkan pemimpin lainnya. Otak manusia sangat plastis. Koneksi sinaptik antar neuron dapat dipulihkan. Perilaku baru dapat dipelajari dan bahkan perilaku yang sudah ada dapat diubah pada usia berapa pun. Menjadi pemimpin yang baik tidaklah mudah karena setiap perkataan dan pendapat dimaknai dengan makna sosial. Otak adalah sistem yang sangat kompleks (Santoso, 2020).

Impian para pemimpin masa depan adalah memahami cara kerja setiap bagian otak dan cara mengendalikannya untuk meningkatkan aktivitas sosial dan bisnis masyarakat. *NeuroLeaders* di Organisasi Neural menerapkan ilmu saraf untuk mengembangkan kinerja tim yang tinggi dan membuka pemikiran laten dan preferensi perilaku yang sebelumnya tidak diketahui di semua anggota organisasi. Dalam tim yang dipimpin oleh seorang *neuroleader*, setiap anggota tim mengetahui perilaku pilihannya. Tingkatkan pengetahuan ini

dan diterapkan pada kebutuhan organisasi Anda. Dalam tim seperti itu, tidak ada tanggung jawab pribadi dan tidak ada posisi pekerjaan yang hanya bertanggung jawab di tempat kerja (Santoso, 2020).

Tim yang dipimpin oleh neuroleader berkolaborasi untuk menetapkan tujuan, tugas, metode, dan tenggat waktu. Neuroleader yang hebat fokus pada peningkatan nilai perusahaan, bukan hanya keuntungan. Selalu kembangkan dan dukung potensi masing-masing tim. Dorong tim Anda untuk menghadapi tantangan baru dan berkembang lebih jauh. Selalu berikan umpan balik secara teratur dan konsisten. Dia memberi tim kebebasan sebanyak mungkin. Tunjukkan kepemimpinan emosional dan pastikan Anda berkomunikasi secara teratur dengan pijakan yang setara. Bersikaplah transparan dalam tindakan dan komunikasi Anda. Neuroleader yang berkualifikasi secara konsisten menghubungkan neurobiologi kebutuhan dasar dan motivasi dengan kesatuan, keamanan, tujuan, pemberdayaan, pemenuhan, dan kebahagiaan untuk menciptakan tempat kerja dan hasil yang lebih baik bagi karyawan, organisasi, dan komunitas mereka (Santoso, 2020).

### 3. **Neuroleaders Selalu Siap Berubah**

Perubahan adalah inti dari *Society 5.0*. Neuroleadership dapat memberikan wawasan tentang bagaimana manusia merespons perubahan dan membantu pemimpin merancang strategi manajemen perubahan yang lebih efektif. Penerapan neuroleadership bisa menjadi relevan dan bermanfaat dalam konteks *Society 5.0*. *Society 5.0* merujuk pada masyarakat yang mengintegrasikan teknologi digital, kecerdasan buatan, *internet of things* (IoT), *big data*, dan teknologi lainnya untuk meningkatkan kualitas hidup manusia. Di tengah kompleksitas dan perubahan yang cepat, konsep neuroleadership dapat memberikan pendekatan yang lebih adaptif dan berorientasi pada manusia dalam kepemimpinan dan manajemen.

*Society 5.0* ditandai oleh perubahan teknologi yang

cepat. Mereka selalu cepat beradaptasi terhadap perubahan. *Neuroleadership*, dengan fokus pada pemahaman otak dan bagaimana manusia beradaptasi dengan perubahan, dapat membantu pemimpin untuk mengelola dan memimpin di tengah perubahan yang dinamis. Salah satu ciri pemimpin yang lincah menyikapi dan menjiwai perubahan adalah mudah memberikan pendekatan yang memfasilitasi kreativitas dan inovasi di tengah lingkungan yang dipengaruhi oleh teknologi canggih. Hal tersebut dimungkinkan karena para *neuroleader* mampu memahami bagaimana otak beroperasi dapat membantu merancang lingkungan kerja yang merangsang pemikiran kreatif.

Pemimpin dengan pendekatan *neuroscientific* memahami visi dan misi perusahaan atau kelompok organisasi yang dipimpinnya. Anda dapat memengaruhi tim Anda dan mengarahkan visi Anda ke satu fokus tanpa mengonsumsi kortisol. Anda dapat meningkatkan dopamin dan serotonin dalam tim Anda dan memberikan instruksi yang jelas di tengah perubahan yang tidak diketahui yang dapat diprediksi oleh otak teman Anda. Dan ketika Anda tidak dapat memprediksi perubahan, Anda perlu mengomunikasikan pemahaman Anda dengan bijak. Sebaliknya, *neuroleader* harus mampu menjelaskan isu-isu terkait perubahan lingkungan bisnis yang dapat diprediksi namun sebelumnya tidak diketahui dan kompleks. Terakhir, Anda juga dapat mengomunikasikan pemikiran tangkas kepada tim Anda sehingga organisasi yang Anda pimpin tidak terlalu reaktif terhadap permintaan pelanggan, tren pemasok, dan keputusan manajemen yang selalu berubah.

## **Implementasi *Neuroleadership* di Era *Society 5.0***

Penerapan *neuroleadership* bisa menjadi relevan dan bermanfaat dalam konteks *Society 5.0*. *Society 5.0* merujuk pada masyarakat yang mengintegrasikan teknologi digital, kecerdasan buatan, *internet*

*of things* (IoT), *big data*, dan teknologi lainnya untuk meningkatkan kualitas hidup manusia. Di tengah kompleksitas dan perubahan yang cepat, konsep *neuroleadership* dapat memberikan pendekatan yang lebih adaptif dan berorientasi pada manusia dalam kepemimpinan dan manajemen. Kepemimpinan dapat diibaratkan seperti kelompok perjalanan yang membutuhkan arahan. Kemudian datanglah seseorang yang memimpin bidang teknik, dan yang lain mengikutinya. Banyak orang beranggapan bahwa kepemimpinan merupakan suatu seni yang memerlukan keterampilan khusus. Keterampilan ini dapat menjadi kemampuan untuk mengatasi hal-hal yang mustahil. Hal ini memungkinkan para pemimpin untuk menetapkan arah yang benar dan mengambil tanggung jawab atas keputusan mereka.

*Neuroleadership* adalah ilmu yang menggabungkan kepemimpinan dan fungsi otak. Sama seperti otak yang diciptakan untuk membuat keputusan kebijakan, otak juga bertanggung jawab. Kepemimpinan menciptakan tanggung jawab untuk proses pengambilan keputusan. Berbagai fluktuasi emosi terjadi selama proses pengambilan keputusan, mewakili proses interaksi otak yang sangat menarik. Tentu saja ada risiko baik dan risiko buruk, namun yang lebih penting adalah ke mana arah kepemimpinannya. Bagaimanapun, kepemimpinan adalah salah satu bentuk tanggung jawab dalam kehidupan ini dan akhirat. Proses pengambilan keputusan dimulai secara sistematis di otak tengah, yang dirangsang oleh otak depan, yang kemudian menghasilkan suatu kebijakan dan meneruskannya ke otak belakang. Proses ini diharapkan akan menghasilkan kesepakatan bersama yang saling menguntungkan (Ikrar, n.d).

Pemimpin harus peka untuk melakukan analisis sebelum mengambil keputusan. Sensitivitas ini didasarkan pada berbagai variabel. Apakah ini perlu? Apakah ini yang diharapkan masyarakat? Apakah ini baik bagi organisasi? Apakah ini bermanfaat? Apa risiko dari keputusan ini? Dibutuhkan pengalaman dan pengetahuan yang luas. Semakin lama pengalaman Anda dan semakin luas pengetahuan Anda, maka Anda akan semakin mampu menghubungkan dan mengintegrasikan saraf otak dan pikiran Anda untuk mengambil keputusan. Beginilah cara pengambilan keputusan, baik berdasarkan

faktor akademis, budaya, atau agama-teologis. Hal ini erat kaitannya dengan kearifan lokal di Indonesia, dimana seluruh pemimpin diharapkan sadar akan kebutuhan alam dan menyatu dengannya. Ini adalah sesuatu yang tidak dimiliki makhluk hidup lain di Bumi, dan hal ini mengubah lingkungan. Hanya manusia yang dapat memperbaiki atau merusak lingkungan, mengembangkannya lebih lanjut, atau menghancurkannya. Pemimpin yang berbasis neuro-leadership diharapkan mampu menemukan harapan pada masyarakat, dibandingkan pemimpin yang menakut-nakuti masyarakat dengan berbagai ancaman. Semakin banyak harapan yang Anda miliki, semakin efektif kepemimpinan Anda. Namun, dari sudut pandang ilmu saraf, ada banyak godaan untuk menyebarkan ancaman yang berdampak sangat kuat pada otak (Ikrar, n.d).

*Neuroleadership* adalah paradigma baru. Hal ini memunculkan pendekatan- pendekatan baru yang dapat mempelajari perilaku manusia berdasarkan struktur otak, dan kecenderungan politik manusia berdasarkan karakteristik mendasar dari partai dan kandidat yang mereka pilih. Berbicara tentang otak, kita tidak bisa memisahkannya dari dua hal: bentuk fisik dan non fisik. Bentuk fisik disebut struktur otak dan bentuk non fisik disebut juga jiwa tak kasat mata. Semuanya terhubung dan saling melengkapi. Orang yang mengalami gejala psikis mungkin disebabkan adanya masalah pada struktur otak karena faktor fisik atau zat yang dapat menyebabkan kerusakan otak. Hal ini menciptakan kepribadian yang mempengaruhi kinerja.

Seperti yang kita ketahui bersama, otak mempunyai 187 miliar neuron, yang masing-masing memiliki kapasitas yang sama dengan komputer tercanggih saat ini. Hubungan ini menentukan arketipe dan kepribadian seseorang. Apakah dia orang yang lembut, orang yang emosional, pemikir ekstrem, orang yang sombong, atau orang yang moderat? Semua itu tidak lepas dari tiga proses yang terjadi di otak: neuroplastisitas, neurogenesis, dan kompensasi saraf (Ikrar, n.d). Unikny, sinyal dan tanda tersebut bisa dipetakan dan direpresentasikan di otak. Yang perlu ditekankan pada proses diatas adalah kompensasi saraf. Kompensasi saraf dapat digambarkan sebagai kemampuan seseorang untuk bangkit kembali setelah terjatuh. Contoh nyata: Saat

belajar mengendarai sepeda, diperlukan keseimbangan agar dapat berkonsentrasi. Saya juga berharap bisa mengendarai sepeda. Kita tanpa kenal lelah terjatuh, bangkit, mengayuh, dan terjatuh lagi. Namun, hal ini memungkinkan kita untuk mengembangkan keterampilan tertentu yang memungkinkan kita beralih dari tidak mampu mengendarai sepeda menjadi mampu menggunakan refleksi kita saat mengendarai sepeda, dan pada akhirnya membuat kita menjadi rileks dan tidak terganggu.

Tidak dapat disangkal bahwa kompensasi saraf terutama ditentukan oleh dua faktor utama: genetika dan lingkungan. Namun, faktor genetik berkontribusi terhadap kepribadian seseorang, dan lingkungan memperkaya kepribadian tersebut. Misalnya, orang yang dibesarkan dalam lingkungan kepemimpinan yang baik, seperti menjadi presiden perusahaan, menunjukkan kepemimpinan dalam dirinya. Termasuk juga karakter jahat seperti anak mafia yang akhirnya “bergabung” dengan mafia (Ikrar, n.d).

Di Amerika Serikat, sebuah penelitian dilakukan untuk menguji kecenderungan memilih berdasarkan struktur otak. Mereka menemukan adanya perbedaan struktur otak orang yang mendukung Partai Demokrat yang sebenarnya mewakili kelas bawah, dan mereka yang mendukung Partai Republik yang benar-benar mewakili kelas menengah atas (Ikrar, n.d). Faktanya, kecenderungan memilih ini dapat bertahan hingga tujuh generasi kecuali jika “berhasil” diubah oleh faktor lingkungan.

Dalam kasus Indonesia, *neuroleadership* dapat digunakan untuk mengidentifikasi kecenderungan politik berdasarkan kebiasaan otak. Harapannya tentu saja neuroplastisitas, yang membuat otak lebih sehat dan memungkinkannya berkembang. *Neuroleadership* adalah istilah terbaru untuk menggambarkan bagaimana pemimpin menggunakan akal dan pemikiran. Dengan kata lain, ini mengacu pada bagaimana pemimpin memprioritaskan alasan di atas segala bentuk emosi, egoisme, kefanatikan, ekstremisme, dan lain-lain. Bidang ilmu ini hendaknya dilihat dari sudut pandang empat kebenaran: kebenaran filosofis, kebenaran sosiologis, kebenaran hukum, dan kebenaran budaya (Ikrar, n.d).

*Neuroleadership* menuntut pemimpin untuk terus bergerak, tumbuh, dan berkembang menjadi lebih baik setiap hari. Dalam psikologi, ada konsep psikologi positif, dan itulah yang juga dituju oleh *neuroleadership*. Ini berarti melihat segala sesuatu dari segi kekuatan. *Neuroleadership* merupakan sebuah pencerahan baru yang tidak menghilangkan unsur kemanusiaan karena tujuan kepemimpinan adalah kasih sayang dan kasih sayang. Seharusnya tidak ada kepemimpinan yang memimpin (Ikrar, n.d). Itu sebabnya kepemimpinan yang sehat berbasis otak adalah kebutuhan dan harapan baru.

Saat kita menatap masa depan, dunia menghadapi sesuatu yang tidak pasti, berubah, kompleks, dan ambigu. Peran neuro-leadership di sini adalah untuk membawa kesehatan mental dan perdamaian ke dalam situasi Indonesia. Tentu saja dimulai dari orang yang mempunyai otak (emosi) yang lebih cerdas. Pemimpin Indonesia mempunyai kemampuan yang luas sehingga berani mengambil resiko dan bertanggung jawab. Oleh karena itu kita perlu memilih pemimpin yang tepat. Di sini yang dimaksud dengan pemimpin adalah seseorang yang memiliki pola pikir berkembang dan berubah. Sangat disarankan untuk menghindari memilih pemimpin yang memiliki pola pikir tetap dan tidak mau menerima perubahan. Yang lebih berbahaya lagi adalah pemimpin yang berpikiran destruktif, tidak mengetahui budaya, sejarah, filsafat, dan kondisi sosial bangsa Indonesia, yang pada akhirnya membentuk gaya kepemimpinan otoriter (Ikrar, n.d).

Terakhir, *neuroleadership* adalah contoh bagaimana fenomena kompleksitas tidak lagi dapat dijelaskan. Untuk itu diperlukan model kepemimpinan berkepala dingin yang mampu menyelesaikan berbagai permasalahan dan pemimpin yang mampu membawa perubahan ke arah yang lebih baik. Dengan demikian, seluruh masyarakat Indonesia bisa berbangga karena telah tertanam dalam diri mereka model kepemimpinan yang ideal: Neuro-Leadership Leadership.

# **Neuroleadership di Perguruan Tinggi**

Penerapan prinsip *neuroleadership* dapat sangat relevan dan bermanfaat dalam institusi pendidikan tinggi, seperti universitas. Kepemimpinan yang berbasis *neuroleadership* dapat membantu menciptakan lingkungan yang mendukung perkembangan mahasiswa, kesejahteraan staf, dan pencapaian tujuan organisasi. Berikut adalah beberapa alasan mengapa prinsip *neuroleadership* dapat tepat untuk institusi pendidikan tinggi:

## 1. Peningkatan Pembelajaran dan Pengajaran:

Prinsip *neuroleadership* dapat membantu memahami cara otak manusia memproses informasi dan belajar. Pemimpin pendidikan yang memahami ini dapat merancang strategi pengajaran yang lebih efektif, meningkatkan kualitas pembelajaran mahasiswa.

## 2. Pengelolaan Stres dan Kesejahteraan Mahasiswa dan Staf:

Kepemimpinan berbasis *neuroleadership* memperhatikan manajemen stres dan kesejahteraan. Di lingkungan pendidikan tinggi yang seringkali penuh tekanan, pemimpin yang memahami dampak stres pada kinerja dan kesejahteraan dapat menciptakan kebijakan dan program yang mendukung mahasiswa dan staf.

## 3. Fokus pada Pembangunan Pribadi dan Profesional:

Pemimpin yang menerapkan prinsip *neuroleadership* dapat mendukung pengembangan pribadi dan profesional mahasiswa dan staf. Ini dapat mencakup program pelatihan, pembinaan, dan bimbingan yang memanfaatkan pengetahuan tentang neurosains untuk meningkatkan efektivitas belajar dan pengembangan pribadi.

## 4. Kolaborasi dan Komunikasi Efektif:

Memahami aspek ilmu saraf dari komunikasi dan kolaborasi dapat meningkatkan kolaborasi antara dosen, mahasiswa, dan staf. Pemimpin yang memupuk komunikasi terbuka dan

efektif dapat menciptakan lingkungan belajar dan kerja yang lebih inklusif.

5. Inovasi dalam Riset dan Pembelajaran:

Dalam dunia pendidikan tinggi yang terus berubah, pemimpin yang memanfaatkan prinsip *neuroleadership* dapat mendorong inovasi dalam riset dan pembelajaran. Mereka dapat merancang strategi untuk merangsang kreativitas, kolaborasi antar disiplin ilmu, dan pengembangan ide-ide baru.

6. Pemahaman Terhadap Kebutuhan Mahasiswa:

*Neuroleadership* membantu pemimpin untuk lebih memahami kebutuhan dan motivasi mahasiswa. Ini dapat membantu dalam merancang program-program pendidikan dan layanan pendukung yang lebih sesuai dengan kebutuhan mahasiswa.

7. Pemberdayaan Dosen dan Staf Administratif:

Pemimpin pendidikan tinggi yang menerapkan *neuroleadership* dapat memberdayakan dosen dan staf administratif untuk mencapai potensi penuh mereka. Ini dapat mencakup pengembangan kepemimpinan internal, pelatihan, dan peningkatan kesejahteraan di tempat kerja.

Penerapan prinsip-prinsip *neuroleadership* dalam institusi pendidikan diharapkan dapat membantu upaya untuk mencapai tujuan pendidikan. Untuk mencapai dampak yang lebih besar, penting untuk mengintegrasikan prinsip-prinsip ini ke dalam kebijakan dan praktik pengelolaan yang lebih luas.

## Penutup

Konsep *neuroleadership* lebih banyak diterapkan dalam konteks organisasi dan manajemen, dan belum terlalu banyak dihubungkan secara spesifik dengan kepemimpinan negara. Oleh karena itu, sulit untuk secara tegas mengidentifikasi pemimpin negara yang dapat dianggap sebagai "*neuroleader*" tanpa data yang memadai.

Namun, beberapa pemimpin negara mungkin menunjukkan karakteristik kepemimpinan yang sejalan dengan prinsip-prinsip *neuroleadership*. Karakteristik seperti kemampuan untuk memahami emosi, mengelola konflik, dan memotivasi masyarakat dapat dihubungkan dengan prinsip-prinsip neurosains yang diterapkan dalam konteks kepemimpinan.

Penting untuk diingat bahwa penilaian tentang keefektifan kepemimpinan dapat sangat subyektif, dan pendekatan atau gaya kepemimpinan yang efektif dapat bervariasi tergantung pada konteks dan tuntutan spesifik negara atau masyarakat. Apabila ada pemimpin negara yang terkenal dengan pendekatan kepemimpinan yang inovatif, adaptatif, dan berfokus pada pemahaman neurosains atau psikologis untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat, mungkin saja mereka dapat dikategorikan secara konseptual sebagai pemimpin dengan ciri-ciri yang sejalan dengan konsep *neuroleadership*. Namun, penilaian ini bersifat relatif dan dapat bervariasi tergantung pada perspektif dan interpretasi masing-masing individu.

Implementasi *neuroleadership* seringkali melibatkan strategi dan praktik manajemen yang disesuaikan dengan konteks dan kebutuhan khusus organisasi, dan ini mungkin tidak selalu secara terbuka diumumkan atau dibagikan secara publik. Perkembangan di bidang *neuroleadership* atau praktik manajemen inovatif sering kali dibagikan melalui konferensi, seminar, atau platform profesional, sehingga mengikuti perkembangan di sektor tersebut dapat memberikan wawasan yang lebih baik.

## Referensi

- Ghadiri, A., Habermacher, A., & Peters, T. (2012). *Neuroleadership: A journey through the brain for business leaders*. Springer.
- Ikrar, T. (n.d.). *Kepemimpinan Indonesia berbasis neuroleadership* <https://www.matamaros.com/2021/03/19/kepemimpinan-berbasis-otak-sehat-presiden-hingga-ketua-rt-harus-baca-ini/>
- Santoso, B. I. (2020, 28 Maret). *Memahami konsep strategic neuroleadership*. <https://www.kompasiana.com/bambangimansantoso/5e7f1f99097f36626246d132/me?page=all>

