Pemimpin Muda Belum Tentu Berjiwa Muda

Oleh: redaks1wask1tanews | 2 November 2026, 06:12

https://waskitanews.com/perspektif/pemimpin-muda-belum-tentu-berjiwa-muda/



WaskitaNews.com - Perspektif. Usia muda sering dianggap sebagai jaminan lahirnya perubahan. Ketika seorang pemimpin berusia relatif muda, publik membayangkan sosok yang energik, inovatif, terbuka, dan berani meninggalkan kebiasaan lama. Padahal, usia muda dan jiwa muda merupakan dua hal yang berbeda.

Usia adalah persoalan biologis. Sementara jiwa muda berkaitan dengan cara berpikir, semangat belajar, keberanian berinovasi, serta kesediaan menerima perubahan. Karena itu, seseorang bisa saja muda secara usia, tetapi belum tentu menunjukkan semangat pembaruan dalam kepemimpinannya.

Sebaliknya, pemimpin yang usianya jauh lebih senior bisa tetap berjiwa muda. Ia mungkin tidak begitu akrab dengan istilah kekinian, tetapi berani mencoba pendekatan baru, mendengar gagasan berbeda, dan bergerak cepat menyelesaikan persoalan.

Dalam kajian kepemimpinan sektor publik, OECD melalui Leadership for a High Performing Civil Service (2020) mengidentifikasi empat kemampuan penting, yakni kepemimpinan berbasis nilai, keterbukaan dan inklusi, pengelolaan organisasi, serta kolaborasi.

Menariknya, tidak satu pun kemampuan tersebut mensyaratkan usia muda. Kualitas kepemimpinan justru ditentukan oleh sikap, kompetensi, dan tindakan.

Ketika Kebaruan Belum Tentu Menjadi Perubahan

Di Kota Tasikmalaya, kepemimpinan daerah kini berada di tangan generasi yang relatif muda. Harapan akan hadirnya semangat baru tentu menjadi sesuatu yang wajar.

Pemerintah kota memiliki tujuh program prioritas. Berbagai kegiatan pembangunan dan pelayanan juga terus berjalan. Bahkan, Tasikmalaya International Job Fair 2026 menawarkan 7.222 lowongan pekerjaan.

Upaya tersebut patut mendapat pengakuan. Namun, banyaknya program dan besarnya kegiatan belum otomatis mencerminkan kualitas inovasi.

Ukuran yang lebih penting adalah hasilnya. Berapa banyak persoalan lama yang berhasil diselesaikan? Seberapa cepat pelayanan membaik? Berapa banyak masyarakat yang benar-benar merasakan manfaatnya?

Inovasi bukan sekadar menghadirkan nama program baru. Inovasi seharusnya mengubah cara pemerintah bekerja dan menghasilkan manfaat yang dapat diukur.

Hal yang sama berlaku dalam urusan kedisiplinan.

Pada 30 Oktober 2026, pembukaan Tasikmalaya International Job Fair dilaporkan berlangsung pukul 16.45 WIB, meskipun semula dijadwalkan pukul 13.30 WIB. Para pencari kerja telah berdatangan sejak siang.

Pada 8 Oktober, kegiatan Sambara Karya Sekolah Rakyat juga mengalami penundaan agenda kehadiran wali kota lebih dari dua jam akibat perubahan jadwal kunjungan kerja.

Tentu seorang kepala daerah memiliki banyak agenda. Perubahan jadwal kadang tidak terhindarkan. Namun, organisasi pemerintahan yang dikelola dengan baik semestinya mampu meminimalkan dampaknya terhadap masyarakat.

Sebab, waktu seorang pejabat bukanlah satu-satunya waktu yang berharga.

Waktu pelajar, pencari kerja, guru, wartawan, dan masyarakat biasa juga memiliki nilai yang sama.

Acara boleh berskala internasional, tetapi menghargai waktu sesungguhnya merupakan ukuran profesionalisme yang paling mendasar.

Berjiwa Muda Berarti Berani Mendengar

Ada satu ukuran lain yang lebih menentukan kualitas seorang pemimpin, yakni keterbukaan terhadap kritik.

Pada 31 Oktober 2026, forum Refleksi Milangkala ke-25 Kota Tasikmalaya berlangsung tanpa kehadiran wali kota dan wakil wali kota. Padahal, forum tersebut mempertemukan berbagai unsur masyarakat untuk membicarakan persoalan kota.

Ketidakhadiran tentu tidak otomatis berarti menghindari kritik. Ada kemungkinan agenda lain atau pertimbangan yang belum diketahui publik.

Namun, peristiwa semacam ini tetap mengundang pertanyaan: seberapa besar tempat yang disediakan pemerintah bagi suara masyarakat yang tidak selalu sejalan dengan pandangan pemimpinnya?

Keterbukaan tidak cukup dinyatakan dalam pidato. Ia perlu terlihat dalam kemudahan akses

komunikasi, kepastian respons, serta kesediaan menindaklanjuti masukan.

Seorang pemimpin tidak harus menyetujui setiap kritik. Namun, ia perlu memastikan bahwa perbedaan pandangan tidak berubah menjadi jarak antara pemerintah dan masyarakat.

Justru di sinilah jiwa muda diuji.

Pemimpin berjiwa muda tidak merasa kehilangan wibawa ketika dikoreksi. Ia memahami bahwa mendengar bukan tanda kelemahan, melainkan bagian dari proses belajar.

Kritik tidak selalu menyenangkan. Akan tetapi, pemerintahan yang hanya akrab dengan pujian berisiko kehilangan kesempatan mengenali kekurangannya sendiri.

Pada akhirnya, masyarakat tidak membutuhkan pemimpin muda hanya karena angka usianya menarik. Mereka membutuhkan pemimpin yang memiliki energi untuk bekerja, keberanian untuk berubah, kedisiplinan dalam melayani, dan kerendahan hati untuk mendengar.

Sebab, usia muda merupakan keadaan yang diberikan oleh waktu. Sementara jiwa muda adalah pilihan yang harus dibuktikan melalui tindakan.

Dan boleh jadi, tantangan terbesar seorang pemimpin muda bukanlah membuktikan bahwa dirinya masih muda, melainkan memastikan bahwa cara memimpinnya tidak terjebak dalam kebiasaan lama.