

## BUDAYA KEPEMIMPINAN ISLAMIS DI INDONESIA

Salsabila Keisha Azzahra , Shindy Yosida Imansari , Mirwan Surya Perdhana

Magister Manajemen Universitas Diponegoro

Email : salsabila@gmail.com

### *Abstract*

*Indonesian leadership is strongly influenced by culture, because Indonesia has many regional cultures. Therefore, there are many regional cultures that need to be understood in determining the ideal leadership style for Indonesia. There are many leadership philosophies, some of which adopt Western models of leadership, democratic leadership and leadership based on regional philosophies. The purpose of this study was to determine the Indonesian leadership culture and the ideal leadership culture prevailing in Indonesia. This study uses a qualitative descriptive method, and the research data is secondary data related to leadership culture. The results of his research show that the leadership culture that continues to this day, especially in organizations, still considers personal factors, namely education, experience, and work skills. The ideal leadership applied in Indonesia is the leadership concept proposed by Ki Hadjar Dewantara, called *tut wuri handayani*, which means that a person must be able to be an example for his members, and the leader must be able to put himself in the middle. become one of his subordinates. A kind of encouragement and motivation. In addition, leaders must be able to provide encouragement so that their subordinates become better.*

**Keywords:** Leadership, Culture, Islami

### 1. PENDAHULUAN

Kepemimpinan mempunyai peranan penting dan sentral dalam kehidupan organisasi maupun berkelompok. Anggota didalam sebuah organisasi perlu membina kebersamaan dengan mengikuti pengendalian dari pemimpinnya guna mencapai tujuan bersama. Dengan pengendalian tersebut, berbagai perbedaan seperti keinginan, kehendak, kemauan, perasaan, kebutuhan dan lain-lain ditujukan pada tujuan yang sama. Pada setiap organisasi perbedaan individual digunakan untuk mencapai tujuan yang sama sebagai kegiatan kepemimpinan (Epriadi et al., 2019).

Seorang pemimpin harus dapat memahami perbedaan budaya dari pengikutnya. Pemahaman akan perbedaan budaya merupakan bentuk interaksi antara satu budaya dengan budaya yang lain yang memberikan dampak atau pengaruh terhadap budaya lainnya. Pemahaman perbedaan budaya sangat

diperlukan bagi para pemimpin, karena budaya memiliki pengaruh yang besar terhadap kepemimpinan.

Kepemimpinan dengan perbedaan budaya diartikan sebagai kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi dan memotivasi anggota kelompok budaya yang berbeda penilaian terhadap pencapaian hasil dengan merujuk pada berbagai pengetahuan dan makna sistem dari kelompok budaya yang berbeda (Akiga dan Lowe, 2004:2).

Di Indonesia, kepemimpinan (*leadership*) juga tak lepas dari karakter budaya masyarakat komunal, berbeda dengan budaya Barat yang lebih individualis. Jika dibandingkan dengan negara-negara Barat di mana para CEO atau manajer terbatas dalam peran profesional, budaya kepemimpinan di Indonesia lebih kompleks karena pemimpin dituntut punya peran lebih luas.

Indonesia adalah salah satu negara paling beragam didunia yang memiliki lebih dari 350 suku bangsa dan 250 bahasa daerah, serta enam agama formal, keberagaman ini merupakan fakta kehidupan pada masyarakat Indonesia (Panggabean et al., 2013). Konsep identitas nasional Indonesia ini menjadi lebih kompleks karena memiliki banyak suku bangsa yang mendiami 6.000 pulau di nusantara dimana 12.000 pulau ini tetap dihuni (Pekerti & Sendjaya, 2010). Indonesia memiliki lebih dari 300 kelompok etnis dengan identitas budaya yang terbentuk selama ratusan tahun, beberapa budaya lebih banyak dipengaruhi oleh tradisi India, Arab, Cina dan Eropa. Namun secara budaya, Indonesia adalah masyarakat kolektivis, memiliki kekuasaan yang tinggi, memiliki sifat yang maskulin dan menghindari ketidakpastian (Oktaviani et al., 2016).

Terkait dengan keberagaman dan perbedaan, maka banyak faktor pembeda tersebut pada akhirnya dapat disederhanakan menjadi faktor perbedaan budaya, karena sebagai contoh perbedaan agama, status sosial, etnis dan golongan pada akhirnya dapat diterjemahkan melalui lensa budaya, atau “sudut pandang sekelompok manusia dalam melihat suatu masalah” (Pedersen, 2001). Dalam konteks ini, berbagai literatur tentang konflik menunjukkan bahwa faktor kepemimpinan multikultur memegang peran penting dalam mengatasi konflik karena adanya perbedaan budaya (Seiler, 2007).

Kepemimpinan sangat penting untuk masa depan Indonesia yang memiliki keragaman budaya, pengalaman kepemimpinan

dan dipimpin sebgaiian besar dipengaruhi oleh sejarah, budaya dan struktur sosial pada suatu lokasi tertentu. Terlepas dari dimensi budaya dan lintas budaya kepemimpinan ini sering diabaikan dalam penelitian dan praktik kepemimpinan, terutama pada persimpangan lokal dan global (Oktaviani et al., 2015).

Pemimpin adalah ujung tombak dari sebuah kehidupan, jika ujung tombak itu tumpul maka kehidupan akan vakum dan tidak berdaya guna serta menjadi tidak efektif. Untuk itu pemimpin dalam sebuah negara atau organisasi yang multikultur seperti di Indonesia ini diharapkan dapat mengidentifikasi nilai dan budaya, artinya seorang pemimpin dituntut untuk mengenal dan mengidentifikasi nilai-nilai budaya yang berlaku saat ini. Kemudian diteruskan dengan mengenal dan mengidentifikasi nilai-nilai dan budaya yang diharapkan. Mendasarkan pada pengetahuan (*knowledge*) dan ketrampilan (*skill*) serta semangat (*desire*), pemimpin mengubah dan membentuk habit melalui *core process* (proses-proses yang mendasar/inti), pembuatan struktur, informasi yang jelas dan membuat keputusan yang tepat.

Beragamnya budaya yang ada di Indonesia tersebut maka kepemimpinan di Indonesia tidak bisa dilakukan hanya dengan satu gaya kepemimpinan saja, karena kepemimpinan di Indonesia pasti akan terpengaruh budaya lokal yang dimiliki oleh pemimpinnya. Untuk itu kepemimpinan di Indonesia harus dapat mengakomodir dari berbagai budaya yang ada.

**Tabel 1.**  
**Research Gap**

<b>ISSUE GAP</b>	<b>PENELITI/TAHUN</b>	<b>HASIL</b>
Kepemimpinan terhadap budaya	Iskandar, Marhanah dan Kusumah, (2015); Vania (2019) Dewi dan Subudi (2015).	Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap budaya.
	Widiyanto dan Bari (2021); Hayati, Chasabag, dan Ningsih (2021) Paripurna, Supartha dan Subudi (2017)	Kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap budaya

Pada artikel ini akan membahas apa saja yang terlibat dalam teori kepemimpinan yang dapat diterapkan dalam organisasi di Indonesia. Artikel ini mengidentifikasi celah dalam penelitian sebelumnya tentang kepemimpinan budaya Indonesia. Penelitian sebelumnya telah membahas tentang menjelajahi kepemimpinan lintas budaya studi komparatif di Australia dan Indonesia (Pekerti & Sendjaya, 2010). Ada pula penelitian sebelumnya yang membahas tentang kepemimpinan Indonesia melalui lensa kebijakan. Pada artikel ini berfokus terhadap kepemimpinan yang diterapkan Indonesia.

## **2. METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini termasuk dalam penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif kualitatif yaitu penelitian yang menggambarkan kejadian-kejadian yang ada dan masih terjadi sampai saat ini atau pada masa lampau. Penelitian ini akan menggambarkan kepemimpinan budaya yang terjadi di Indonesia yang terjadi sampai saat ini (Sugiyono, 2015).

### **Data Penelitian**

Data dalam penelitian ini adalah data sekunder yang berupa informasi baik *online* maupun cetak mengenai budaya kepemimpinan yang ada di Indonesia. Kemudian penulis akan mengumpulkan data-data terkait bagaimana kepemimpinan yang terjadi saat ini dan bagaimana budaya kepemimpinan yang efektif diterapkan di Indonesia.

## **3. PEMBAHASAN**

### **1. Budaya Kepemimpinan di Indonesia Saat ini**

Kepemimpinan di Indonesia masih didominasi patronase, feodalisme dan penjajahan. Dalam arti, budaya kepemimpinan Indonesia belum banyak berubah, masih budaya kekuasaan dan belum menjadi budaya pelayanan (Windarto, 2019). Birokrasi di Indonesia 80% masih patronis atau patronase, jadi kepemimpinannya bagus, bawahnya bagus. Tetapi jika kepemimpinannya tidak baik, bawahannya juga tidak baik. Problemanya memang menjaga sustainability. Karena itu,

perlu pula menciptakan pemimpin-pemimpin yang bagus agar memberi pengaruh positif dalam sebuah pemerintahan. Namun, untuk menciptakan pemimpin yang baik tidak bisa dilakukan sendiri. Hal ini terkait dengan reformasi di bidang politik dan hukum. Dari segi politik, kita harus memperhatikan bagaimana proses mendidik elit melalui sistem politik yang baik, partai yang baik, dan sistem pemilihan pemilu yang semakin baik.

Selama ini ketika mempelajari teori-teori kepemimpinan umumnya menggunakan referensi dari Barat. Strategi dan teknik kepemimpinan berangkat dari konsep yang berkembang bukan dari negara kita sendiri melainkan budaya asing yang kehidupan budayanya berbeda dengan kita. Mempelajari kepemimpinan berarti juga mempelajari budaya (Musnandar, 2013).

Ketika kita belajar kepemimpinan Barat maka kita pun mesti belajar budaya Barat. Padahal kita ingin menerapkan kepemimpinan itu di Indonesia, sebuah negara yang beragam adat istiadat dan kaya akan budaya kearifan lokal. Jika hanya mempelajari kepemimpinan model Barat itu merupakan hal yang bagus akan tetapi permasalahannya, literatur yang sedang dipelajari selama ini bukan berasal dari negeri sendiri. Masih belum memiliki keinginan untuk mengeksplorasi gaya kepemimpinan para pemimpin pada negara sendiri. Teori-teori dan praktek kepemimpinan yang dipelajari tidak sejalan dengan keragaman budaya bangsa. Model teoritis kepemimpinan Indonesia yang diharapkan adalah model kepemimpinan yang cocok dan sesuai dengan budaya Indonesia. Tidak ada cara lain untuk mengkaji, meneliti dan mengembangkan tentang gaya kepemimpinan sehingga muncul teori-teori kepemimpinan berciri khas Indonesia.

Budaya kepemimpinan di Indonesia lekat dengan superioritas, seorang pemimpin yang melakukan segalanya dengan benar dan tepat sangat dihormati, dipatuhi, dan semua perintah dan tugasnya akan dijalankan karyawan. Bukan seperti di budaya Barat, di

mana karyawan membutuhkan keteladanan pemimpin dalam hal kinerja dan pencapaian target, karyawan di Indonesia membutuhkan tanggung jawab dan kepedulian dari pemimpin. Seorang pemimpin harus melindungi, mengayomi, dan membina bawahannya.

Gaya kepemimpinan seseorang tentunya mempunyai ciri khas masing-masing. Melalui tulisan yang sederhana ini penulis tidak membahas cara menjadi pemimpin yang ideal dan kepemimpinan yang baik tetapi lebih melihat bahwa setiap orang mempunyai keunikan masing-masing.

Kinerja kepemimpinan ditunjukkan ketika seseorang bertanggung jawab atas tugas yang diamanatkan kepadanya. Kinerja kepemimpinan ditunjukkan ketika seseorang melakukan pekerjaan dengan senang hati, dan memberikan hasil yang luar biasa. Kinerja kepemimpinan ditunjukkan ketika seseorang berusaha keras mencari solusi terhadap masalah yang sedang terjadi.

Sementara itu, kepemimpinan demokratis merupakan kemampuan seseorang dalam mengatur dan mempunyai kemampuan mengatur orang lain. Kemampuan komunikasi juga dibutuhkan dalam kepemimpinan demokrasi karena akan hal yang dilakukan adalah mengarahkan kelompok yang pasif menjadi aktif sehingga kesadaran masyarakat memiliki sesuatu akan terbangun dengan sendirinya karena merasa dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan.

Kepemimpinan yang berkaitan dengan kepemimpinan di pemerintah daerah (Seli, 2020), dimana setiap daerah pasti mempunyai keunikan tersendiri terkait dengan kepemimpinan, walaupun secara keseluruhan negara telah mengatur sistem pemilihan kepala daerah sampai pada tingkat desa/kelurahan. Namun hal ini tidak hanya menjadi pembahasan tetapi juga berfokus pada tradisi demokrasi di berbagai bidang masalah yang berkaitan dengan kepemimpinan.

Budaya Politik yang dimaksud dalam penjelasan ini juga melihat bahwa adanya kebiasaan yang terus berulang dalam

perebutan tahta kepemimpinan di tingkat daerah (lokal) dengan strategi pemenangan diarahkan pada politik identitas walaupun hal demikian juga menjadi penentu sepenuhnya untuk memenangkan pertarungan. budaya politik ini juga dimainkan oleh kelompok tertentu dengan memainkan isu yang bersifat primordial dan juga akan mengarah pada kepemimpinan dinasti karena dengan kekuatan nama besar (marga) yang dianggap berpengaruh.

Sehingga penulis melihat bahwa budaya politik yang mempengaruhi perebutan kepemimpinan dan terpilihnya pemimpin akan tetap membawa kebiasaan yang menjadi ciri khasnya sendiri itulah yang dimaksud bahwa luasnya pandangan tentang budaya politik.

Selain itu budaya kepemimpinan dalam dunia bisnis dipengaruhi oleh faktor personal dan kultural. Faktor personal meliputi tingkat pendidikan, karakter, dan perilaku individu, sedangkan faktor kultural mencakup negara asal, sejarah, beserta sistem sosial-budayanya. (Rommalla, 2020)

Kepemimpinan (*leadership*) di Indonesia juga tak lepas dari karakter budaya masyarakat komunal, berbeda dengan budaya Barat yang lebih individualistik. Jika dibandingkan dengan negara-negara Barat di mana para CEO atau manajer terbatas dalam peran profesional, budaya kepemimpinan di Indonesia lebih kompleks karena pemimpin dituntut punya peran lebih luas. Di negara-negara Barat, para manajer lebih fokus pada skill profesional mereka. Sementara di Indonesia, hal itu tidak terlalu penting. Justru sebaliknya, untuk menjadi pemimpin di negara ini tidak butuh kualifikasi pendidikan yang terlalu tinggi, tetapi lebih penting menguasai keterampilan sosial seperti komunikasi, empati, pemecahan masalah, dan pengambilan keputusan.

Ketika seseorang menjadi pemimpin berarti wajib memiliki *social skill*, karena kepemimpinan di Indonesia lebih banyak berkaitan dengan bagaimana cara 'mengurus orang' daripada cara mengurus bisnis. Pemimpin di Indonesia mesti menjadi manusia sosial. Seorang atasan tidak akan

disegani dari anak buahnya karena kecakapannya menyelesaikan pekerjaan dengan standar tinggi atau berhasil mengembangkan solusi yang efisien. Pemimpin akan dihormati dan disegani karena kepribadiannya, karakternya, dan bagaimana pemimpin memperlakukan bawahannya.

Menjadi CEO perusahaan atau manajer departemen di Indonesia bukan sekadar menjadi bos dari para karyawan, tetapi juga terkadang menjadi orang tua, mentor, hakim, dan konsultan, termasuk untuk urusan pribadi. Anak buah sangat memercayai bosnya dalam banyak hal. Tak sedikit karyawan yang terbiasa 'curhat' tentang masalah keluarga kepada atasan saat makan siang dan berharap mendapat saran darinya. Karena itu, bukan hal aneh jika seorang manajer tahu kondisi kehidupan pribadi bawahannya. Ini artinya, menjadi bos di Indonesia harus siap terlibat dengan berbagai urusan anak buahnya di luar masalah bisnis. Dalam hal pekerjaan, karyawan meminta tugas yang rinci dan jelas, berharap saran, petunjuk, dan supervisi sesering mungkin dari manajer dalam menyelesaikan tugas. Kemudian, sang manajer dituntut untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaan karyawan beserta hasilnya, termasuk jika anak buah melakukan kesalahan. Jadi, seorang bos harus sabar dan bijak dalam hal mengambil tanggung jawab seluruh anak buahnya.

Budaya kepemimpinan tercipta ketika setiap orang di dalam perusahaan diberdayakan untuk berpikir seperti seorang pemilik perusahaan, pimpinan puncak, CEO, atau Managing Director.

Kepemimpinan dan budaya organisasi merupakan fenomena yang sangat bergantung, sebab setiap aspek dari kepemimpinan akhirnya membentuk budaya organisasi. Contohnya bila memasuki ruang perkantoran suatu organisasi akan berbeda dengan kantor organisasi lain. Karena pemimpin tiap perusahaan berbeda. Fenomena yang didapatkan seperti etos kerja karyawan, team work, sikap, dan integritas. Semua hal tersebut menggambarkan

kepemimpinan yang ada dalam sebuah perusahaan dan juga menggambarkan budaya yang ada pada perusahaan tersebut. Kita akan membahas satu per satu fenomena sebagai akibat dari keterkaitan kepemimpinan dan budaya perusahaan.

#### 1. Etos Kerja Karyawan

Etos adalah kemampuan seseorang dengan keahlian yang memiliki kredibilitas dan reputasi yang terpercaya, sehingga dia mendapatkan kepercayaan penuh dari banyak orang. Seseorang dikatakan memiliki etos dianggap terpercaya dan mampu melakukan pekerjaannya dengan andal dan berkualitas.

Biasanya dalam perusahaan, etos menggambarkan kemampuan seseorang bersama profesi/pekerjaannya. Etos tidak tergantung pada tingginya pendidikan seseorang atau banyaknya gelar akademis yang dimilikinya. Etos adalah tentang kemampuan bertindak, mengeksekusi, melakukan, menghasilkan yang terbaik dan kerja lapangan yang berkualitas. Dalam budaya organisasi yang kuat, etos dihasilkan dari konsep budaya yang dilembagakan oleh perusahaan melalui nilai-nilai, keyakinan, tata kelola, moral, sistem, prosedur, aturan kepemimpinan, visi, misi, kemampuan, standar, pengetahuan dan perilaku kerja. Hasil akhirnya, etos muncul sebagai gaya kerja, kebiasaan kerja, pola kerja, karakter kerja, dan motivasi kerja. Dimana etos menjadi seperti sebuah kepribadian kerja perusahaan yang diwakili oleh setiap insan perusahaan dengan sepenuh hati.

Jadi, budaya organisasi dicetuskan oleh aturan kepemimpinan dari tiap pemimpin perusahaan. Budaya yang kuat akan menghasilkan sebuah etos kerja karyawan yang baik. Misalnya dalam aturan kepemimpinan dituntut untuk disiplin waktu maka budaya perusahaannya adalah kedisiplinan dan dalam bekerja etos kerja karyawannya selalu datang kantor tepat waktu. Hal ini berkaitan satu sama lain.

#### 2. Team Work

Budaya yang kuat membuat semua karyawan patuh pada aturan dan bertanggungjawab untuk menjalankan sistem dengan penuh integritas. Perusahaan yang andal selalu dihasilkan dari sebuah tim yang andal. Tim yang andal lahir dari budaya perusahaan yang kuat. Selain itu juga tim yang andal didasari pada pemimpin yang memiliki jiwa kepemimpinan yang baik.

Para pemimpin kadang terlalu fokus membangun tim yang kuat untuk melayani kebutuhan bisnis namun lupa membangun budaya perusahaan yang tangguh. Hal ini membuat tim yang dibangun berada dalam fondasi yang rapuh sehingga mudah menemukan ketidakcocokan dan pada akhirnya kinerja karyawan yang rendah.

Pemimpin yang memiliki sifat kepemimpinan yang transformasional ialah pemimpin yang mampu menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan kondisi yang ada. Dengan demikian, cara menghadapi berbagai karakter karyawan dalam sebuah tim lebih fleksibel. Setelah membangun budaya perusahaan yang kuat, pemimpin dengan gaya ini akan menyatukan perilaku, sifat, persepsi, karakter, kompetensi, kebiasaan dan etos kerja masing-masing karyawannya. Oleh karena itu, semua individu dalam tim dapat berkolaborasi dengan baik dan kompak.

Pemimpin memulai kepemimpinannya dengan visi dan misi. Visi dan misi membutuhkan sebuah budaya yang kuat agar dapat mewujudkannya maka pemimpin harus mampu mendefinisikan sebuah budaya perusahaan yang bisa melancarkan gerakannya dari misi dan visi menuju proses mewujudkannya. Budaya yang kuat akan menyatukan individu dan kelompok dalam sebuah etos kerja yang produktif sehingga menjadikan mereka bekerja lebih ikhlas dan juga mereka patuh pada aturan dan bertanggungjawab untuk menjalankan sistem dengan integritas.

### 3. Sikap

Dalam membangun sebuah budaya perusahaan, Anda sebagai pemilik bisnis harus mengembangkan sebuah standar sikap yang mendeskripsikan bagaimana visi dan misi perusahaan yang akan diterapkan. Mungkin Anda mengira semua karyawan yang Anda rekrut mengetahui bagaimana cara bersikap dan menghadapi suatu kondisi, misal saat bertemu atau berkomunikasi dengan customer, namun sebenarnya tidak semua karyawan tahu bagaimana cara bersikap dengan tepat.

Cara terbaik untuk mendapatkan sikap yang perusahaan inginkan secara konsisten adalah dengan membuat standar secara tertulis dan dapat diukur. Sebagai contoh, karyawan wajib menyapa klien dengan senyuman, memperlihatkan hasil final produk sebelum dibayar oleh klien dan melakukan followup kepada calon klien minimal satu kali. Sikap ini nantinya akan terbentuk menjadi budaya dari perusahaan Anda. Tentunya Anda sebagai seorang pemimpin perlu menyusun standar sikap untuk karyawan Anda agar nantinya budaya perusahaan Anda baik dan diingat sebagai sebuah keunikan dan jati diri perusahaan Anda.

### 4. Integritas

Integritas adalah salah satu atribut terpenting/kunci yang harus dimiliki seorang pemimpin. Integritas adalah suatu konsep berkaitan dengan konsistensi dalam tindakan, nilai, metode, ukuran, prinsip, ekspektasi dan berbagai hal yang dihasilkan. Orang yang berintegritas berarti memiliki pribadi yang jujur dan memiliki karakter kuat. Karakter kuat maksudnya adalah sikap teguh yang mempertahankan prinsip yang menjadi dasar yang melekat pada dirinya sebagai nilai moral.

Nilai integritas dari seorang pemimpin dapat dituangkan dalam budaya perusahaan. Hal ini menjadikan setiap karyawan dalam perusahaan akan memiliki integritas yang sama dengan pemimpinnya sehingga dalam bekerja akan profesional dan memiliki visi misi

yang sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan dalam perusahaan.

Karyawan yang berintegritas akan dipengaruhi dari budaya perusahaan yang telah dibuat oleh pemimpinnya sehingga apa yang tertanam dalam diri karyawan tersebut menjadikan dirinya memiliki sikap kerja yang bertanggungjawab dan memiliki hasil kerja yang baik.

Berdasarkan keempat fenomena diharapkan menjelaskan bagaimana korelasi kepemimpinan dan budaya organisasi/perusahaan sehingga kedua hal tersebut nantinya sejalan dengan kinerja, sikap serta karakter karyawan dalam lingkungan bekerja yang membantu bisnis berkembang lebih baik. Sebagai timbal-baliknya, para bawahan akan memberikan loyalitas yang luar biasa kepada sang manajer dan menganggapnya sebagai pemimpin sempurna. Karyawan di Indonesia dikenal memiliki loyalitas sangat kuat terhadap orang, bukan loyalitas terhadap organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja.

Apabila sudah seperti itu, anak buah ini akan menjadi pengikut setia sang manajer sepanjang waktu dan punya ikatan emosional. Bahkan, jika ia keluar perusahaan atau membuat perusahaan sendiri, bawahannya pun akan mengikutinya. Sementara, pemimpin yang baik dan punya visi tetap bersikap profesional. Mereka menilai karyawan berdasarkan kinerja, kecakapan, pencapaian, dan kontribusinya terhadap perusahaan. Begitu pun dalam merekrut talenta baru, pertimbangannya tetap pada kualitas individu, skill, dan rekam jejaknya.

Kepemimpinan terkait dengan kepemimpinan pada suatu negara, kepemimpinan pada suatu pemerintah daerah dan kepemimpinan pada organisasi sudah dijelaskan, selanjutnya adalah kepemimpinan yang berkaitan dengan budaya lokal daerah.

Sistem nilai budaya adalah suatu rangkaian konsep abstrak yang hidup dalam alam pikiran sebagai suatu warga masyarakat, mengenai apa yang harus dianggap penting dan berharga bagi

hidupnya. Karena itu suatu sistem nilai budaya menjadi bagian dari kebudayaan yang berperan sebagai pengarah dan pendorong kelakuan manusia. Tetapi karena sistem nilai budaya itu hanya merupakan konsep-konsep abstrak, tanpa perumusan yang tegas, maka konsep-konsep itu biasanya hanya bisa dirasakan, seringkali tidak dapat dinyatakan dengan tegas oleh warga masyarakat yang bersangkutan.

Hal ini terjadi karena sistem nilai budaya hanya dapat dirasakan dan tidak dirumuskan dengan rasional, maka konsep-konsep itu seringkali amat mendarah daging dan sukar dirubah atau diganti dengan konsep-konsep lain. Kalau sistem nilai budaya itu menjadi pengarah bagi tindakan manusia, maka pedomannya yang nyata adalah norma-norma, hukum dan aturan yang biasanya memang bersifat tegas dan konkrit.

Kepemimpinan dalam konteks sistem nilai budaya memahami sistem nilai budaya yang dimiliki oleh para pemimpin dan pengikutnya. Keberhasilan seorang pemimpin dalam mengembangkan daerah dan dapat diterima dengan baik dalam masyarakat tersebut sangat tergantung pada bagaimana pemimpin tersebut memahami nilai-nilai budaya yang hidup dalam masyarakat yang dipimpinnya. Dengan pemahaman akan nilai-nilai budaya tersebut pemimpin akan menjadi sosok yang karismatik ditengah masyarakatnya.

Nilai-nilai budaya dapat membantu seorang pemimpin untuk memilih hal-hal mana yang baik maupun buruk bagi organisasi yang dipimpinnya. Dengan demikian memahami peranan nilai dalam kepemimpinan menjadi hal yang penting. Nilai-nilai juga dapat mempengaruhi solusi yang dibuat oleh seorang pemimpin sehingga dapat menghasilkan keputusan yang tepat dari suatu masalah yang dihadapi.

Keberhasilan seorang pemimpin dalam membangun suatu daerah tergantung sampai sejauh mana pemimpin tersebut dapat memahami nilai - nilai budaya daerah tersebut.

Kepemimpinan tak terlepas dari kaitan budaya (kultur) yang disandang oleh

masyarakat yang dilayaninya. Kultur itu bahkan tampil sebagai bagian terpadu dalam keseluruhan kepemimpinan itu, menjadi semacam bingkai yang lazim disebut gaya (*style*). Di Indonesia ada banyak macam budaya yang tumbuh di tiap daerah, budaya ini tumbuh dengan corak masing-masing dan menghasilkan nilai-nilai yang berpengaruh

terhadap sikap dan pola perilaku masyarakatnya tak terkecuali pada pemimpin di daerah tersebut. Berikut tercantum beberapa penelitian di Indonesia yang meneliti mengenai budaya kepemimpinan. Adapun beberapa penelitian yang dimaksud sebagai berikut :

<b>Nama Peneliti</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
Adon Nasrullah Jamaludin	Model Kepemimpinan Sunda Jawa Barat	kepemimpinan Sunda di Jawa Barat dipengaruhi oleh nilai-nilai agama (Islam) dan budaya (kearifan lokal) masyarakat. Sehingga muncul 3 model kepemimpinan Sunda khususnya Kepala Daerah di Jawa Barat, yaitu (1). Model kepemimpinan Nyunda Sunda. Contoh kasus model kepemimpinan ini adalah Bupati Kabupaten Purwakarta. (2). Model kepemimpinan Sunda adalah Islam (Nyantri). Contoh kasus model kepemimpinan ini adalah Bupati Tasikmalaya (3). Model kepemimpinan Sunda memiliki kedua Nyunda-Islami. Contoh kasus model kepemimpinan ini adalah Walikota Bandung.
Drs. Imam Sutardjo, M.Hum	Konsep Kepemimpinan “Hashtabrata” Dalam Budaya Jawa	Ajaran hashtabrata berisi 8 (delapan) watak dan perbuatan delapan dewa, yaitu: Indra, Surya, Bayu, Kuwera, Baruna, Yama, Candra, dan Brama atau kosmosentris (delapan anasir jagad raya), yaitu: matahari, bulan, bintang, awan, angin, api, laut, dan tanah. Ajaran hashtabrata ini bersifat universal dan up to date, karena kedelapan unsur alam itu berdasarkan kenyataan selalu berada di sekitar kita dan selalu berhadapan dengan manusia. Para pemimpin apabila dapat bercermin dengan alam, kepemimpinannya dapat berjalan dengan baik dan sukses; sesuai dengan isi alam

		semesta yang secara sistematis telah diatur oleh Tuhan Yang Mahakuasa
Apriani Sijabat1*, Ady Frenly Simanullang2, Asima Rohana Sinaga3	Budaya Batak Toba Sebagai Basis Model Kepemimpinan Milenial	Peran Generasi Milenial pada budaya batak toba berlandaskan falsafah kebudayaan masyarakat Batak Toba yaitu Hagabeon, Hamoran, dan Hasangapon. Prinsip 3-“H” ini adalah falsafah kehidupan etnis Batak kemasyarakatan Adat Batak Toba yang artinya kesejahteraan, kehormatan dan kemuliaan, sertaberketurunan. Prinsip 3-H inilah yang diharapkan mampu dimiliki oleh generasi milenial kedepan untuk mewujudkan pemimpin yang tetap menjunjung falsafah budaya.

Kepemimpinan dalam budaya Jawa, bentuk dan konsepsi kepemimpinan itu multivarian, bahkan setiap genre memiliki corak yang berbeda. Kendatipun demikian, konsep-konsep tersebut arahnya menuju sebuah paradigma keseimbangan. Ajaran kepemimpinan dan kebijakan hidup tersebut, umumnya diwariskan melalui karya sastra Jawa, yang di dalamnya terdapat berbagai konsep kepemimpinan yang dicipta, sehingga dalam sastra Jawa tersebut, penuh keteladanan yang diwujudkan dalam bentuk ajaran.

Ketika menjadi pemimpin, orang Jawa memiliki beberapa semboyan dan pandangan hidup yang selalu harus dilaksanakan agar kepemimpinannya dapat berjalan dengan baik karena diiringi dengan sikap-sikap yang arif dan bijaksana. Sikap dan pandangan itu antara lain ialah seorang pemimpin harus dapat *hamangku*, *hamengku*, *hamengkoni*. *Hamangku* diartikan sebagai sikap dan pandangan yang harus berani bertanggung jawab terhadap kewajibannya, *hamengku* diartikan sebagai sikap dan pandangan yang harus berani *ngrengkuh* (mengaku) sebagai kewajibannya dan *hamengkoni* dalam arti selalu bersikap berani melindungi dalam segala situasi. Jadi, seorang pemimpin dalam pandangan

masyarakat Jawa itu harus selalu berani bertanggung jawab, mengakui rakyatnya sebagai bagian dari hidupnya dan setiap saat harus selalu melindungi dalam segala kondisi dan situasi (Wahyudi, 2011).

Ketika seorang pemimpin memiliki sikap dan pandangan hidup yang baik rakyat akan selalu melu *handarbeni*, melu *hangrungkebi*, *mulat sarira hangrasa wani* dalam arti segala prestasi yang dicapai dalam suatu tempat atau negara akan selalu dijaga oleh rakyatnya dengan baik karena rakyat merasa ikut memiliki *melu handarbeni*, dan jika ada orang lain yang akan merusak tatanan yang sudah mapan, rakyat juga akan ikut membela *melu hangrungkebi*. Namun, semua itu dilakukan setelah mengetahui secara pasti duduk persoalan mana yang benar dan mana yang salah dengan *mulat sarira hangrasa wani* yang berarti mawas diri

Seorang pemimpin akan semakin berwibawa dan dapat menyelesaikan segala persoalan tanpa menimbulkan persoalan baru. Karena kewibaannya itulah seorang pemimpin memiliki kekuatan sehingga akan berani *nglurug tanpa bala*, *menang tanpa ngasorake*, artinya segala persoalan dapat diselesaikan sendiri dengan baik tanpa harus merendahkan martabat orang lain yang

bermasalah dengan dirinya. Karena kewibaan itu pulalah. Seorang pemimpin harus selalu bersikap dermawan kepada orang lain yang kekurangan. Seorang pemimpin sejati memiliki sikap dan pandangan *weweh tanpa kelangan* (memberi tanpa harus kehilangan sesuatu) karena seorang pemimpin *sugih tanpa bandha* (kaya tanpa harta). Itulah beberapa ungkapan yang merupakan kearifan lokal dalam budaya Jawa yang penuh dengan nilai-nilai luhur untuk seorang pemimpin.

Selain kepemimpinan dalam konsep budaya Jawa, akan dijelaskan kepemimpinan dalam konsep budaya mandar sebagai gambaran mengenai kepemimpinan yang ada di daerah Indonesia.

Sikap dan pola perilaku yang dijadikan acuan dalam salah satu nilai budaya mandar yang kemudian menjadi prinsip hidup oleh pemimpin di mandar. Prinsip hidup tersebut adalah “*Pakalaqbiq to tondo dai, pakarayai sipatutta, asayangi to tondonaung*” yang maknanya seorang pemimpin itu harus menghormati orang yang di atasnya, menghargai yang setara dengannya dan menyayangi orang yang ada di bawahnya (Sewang, 2010). Dari prinsip dapat tergambar dengan jelas bahwa pemimpin di mandar adalah orang yang bermartabat (*Malaqbiq*), yang dapat menghargai (*sipakaraya*) dan orang yang menyayangi rakyat yang dipimpinnya (*Siamasei*). Selain ketiga nilai tersebut orang mandar juga sangat memegang teguh nilai Kejujuran (*Amalappuang*) karena kejujuran merupakan sumber segala kebaikan (Sewang, 2010).

*Malaqbiq* atau bermartabat merupakan pola perilaku utama yang wajib dimiliki oleh seorang pemimpin, dengan kemaqilaqbiannya seseorang pemimpin tidak akan hanya diakui karena kecerdasannya tapi dia akan dipandang oleh masyarakat sebagai panutan. Nilai *malaqbiq* dapat diterapkan dengan baik oleh pemimpin di kabupaten Polewali Mandar, Seorang pemimpin yang baik adalah pemimpin yang tidak hanya mampu menghargai dirinya sendiri tapi juga pemimpin yang mampu menghargai orang-

orang yang berada dalam lingkungan yang dipimpinnya (*Sipakaraya*).

Nilai *sipakaraya* (saling menghargai) antara pemimpin dan masyarakat akan tercipta dengan baik apabila rasa menyayangi yang ditunjukkan oleh pemimpin kepada masyarakatnya dapat ditingkatkan. Rasa menyayangi (*siamasei*) akan terwujud apabila pemimpin menganggap bahwa daerah dan masyarakat yang dipimpinnya adalah kepunyaannya yang sangat berharga dan merupakan bagian dari jiwa pemimpin tersebut.

*Amalappuang* atau kejujuran merupakan nilai yang harus dipegang teguh oleh seorang pemimpin. Kejujuran merupakan sumber segala nilai kebaikan jadi apabila jujur sudah diindahkan oleh seorang pemimpin maka bisa dipastikan bahwa moral pemimpin itu sudah hancur.

Menjalankan kepemimpinan berlandaskan nilai-nilai budaya mandar terhadap masyarakat yang multi etnis di kabupaten Polewali Mandar bukanlah perkara yang sulit. Hal ini diungkapkan oleh para pemimpin bahwa dengan adanya beberapa kesamaan nilai antara budaya mandar dan budaya bugis, jawa, pattae maupun mamasa memudahkan pemimpin melakukan pendekatan terhadap masyarakat. Pendekatan yang dilakukan juga dengan pendekatan kekeluargaan sehingga bisa meminimalisir hal-hal yang dapat menjadi penghambat.

Kepemimpinan berlandaskan budaya adalah hal yang dianggap sangat penting bagi pemimpin di Polewali Mandar dan tentu akan berdampak pada kebijakan-kebijakan yang ditetapkan oleh pemimpin.

Masyarakat “tradisional” Sunda adalah masyarakat yang memiliki cara pandang kosmologis yang dibentuk oleh sistem kebudayaan ladang atau huma. Sistem yang secara “alamiah” membentuk pribadi yang cenderung memiliki sifat individual dan tidak atau kurang memiliki kepedulian terhadap dunia di luar dirinya (sosial). Masyarakat dengan sistem kebudayaan ladang atau huma (Sunda) tidak memiliki kepentingan terhadap kerjasama sosial bila

dibandingkan pada masyarakat sawah. Dengan demikian, sangat sulit mengharapkan kepedulian masyarakat Sunda untuk terlibat dalam persoalan yang berkenaan dengan sesuatu yang berada di luar dunianya. Sedangkan masyarakat Sunda “modern”, yaitu masyarakat Sunda yang kini berada dalam derasnya gelombang perubahan yang terjadi secara cepat dan tidak terduga.

Solidaritas sosial masyarakat Sunda lebih dibangun oleh ikatan keluarga (kerabat dekat). Hal ini merupakan proyeksi dari pola penggarapan huma yang digarap oleh keluarga dan kalau pun memerlukan bantuan mereka dapatkan dari keluarga dekatnya. Oleh karena itu, dalam masyarakat tradisional Sunda, sering ditemukan dalam satu kampung yang dihuni oleh masyarakat yang satu sama lainnya memiliki hubungan keluarga yang berasal dari satu keturunan. Kalau pun terdapat dari luar keluarga bisa dipastikan karena adanya ikatan tertentu (perkawinan) yang membuatnya menjadi bagian dari keluarga besar dari masyarakat tersebut, yaitu melalui pernikahan.

Sikap menutup diri (tidak peduli) masyarakat Sunda dari intervensi keluarga lain dan dari urusan keluarga lain merefleksikan terhadap sikap politiknya. Terdapat, paling tidak, dua sikap masyarakat Sunda ketika berhadapan dengan intervensi dari luar keluarganya, yaitu melawan atau diam. Ketika ia merasa mampu dan dianggap telah menyinggung harga dirinya, perlawanan akan dilakukan secara sengit. Akan tetapi, apabila tidak mampu melawan atau dianggap tidak menyinggung apalagi tidak berhubungan dengan kepentingan keluarganya, mereka cenderung mengambil sikap diam, atau bahkan tidak peduli.

Dalam dunia politik, keterlibatan seseorang (seorang Sunda) lebih disikapi sebagai persoalan pribadi yang tidak ada sangkut-pautnya dengan kehidupan dan kepentingan masyarakat Sunda secara makro. Keterlibatan seorang individu dari kalangan masyarakat Sunda tidak pernah dipandang sebagai wakil dari keseluruhan masyarakatnya, sejauh berhubungan dengan persoalan politik. Keterlibatan politis

masyarakat awam (somah, di luar link keluarga kerajaan) dalam urusan kenegaraan baru terjadi pada masa penaklukan (melalui perkawinan) Mataram atas Sunda. Banyak masyarakat awam yang berkesempatan menduduki Jabatan strategis, pada masa itu. Kondisi ini digambarkan dalam legenda Pun Boncel. Legenda yang menceritakan bagaimana seorang anak cacah (somah) menjadi priayi. Namun demikian, pencapaian ini seperti digambarkan dalam legenda tersebut, dianggap telah menodai kesucian nilai-nilai primordial (disimbolkan oleh ibu): yang digambarkan sebagai penolakan anak (kaum somah, yang harus ta'at bukannya memerintah) terhadap ibu (nilai-nilai primordial orang Sunda).

Pengalaman sejarah tersebut tampaknya telah membentuk wilayah sub-sadar masyarakat Sunda, sehingga melahirkan beberapa sikap politik masyarakat Sunda yang cenderung pasif. Peristiwa perpecahan politik dalam sejarah Sunda menjadi trauma politik yang tertanam dalam alam bawah sadar masyarakat Sunda, sehingga mereka cenderung selalu curiga terhadap keterlibatan seseorang dalam kancah politik dan kenegaraan. Sehingga masyarakat Sunda cenderung mengambil sikap diam atau pasif (tidak mendukung dan tidak menampakkan sikap menentang) terhadap individu tertentu yang melibatkan diri dalam percaturan politik, dan cenderung menghindari konflik. Hal tersebut melahirkan sikap tidak pernah memandang positif terhadap keterlibatan somah (wong cilik) dalam percaturan politik dan urusan kenegaraan. Karena, urusan politik adalah urusan (keluarga) kerajaan bukan urusan rakyat. Sebagai bukti, jangankan persoalan politik (kepemimpinan politik) pada skala nasional, bahkan persoalan kepemimpinan politik pada skala regional pun jarang (untuk tidak mengatakan tidak pernah) menjadi bahan pembicaraan serius di kalangan masyarakat Sunda akar rumput, kecuali hanya sebagai pembicaraan sambil lalu.

Maka wajarlah bila sejumlah tulisan berkenaan dengan kepemimpinan (politik) masyarakat Sunda sampai pada suatu

kesimpulan yang kurang lebih sama, yaitu sikap pesimis terhadap masa depan partisipasi dan kepemimpinan politik dari masyarakat Sunda. Dengan kata lain, sangat sulit untuk diharapkan tampilnya sosok pemimpin politik dari kalangan masyarakat Sunda yang didukung oleh masyarakatnya sendiri. Sikap pesimis tersebut memang bisa dimaklumi bila melihat indikasi sedikitnya (untuk tidak mengatakan tidak ada) tokoh politik Sunda yang kini manggung dalam pentas politik Nasional. Kalau pun ada bisa dipastikan bukan tampil karena dukungan masa masyarakat Sunda.

Menurut penelitian Robert Wessing, seperti yang pernah dikutip Jakob Sumardjo, pola kepemimpinan dalam masyarakat Sunda tradisional sangat unit, di mana hubungan antara pemimpin dengan pengikutnya seperti hubungan guru dengan murid. Jika sang pemimpin diibaratkan isi, pengikutnya adalah wadah yang siap menampung limpahan isi. Kualitas dari kepemimpinan semacam ini sangat bergantung pada pribadi pemimpinnya. Seorang pemimpin yang berisi atau berkualitas akan terus mengalirkan isi atau kebaikan kepada para pengikutnya. Pola seperti ini sejalan dengan kepemimpinan dalam tradisi pesantren, di mana kiai adalah pemimpin sekaligus gurru. Kalau kainya alim atau berisi, tentu santrinya juga akan turut menjadi alim dan berisi pula. Sebaliknya, kalau kainya malah sibuk berpolitik praktis, jangan heran kalau para santrinya akan menjadi broker-broker politik.

## 2. Budaya Kepemimpinan Yang Efektif Diterapkan di Indonesia

Budaya kepemimpinan yang efektif diterapkan di Indonesia yang memiliki banyak keragaman budaya adalah konsep kepemimpinan menurut Ki Hadjar Dewantara yang sering disebut dengan *Tut Wuri Handayani* (Prasetyo, 2014).

Seringkali kita jumpai rangkaian kata itu identik dengan dunia pendidikan. Ketika itu, *Tut Wuri Handayani* diperkenalkan dalam pelajaran sejarah, sebagai nilai-nilai bangsa Indonesia yang dicetuskan oleh Ki Hajar Dewantara. Filosofi "*Ing ngarsa sung tuladha, Ing madya mangun karsa, Tut wuri*

*handayani*" nyatanya begitu melekat di benak kita hingga saat ini. Perkembangan ilmu pengetahuan pada akhirnya menemukan bahwa terdapat kesesuaian antara filosofi tersebut dengan kepemimpinan yang ideal untuk bangsa Indonesia.

*Ing ngarsa sung tuladha.* Filosofi ini memiliki arti bahwa seseorang yang berada di garis depan atau seorang pemimpin, harus bisa memberi contoh kepada para anggotanya. Seorang leader akan dilihat oleh *followernya* sebagai panutan. *Follower* tidak hanya memperhatikan perilaku dari seorang *leader* secara pribadi, namun juga meliputi sejauh mana nilai-nilai budaya organisasi telah tertanam dalam diri *leadernya*, bagaimana cara *leadernya* dalam mengatasi masalah, sejauh mana *leader* berkomitmen terhadap organisasi, sampai kerelaan seorang *leader* untuk mengutamakan kepentingan bersama daripada kepentingan pribadinya. Oleh karena itu, sepatutnya seorang *leader* memiliki karakteristik-karakteristik yang dapat menjadi teladan untuk para *followernya*. *Leader* yang memiliki charisma atau seorang pemimpin yang kharismatik akan lebih mudah menjalankan peran ini. Hal ini disebabkan oleh charisma mereka yang dapat menginspirasi para *followernya*.

*Ing madya mangun karsa.* Filosofi ini berarti bahwa seorang *leader* harus mampu menempatkan diri di tengah-tengah *followernya* sebagai pemberi semangat, motivasi, dan stimulus agar *follower* dapat mencapai kinerja yang lebih baik. Melalui filosofi ini, jelas bahwa seorang *leader* harus mampu mengidentifikasi kebutuhan-kebutuhan *followernya*. Terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan tersebut, akan memotivasi *follower* untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi. Teori-teori motivasi memiliki peranan penting bagi seorang *leader* untuk mengaplikasikan peranan sesuai filosofi ke dua ini.

*Tut wuri handayani.* Filosofi yang terakhir ini memiliki makna bahwa seorang *leader* tidak hanya harus memberikan dorongan, namun juga memberikan arahan untuk kemajuan organisasi. Arahan di sini berarti *leader* harus mampu mengarahkan

usaha-usaha *followernya* agar sejalan dengan visi, misi, dan strategi organisasi yang telah ditetapkan. Sebagai dasarnya, *leader* nilai-nilai organisasi harus tertanam kuat dalam diri masing-masing anggota.

Ketiga filosofi di atas saling berkaitan dan tidak dapat ditinggalkan salah satunya. Sebagai contoh, usaha seorang *leader* untuk menanamkan nilai-nilai organisasi kepada *followernya*. Dalam hal ini, seorang *leader* tidak bisa begitu saja mendorong dan mengarahkan perilaku *followernya* agar sesuai dengan nilai-nilai organisasi (*tut wuri handayani*). Namun, *leader* tersebut juga harus mampu memberikan contoh nyata bagaimana nilai-nilai organisasi telah tertanam dalam dirinya (*ing ngarsa sung tuladha*). Sembari memberi contoh, *leader* juga harus mengkomunikasikan nilai-nilai tersebut ke tengah-tengah *followernya*, dan memotivasi mereka untuk bertindak sejalan dengan nilai-nilai itu (*ing madya mangun karsa*).

Apabila dilihat dari budaya bangsa menurut dimensi-dimensi Hofstede, akan ditemukan kesesuaian antara budaya kita, filosofi dari Ki Hajar Dewantara, dan gaya kepemimpinan yang diterapkan di Indonesia. Salah satu dimensi Hofstede, yaitu *Power Distance Index* (PDI) menunjukkan nilai yang tinggi pada budaya di Indonesia. Jarak kekuasaan yang tinggi mengindikasikan bahwa anggota-anggota dalam organisasi menerima adanya kekuasaan atau wewenang yang tidak didistribusikan secara merata. Nilai yang tinggi dalam dimensi ini berarti bahwa arahan dari *leader* merupakan sesuatu yang diinginkan dari para *follower*. *Leader* dituntut untuk bisa memberikan arahan dan pengawasan bagi para *followernya*. Hal ini kita jumpai pada salah satu filosofi di atas, yaitu *tut wuri handayani*.

Budaya kepemimpinan yang ideal bagi bangsa Indonesia, dilihat dari segi nilai-nilai asli budaya bangsa Indonesia. Belajar dari sejarah bangsa dapat membawa kita pada kesimpulan mengenai berbagai hal. Salah satunya adalah dalam hal kepemimpinan. Sangat menarik mengetahui bahwa kepemimpinan yang ideal bagi bangsa

ini bahkan telah ditemukan dan disusun sejak lama oleh Ki Hajar Dewantara melalui 3 filosofi singkatnya. *Ing ngarsa sung tuladha. Ing madya mangun karsa. Tut wuri handayani*.

Berdasarkan hasil analisis terhadap literatur diketahui bahwa kepemimpinan merupakan konsep relasional. Kepemimpinan terbentuk karena ada relasi atau hubungan dengan orang lain yang disebut pengikut. Kepemimpinan menekankan adanya hubungan dua pihak, yaitu pemimpin dan pengikut, terjadi pola interaksi diantara pemimpin dan pengikut, dalam pola interaksi yang terjadi antara pemimpin dan pengikut, pemimpin mempengaruhi perilaku para pengikut dan proses pemimpin mempengaruhi pengikutnya dilakukan agar pengikut melakukan tindakan-tindakan untuk mencapai tujuan yang telah disepakati bersama oleh pemimpin dan pengikutnya sehingga menjadi tujuan organisasi.

Salah satu pendekatan yang dilakukan untuk melakukan identifikasi kepemimpinan adalah dengan teori sifat (*trait theory*) dimana pendekatan yang dilakukan fokus pada pelaku kepemimpinan yaitu pemimpin itu sendiri. Pendekatan ini mendasarkan pada kesesuaian sifat pemimpin dengan konsep kepemimpinan. Kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang mengelola berbagai sumber daya, terutama manusia, untuk mencapai tujuan tertentu. (Bildstein et al., 2013). Salah satu kemampuan yang harus dimiliki adalah kemampuan dalam beradaptasi dengan berbagai lingkungan dan masalah yang dengan cepat berkembang kearah yang biasanya tidak terduga. Keteladanan menjadi kunci bagi seorang pemimpin untuk menghadapi berbagai masalah dilapangan. (Schafer, 2010). Kepemimpinan yang efektif dapat dicapai dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang mampu menghasilkan proses memimpin dan mengatur yang efektif.

#### 4. KESIMPULAN

1. Gaya kepemimpinan merupakan pola secara menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak nampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan di Indonesia banyak sekali, gaya model kepemimpinan itu sendiri terdiri dari 4 gaya yaitu :

- Gaya kepemimpinan karismatis  
Gaya kepemimpinan ini sendiri salah satunya adalah mampu menarik orang untuk terpesona dengan cara berbicaranya yang dapat menumbuhkan semangat bawahannya. Selain itu kelemahan dari tipe kepemimpinan ini bisa dianalogikan dengan peribahasa Tong Kosong Nyaring Bunyinya. Mereka mampu menarik orang untuk datang kepada mereka. Namun terkadang mengecewakan karena tidak konsisten dengan apa yang diucapkan.
- Gaya kepemimpinan diplomatis  
Gaya kepemimpinan ini sendiri mempunyai kelebihan dimana pemimpin dapat melihat dari beberapa perspektif. Kesabaran dan kepatuhan adalah kelemahan pemimpin dengan gaya ini. Umumnya mereka sangat sabar dan sanggup menerima tekanan. Namun kesabarannya ini sangat keterlaluan. Mereka bisa menerima perlakuan yang tidak menyenangkan tersebut. Hal ini dapat membuat para pengikutnya meninggalkan si pemimpin.
- Gaya kepemimpinan otoriter  
Kelebihan dari gaya kepemimpinan ini dapat dilihat dari pencapaiannya. Dimana tidak ada satupun yang dapat menghalangi langkah pemimpin ini. Ketika pemimpin dengan gaya ini memutuskan suatu tujuan, itu adalah harga mati. Langkah-langkah pemimpin dengan gaya ini penuh perhitungan dan sistematis. Kelemahan pada gaya pemimpin ini adalah dingin dan

sedikit kejam. Pemimpin ini sangat mementingkan tujuan sehingga tidak pernah peduli dengan yang lainnya.

- Gaya kepemimpinan moralis  
Kelebihan dari gaya kepemimpinan seperti ini adalah sifat mereka sangat sopan dan hangat kepada semua orang. Pemimpin dengan gaya ini memiliki empati yang tinggi terhadap permasalahan para bawahannya. Kelemahan pada gaya kepemimpinan ini adalah emosinya kurang stabil.

Dari beberapa gaya kepemimpinan yang sudah dijelaskan di atas dapat dilihat bahwa hal tersebut dipengaruhi oleh adanya budaya masing-masing daerah, sehingga tidak ada satu gaya kepemimpinan yang dapat mengakomodir semua. Untuk itu pemimpin di Indonesia harus sensitif terhadap budaya yang dimiliki orang-orang yang dipimpinnya.

2. Budaya kepemimpinan yang saat ini terjadi cenderung pada gaya kepemimpinan demokratis. Gaya kepemimpinan demokratis adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan ditentukan bersama antara pimpinan dan bawahan. Pemimpin yang demokratis biasanya memandang peranannya selaku koordinator dan integrator dari berbagai unsur dan komponen organisasi.
3. Budaya kepemimpinan yang diterapkan di Indonesia adalah konsep kepemimpinan yang diungkapkan oleh Ki Hadjar Dewantara yang disebut dengan *Tut Wuri Handayani*. Konsep kepemimpinan tersebut memiliki tiga filosofi "*Ing ngarsa sung tuladha, Ing madya mangun karsa, Tut wuri handayani*". Filosofi *Ing ngarsa sung tuladha*, maksudnya adalah bahwa seseorang yang berada di garis depan atau seorang pemimpin harus bisa memberi contoh kepada para anggotanya. Filosofi *Ing madya mangun*

*karsa*, maksudnya bahwa seorang pemimpin harus mampu menempatkan diri di tengah-tengah bawahannya sebagai pemberi semangat, motivasi, dan stimulus agar bawahannya dapat mencapai kinerja yang lebih baik. Filosofi *Tut wuri handayani*, maksudnya bahwa seorang pemimpin tidak hanya harus memberikan dorongan, namun juga memberikan arahan untuk kemajuan organisasi.

### Saran

1. Kepemimpinan bukan semata-mata hanya pimpinan. Kepemimpinan adalah jiwa seseorang untuk mau melakukan tanggung jawab atas perbuatan yang dilakukannya dan bawahannya/pengikutnya serta senantiasa dapat memberikan motivasi kepada bawahannya/pengikutnya untuk dapat bertindak lebih maju bahkan dari dirinya sendiri. Para pemimpin pemerintahan harus senantiasa bercermin bahwa anak buah adalah anaknya sendiri sehingga berusaha untuk senantiasa dekat baik secara lahir maupun batin baik keadaan formal maupun informal
2. Budaya kepemimpinan yang diterapkan di Indonesia yang memiliki banyak keragaman budaya adalah konsep kepemimpinan menurut Ki Hadjar Dewantara yang sering disebut dengan *Tut Wuri Handayani*. Untuk itu sebaiknya pemimpin di semua organisasi harus dapat memberi contoh kepada para anggotanya, seorang pemimpin harus mampu menempatkan diri di tengah-tengah anggotanya sebagai pemberi semangat, motivasi, dan stimulus agar anggota dapat mencapai kinerja yang lebih baik, seorang pemimpin tidak hanya memberikan dorongan namun juga memberikan arahan untuk kemajuan organisasi.

### DAFTAR PUSTAKA

Bildstein, I., Gueldenberg, S., & Tjitra, H. (2013). Effective leadership of knowledge workers: Results of an intercultural business study. *Management Research*

*Review*.

- Epriadi, D., Lodan, K. T., & Putra, B. M. (2019). Analisis Gaya Kepemimpinan di Organisasi Pemerintah Daerah (Studi Kasus Kabupaten Merangin). *Journal Homepage*, 5(1).
- Musnandar, A. (2013). Implementasi Manajemen Strategi dalam Pengembangan Budaya Organisasi pada Perguruan Tinggi Islam Studi Kasus di UIN Maliki Malang. *Jurnal Studi Islam*, Volume 14. <https://doi.org/https://doi.org/10.18860/ua.v0i0.2324>
- Oktaviani, F., Rooney, D., McKenna, B., & Zacher, H. (2015). Family, feudalism and selfishness: Looking at Indonesian leadership through a wisdom lens. *Leadership*, 12(5), 538–563. <https://doi.org/10.1177/1742715015574319>
- Oktaviani, F., Rooney, D., McKenna, B., & Zacher, H. (2016). Family, feudalism and selfishness: Looking at Indonesian leadership through a wisdom lens. *Leadership*, 12(5), 538–563.
- Panggabean, H., Murniati, J., & Tjitra, H. (2013). Profiling intercultural competence of Indonesians in Asian workgroups. *International Journal of Intercultural Relations*, 37(1), 86–98. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ijin.trel.2012.04.002>
- Pedersen, P. (2001). The cultural context of peacemaking. *Peace, Conflict, and Violence: Peace Psychology for the 21st Century*, 183–192.
- Pekerti, A. A., & Sendjaya, S. (2010). Exploring servant leadership across cultures: comparative study in Australia and Indonesia. *The International Journal of Human Resource Management*, 21(5), 754–780. <https://doi.org/10.1080/09585191003658920>
- PRASETYO, A. H. (2014). *Kepemimpinan Ideal bagi Indonesia Menurut Ki Hajar Dewantara*. Bctemas.Beacukai.Go.Id. <https://bctemas.beacukai.go.id/kepemimpin-an-ideal-bagi-indonesia-menurut-ki-hajar-dewantara/>
- Prof. Dr. Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian*

- Kombinasi (Mixed Methods). In *Alfabeta* (1st ed.).
- Rommalla, S. (2020). *Mengenal Budaya Kepemimpinan (Leadership) di Indonesia*. Employers.Glints.Id.  
<https://employers.glints.id/resources/mengenal-budaya-kepemimpinan-leadership-di-indonesia/>
- Schafer, J. A. (2010). Effective leaders and leadership in policing: traits, assessment, development, and expansion. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*.
- Seiler, S. (2007). Determining factors of intercultural leadership: A theoretical framework. *Cultural Challenges in Military Operations*, 217–232.
- Seli, A. (2020). *Budaya Politik dalam Kepemimpinan Demokratis*. Celebesta.Com.  
<https://www.celebesta.com/2020/08/14/budaya-politik-dalam-kepemimpinan-demokratis/>
- Sewang, A. (2010). Etnografi Budaya Masyarakat Mandar. *Polewali: Yayasan Maha Putra Mandar*.
- Wahyudi, S. S. (2011). KEPEMIMPINAN TRADISIONAL JAWA-ISLAM DALAM MASYARAKAT JAWA. *Jurnal Kajian Kebudayaan*, vol 6.  
<https://ejournal.undip.ac.id/index.php/sabda/article/view/13283>
- Windarto. (2019). *Kepemimpinan di Indonesia Masih Patronase*. Investor.Id.  
<https://investor.id/politic/kepemimpinan-di-indonesia-masih-patronase>