

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Melihat karakter kepemimpinan di negara kita saat ini membawa pada satu kesimpulan tentang adanya krisis kepemimpinan di mana-mana. Sebagian besar orang yang sudah dilantik menjadi pemimpin ternyata tidak menjalankan perannya dengan baik. Indonesia yang menganut cara kepemimpinan dari barat yaitu demokrasi terbukti tidak efektif. Fakta di lapangan masih memperlihatkan pembungkaman aspirasi rakyat, kebebasan berpikir, kebebasan berbicara dan lain sebagainya (Riyanto, 2010). Salah satu contoh yang diambil oleh peneliti adalah perilaku korupsi. Banyak pemimpin di Indonesia yang masih melakukan korupsi secara besar-besaran. Korupsi terkenal dilakukan oleh pemimpin-pemimpin yang memiliki tujuan untuk menguntungkan diri sendiri, menyalahgunakan wewenang dan karena adanya kesempatan. Menurut Amrie (2003), beberapa aktivis lembaga swadaya masyarakat menilai parlemen Indonesia dan korupsi merupakan dua "makhluk" yang sulit dipisahkan. Teten Masduki dari *Indonesian Corruption Watch (ICW)* juga mengharapkan KPK 'membersihkan' korupsi dengan menggunakan 'sapu yang bersih', pemberantasan korupsi seharusnya dimulai dengan membersihkan orang-orang yang mengusut, menuntut, dan mengadili tindak pidana korupsi (Kompas, 2004). Pernyataan ini didukung oleh data dari KPK tahun 2015 di Indonesia:

Tabel 1.1. Tabel Korupsi di Indonesia tahun 2015

**Tabulasi Data Penanganan Korupsi (oleh KPK) Tahun 2004-2015** (per 30 November 2015)

Penindakan	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Jumlah
Penyelidikan	23	29	36	70	70	67	54	78	77	81	80	84	749
Penyidikan	2	19	27	24	47	37	40	39	48	70	56	50	461
Penuntutan	2	17	23	19	35	32	32	40	36	41	50	58	385
Inkracht	0	5	17	23	23	39	34	34	28	40	40	32	315
Eksekusi	0	4	13	23	24	37	36	34	32	44	48	33	328

Sumber: <http://acch.kpk.go.id/statistik>

Berdasarkan data diatas, dijelaskan bahwa pada tahun 2015 ditemukan penyelidikan korupsi sebanyak 84 perkara, penyidikan korupsi sebanyak 50 perkara, penuntutan korupsi sebanyak 58 perkara, *inkracht* sebanyak 32 perkara dan eksekusi sebanyak 33 perkara. Total kasus selama setahun adalah 257 perkara. Menurut data lain, Syaiful Anshari yang menjabat sebagai Kepala Kemenag Jombang telah terbukti dan ditetapkan menjadi tersangka kasus korupsi yang merugikan negara sebanyak Rp 600.000.000,- setelah memiliki dua alat bukti yang cukup (Surya Online).

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk bekerja dan menjaga hubungan yang efektif, sedangkan untuk menjadi pemimpin membutuhkan *skill*. *Skill* adalah kemampuan untuk membantu kelompok mencapai tujuan dan menjaga keefektifan hubungan kerja di antara para anggota (Johnson & Johnson, 2013).

Pemimpin adalah anggota dalam suatu kelompok yang memiliki peranan cukup penting dalam kelompok manapun. Guna seorang pemimpin adalah untuk mengkoordinir apa saja yang akan dilakukan dalam kelompok dan berusaha menjaga kelompok tersebut agar tetap berada dalam tujuan yang diharapkan. Tanpa adanya pemimpin maka suatu kelompok biasanya akan kurang terarah karena setiap anggota merasa memiliki hak yang sama

dan kurang mau patuh terhadap satu sama lain. Dengan adanya pemimpin, maka secara otomatis akan ada *respect*, sehingga anggota dalam kelompok akan mengikuti apa yang dikatakan oleh pemimpin mereka.

Kepemimpinan adalah kerjasama antar individu untuk mencapai tujuan kelompok. Jika ingin melihat bagaimana efek kepemimpinan dalam suatu kemajuan kelompok bisa dibilang cukup susah, karena kesuksesan kelompok bagaimanapun juga tidak hanya karena efek dari kepemimpinan saja tetapi melainkan dari kerjasama dan usaha seluruh anggota kelompok, pengaruh dari perilaku kompetitor, perubahan cuaca, penemuan teknologi baru, kondisi ekonomi yang luas, dan banyak faktor diluar kontrol pemimpin. Jadi kemajuan sebuah kelompok semata-mata bukan karena pemimpin yang memegang peran penting dalam suatu kelompok, tetapi kemajuan kelompok didasari karena adanya banyak faktor (Johnson & Johnson, 2013).

Terdapat tiga karakter kepemimpinan yaitu *autocratic*, *democratic*, dan *laissez-faire* (Johnson & Johnson, 2013). *Autocratic* adalah ciri pemimpin yang menentukan semua kebijakan tanpa melibatkan anggota kelompok dalam mengambil keputusan. Jadi tipe pemimpin *autocratic* lebih bersifat tertutup dan membiarkan anggota kelompok menerima apapun keputusan pemimpin tanpa menanyakan terlebih dahulu pada anggota kelompok. Pemimpin lebih cenderung membuat keputusan sendiri, jika sudah *fix* maka keputusan itu akan diberitahukan pada anggota dan anggota diwajibkan untuk mengikuti peraturan yang sudah dibentuk oleh pemimpin.

*Democratic* adalah ciri pemimpin yang membentuk suatu kebijakan melalui diskusi antar anggota kelompok dan sama-sama terlibat dalam pengambilan keputusan, mendorong dan membantu anggota kelompok untuk saling berinteraksi dan memperhatikan perasaan dan kebutuhan anggota kelompok yang lain. Pemimpin lebih cenderung terbuka

terhadap anggota kelompok dan tidak ada rahasia-rahasiaan. Anggota kelompok tahu apa yang terjadi dalam sebuah kelompok yang dinaunginya tersebut. Pemimpin juga bisa tahu apa yang dipikirkan, dirasakan dan dibutuhkan oleh anggota kelompoknya, dengan begitu pemimpin dan anggota kelompok bisa saling melengkapi jika ada suatu hal yang dirasa kurang beres.

*Laissez-faire* adalah ciri pemimpin yang sama sekali tidak ikut berpartisipasi dalam sebuah kelompok dalam pengambilan keputusan. Tujuh dari sepuluh anggota lebih menyukai gaya kepemimpinan *laissez-faire* dibandingkan dengan gaya kepemimpinan *autocratic*.

Berdasarkan pendapat tokoh di atas, kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan untuk mempengaruhi anggota agar mereka tetap berada di jalan yang sudah disepakati sebelumnya dan berusaha untuk memelihara tujuan diinginkan. Pemimpin juga bertanggungjawab untuk menstabilkan motivasi yang dimiliki anggota, sehingga tidak sampai mengalami penurunan motivasi. Jika pemimpin berhasil mempengaruhi dan memotivasi anggota, maka secara tidak langsung pemimpin telah berhasil untuk memimpin organisasi yang dipegangnya.

Menurut Sulistyowati (2012), jika dikaitkan dengan karakter kepemimpinan pada saat ini, kebanyakan masyarakat pada zaman sekarang lebih tertarik untuk menganut kepemimpinan modern dibandingkan dengan karakter kepemimpinan lokal. Maka dari itu peneliti mencoba mengenalkan dan mengupas lebih dalam tentang karakter kepemimpinan lokal yang disebut *hastabrata*. Bagaimana gaya kepemimpinan lokal *hastabrata* tersebut? Adakah masyarakat pada zaman sekarang yang masih menghayati karakter kepemimpinan lokal *hastabrata* ini?

Peneliti melakukan *interview* awal kepada informan yang mengetahui soal kepemimpinan *hastabrata*. Hal itu terlihat dalam kutipan wawancara pada seorang dosen yang juga melakukan fungsi sebagai pemimpin berikut ini:

*“ya kalau saya, saya ga muluk-muluk. Saya g memaksa diri saya buat ngikuti salah satu atau bahkan beberapa dari kepemimpinan hastabrata itu. Prinsip saya sih dengan saya melakukan kebaikan, itu sudah lebih dari cukup. Gimana saya ngatur keluarga kecil saya, gimana saya memperlakukan anak-anak saya, istri saya dengan kebaikan itu udah cukup. Jadi saya ga memaksa diri saya untuk harus ikut aturan hastabrata”.*

Melalui wawancara awal yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 5 April 2015, diketahui bahwa informan sebagai seorang pemimpin di dalam rumahtangganya tidak mengharuskan dirinya untuk mengikuti karakter-karakter tertentu menurut *hastabrata*. Dengan melakukan kebaikan secara natural dan spontan, ia sudah dikatakan memiliki karakter *hastabrata* secara tidak sadar dan tidak perlu untuk memaksakan menjadi karakter tertentu.

Karakter kepemimpinan lokal *hastabrata* ini berasal dari Jawa karena sebagian besar bangsa Indonesia adalah suku Jawa dan suku Jawa bisa juga disebut suku yang mayoritas, dengan mayoritasnya suku Jawa di Indonesia, secara otomatis pula juga akan mempengaruhi antara lain pemimpin, pengikut, dan situasi dalam konsepsi dan penerapan kepemimpinan di Indonesia secara keseluruhan, baik pada masa lalu maupun pada masa sekarang ini (Aprilita, 2012).

Karakter kepemimpinan lokal *hastabrata* ini meniru sifat alam. Pertama adalah *bumi*. Pemimpin dengan watak bumi adalah pemimpin yang memperlakukan secara sama orang yang berada pada posisi yang sama dan memberikan pada orang lain apa yang menjadi haknya. Kedua, *air*.

Pemimpin dengan watak air adalah pemimpin yang menyadari batas kemampuannya dan mampu menempatkan batas-batas kemampuan yang dimiliki pada tempat yang tepat. Ketiga, *angin*. Pemimpin dengan watak angin adalah pemimpin yang dekat dan peduli dengan orang yang dipimpin. Keempat, *bulan*. Pemimpin dengan watak bulan adalah pemimpin yang mampu memberi pengaruh positif pada orang yang dipimpin. Kelima, *api*. Pemimpin dengan watak api adalah pemimpin yang mampu bersikap tegas. Keenam, *lautan*. Pemimpin dengan watak laut adalah pemimpin yang mampu menerima kritikan atau masukan dan mereka dapat bergaul dengan siapa saja. Ketujuh, *bintang*. Pemimpin dengan watak bintang adalah pemimpin yang mampu memahami kelebihan dan kelemahan diri serta mampu menempatkan diri secara tepat. Kedelapan, *matahari* pemimpin dengan watak matahari adalah pemimpin yang mampu memberi kekuatan pada orang yang dipimpin.

Menurut Sulistyowati (2012), karakteristik kepemimpinan ala Jawa memang kurang begitu dikenal masyarakat pada zaman sekarang karena mereka terkonsep dengan adanya karakteristik kepemimpinan yang modern. Suku Jawa pada era sekarang pun kebanyakan juga menggunakan konsep kepemimpinan modern dibandingkan menggunakan konsep yang berasal dari nenek moyang mereka. Tidak banyak juga suku Jawa yang mengetahui bahwa mereka memiliki konsep kepemimpinan *hastabrata* ini.

Jika kepemimpinan *hastabrata* diaplikasikan dalam kepemimpinan masa kini, karakter kepemimpinan masih dipengaruhi oleh banyak faktor. Seseorang yang memiliki ambisi yang kuat untuk menjadi pemimpin harus berpendidikan, memiliki lingkungan yang luas, punya sarana dan prasarana (modal), moral yang baik, dan dilengkapi dengan keimanan yang kuat (Sulistyowati, 2012).

Pemimpin harus memiliki pendidikan yang luas karena ia adalah ibarat pegangan bagi anggotanya. Jika ada anggota yang tidak mengerti tentang suatu hal berkaitan dengan kepentingan kelompok, ia akan bertanya pada pemimpin. Pemimpin harus bisa mengerti dan tahu bagaimana cara mengatasi hal tersebut. Jika pemimpin tidak bisa membantu anggota untuk menyelesaikan masalah, anggota bisa kehilangan *respect* terhadap pemimpinnya, karena pemimpin yang dianggap lebih tahu ternyata tidak bisa membantu menyelesaikan masalah.

Pemimpin harus memiliki lingkungan yang luas adalah bukti bahwa pemimpin bisa bersosialisasi pada banyak orang, karena dalam kelompok, sosialisasi sangat dibutuhkan. Jika tidak ada sosialisasi dalam kelompok, tujuan yang dibentuk tidak akan bisa tercapai. Hal itu terlihat dalam kutipan wawancara pada seorang ketua RW yang juga memiliki komunitas di tempat lain berikut ini:

*“saya kesehariannya ya ga cuma ketua RW aja mbak. Kan kalau pertemuan RW itu nggak sering ya. Keseharian saya biasanya saya ngantor, kan saya juga jadi agen di perusahaan asuransi. Saya nggak wajib ngantor kayak orang kantoran lainnya sih yang harus dari jam 9 – jam 5, saya bebas. Saya ngantor karena kalau di kantor itu suasananya enak, saling mendukung buat dapat klien, jadi saya makin semangat. Terus kadang kalau ke mall gitu saya deketin yang jual biasanya kan kelihatan ya yang jaga itu mbaknya atau yang punya. Kalau yang punya ya saya basa-basi sama beli barangnya yang murah-murah terus saya pancing biar mau beli produk di asuransi saya. Nah cara untuk pendekatan itu kan ga mudah mbak. Kalau kita ga bisa bersosialisasi, ga bisa ngomong sama orang ya orang itu ga bisa kenak. Terus saya juga ikut komunitas WKRI atau Wanita Katolik Republik Indonesia di gereja, kan saya katolik. Ya ga ada apa-apa sih, cuma pengen nambah temen aja. Kalau temennya banyak kan ya nanti koneksi jadi luas kan informasi juga jadi bisa dapat dari mana aja soal apa aja”*

Melalui wawancara awal yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 6 Januari 2016 yang menjabat menjadi ketua RW di wilayah

Surabaya Timur. Informan mengatakan bahwa ia tidak hanya mengikuti kegiatan di lingkungan RW saja, tetapi ia juga bekerja di sebuah perusahaan asuransi jadi secara otomatis ia memiliki teman-teman kantor dan juga harus pandai bersosialisasi dengan orang yang baru saja dikenal, karena kerjanya menuntut ia untuk bertemu dengan banyak orang agar bisa mendapatkan klien. Jika ia tidak pandai bersosialisasi ia tidak akan bisa meyakinkan calon klien untuk *join* baik sebagai agen maupun sebagai klien di perusahaan asuransi tersebut. Tidak hanya itu, ia juga bergabung dalam komunitas WKRI (Wanita Katolik Republik Indonesia) di gerejanya. Alasan ia bergabung dalam banyak komunitas karena ia meyakini semakin banyak teman yang dimiliki maka koneksinya pun juga akan semakin luas dan ia akan mendapatkan pengetahuan dan pengalaman-pengalaman baru.

Pemimpin harus memiliki sarana dan prasarana. Maksudnya adalah pemimpin harus bisa memodali anggotanya seperti menyiapkan fasilitas dalam kelompok. Dalam menyiapkan berbagai macam fasilitas secara otomatis pemimpin akan membutuhkan modal yang tidak kecil, karena itulah mengapa pemimpin harus memiliki sarana dan prasarana.

Moral yang baik dan iman yang kuat adalah hal yang wajib dimiliki pemimpin, karena jika pemimpin tidak memiliki moral yang baik, bagaimana bisa ia dijadikan panutan untuk anggota kelompoknya. Iman yang kuat adalah jika suatu saat kelompok sedang goyah, pemimpin harus bisa menjadi sandaran bagi anggota kelompoknya. Tidak mungkin pemimpin menjadi sandaran bagi banyak orang jika ia tidak bersandar pula pada Tuhan. Jika ia hanya mengandalkan kemampuan diri sendiri dan menjadi sandaran bagi banyak orang, ia mungkin hanya tahan diawal, akhirnya akan memperburuk keadaan.

Ciri khas dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah karena peneliti akan mengupas sedetail mungkin mengenai karakteristik kepemimpinan lokal yang disebut *hastabrata* ini dan langsung terjun ke lapangan untuk melihat masih adakah kelompok di Indonesia yang menggunakan karakteristik kepemimpinan tersebut. Peneliti tertarik meneliti *hastabrata* karena banyak masyarakat asli Jawa atau masyarakat yang sudah lama tinggal di Jawa tetapi tidak tahu akan adanya kepemimpinan-kepemimpinan lokal yang salah satunya adalah *hastabrata* ini. Peneliti ingin memberi informasi pada pembaca bahwa ada kepemimpinan lokal yang bisa diterapkan karena cocok dengan budaya kita. Peneliti juga mengambil contoh di Surabaya karena menurut Kependudukan dan Catatan Sipil Surabaya (2011) mayoritas penduduknya adalah suku Jawa sehingga nantinya subjek yang didapatkan benar-benar mencerminkan karakteristik kepemimpinan *hastabrata* yang secara teori merupakan karakteristik kepemimpinan yang muncul dan dipengaruhi oleh budaya Jawa.

Berdasar pada berbagai uraian di atas, peneliti tertarik untuk mengkaji apakah *hastabrata* masih dihayati oleh para pemangku wilayah. Untuk kepentingan bagian tersebut, peneliti juga melakukan *preliminary study* terlebih dahulu.

Menurut penelitian pertama yang berjudul “Studi Eksplorasi Konstrak Kepemimpinan Model Jawa: Asta Brata” yang dilakukan oleh As’ad, Anggoro dan Virdanianty (2011), ditemukan bahwa jurnal ini membahas tentang *hastabrata* beserta kedelapan elemennya. Perbedaan dengan skripsi yang akan dibuat peneliti adalah peneliti tidak hanya membahas tentang *hastabrata* dan kedelapan elemennya saja tetapi peneliti akan terjun langsung ke lapangan untuk melihat apakah karakteristik

kepemimpinan *hastabrata* ini masih dihayati atau tidak di pemangku wilayah yang berada di Surabaya.

Menurut penelitian kedua yang berjudul “Model Kepemimpinan Berbasis Kearifan Lokal di Minangkabau dan Bugis” yang dilakukan oleh Elfira, Gani, Archelie dan Primadesi (2013), ditemukan bahwa jurnal ini membahas tentang karakteristik kepemimpinan lokal yang berasal dari Minangkabau dan Bugis. Perbedaan dengan skripsi yang ditulis peneliti adalah peneliti akan membahas karakteristik kepemimpinan yang berasal dari Jawa.

Menurut penelitian ketiga yang berjudul “Hastabrata Ajaran Kepemimpinan Jawa Masih Relevan di Era Global” yang dilakukan oleh Sulistyowati (2012), ditemukan bahwa kepemimpinan *Hastabrata* tidak lagi diaplikasikan pada kepemimpinan zaman sekarang, bahkan ajaran itu sudah dilupakan. Perbedaan dengan skripsi yang akan dibuat oleh peneliti adalah peneliti akan terjun ke lapangan secara langsung dan akan mencaritahu apakah karakteristik kepemimpinan *hastabrata* ini sudah benar-benar tidak dihayati lagi oleh kepemimpinan di zaman sekarang.

Karakter-karakter kepemimpinan yang sekarang berjalan di Indonesia kurang begitu suportif, maka peneliti berniat untuk melihat apakah karakteristik kepemimpinan *hastabrata* ini dihayati atau tidak. Jika masih dihayati, bagaimana situasi dalam kelompok tersebut.

## **1.2. Batasan Masalah**

Untuk memperjelas penelitian ini, maka peneliti akan memfokuskan pada satu variabel yaitu karakteristik pemimpin berdasarkan karakteristik *hastabrata* yang terdiri dari delapan aspek yaitu adil, rendah hati, merakyat, menyejukkan, tegas, terbuka, percaya diri, sumber energi . Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah studi kuantitatif deskriptif.

Subjek penelitian yang akan diteliti adalah para pemangku wilayah (lurah dan camat) di Surabaya.

### **1.3. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana deskripsi karakteristik – karakteristik kepemimpinan berdasarkan *hastabrata* pada lurah dan camat di Surabaya.

### **1.4. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui secara kuantitatif deskriptif karakteristik – karakteristik kepemimpinan berdasarkan *hastabrata* pada lurah dan camat di Surabaya.

### **1.5. Manfaat Penelitian**

Dari hasil penelitian yang diperoleh, jika tujuan penelitian ini tercapai, peneliti berharap dapat memberi manfaat-manfaat sebagai berikut:

#### **1.5.1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu informasi yang cukup kuat untuk pengembangan teori Psikologi Sosial khususnya dalam teori kepemimpinan (*leadership*).

#### **1.5.2. Manfaat Praktis**

##### **a. Bagi Peneliti:**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan baru bagi peneliti dan semakin mengerti tentang karakteristik kepemimpinan *hastabrata*. Diharapkan pengetahuan ini tidak hanya untuk sewaktu pengerjaan saja, tetapi kedepannya dapat diaplikasikan dalam kehidupan sehari-hari

b. Bagi Subjek Penelitian:

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan bagi subjek tentang adanya karakteristik kepemimpinan *hastabrata* di Indonesia dan Surabaya khususnya. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan atau gambaran tentang ada tidaknya penghayatan karakteristik *hastabrata* dalam kepemimpinan masyarakat.