

# KEPEMIMPINAN

Oleh: Sutrisna Wibawa

## A. PENDAHULUAN

Indonesia mengalami krisis multidimensi sampai detik ini. Krisis tersebut mendera berbagai bidang, mulai dari ekonomi, politik, budaya, sains, kesehatan, dan kemanusiaan. Seakan tidak ada jalan keluar dari semua krisis tersebut. Adapun salah satu krisis yang paling nyata dihadapi adalah krisis kepemimpinan. Pemimpin mengalami kegamangan dalam memilih tipe kepemimpinan yang tepat untuk memimpin negeri tercinta ini. Semua orang saat ini mengidamkan kepemimpinan, membutuhkan figur kepemimpinan yang dapat diandalkan, dipercaya, dan dapat mengaktualisasikan perubahan-perubahan konstruktif. Bangsa Indonesia membutuhkan kepemimpinan yang mampu mentransformasikan karakter, memberikan perubahan-perubahan strategis, sekaligus yang dapat meningkatkan potensi individu-individu yang dipimpinya, efektif mengelola *resources* dan memiliki keinginan untuk aktif terlibat dalam proses inovasi dan pertumbuhan. Serta yang terpenting, memiliki semangat meraih pencapaian dan mengejar sukses tanpa terdominasi oleh materialism belaka.

Dalam kenyataan sehari-hari, masih banyak keputusan para pemimpin dari semua tingkat, mulai dari desa, kabupaten, propinsi, sampai tingkat nasional mendapatkan reaksi dari masyarakat. Hal itu menunjukkan bahwa kualitas kepemimpinan para pemimpin di semua tingkatan belum memenuhi harapan masyarakat. Memang tidak bisa dipungkiri era keterbukaan yang mulai bergulir sejak masa reformasi tahun 1998, menyebabkan perubahan tatanan demokrasi di Indonesia. Masyarakat Indonesia, yang sebelumnya tidak berani berbicara, mulai reformasi menjadi berani berbicara. Hanya sayangnya, era keterbukaan itu menjadi seolah-olah terbuka semuanya dan rakyat bebas berbiara, sehingga ada permasalahan sedikit cenderung terjadi unjuk rasa. Bahkan unjuk rasa seolah-olah menjadi alat penekan kelompok agar para pemimpin menuruti kehendak kelompok yang berunjuk rasa itu. Dalam keadaan seperti itu memang menyulitkan pada

pemimpin dalam bertindak dan di sinilah diperlukan kearifan para pemimpin untuk menghadapinya.

Di samping itu, teknologi informasi yang berkembang sangat cepat, mempengaruhi semua sendi kehidupan, baik ideologi, politik, ekonomi, sosial, budaya, maupun pertahanan dan keamanan. Dengan teknologi, masyarakat berpeluang akan lebih tahu terlebih dahulu suatu peristiwa daripada pemimpinnya. Demikian juga permasalahan yang terjadi di masyarakat akan cepat tersebar ke masyarakat lain mendahului para pemimpinnya. Hal-hal demikian akan menyebabkan kondisi yang tidak stabil (instabilitas) di kalangan masyarakat perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Kepemimpinan mempunyai kaitan yang erat dengan motivasi. Hal tersebut dapat dilihat dari keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung kepada kewibawaan, dan juga pimpinan itu dalam menciptakan motivasi dalam diri setiap orang bawahan, kolega, maupun atasan pimpinan itu sendiri.

## **B. TEORI KEPEMIMPINAN**

Sebelum membahas teori kepemimpinan, mari kita perhatikan ilustrasi berikut ini (bahan diambil dari salah satu artikel di internet oleh Eka Darmaputera).

”Tahu banyak tentang bagaimana cara berenang yang benar, tidak dengan sendirinya membuat orang bisa berenang. Pengetahuan ini bahkan nyaris tak ada gunanya, bila yang bersangkutan tidak pernah mencemplungkan dirinya ke air dan ... berenang! Yang ingin saya katakan adalah, bahwa tak ada jalan lain untuk belajar berenang, kecuali dengan berenang! Begitu pula dengan belajar mengemudi, belajar memasak, belajar komputer, atau belajar apa saja. Memimpin juga begitu. Anda tidak bisa belajar memimpin, hanya dengan mengikuti sebanyak mungkin seminar kepemimpinan. Tak peduli berapa juta rupiah yang telah Anda bayar. Tak bisa pula sekadar dengan masuk ke program S-2 atau S-3 dalam ilmu manajemen dan kepemimpinan. Sekali pun Anda berhasil mendapatkan ijazah dan meraih gelar. Satu-satunya cara bila Anda mau belajar memimpin, adalah dengan memimpin. Dan apakah seseorang adalah benar-benar pemimpin, ditentukan oleh ”gaya kepemimpinan”nya. Oleh baik-tidaknya ia memimpin. JADI, apa perlunya dong pembicaraan yang panjang

lebar selama ini? Mengapa tidak langsung to the point, kita bahas pelaksanaan praktisnya saja? Seperti, itu lho, kalau kita mengikuti kursus masak. Si guru ”kan tidak perlu bicara banyak. Cukup ia memberi contoh bagaimana mengiris ini atau itu, menumis ini atau itu; kita catat resepnya; dan segera mempraktikkannya. Beres! Lebih singkat dan lebih bermanfaat. Ya, bisa saja begitu. Banyak kursus kepemimpinan yang menawarkan cara ”praktis” seperti itu. Tapi sebenarnya ada masalah besar di sini. Yaitu, bahwa cara tersebut hanya akan melahirkan ”tukang-tukang pemimpin”, bukan ”pemimpin”.

”Tukang-tukang pemimpin”? Apa pula ini? Anda tidak tahu? Itu lho, sama seperti ketika si Babe (Benjamin S.) dengan bangga menyebut anaknya, si Doel (Rano Karno), sebagai -- ingat? -- ”tukang insinyur”. Dalam bayangan si Babe, anaknya itu adalah seperti seorang tukang bubut atau montir, hanya saja lebih mahir. Tentu. Abis, titelnya aje ”sinyur”. Jadi, sekali lagi, cara yang Anda sebut ”lebih singkat” dan ”lebih bermanfaat” itu, paling banter hanya akan menghasilkan ”tukang pemimpin”; bukan ”seorang pemimpin”. Teknisi ahli, barangkali, tapi bukan pemimpin sejati. Atau bila memakai tamsil kursus masak-memasak, cara tersebut bisa membuat orang terampil sebagai ”tukang masak”, tapi jelas tidak melahirkan seorang ”koki”. Apa lagi seorang ”chef”. Bilamana tujuan akhir kita hanyalah sekadar kepingin bisa ”nyetir” alias mengemudi, ini memang dapat dicapai dengan berlatih di belakang kemudi. Cukup asal tahu bagaimana caranya mengganti busi, atau membersihkan aki, atau menambah oli. Tak perlu tahu apa fungsi, dan bagaimana bekerjanya semua ini. Tapi ”memimpin” itu membutuhkan lebih dari pada sekadar keterampilan seorang ”sopir”. Ini sama sekali bukan soal mana yang lebih rendah dan mana yang lebih tinggi. Tidak! Saya hanya hendak mengatakan, bahwa keduanya berbeda. Tidak boleh dicampur-adukkan. Aries, sopir saya, saya sebut seorang ”sopir yang baik”, karena dapat mengemudikan mobil dengan kencang dan aman. Artinya, yang dibutuhkan oleh si Aries untuk mendapatkan sebutan itu adalah ”keterampilan teknis”, yang memang sangat sangat penting!. Tapi seorang pemimpin memerlukan lebih dari ”keterampilan”. KETERAMPILAN teknis memimpin dan kemampuan manajerial tentu penting. Tapi tidak cukup. Sebab ada yang sangat kualitatif. Dalam kepemimpinan, ada nilai-nilai yang mendasar yang tersangkut di situ. Sama seperti pintar cari uang tidak serta merta membuat seseorang otomatis menjadi seorang suami teladan, begitu pula pandai berorganisasi tidak dengan sendirinya menahbiskan seseorang menjadi pemimpin jempolan. Setuju? Seorang pemimpin yang baik adalah seorang yang dapat memimpin dengan baik. Benar! Tapi ”bagaimana” (= how) ia – secara praktis -- melaksanakan kepemimpinannya, ini ditentukan oleh apa yang disebut ”filsafat kepemimpinan”. Artinya, pemahaman yang bersangkutan mengenai ”apa” (= what) kepemimpinan itu. Dan, pada gilirannya, pemahaman mengenai ”apa” kepemimpinan itu, ditentukan oleh ”motivasi” (= why) kepemimpinan yang bersemayam di hati orang per orang. Itu sebabnya, pembicaraan yang panjang lebar mengenai motivasi dan nilai-nilai. Seorang ”tukang pemimpin” tidak memerlukan itu. Tapi seorang ”pemimpin sejati” dikemudikan oleh itu. Namun

demikian, saya tahu, bahwa semua pembicaraan tentang motivasi dan nilai-nilai itu akan mubazir, sia-sia dan percuma, bila ia berhenti menjadi sesuatu yang "normatif" belaka. Artinya, tidak "operatif". "

Kepemimpinan mengandung berbagai pengertian, Garry Yukl menyimpulkan definisi kepemimpinan antara lain sebagai berikut: (1) kepemimpinan adalah perilaku dari seorang individu yang memimpin aktivitas-aktivitas suatu kelompok ke suatu tujuan yang ingin dicapai bersama (*share goal*) (Hemhill & Coons, 1957:7), (2) kepemimpinan adalah pengaruh antar pribadi yang dijalankan dalam suatu situasi tertentu, serta diarahkan melalui proses komunikasi, ke arah pencapaian satu atau beberapa tujuan tertentu (Tannenbaum, Weschler & Massarik, 1961:24), (3) kepemimpinan adalah pembentukan awal serta pemeliharaan struktur dalam harapan dan interaksi (Stogdill, 1974:411), (4) kepemimpinan adalah peningkatan pengaruh sedikit demi sedikit pada dan berada di atas kepatuhan mekanis terhadap pengarahan rutin organisasi (Katz & Kahn, 1978:528), (5) kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas sebuah kelompok yang diorganisasi ke arah pencapaian tujuan (Rauch & Behling, 1984:46), (6) kepemimpinan adalah sebuah proses memberi arti (pengarahan yang berarti) terhadap usaha kolektif dan yang mengakibatkan kesediaan untuk melakukan usaha yang diinginkan untuk mencapai sasaran (Jacob & Jacques, 1990:281), (7) para pemimpin adalah mereka yang secara konsisten memberi kontribusi yang efektif terhadap orde sosial dan yang diharapkan dan dipersepsikan melakukannya (Hosking, 1988:153), dan (8) kepemimpinan sebagai sebuah proses pengaruh sosial yang dalam hal ini pengaruh yang sengaja dijalankan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktivitas-aktivitas serta hubungan-hubungan di dalam sebuah kelompok atau organisasi (Yukl, 1994: 2).

Dalam literatur yang lain, ada definisi klasik yang mengatakan bahwa kepemimpinan adalah sebuah proses yang oleh seseorang mempengaruhi orang lain untuk memenuhi sesuatu yang objektif dan mengatur organisasi sehingga membuatnya lebih kohesif dan koheren. Para pemimpin dalam proses ini mengaplikasikan atribut-atribut kepemimpinannya, seperti kepercayaan, nilai, etika, karakter, pengetahuan, dan keterampilan. Definisi klasik itu menggarisbawahi bahwa menjadi seorang pemimpin yang baik bukanlah faktor hereditas atau bakat. Jika memiliki hasrat dan keinginan yang

kuat, siapa pun bisa menjadi pemimpin yang efektif. Para pemimpin yang baik berkembang melalui sebuah proses belajar dan pengalaman hati.

Kepemimpinan sesungguhnya tidak ditentukan oleh pangkat atau pun jabatan seseorang. Kepemimpinan adalah sesuatu yang muncul dari dalam dan merupakan buah dari keputusan seseorang untuk mau menjadi pemimpin, baik bagi dirinya sendiri, bagi keluarganya, bagi lingkungan pekerjaannya, maupun bagi lingkungan sosial dan bahkan bagi negerinya. Kepemimpinan adalah sebuah keputusan dan lebih merupakan hasil dari proses perubahan karakter atau transformasi internal dalam diri seseorang. Kepemimpinan bukanlah jabatan atau gelar, melainkan sebuah kelahiran dari proses panjang perubahan dalam diri seseorang. Ketika seseorang menemukan visi dan misi hidupnya, ketika terjadi kedamaian dalam diri dan membentuk bangunan karakter yang kokoh, ketika setiap ucapan dan tindakannya mulai memberikan pengaruh kepada lingkungannya, dan ketika keberadaannya mendorong perubahan dalam organisasinya, pada saat itulah seseorang lahir menjadi pemimpin sejati. Jadi pemimpin bukan sekedar gelar atau jabatan yang diberikan dari luar melainkan sesuatu yang tumbuh dan berkembang dari dalam diri seseorang. Kepemimpinan lahir dari proses internal. Justru seringkali seorang pemimpin sejati tidak diketahui keberadaannya oleh mereka yang dipimpinnya. Bahkan ketika misi atau tugas terselesaikan, maka seluruh anggota tim akan mengatakan bahwa merekalah yang melakukannya sendiri. Pemimpin sejati adalah seorang pemberi semangat, motivator, inspirator, dan maximizer. Konsep pemikiran seperti ini adalah sesuatu yang baru dan mungkin tidak bisa diterima oleh para pemimpin konvensional yang justru mengharapkan penghormatan dan pujian dari mereka yang dipimpinnya. Semakin dipuji bahkan dikultuskan, semakin tinggi hati dan lupa dirilah seorang pemimpin. Justru kepemimpinan sejati adalah kepemimpinan yang didasarkan pada kerendahan hati.

Gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin, pada dasarnya dapat diterangkan melalui tiga aliran teori berikut, (1) *teori genetis (keturunan)*. Inti dari teori menyatakan bahwa "*Leader are born and nor made*" (pemimpin itu dilahirkan dari bakat, bukannya dibuat). Para penganut aliran teori ini mengetengahkan pendapatnya bahwa seorang pemimpin akan menjadi pemimpin karena ia telah dilahirkan dengan bakat

kepemimpinan. Dalam keadaan yang bagaimanapun seseorang ditempatkan karena ia telah ditakdirkan menjadi pemimpin, sesekali kelak ia akan timbul sebagai pemimpin. (2) *teori sosial* bahwa “*leader are made and not born*” (pemimpin itu dibuat atau dididik bukannya kodrati). Teori ini merupakan kebalikan dari teori genetika. Para penganut teori ini menentang pendapat yang mengatakan bahwa setiap orang bisa menjadi pemimpin apabila diberikan pendidikan dan pengalaman yang cukup; dan (3) *teori ekologis*, yaitu teori yang pada intinya seseorang hanya akan berhasil menjadi pemimpin yang baik apabila ia telah memiliki bakat kepemimpinan. Bakat tersebut kemudian dikembangkan melalui pendidikan yang teratur dan pengalaman yang memungkinkan untuk dikembangkan lebih lanjut. Teori ini menggabungkan segi-segi positif dari kedua teori terdahulu.

Dalam praktiknya, ketiga gaya kepemimpinan tersebut berkembang beberapa tipe kepemimpinan; di antaranya adalah (1) *tipe otokratis* ialah pemimpin yang memiliki kriteria atau ciri sebagai berikut: Menganggap organisasi sebagai pemilik pribadi; Mengidentikkan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi; Menganggap bawahan sebagai alat semata-mata; Tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat; Terlalu tergantung kepada kekuasaan formalnya; Dalam tindakan penggerakannya sering mempergunakan pendekatan yang mengandung unsur paksaan dan bersifat menghukum, (2) *tipe militeristis* ialah seorang pemimpin yang memiliki sifat-sifat berikut: dalam menggerakkan bawahan sistem perintah yang lebih sering dipergunakan; Dalam menggerakkan bawahan senang bergantung kepada pangkat dan jabatannya; Senang pada formalitas yang berlebih-lebihan; Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahan; Sukar menerima kritikan dari bawahannya; Menggemari upacara-upacara untuk berbagai keadaan, (3) *tipe paternalistis* ialah seorang yang memiliki ciri sebagai berikut: menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak dewasa; bersikap terlalu melindungi (*overly protective*); jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan; jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil inisiatif; jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan daya kreasi dan fantasinya; dan sering bersikap maha tahu, (4) *tipe karismatik* adalah pemimpin yang mempunyai daya tarik yang amat besar dan karenanya pada umumnya mempunyai

pengikut yang jumlahnya yang sangat besar, meskipun para pengikut itu sering pula tidak dapat menjelaskan mengapa mereka menjadi pengikut pemimpin itu. Karena kurangnya pengetahuan tentang sebab musabab seseorang menjadi pemimpin yang karismatik, maka sering hanya dikatakan bahwa pemimpin yang demikian diberkahi dengan kekuatan gaib (*supra natural powers*). Kekayaan, umur, kesehatan, profil tidak dapat dipergunakan sebagai kriteria untuk karisma. Gandhi bukanlah seorang yang kaya, Iskandar Zulkarnain bukanlah seorang yang fisik sehat, John F Kennedy adalah seorang pemimpin yang memiliki karisma meskipun umurnya masih muda pada waktu terpilih menjadi Presiden Amerika Serikat. Mengenai profil, Gandhi tidak dapat digolongkan sebagai orang yang ‘ganteng’, (5) *tipe demokratis* yaitu tipe kepemimpinan yang memiliki karakteristik: dalam proses penggerakan bawahan selalu bertitik tolak dari pendapat bahwa manusia itu adalah makhluk yang termulia di dunia; selalu berusaha mensinkronisasikan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi dari pada bawahannya; senang menerima saran, pendapat, dan bahkan kritik dari bawahannya; selalu berusaha mengutamakan kerjasama dan *teamwork* dalam usaha mencapai tujuan; ikhlas memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada bawahannya untuk berbuat kesalahan yang kemudian diperbaiki agar bawahan itu tidak lagi berbuat kesalahan yang sama, tetapi lebih berani untuk berbuat kesalahan yang lain; selalu berusaha untuk menjadikan bawahannya lebih sukses daripadanya; dan berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin.

Selain gaya dan tipe kepemimpinan, dikenal juga model kepemimpinan yang didasarkan pada pendekatan yang mengacu kepada hakikat kepemimpinan yang berlandaskan pada perilaku dan keterampilan seseorang yang berbau kemudian membentuk gaya kepemimpinan yang berbeda. Beberapa model yang menganut pendekatan ini, di antaranya adalah sebagai berikut. *Model Kepemimpinan Kontinum* (Otokratis-Demokratis). Tannenbaun dan Schmidt dalam Hersey dan Blanchard (1994) berpendapat bahwa pemimpin mempengaruhi pengikutnya melalui beberapa cara, yaitu dari cara yang menonjolkan sisi ekstrim yang disebut dengan perilaku otokratis sampai dengan cara yang menonjolkan sisi ekstrim lainnya yang disebut dengan perilaku demokratis. **Perilaku otokratis**, pada umumnya dinilai bersifat negatif, di mana sumber

kuasa atau wewenang berasal dari adanya pengaruh pimpinan. Jadi otoritas berada di tangan pemimpin, karena pemusatan kekuatan dan pengambilan keputusan ada pada dirinya serta memegang tanggung jawab penuh, sedangkan bawahannya dipengaruhi melalui ancaman dan hukuman. Selain bersifat negatif, gaya kepemimpinan ini mempunyai manfaat antara lain, pengambilan keputusan cepat, dapat memberikan kepuasan pada pimpinan serta memberikan rasa aman dan keteraturan bagi bawahan. Selain itu, orientasi utama dari perilaku otokratis ini adalah pada tugas. **Perilaku demokratis**; perilaku kepemimpinan ini memperoleh sumber kuasa atau wewenang yang berawal dari bawahan. Hal ini terjadi jika bawahan dimotivasi dengan tepat dan pimpinan dalam melaksanakan kepemimpinannya berusaha mengutamakan kerjasama dan *team work* untuk mencapai tujuan, di mana si pemimpin senang menerima saran, pendapat dan bahkan kritik dari bawahannya. Kebijakan di sini terbuka bagi diskusi dan keputusan kelompok. Namun, kenyataannya perilaku kepemimpinan ini tidak mengacu pada dua model perilaku kepemimpinan yang ekstrim di atas, melainkan memiliki kecenderungan yang terdapat di antara dua sisi ekstrim tersebut.

### C. KEMIMPINAN JAWA

Untuk memberikan pengayaan kepada kita tentang kepemimpinan, berikut disampaikan contoh kepemimpinan Jawa, yang merupakan salah satu kearifan lokal, mungkin di banyak daerah juga memiliki kearifan lokal yang hampir sama. Kepemimpinan orang Jawa tumbuh dari budaya etnik atau suku bangsa, yang sebenarnya bukan merupakan sebuah kesatuan budaya yang homogen. Sebab orang Jawa yang tinggal di bagian tengah dan bagian timur pulau itu dengan panjang 1.200 km dan lebar 500 km (bila diukur dari ujung-ujungnya yang terjauh), memiliki aneka ragam tradisi yang sifatnya “regional” (Koentjaraningrat, 1984)

Kepemimpinan menurut budaya Jawa bentuk dan konsepnya multi varian, bahkan setiap genre pasti memiliki corak yang berbeda. Kendatipun demikian, konsep-konsep tersebut arahnya menuju sebuah paradigma keseimbangan. Dikaitkan dengan sastra Jawa, banyak konsep kepemimpinan yang dicipta, karena dalam sastra Jawa, penuh dengan keteladanan yang diwujudkan sebagai bentuk ajaran. Berikut beberapa karya sastra Jawa



yang memuat ajaran pemerintahan dan kepemimpinan, antara lain: Serat Rama karya R.Ng. Jasadipoera, Serta Pustaka Raja Madya karya R.Ng. Yasadipura II, Serat Paniti Praja, Serat Wulang Reh karya Paku Buwana IV, Serat Wedhatama karya Mangku Negara IV, Serat Laksitaraja karya Mangku Negara VII, dan lainnya.

Salah satu kepemimpinan dalam masyarakat Jawa yang banyak menjadi acuan adalah ajaran “Hasta Brata”.Istilah ini diambil dari buku Ramayana karya Yasadipura I yang hidup pada akhir abad ke-18 (1729-1803 M) di keraton Surakarta. Secara etimologis, “hasta” artinya delapan, sedangkan “brata” artinya langkah, berarti delapan langkah yang harus dimiliki seorang pemimpin dalam mengemban misi kepemimpinannya. Langkah-langkah tersebut mencontoh delapan watak dewa, yaitu *Bathara Endra, Bathara Surya, Bathara Bayu, Bathara Kuwera, Bathara Baruna, Bathara Yama, Bathara Candra, dan Bathara Brama*. Delapan watak Dewa ini merupakan satu kesatuan yang harus dilaksanakan seorang pemimpin.

Ajaran delapan dewa tersebut seperti tersurat dalam tembang Pangkur berikut, *“Wewolu sariranira, yekti nora kena sira ngoncati, salah siji saking wolu, cacat karatonira, yen tinggala salah siji saking wolu, kang dhihin Bahtara Endra, Bathara Surya ping kalih” dan “Bayu ingkang kaping tiga, Kuwera kang sekawanipun nenggih, Baruna kalimanipun, Yama Candra lan Brama, jangkep wolu den pasthi mangka ing prabu, anggenira ngasta brata, sayekti ing Narapati”*.

Makna ajaran hastabrata tersebut adalah, (1) Bathara Endra, simbol dari bumi atau tanah. Bumi, wataknya ajeg. Sifatnya tegas, konstan, konsisten, dan apa adanya. Bumi menawarkan kesejahteraan bagi seluruh makhluk hidup yang ada di atasnya. Tidak pandang bulu, tidak pilih kasih, dan tidak membeda-bedakan. Seorang pemimpin hendaknya meneladani watak bumi; (2) Bathara Surya, simbol dari sang Surya atau matahari yang selalu memberi penerangan (di kala siang), kehangatan, serta energi yang merata di seluruh pelosok bumi. Energi dari cahaya matahari juga merupakan sumber energi dari seluruh kehidupan di muka bumi. Pemimpin juga harus memberi semangat, membangkitkan motivasi dan memberi kemanfaatan pengetahuan bagi orang-orang yang dipimpinnya; (3) Bathara Bayu, simbol dari angin yaitu udara yang bergerak. Maksudnya kalau udara itu ada di mana saja. Dan angin itu ringan bergerak ke mana aja. Jadi

pemimpin itu, meskipun mungkin kehadiran seorang pemimpin tidak disadari, namun ada di manapun dia dibutuhkan. Pemimpin juga tak pernah lelah bergerak dalam mengawasi orang yang dipimpinnya. Memastikan baik-baik saja dan tidak hanya mengandalkan laporan yang bisa saja direkayasa; (4) Bathara Kuwera, simbol lautan atau samudra yang lapang, luas, menjadi muara dari banyak aliran sungai. Artinya seorang pemimpin mesti bersifat lapang dada dalam menerima banyak masalah dari anak buah. Menyikapi keanekaragaman anak buah sebagai hal yang wajar dan menanggapi dengan kacamata dan hati yang bersih; (5) Bathara Baruna, simbol air yang mengalir sampai jauh dari tempat yang tinggi ke tempat yang rendah. Meskipun wadahnya berbeda-beda, air selalu mempunyai permukaan yang datar. Artinya, pemimpin harus berwatak air yang berprinsip keadilan dan sama rata, kesamaan derajat dan kedudukan. Selain itu, sifat dasar air adalah menyucikan. Pemimpin harus bersih dan mampu membersihkan diri dan lingkungannya dari hal yang kotor dan mengotori; (6) Bathara Yama, simbol bintang adalah penunjuk arah yang indah. Seorang pemimpin harus berwatak bintang dalam artian harus mampu menjadi panutan dan memberi petunjuk bagi orang yang dipimpinnya. Pendirian yang teguh karena tidak pernah berpindah bisa menjadi pedoman arah dalam melangkah, (7) Bathara Candra, simbol bulan yang memberi penerangan saat gelap dengan cahaya yang sejuk dan tidak menyilaukan. Pemimpin yang berwatak bulan memberi kesempatan di kala gelap, memberi kehangatan di kala susah, memberi solusi saat masalah dan menjadi penengah di tengah konflik; dan (8) Bathara Brama, simbol api yang bersifat membakar. Artinya seorang pemimpin harus mampu membakar jika diperlukan..

Kepemimpinan yang lain yang sering menjadi acuan adalah kepemimpinan Sultan Agung diungkapkan lewat: “Serat Sastra-Gendhing”, yang memuat tujuh amanah. Butir pertama, “Swadana Maharjeng-tursita”, seorang pemimpin haruslah sosok intelektual, berilmu, jujur dan pandai menjaga nama, mampu menjalin komunikasi atas dasar prinsip kemandirian. Kedua, “Bahni-bahna Amurbeng-jurit”, selalu berada di depan dengan memberikan keteladanan dalam membela keadilan dan kebenaran. Ketiga, “Rukti-setya Garba-rukmi”, bertekad bulat menghimpun segala daya dan potensi, guna kemakmuran dan ketinggian martabat bangsa. Keempat, “Sripandayasih-Krami”, bertekad menjaga sumber-sumber kesucian agama dan kebudayaan, agar berdaya manfaat bagi masyarakat

luas. Kelima, “Galugana-Hasta”, mengembangkan seni-sastra, seni-suara dan seni tari, guna mengisi peradaban bangsa. Keenam, “Stiranggana-Cita”, sebagai pelestari dan pengembang budaya, pencetus sinar pencerahan ilmu dan pembawa obor kebahagiaan umat manusia. Dan yang terakhir, butir ketujuh, “Smara-bhumi Adi-manggala”, tekad juang lestari untuk menjadi pelopor pemersatu dari pelbagai kepentingan yang berbeda-beda dari waktu ke waktu, serta berperan dalam perdamaian dunia.

Ada juga ajaran kepemimpinan yang lain, misalnya, “Serat Wulang Jayalengkara” yang menyebutkan, seorang penguasa haruslah memiliki watak “*wong catur*” (empat hal), yakni: *retna*, *estri*, *curiga*, dan *paksi*. *Retna* atau *permata*, wataknya adalah pengayom dan pengayem, karena khasiat batu-permata adalah untuk memberikan ketentraman dan melindungi diri. Watak *estri* atau wanita, adalah berbudi luhur, bersifat sabar, bersikap santun, mengalahkan tanpa kekerasan atau pandai berdiplomasi. Sedangkan *curiga* atau keris, seorang pemimpin haruslah memiliki ketajaman olah-pikir, dalam menetapkan kebijakan dan strategi di bidang apa pun. Terakhir simbol *paksi* atau burung, mengisyaratkan watak yang bebas terbang kemana pun, agar dapat bertindak secara mandiri tidak terikat oleh kepentingan satu golongan, sehingga pendapatnya pun bisa menyejukkan semua lapisan masyarakat.

Sementara untuk memahami keadaan masa sekarang, dapat dibuka lembaran Babad Giyanti. Tatkala Pangeran Mangkubumi sebelum jumeneng Sri Sultan Hamengku Buwono I bergerilya di kawasan Kedu dan Kebanaran, berujar secara bersahaja, yang dikutip dalam Babad Giyanti: “*Satuhune Sri Narapati Mangunahnya Brangti-Wijayanti*”. Ucapan itu menunjukkan keprihatinan Pangeran Mangkubumi bahwa kultur Barat sebagai akses gencarnya politik kolonialisme Belanda yang mencekik, niscaya akan membuat raja-raja Jawa terkena demam asmara dan lemah-lunglai tanpa daya. Keadaan ini dihadapi dengan “*wijayanti*”, untuk bisa berjaya dan tampil sebagai pemenang, maka dianjurkannya: “*puwarane sung awerdi, gagat-gagat wiyati*”, untuk menjadi pemenang, seorang raja haruslah meneladani sikap tulus tanpa pamrih, agar bisa menyambut cerahnya hari esok yang laksana biru nirmala. Ungkapan ini relevan dengan keadaan sekarang ini, karena ada paralelisme histori, di saat Indonesia menghadapi hantaman derasnya arus globalisasi, yang mengharuskan rakyatnya untuk tidak hanya berpangku tangan, melainkan harus bersiap diri untuk lebih meningkatkan kualitas dalam semua

aspek kehidupan, harus “*eling lan waspada*” menghadapi berbagai godaan dan cobaan di zaman kala-tidha ini, di mana banyak hal yang diliputi oleh keadaan yang serba “tidha-tidha” – penuh was-was, keraguan, dan ketidakpastian.

Ajaran kepemimpinan Jawa yang lain dapat ditelaah dari ajaran: “Manunggaling Kawula-Gusti”, yang mengandung dua substansi: kepemimpinan dan kerakyatan. Hal ini dapat ditunjukkan dari perwatakan patriotis Sang Amurwabumi (gelar Ken Arok) yang menggambarkan sintese sikap “bhairawa-anoraga” atau “perkasa di luar, lembut di dalam”. Di mana sikapnya selalu “menunjuk dan berakar ke bumi” atau “bhumi sparsa mudra”, yang intinya adalah kepemimpinan yang berorientasi kerakyatan yang memiliki komitmen, “Setia pada janji, berwatak tabah, kokoh, toleran, selalu berbuat baik dan sosial”.

Ajaran kepemimpinan dalam serat Wedhatma belum banyak dibicarakan orang, kalau ada masih sepotong-sepotong (belum mendalam dan menyeluruh), sehingga belum menggambarkan konsep kepemimpinan secara utuh. Dalam *Kompas.com*, edisi Kamis, 12 Juni 2008, Ardus M Sawega menulis artikel berjudul “Tantangan dari Nilai Kepemimpinan Jawa” menyebutkan penelitian Arifin bahwa secara historiografis nilai kepemimpinan dari tokoh sejarah di masa lampau cukup tersedia, tetapi tidak ada yang merumuskannya. Arifin menyebutkan beberapa kepemimpinan dari Hastabrata, Diponegoro, dan Mangkunegara IV. Nilai-nilai kepemimpinan Mangkunegara IV yang diambil dari Serat Wedhatama adalah pengalaman Panembahan Senapati seperti *andhap asor*, bersikap ksatria, dan menjalankan laku prihatin. Ardus M Sawega sendiri juga hanya mengutip salah satu bait tembang yang berbunyi “*Bonggan kan tan merlokena, mungguh ugering ngaurip. Urip lan tri prakara, wirya arta tri winasis, kalamun kongsi sepi, saka wilangan tetelu, telas tilasing janma, aji godhong jati aking, temah papa papariman ngulandara*” Terjemahan bebas bait tembang ini adalah pada intinya mengajarkan, orang harus memiliki martabat atau harga diri di tengah kehidupan. Karena itu, ia harus mampu meraih tiga perkara, yaitu **kedudukan, kekayaan, dan kepandaian**. Jika ia tidak mampu meraih ketiganya, hilanglah martabat kemanusiaannya; lebih berharga daun jati kering, sama sekali ia tak berharga, dan hanya akan jadi pengemis pengembara.

*\* Makalah dipresentasikan dalam Latihan Kepemimpinan Mahasiswa UNY*