

**BERKACA PADA FILOSOFI TEPA SELIRA
“SANG JURAGAN KAYU”
: SEBUAH KONSTRUKSI SOSIAL
KEPEMIMPINAN JAWA
JOKO WIDODO**



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Diponegoro

Disusun Oleh

**DESY UTAMI PRAJAYANTI
NIM. C2A008040**

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2012**

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Desy Utami Prajayanti
Nomor Induk Mahasiswa : C2A008040
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/Manajemen

Judul Skripsi : **BERKACA PADA FILOSOFI TEPA
SELIRA “SANG JURAGAN
KAYU” : SEBUAH KONSTRUKSI
SOSIAL KEPEMIMPINAN JAWA
JOKO WIDODO**

Dosen Pembimbing : Dr. Suharnomo, SE., M.Si

Semarang, 12 April 2012

Dosen Pembimbing,

(Dr. Suharnomo, SE., M.Si)
NIP : 197007221998021002

PENGESAHAN KELULUSAN

Nama Mahasiswa : Desy Utami Prajayanti
Nomor Induk Mahasiswa : C2A008040
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/Manajemen

Judul Skripsi : **BERKACA PADA FILOSOFI TEPA
SELIRA “SANG JURAGAN KAYU” :
SEBUAH KONSTRUKSI SOSIAL
KEPEMIMPINAN JAWA JOKO
WIDODO**

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 12 April 2012

Tim Penguji

1. Dr. Suharnomo, SE., M.Si (.....)
2. Drs. Fuad Mas’ud, MIR (.....)
3. Dr. Ahyar Yuniawan. SE., M.Si (.....)

PERNYATAAN ORISINILITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Desy Utami Prajayanti, menyatakan bahwa skripsi dengan judul : Berkaca Pada Filosofi Tega Selira “Sang Juragan Kayu” : Sebuah Konstruksi Sosial Kepemimpinan Jawa Joko Widodo, adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin itu, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 12 April 2012

Yang membuat pernyataan,

(Desy Utami Prajayanti)

NIM : C2A008040

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memahami dan menganalisis mengenai proses konstruksi sosial kepemimpinan Jawa pada gaya kepemimpinan Joko Widodo, menganalisis penerapan gaya kepemimpinan Jawa serta keefektifan gaya kepemimpinan yang diterapkan Joko Widodo dalam memimpin daerahnya

Penelitian ini dilakukan menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus, Subjek penelitian di sini di tentukan berdasarkan teknik *purposive sampling*. Peneliti menetapkan Sumber Informasi Kunci (*Key Informan*), yaitu Joko Widodo serta Sumber Informasi Penunjang (*Supportive Informan*), yang terdiri dari pihak keluarga, asisten pribadi Walikota Joko Widodo, supir pribadi Walikota Joko Widodo, salah seorang pegawai pemerintah Kota Surakarta, salah seorang warga asli Surakarta.

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh simpulan bahwa gaya kepemimpinan Joko Widodo sangat khas yakni gaya kepemimpinan Jawa *Tepa Selira* yang sangat menjunjung tinggi filosofi-filosofi kepemimpinan Jawa. Gaya kepemimpinan Jawa *Tepa Selira* dari Jokowi ini dikonstruksi melalui tiga tahapan yakni Internalisasi, Obyektivasi, kemudian melalui Eksternalisasi. Dari hasil penelitian gaya kepemimpinan yang Jokowi terapkan tersebut terbukti berhasil dan efektif. Joko Widodo bersama masyarakat Kota Solo harus tetap mempertahankan apa yang sudah dinilai baik bagi masyarakat sekarang dan agar selalu memperbaiki kekurangan.

Kata kunci : Joko Widodo, Gaya Kepemimpinan, Kepemimpinan Jawa, Konstruksi Sosial, Kepemimpinan Efektif

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze the sosial construction of leadership, leadership style of Joko Widodo and to investigate the effectiveness of ledership style applied by Joko Widodo in his area.

This research uses qualitative method i.e case study approach. The Subject of this study choosen by purposive sampling technique. The subject taken are some people consist of one as a key informan namely Joko Widodo and the supporting informan are Joko Widodo's family, employer at Surakarta Government, and the society of Surakarta city.

Based of this research, it can be concluded that the style of Joko Widodo's leadership is very distinctive and very special, namely Tepa Selira The Javanese Ledership that included Javanese philosophy. Tepa Selira The Javanese Leadership by Joko Widodo is constructed by three steps, Internalization, Objectivation, and Exsternalization. The leadership style of Joko Widodo seems to be effectiveness. Joko Widodo and his society need to maintain this good condition and need to improve his defficiencies.

Keywords : Joko Widodo, Leadership Style, Javanese Leadership, Social Construction, The Effective Leadership

MOTO DAN PERSEMBAHAN

Orang yang berkata jujur akan mendapatkan tiga hal, yaitu : KEPERCAYAAN, CINTA dan RASA HORMAT

-Sayidina Ali bin Abi Thalib

Rumus hidup saya sangatlah sederhana. Saya bangun di pagi hari dan tidur di malam hari. Diantara waktu itu saya melakukan segala sesuatu sebaik yang saya bisa

-Cary Grant

Naik turunnya kehidupan membentuk jendela kesempatan untuk menentukan nilai dan visi (Anda). Pikirkanlah untuk menggunakan semua rintangan dan masalah menjadi batu loncatan yang membangun hidup anda.

-Marshal Sinetar

Kuncinya adalah tidak dengan memprioritaskan apa yang ada dalam jadwal Anda, tapi untuk menjadwalkan prioritas Anda.

-Stephen Covey

Hasil karya kecilku ini, ku persembahkan untuk :
Kedua orang hebat yang menjadi tauladan hidup-ku Uti dan Kakung
Bapak Supono Tresna Atmadja dan Ibu Satiyem
Alm. ibunda-ku yang ada di surga, kasihmu tak-kan tergantikan
Okky Setyo Utomo, adikku yang paling membanggakan
Ayah beserta keluarga besarku tercinta
Guru yang pernah membimbing saya
Tokoh kebanggaan-ku Ir. Joko Widodo
Paiminku, dan seluruh sahabat tersayang serta semua rekan akademisi

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis haturkan kepada Allah SWT yang senantiasa member rahmat, taufik dan hidayah terutama kemampuan berfikir dan kreativitas, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“BERKACA PADA FILOSOFI TEPA SLIRA “SANG JURAGAN KAYU” : SEBUAH KONSTRUKSI SOSIAL KEPEMIMPINAN JAWA JOKO WIDODO”** yang disusun sebagai syarat akademis dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa dukungan, bimbingan, bantuan dan doa dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof.Drs.H.Mohamad Nasir, M.Si, Akt., Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang
2. Bapak Drs.Anies Chariri, M. Com., Ph.D, Akt. Selaku Pembantu Dekan I Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang, atas bantuan, dukungannya, tukar pikiran dan pengalaman yang tak terhingga kepada penulis. Terima kasih pula sudah mau menerima saya saat Bapak dalam berbagai kondisi dan berdiskusi tentang penelitian saya. Semoga hal ini terus berlanjut.

3. Dr. H. Purbayu Budi Santosa, M.Si. selaku dosen wali yang senantiasa memberikan bantuan dan saran kepada penulis selama masa perkuliahan.
4. Dr. Suharnomo, SE., M.Si selaku dosen pembimbing yang telah memberikan saran, bimbingan, dan pengarahan dengan segala kesabaran sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Kedua Kakek dan Nenek saya (Bapak Supono Trisna Atmadja dan Ibu Satiyem) yang selalu memberikan doa, perlindungan, perhatian, semangat dan kasih sayang yang tak terhingga. Adikku (Okky Setyo Utomo) yang telah memberikan semangat dan dukungan untuk tetap berjuang menyelesaikan skripsi dan meraih cita-cita, semoga kau sukses untuk karir di bidang atletik yang selama ini kau perjuangkan, ingatlah untuk selalu bersyukur atas apa yang telah kau dapatkan. Terima kasih juga untuk Ayah dan keluarga besar atas dukungan dan doa yang senantiasa diberikan kepada penulis
6. Bapak Walikota Surakarta Ir Joko Widodo beserta keluarga atas kebersamaan dan waktu luang yang diberikan kepada penulis dan arahan serta kesempatan bagi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
7. Mas David selaku Asisten Pribadi Walikota Joko Widodo, atas waktu dan bantuan yang diberikan kepada penulis dalam proses pembuatan skripsi ini.
8. Pak Suliadi selaku Supir Pribadi Walikota Joko Widodo, atas keramahan dan bantuan yang diberikan, hingga penulis mampu mendapatkan data-data yang diperlukan dalam membuat skripsi ini.

9. Mas Yohanes selaku wartawan Majalah Femme yang atas bantuan dan keramahan yang diberikan kepada penulis dalam mengumpulkan data bagi penyusunan skripsi ini.
10. Arido Bayu Pamungkas, orang super sabar dan hangat yang selalu memberikan semangat dan dukungan bagi penulis, ingat untuk selalu berdoa dan berusaha, tidak ada kata terlambat untuk sebuah kemajuan. Semoga segala apa yang kau cita-kau terwujud sesuai kehendak-Nya.
11. Seluruh responden yang telah meluangkan waktu untuk penulis, terimakasih atas kerjasamanya
12. Sahabat tercintaku Anggun Tri Febriana, Ade Sumartini, Eko Adi Siswanto, terimakasih telah menjadi sahabat serta saudara yang baik. Untuk Mbak Elliz, Mbak Etik, Mbak Mega dan Mbak Kosku yang lain juga teman-teman semuanya terimakasih atas bantuannya selama ini.
13. Teman-teman seperjuangan di kampus khususnya Jurusan Manajemen angkatan 2008 dan keluarga besar kelas Manajemen Sumber Daya Manusia angkatan 2008 yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, terimakasih atas segala bantuan dan kenangan selama kuliah
14. Pihak-pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan baik secara langsung maupun tidak langsung

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan. Kritik dan saran sangat diharapkan untuk kesempurnaan penelitian di masa mendatang. Harapannya semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat digunakan sebagai tambahan informasi bagi semua pihak yang membutuhkan.

Semarang, 12 April 2012

Penulis

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 3.1 Proses Konstruksi Sosial Kepemimpinan Jawa pada Jokowi	92
Gambar 3.2 Perilaku dan Gaya Kepemimpinan Jawa pada Jokowi	94

DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

Lampiran A Daftar Narasumber Penelitian.....	192
Lampiran B Daftar Pertanyaan Wawancara.....	193
Lampiran C Dokumentasi Hasil Observasi dan Wawancara	205

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN ORISINILITAS SKRIPSI	iv
ABSTRAK	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
HALAMAN MOTO DAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	16
1.3 Tujuan Penelitian	21
1.4 Manfaat Penelitian	21
1.5 Sistematika Penulisan Skripsi	22
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	24
2.1 Teori Konstruksi Sosial	24
2.2 Definisi Kepemimpinan	26
2.3 Gaya Kepemimpinan	31
2.3.1 Gaya Kepemimpinan Transformasional	35
2.3.2 Gaya Kepemimpinan Transaksional	36
2.4 Karakteristik Kepemimpinan yang Efektif.....	41
2.4.1 Tahapan Menuju Kepemimpinan yang Efektif.....	43
2.5 Prinsip-Prinsip Kepemimpinan Jawa	48
2.6 Konsep Kepemimpinan Jawa	52

2.6.1 Manunggaling Kawula Gusti = Kepemimpinan yang Berorientasi Kerakyatan	54
2.6.2 Memayu Hayuning Bawana.....	57
2.6.3 Asta Brata	59
2.7 Kepemimpinan Sebagai Konstruksi Sosial	65
2.8 Penelitian Terdahulu	68
2.9 Kerangka Pemikiran.....	70
BAB III METODE PENELITIAN	75
3.1 Jenis Penelitian	75
3.2 Pendekatan Penelitian	76
3.3 Subyek Penelitian.....	79
3.4 Obyek Penelitian.....	82
3.5 Jenis dan Sumber Data	82
3.6 Metode Pengumpulan Data	83
3.7 Metode Analisis Data.....	87
1. Uji Reliabilitas dan Validitas.....	87
2. Analisis Data.....	90
3. Alat Analisis Data	92
3.8 Tahapan Pelaksanaan Kegiatan	97
1. Persiapan.....	97
2. Penelitian Lapangan	97
3. Menganalisis Data.....	98
4. Penyusunan Laporan Penelitian.....	98
BAB IV HASIL DAN ANALISIS	100
4.1 Profil Joko Widodo	100
4.2 Proses Pembentukan Karakter Pada Diri Jokowi	104
1. Pola Hidup Sederhana Sejak Kecil, Tansah Eling lan Prehatin.....	104
2. Begelut di Bisnis Perkayuan sebagai Pembangun Jiwa Enterprenuer.....	105

3. Sistem Kerja di Perusahaan sebagai Dasar Menjalankan Pemerintahan...	108
4. Budaya Musyawarah dan Mufakat, Sebagai Landasan Pembuatan Kebijakan dan Menampung Aspirasi Masyarakat	110
5. Memimpin Berlandaskan Prinsip Kerakyatan dan Tega Selira	112
6. Selalu Menjaga Kelestarian Seni Budaya Jawa dan Kearifan Lokal Yang Berkembang Di Kota Solo, Melu Nguri-nguri Budaya Jawi.....	119
4.3 Proses Konstruksi Sosial Kepemimpinan Jawa Pada Jokowi.....	121
4.3.1 Cara Mengonstruksi Kepemimpinan Jawa	121
4.3.2 Upaya Mengonstruksi Kepemimpinan Jawa Ala Jokowi.....	122
1. Eksternalisasi Kepemimpinan Jawa Ala Jokowi.....	125
2. Obyektivasi Kepemimpinan Jawa Pada Jokowi.....	128
3. Internalisasi Kepemimpinan Jawa Pada Jokowi.....	130
4.4 Perilaku dan Gaya Kepemimpinan Jokowi dalam Penerapan Kepemimpinan Jawa yang Baik dan Efektif	132
1. Watak Bumi	132
2. Watak Matahari.....	139
3. Watak Bulan	141
4. Watak Bintang	144
5. Watak Api.....	145
6. Watak Angin.....	148
7. Watak Laut dan Samudra (Air).....	151
8. Watak Langit.....	156
4.4 Keefektifan Gaya Kepemimpinan Jawa yang di Terapkan Oleh Jokowi sebagai Walikota Solo.....	161
A. Keefektifan Gaya Kepemimpinan Dilihat Dari Peranan Dan Kedudukan Raja (Pemimpin) Bagi Nagara (Wilayah) Dan Rakyat (Masyarakat).....	164
B. Keefektifan Gaya Kepemimpinan Dilihat Dari Peranan Dan Kedudukan Negara (Wilayah) Bagi Raja (Pemimpin) Dan Rakyat (Masyarakat)	169

C. Keefektifan Gaya Kepemimpinan Dilihat Dari Peranan Dan Kedudukan Rakyat (Masyarakat) Bagi Negara (Wilayah) Dan Raja (Pemimpin)	170
BAB V PENUTUP	181
5.1 Simpulan.....	181
5.2 Keterbatasan Penelitian	185
5.3 Implikasi.....	185
DAFTAR PUSTAKA	189
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	192

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perwujudan *clean government* (pemerintahan bersih) di dalam negara demokratis yang multi kepentingan, merupakan salah satu prasyarat ideal suatu pemerintahan dengan segala stratifikasinya. Pemerintahan yang baik diyakini hanya mampu dibangun melalui *clean government* atau pemerintahan yang bersih (Sepriyanto, dalam Dalle 2011), sehingga proses pengelolaan negara dalam mewujudkan kesejahteraan bagi masyarakat berjalan mulus. Partisipasi masyarakat dengan peran *check and balance*, menjadi prasyarat untuk mewujudkannya.

Namun dewasa ini, kekuasaan modern yang dilembagakan melalui tata aturan, dan dijalankan oleh pemerintah di bawah otoritas negara, terlihat semakin menjauh dari masyarakat. Bahkan *trust* (kepercayaan) masyarakat kepada negara dan pemerintah semakin terkikis oleh multi krisis yang bersumber dari lemahnya skill dan integritas leadership pemerintah. Relasi kausalistik ini menjadi gelombang fragmentasi sosial yang pada gilirannya menyangkut akar budaya bangsa. Hal ini semakin memburuk dikarenakan oleh polarisasi identitas masyarakat, baik secara komunal maupun individu. Akhirnya, masyarakat terjebak ke dalam siklus budaya yang disebut sebagai sistem nilai inderawi yaitu keadaan ketika secara kolektif,

logika material menjadi nalar sosial. Fenomena spiritual ditutupi oleh realitas ultim materi (Sorokin dalam Dalle, 2011).

Melalui mobilitas vertikal, logika di atas merasuk melalui sistem yang kehilangan fleksibilitas, kemudian menyatu dengan jiwa manusia yang di dalam kitab *Al Hasanah was Sayyiah* dikatakan oleh Syaikh Ibnu Taimiyah disebut sebagai “jiwa yang dipenuhi dengan kecintaan pada pangkat dan jabatan”. Secara struktural, pertemuan keduanya -pangkat/jabatan dengan logika materialisme-, akan melahirkan akhlak kepemimpinan yang buruk. Tidak amanah, Akhlaq kepemimpinan yang sifatnya personal (*self*) di sini menjadi penting, karena *self leadership* merupakan dasar dari segala bentuk kepemimpinan. Krisis akhlaq ini secara linier menjadi variabel konstan dalam menstimulasi praktek korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN), (Antonio dalam Dalle 2011).

Hilangnya identitas pemimpin yang dikondisikan oleh lingkungan sosio-politik, membuat mereka terlepas dari rasa solidaritas sosial. Apabila orang seperti ini menjadi pemangku jabatan, maka mereka memperturutkan hawa nafsunya hidup dalam keenakan, tenggelam dalam lautan kemewahan dan hidup melimpah ruah (Dalle, 2011). Secara sosiologis hal ini didorong oleh perkembangan peradaban manusia dan diciptakannya hak milik pribadi yang memunculkan *amour propere* (memikirkan diri sendiri) dan *vanity* yaitu memuja diri sendiri dengan menjadikan orang lain sebagai objek komparatif, sebagaimana dikatakan oleh *Rosseau* (dalam Dalle 2011).

Kondisi Indonesia saat ini, kiranya tepat dengan apa yang digambarkan Ibnu Khaldun tujuh abad silam dan dibaca kembali oleh Fukuyama tujuh abad

kemudian. Pembacaan yang membawanya pada pertanyaan besar tentang daya tahan dan kemampuan survivalitas tatanan sosial lama, menghadapi perubahan ekonomi dan teknologi (perkembangan dunia material) (Dalle, 2011).

Jika sudah begitu keadaanya para pemimpin dan calon pemimpin, maka tepat sindiran seorang pujangga *prolific* sastra Jawa Klasik dari Surakarta, Raden Ngabehi Ranggawarsita III (1802-1873), dalam karyanya dalam bahasa Jawa berjudul Serat Kalatidha pada bait ketujuh yang diformat dalam tembang sinom sebagai berikut:

Amenangi jaman edan,

Ewuh eya ing pambudi,

Melu edan nora tahan,

Yen tan melu anglakoni.

Boya kaduman melik,

Kaliren wekasanipun,

Dilalah karsa Allah,

Begja-begjane kang lali,

Luwih begja kang eling lan waspada.

(zaman yang dilalui sekarang ini memang sudah tidak mendahulukan akal sehat. Kita mengalami kerepotan untuk menentukan sikap. Kalau ingin larut dalam kegilaan sebenarnya dalam lubuk hati yang terdalam tak tahan. Akan tetapi, bila tidak ikut-ikutan jelas tidak mendapat bagian. Namun sudah menjadi kehendak Tuhan, bagaimanapun seberuntung-beruntungnya mereka yang lupa diri, masih

lebih beruntung yang selalu ingat dan waspada) begitu penjelasan makna harfiah teks syair tersebut (Yasasusastra, 2011).

Perilaku culas yang dilakukan oleh mereka yang memiliki kekuasaan, bertindak tanpa mendahulukan akal sehat, melakukan KKN (Korupsi, Kolusi dan Nepotisme) seolah sudah menjadi budaya yang wajar untuk dilakukan, sangat menarik pendapat Vardi dan Weitz (2004, dalam Soetjipto, 2005), menurut Verdi dan Weitz, seorang berperilaku menyimpang (korupsi) bisa karena faktor instrumental ataupun normatif. Faktor Instrumental terkait dengan adanya daya tarik korupsi yang merupakan fungsi dari nilai hasil korupsi dan kosekuensi perilaku korupsi. Semakin besar nilai hasil korupsi, semakin kecil kosekuensi perilaku korupsi, semakin besar daya tarik individu untuk melakukan korupsi. Faktor normative terkait dengan ekspektasi lingkungan sekitar orang tersebut. Bila korupsi sudah menjadi ekspektasi umum di tempat kerja (korupsi merupakan hal yang lumrah terjadi) kemungkinan terjadinya korupsi semakin besar. Hanya saja faktor pendorong utama sampai seseorang melakukan korupsi tidak lain pada individu sendiri. Dalam diri seseorang sudah tidak ada benteng kejujuran. Jika sudah demikian dorongan korupsi terjadi karena merupakan produk dari kepribadian

Kepemimpinan pemerintahan di Indonesia adalah satu jenis kepemimpinan di bidang pemerintahan (Pamudji, 1985 dalam Dalle, 2011), ini membedakan dengan jenis kepemimpinan pada organisasi lain seperti perusahaan. Pemimpin dalam suatu organisasi maupun dalam pemerintahan memegang peran yang amat penting demi kemajuan organisasi atau institusi

tersebut. Dalam perkembangan sekarang ini, orang-orang sangat mendambakan pemimpin yang peduli dan melayani. Harapan terbesar terhadap seorang pemimpin baru oleh masyarakat adalah kepemimpinan yang melayani, apabila gaya kepemimpinan ini berkembang niscaya institusi yang dipimpinnya akan sejahtera, bila ia menjadi seorang pemimpin terhadap sekelompok masyarakat, maka rakyatnya akan makmur (Cahaya, 2011). Namun di Indonesia, seringkali kita menemukan pemimpin yang justru mau dilayani. Sehingga muncul antipati terhadap pemimpin. Kebanyakan sudut pandang yang salah dari seorang pemimpin adalah dirinya harus dilayani oleh segenap rakyatnya, ibarat seorang anak bayi keinginannya harus dituruti. Hal ini didasari dari keangkuhan dan kesombongan dirinya sebagai seorang yang dianggap berkedudukan tinggi maupun orang istimewa. Sehingga kepemimpinan yang melayani hanya menjadi angan - angan belaka.

Dalam Alfian (2010), Eisenhower mendefinisikan bahwa kepemimpinan adalah seni atau kemampuan mempengaruhi atau mengajak orang lain untuk melakukan apa saja. Pemimpin (*leader*) melakukan tindakan-tindakan yang menunjukkan kepemimpinan (*leadership*). Memimpin pada hakekatnya melayani, bukan dilayani (Ndraha, 1999), ini merupakan pergeseran dari konsep *steering* (mengatur) sebagai refleksi dari sistem sentralistik kearah *rowing* (mengarahkan) sebagai wujud dari sistem demokrasi.

Dewasa ini, kepemimpinan pemerintahan lebih diharapkan pada upaya untuk membangun harapan dan mimpi (*make to hope and dreams*), bukan sekedar memerintah dengan segenap otoritas yang melekat. Hal ini didasarkan pada

kepercayaan bahwa kepemimpinan merupakan sentral dari proses perubahan dalam masyarakat. Oleh karena inti dari manajemen pemerintahan adalah kepemimpinan, maka kepemimpinan menjadi faktor esensial dalam pencapaian tujuan bersama. Tujuan dimaksud secara umum diperjuangkan lewat organisasi istimewa, yaitu pemerintah (*government*). Pemerintah adalah instrumen konkrit negara dalam upaya mewujudkan tujuan dimaksud. Demikian setidaknya menurut Finer (1974 dalam Dalle, 2011), pemerintah setidaknya menunjukkan kegiatan atau proses, masalah-masalah negara, para pejabat yang memerintah serta bagaimana cara atau metode dimana keseluruhan tujuan tadi dapat diwujudkan. Di Negara Indonesia yang terbentang dari sabang sampai merauke ini memiliki beragam karakter dan etnis penduduk yang berbeda – beda sehingga hal ini mempengaruhi suatu gaya kepemimpinan seseorang dalam memimpin. Pengertian kepemimpinan bisa beragam. Meskipun demikian dari beragam pengertian tersebut setidaknya bisa disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses dan perilaku untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat kepada individu anggota kelompok dan organisasi secara keseluruhan.

Orang sering mempertanyakan apa hubungan kepemimpinan (*leadership*) dengan manajemen (*management*). Pada dasarnya keduanya memiliki kemiripan, meskipun sebenarnya sangat berbeda dalam konsep. Konsepsi pemimpin lebih ke arah mengerjakan yang benar, sedangkan manajer memusatkan perhatian pada mengerjakan secara tepat atau terkenal dengan sebuah ungkapan "*managers are people who do things right and leaders are people who do the right thing*".

Kepemimpinan memastikan tangga yang kita daki bersandar pada tembok secara tepat, sedangkan manajemen mengusahakan agar kita mendaki tangga seefisien mungkin.

Dari hal tersebut dipahami bahwa kepemimpinan membawa arti adanya fenomena kompleks yang melibatkan pemimpin, pengikut, dan situasi. Tiga elemen ini saling berinteraksi dalam hubungan saling membutuhkan dengan kapasitasnya masing-masing: pemimpin terkait dengan personalitas, posisi, kepakaran, dan lain sebagainya, kemudian pengikut berhubungan dengan kepercayaan, kepatuhan, pemikiran kritis, dan yang lainnya; sedangkan situasi berkaitan dengan kerja, tekanan/stress, lingkungan, dsb. Kita bisa memahami proses kepemimpinan dengan baik ketika kita tidak hanya melihat pada sosok seorang pemimpin, tetapi juga pengikut, bagaimana pemimpin dan pengikut saling mempengaruhi, dan juga bagaimana situasi bisa mempengaruhi kemampuan dan tingkah laku pemimpin dan pengikut.

Bangsa Indonesia adalah bangsa yang heterogen dilihat dari banyak aspek, salah satunya adalah dari aspek suku bangsa yang membentuk bangsa Indonesia. Realitas menunjukkan bahwa suku Jawa merupakan suku mayoritas (Jauhari, 2010). Di sisi lain, sejarah menunjukkan bahwa kerajaan besar yang pernah menguasai sebagian besar wilayah yang sekarang dikuasai Negara Republik Indonesia berkedudukan di Jawa. Keadaan itu tentu saja akan mempengaruhi kompleksitas hubungan antara pemimpin, pengikut dan situasi dalam konsepsi dan penerapan kepemimpinan di Indonesia secara keseluruhan, baik pada masa lalu maupun pada masa sekarang ini. Pemahaman mengenai konsepsi

kepemimpinan Jawa barangkali bisa membantu memahami konsepsi kepemimpinan Indonesia.

Konsep kepemimpinan Asta brata merupakan salah satu konsep yang cukup luas diapresiasi dan berasal dari naskah kuna Mahabarata. Menurut konsepsi ini maka seorang pemimpin harus meniru 8 sifat alam yang merupakan sifat inti seorang pemimpin dalam tradisi Jawa, yaitu: 1) Bumi (tegas, konsisten, dan menawarkan kesejahteraan); 2) Matahari (sumber pengetahuan dan sebagai sumber motivasi bagi masyarakat); 3) Bulan (mampu memberikan solusi bagi setiap permasalahan yang datang dengan baik); 4) Bintang (sebagai suri tauladan yang baik bagi masyarakat); 5) Api (mampu menumpas seluruh penghalang yang dapat merusak keamanan dan ketentraman); 6) Angin (bersifat mandiri, netral dan selalu mengawasi kinerja anak buah); 7) Laut atau samudra (Air) (tidak sombong dan menyerahkan segala hal kepada Tuhan Semesta Alam; 8) Langit (mampu mengayomi masyarakat). Konsep kepemimpinan Asta brata adalah salah satu referensi penting sebab didalamnya mengandung *Leadership power* yang memiliki kelebihan sifat yaitu kemanusiaan yang manusiawi dari seorang pemimpin (Yasasusastra, 2011)

Secara hakiki seorang pemimpin adalah seseorang yang memegang kendali untuk membuat orang lain mendapatkan kendali. Kewenangan yang dimiliki pada hakekatnya adalah kewenangan untuk memungkinkan orang lain memiliki kendali atas pekerjaan dan kehidupannya.

Masih banyak lagi konsep-konsep kepemimpinan Jawa yang cukup dikenal luas dan layak menjadi bahan renungan untuk mengembangkan prinsip

kepemimpinan yang membumi di Indonesia. Tentu saja hal itu masih bisa dan harus disinergikan dengan prinsip kepemimpinan dari suku bangsa lain yang membentuk mosaik bangsa Indonesia agar menjadi prinsip yang benar-benar membumi karena didasarkan pada hal-hal yang memang ada dalam pemikiran bangsa sendiri.

Suatu contoh suri keteladanan seorang kepala pemerintah daerah sebagai pemimpin yang patut dijadikan acuan referensi dalam memimpin daerahnya adalah berasal dari sebuah kota kecil bernama Surakarta yang akrab disebut Solo, Solo merupakan salah satu kota yang termasuk dalam wilayah Provinsi Jawa Tengah dimana kota kecil ini memiliki unsur kultural budaya Jawa yang kental, tidak disangka kota yang tenang dan kecil ini ternyata mampu menjadi sorotan bagi masyarakat di seluruh Indonesia karena melahirkan seorang tokoh pemimpin yang fenomenal berkat kepiawaiannya dalam memimpin Kota Surakarta.

Ir. Joko Widodo (lahir di Surakarta, 21 Juni 1961; umur 50 tahun) lebih dikenal dengan nama julukan Jokowi, adalah Walikota Kota Surakarta (Solo) untuk dua kali masa bhakti 2005-2015. Wakil Walikotanya adalah F.X. Hadi Rudyatmo. Ia dicalonkan oleh PDI-P. Joko Widodo meraih gelar insinyur dari Fakultas Kehutanan UGM pada tahun 1985. Ketika mencalonkan diri sebagai walikota, banyak yang meragukan kemampuan pria yang berprofesi sebagai pedagang mebel rumah dan taman ini; bahkan hingga saat ia terpilih. Namun setahun setelah ia memimpin, banyak gebrakan progresif dilakukan olehnya. Ia banyak mengambil contoh pengembangan kota-kota di Eropa yang sering ia kunjungi dalam rangka perjalanan bisnisnya.

Di bawah kepemimpinannya, Solo mengalami perubahan yang pesat. Branding untuk kota Solo dilakukan dengan menyetujui moto "*Solo: The Spirit of Java*". Langkah yang dilakukannya cukup progresif untuk ukuran kota-kota di Jawa: ia mampu merelokasi pedagang barang bekas di Taman Banjarsari hampir tanpa gejolak untuk merevitalisasi fungsi lahan hijau terbuka, memberi syarat pada investor untuk mau memikirkan kepentingan publik, melakukan komunikasi langsung rutin dan terbuka (disiarkan oleh televisi lokal) dengan masyarakat. Taman Balekambang, yang terlantar semenjak ditinggalkan oleh pengelolanya, dijadikannya taman. Joko Widodo juga tak segan menampik investor yang tidak setuju dengan prinsip kepemimpinannya. Sebagai tindak lanjut branding ia mengajukan Surakarta untuk menjadi anggota Organisasi Kota-kota Warisan Dunia dan diterima pada tahun 2006. Langkahnya berlanjut dengan keberhasilan Surakarta menjadi tuan rumah Konferensi organisasi tersebut pada bulan Oktober 2008 ini. Pada tahun 2007 Surakarta juga telah menjadi tuan rumah Festival Musik Dunia (FMD) yang diadakan di kompleks Benteng Vastenburg yang terancam digusur untuk dijadikan pusat bisnis dan perbelanjaan. FMD pada tahun 2008 diselenggarakan di komplek Istana Mangkunegaran. Oleh Majalah Tempo, Joko Widodo terpilih menjadi salah satu dari "10 Tokoh 2008".

Hasil dari integritasnya sebagai pemimpin Jokowi mendapatkan tempat khusus bagi semua warganya terbukti dalam pilkada periode kedua perolehan suara yang didapatkan pasangan Jokowi dan Rudy meningkat menjadi 90% dan berpredikat menang mutlak. Di tahun 2011 Jokowi-pun kembali menjadi sorotan berbagai media dan menjadi perbincangan paling diminati di hampir seluruh situs

jejaring sosial seperti facebook dan twitter karena kesungguhannya untuk memajukan produk dalam negeri dengan menjadikan mobil buatan anak SMK sebagai mobil dinas, Mobil Kiat Esemka merupakan mobil buatan anak-anak SMK yang merupakan jaringan SMK-SMK di Jawa Tengah yang sengaja dipesan Jokowi untuk dijadikan mobil dinas bagi pejabat pemerintah di Kota Surakarta, berkat integritasnya sebagai seorang pemimpin Jokowi pun ditetapkan sebagai kandidat calon Gubernur DKI Jakarta sejajar dengan Dahlan Iskan (Yohanes, 2012) banyak sekali dukungan diberikan kepada Jokowi. Sifatn Jokowi yang sederhana dan merakyat menjadi citra positif bagi Jokowi. Selama masa jabatannya itu kota Solo pun semakin berkembang, baik dari segi Ekonomi, Sosial dan juga Budaya. Hal ini membuktikan bahwa kepemimpinan Joko Widodo dalam membangun kota Solo berhasil dan efektif.

Dalam suatu penerapan kepemimpinan ada nilai etika dan integritas yang dipengaruhi oleh budaya yang ada dilingkungan sekitar dimana kepemimpinan tersebut dijalankan, salah satu budaya yang mendukung kepemimpinan Jokowi adalah Budaya Jawa ini dikarenakan Solo merupakan kota yang masyarakatnya sangat kental menganut kebudayaan Jawa hal ini terbukti dari berbagai aktivitas sosial budaya masyarakat Solo yang berorientasi pada budaya jawa baik itu aktivitas sosial dalam pergaulan masyarakat seperti musyawarah dan mufakat, gotong royong, bersedekah kepada sanak saudara dan tetangga sekitar ketika memiliki rezeki berlimpah, menjunjung tinggi *tepa selira* (tenggang rasa) sesuai dengan yang dikatakan oleh Koentjoroningrat (1984). Selalu berkomunikasi berdasarkan unggah-ungguh (sopan-santun) Jawa baik dalam perbuatan maupun

bahasa yang digunakan. Kemudian aktivitas keagamaan, seperti selalu berpuasa senin-kamis sebagai wujud ikhtiar kepada Tuhan Yang Maha Esa, melakukan Nyadran (berkunjung ke makam leluhur setiap akan memasuki bulan puasa), adalah aktivitas seni budaya yang masih di lestarikan seperti wayang orang, kethoprak, seni tari, karawitan dan masih banyak lagi wujud budaya Jawa yang masih dijunjung tinggi oleh masyarakat Surakarta.

Kebudayaan erat hubungannya dengan masyarakat. Menurut Koentjaraningrat (2000) kebudayaan dengan kata dasar budaya berasal dari bahasa sangskerta "buddhayah", yaitu bentuk jamak dari buddhi yang berarti "budi" atau "akal". Jadi Koentjaraningrat, mendefinisikan budaya sebagai "daya budi" yang berupa cipta, karsa dan rasa, sedangkan kebudayaan adalah hasil dari cipta, karsa dan rasa itu.

Koentjaraningrat juga menerangkan bahwa pada dasarnya banyak sarjana yang membedakan antara budaya dan kebudayaan, dimana budaya merupakan perkembangan majemuk budi daya, yang berarti daya dari budi. Namun, pada kajian Antropologi, budaya dianggap merupakan singkatan dari kebudayaan, tidak ada perbedaan dari definisi. Jadi, kebudayaan atau disingkat "budaya", menurut Koentjaraningrat, merupakan "keseluruhan sistem gagasan, tindakan dan hasil karya manusia dalam rangka kehidupan masyarakat yang dijadikan milik diri manusia dengan belajar". Dilain pihak Geertz mengatakan bahwa kebudayaan merupakan sistem mengenai konsepsi-konsepsi yang diwariskan dalam bentuk simbolik, yang dengan cara ini manusia dapat berkomunikasi, melestarikan, dan

mengembangkan pengetahuan dan sikapnya terhadap kehidupan (Abdullah, 2006).

Lebih spesifik lagi Taylor, dalam bukunya "*Primitive Cultures*", mengartikan kebudayaan sebagai keseluruhan yang kompleks, yang di dalamnya terkandung ilmu pengetahuan, kepercayaan, kesenian, moral, hukum, adat istiadat, kemampuan yang lain serta kebiasaan yang didapat oleh manusia sebagai anggota masyarakat." (Setiadi, 2007).

Dari berbagai definisi diatas, maka penulis menarik kesimpulan bahwa kebudayaan atau budaya merupakan sebuah sistem, dimana sistem itu terbentuk dari perilaku, baik itu perilaku badan maupun pikiran. Dan hal ini berkaitan erat dengan adanya gerak dari masyarakat, dimana pergerakan yang dinamis dan dalam kurun waktu tertentu akan menghasilkan sebuah tatanan ataupun sistem tersendiri dalam kumpulan masyarakat.

Kebudayaan memiliki wujud yakni menurut Honigmann (dalam Koenjtaraningrat, 2000) membedakan adanya tiga 'gejala kebudayaan' : yaitu : (1) *ideas*, (2) *activities*, dan (3) *artifact*, dan ini diperjelas oleh Koenjtaraningrat yang mengistilahkannya dengan tiga wujud kebudayaan :

1. Wujud kebudayaan sebagai suatu yang kompleks dari ide-ide, gagasan-gagasan, nilai-nilai, norma-norma, peraturan dan sebagainya.
2. Wujud kebudayaan sebagai suatu kompleks aktivitas serta tindakan berpola dari manusia dalam masyarakat
3. Wujud kebudayaan sebagai benda-benda hasil karya manusia.

Menurut Setiadi (2007), mengenai wujud kebudayaan ini memberikan penjelasannya sebagai berikut :

1. Wujud Ide

Wujud tersebut menunjukkan wujud ide dari kebudayaan, sifatnya abstrak, tak dapat diraba, dipegang ataupun difoto, dan tempatnya ada di alam pikiran warga masyarakat dimana kebudayaan yang bersangkutan itu hidup. Budaya ideal mempunyai fungsi mengatur, mengendalikan, dan memberi arah kepada tindakan, kelakuan dan perbuatan manusia dalam masyarakat sebagai sopan santun. Kebudayaan ideal ini bisa juga disebut adat istiadat.

2. Wujud perilaku

Wujud tersebut dinamakan sistem sosial, karena menyangkut tindakan dan kelakuan berpola dari manusia itu sendiri. Wujud ini bisa diobservasi, difoto dan didokumentasikan karena dalam sistem sosial ini terdapat aktivitas-aktivitas manusia yang berinteraksi dan berhubungan serta bergaul satu dengan lainnya dalam masyarakat. Bersifat konkret dalam wujud perilaku dan bahasa.

3. Wujud Artefak

Wujud ini disebut juga kebudayaan fisik, dimana seluruhnya merupakan hasil fisik. Sifatnya paling konkret dan bisa diraba, dilihat dan didokumentasikan. contohnya : candi, bangunan, baju, kain komputer dll.

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan perwujudan kebudayaan adalah benda-benda yang diciptakan oleh manusia sebagai makhluk yang berbudaya, berupa perilaku dan benda-benda yang bersifat nyata, misalnya pola-pola perilaku, bahasa, peralatan hidup, organisasi sosial, religi, seni, dan lain-lain, yang kesemuanya ditujukan untuk membantu manusia dalam melangsungkan kehidupan bermasyarakat.

Dari penjelasan tersebut disebutkan bahwa salah satu wujud dari kebudayaan adalah pola-pola perilaku, dalam hal ini kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku untuk mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya melalui proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi (Rivai, 2004) sehingga disini berarti kepemimpinan merupakan salah satu wujud dari kebudayaan yang dianut oleh suatu masyarakat. Hasil proses budaya oleh masyarakat tersebut akan membentuk suatu realitas sosial. Karena menurut Dahlgren dalam Poloma (2010), realitas sosial setidaknya sebagian, adalah produksi manusia, hasil proses budaya, termasuk penggunaan bahasa.

Berger dan Luckmann (1990) memperkenalkan konsep konstruksionisme melalui Tesisnya tentang konstruksi atas realitas. Teori konstruksi sosial Berger dan Luckmann (1990) menyatakan bahwa realitas kehidupan sehari-hari memiliki dimensi subyektif dan obyektif, manusia merupakan instrument dalam menciptakan realitas sosial yang obyektif melalui proses eksternalisasi, sebagaimana ia mempengaruhinya melalui proses internalisasi (yang mencerminkan realitas subyektif). Masyarakat merupakan produk manusia dan

manusia merupakan produk masyarakat. Baik manusia dan masyarakat saling berdialektika diantara keduanya (Poloma, 2010).

Disini dapat disimpulkan bahwa manusia menciptakan suatu realitas sosial yang obyektif melalui proses ekstrenalisasi dan mempengaruhinya melalui proses internalisasi yang dibentuk berdasarkan kebudayaan yang berkembang di dalam masyarakat. Kepemimpinan Jokowi dalam memimpin Kota Solo merupakan suatu realitas yang terbentuk berdasarkan kebudayaan. Dalam hal ini kebudayaan yang melekat kuat pada masyarakat Kota Solo yaitu kebudayaan Jawa, sehingga hal ini akan menciptakan suatu budaya kepemimpinan yang dianut oleh Jokowi.

Dalam suatu kepemimpinan erat kaitanya dengan kepemimpinan yang efektif sehingga disini gaya kepemimpinan yang diterapkan haruslah mampu menghasilkan proses memimpin dan mengatur yang efektif dan tepat. Di sini peneliti tertarik untuk mengkaji strategi dan kepemimpinan Jokowi dalam mengelola Kota Solo yang didasarkan atas gaya kepemimpinan yang Jokowi anut. Maka dari itu penelitian ini dibangun berdasarkan premis atau keyakinan bahwa kepemimpinan yang Jokowi terapkan merupakan realitas yang terbentuk secara sosial yang membentuk budaya individu dan lingkungan sekitarnya.

1.2 Rumusan Masalah

Rusaknya akhlaq kepemimpinan mendapat perhatian besar di Indonesia akhir-akhir ini. Dimana sebagai seorang pemimpin diharapkan mampu mengemban amanat sebagai pengayom dan pelindung masyarakat yang dipimpinya. Akan tetapi realitas yang ada berbagai kasus yang mencoreng nama

besar seorang pemimpin bermunculan dan menjamur di berbagai media. *Good Government* menjadi hal langka saat ini, dilain pihak pemerintah berusaha untuk menetapkan kebijakan desentralisasi, dimana salah satu harapan dari adanya kebijakan ini adalah untuk meningkatkan kinerja pemerintahan daerah yang lebih responsif dan akuntabel terhadap rakyatnya, namun realita yang ada setelah kebijakan tersebut diberlakukan justru banyak yang menyimpang dari harapan, bukanya kinerja pemerintah daerah yang membaik tapi kasus korupsi dan penyalahgunaan wewenang kekuasaan lah yang marak terjadi secara struktural, pertemuan keduanya -pangkat/jabatan dengan logika materialisme-, akan melahirkan akhlak kepemimpinan yang buru, tidak amanah. Antonio (2007), menjelaskan bahwa akhlaq kepemimpinan yang bersifat personal (*self*) disini menjadi penting, dikarenakan *self leadership* merupakan dasar dari segala bentuk kepemimpinan. Krisis akhlaq ini secara linier menjadi variabel konstan dalam menstimulasi praktek korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN).

Menurut Dalle, (2011) mengatakan bahwa hilangnya identitas pemimpin dan pengelola negara yang dikondisikan oleh lingkungan sosio-politik, membuat mereka terlepas dari rasa solidaritas sosial. Apabila orang seperti ini menjadi pemangku jabatan, maka mereka memperturutkan hawa nafsunya hidup dalam keenakan, tenggelam dalam lautan kemewahan dan hidup melimpah ruah. Menurut Pamudji (1985), kepemimpinan pemerintahan di Indonesia berbeda dengan kepemimpinan pada organisasi seperti perusahaan, menurutnya kepemimpinan pemerintahan adalah satu jenis kepemimpinan di bidang pemerintahan.

Pemimpin dalam suatu organisasi maupun dalam pemerintahan memegang peran yang amat penting demi kemajuan organisasi atau institusi tersebut. Dalam perkembangan sekarang ini, orang-orang sangat mendambakan pemimpin yang peduli dan melayani. Masyarakat berharap besar terhadap gaya kepemimpinan baru yakni kepemimpinan yang melayani, dengan kepemimpinan yang melayani maka suatu kesejahteraan diharapkan akan dapat dirasakan oleh seluruh masyarakat, dengan demikian kemakmuran akan semakin mudah dicapai. Namun di Indonesia, seringkali kita menemukan pemimpin yang justru mau dilayani. Sehingga muncul antipati terhadap pemimpin. Kebanyakan sudut pandang yang salah dari seorang pemimpin adalah dirinya harus dilayani oleh segenap rakyatnya, ibarat seorang anak bayi keinginannya harus dituruti. Hal ini didasari dari keangkuhan dan kesombongan dirinya sebagai seorang yang dianggap berkedudukan tinggi maupun orang istimewa. Sehingga kepemimpinan yang melayani hanya menjadi angan - angan belaka (Cahaya, 2011).

Sebagai Walikota Solo, Jokowi mampu membuktikan integritasnya selama ia menjabat menjadi pemimpin kota Solo, dimana hal ini terbukti dari prestasi-prestasi yang diraih oleh Jokowi selama menjabat sebagai Walikota Solo. Hasilnya Jokowi mendapatkan tempat khusus di hati masyarakat terbukti dalam pilkada periode kedua perolehan suara yang didapatkan pasangan Jokowi dan Rudy meningkat menjadi 90% dan berpredikat menang mutlak berkat integritas Jokowi sebagai walikota tersebut kini Solo mengalami kemajuan yang pesat baik dari segi politik, ekonomi, sosial dan budaya.

Kepemimpinan merupakan salah satu realitas yang terbentuk secara sosial berdasarkan kebudayaan yang berkembang dalam masyarakat sehingga dalam hal ini kepemimpinan Jokowi merupakan realitas sosial yang terbentuk berdasar budaya masyarakat Kota Solo yaitu budaya Jawa yang akan membentuk suatu budaya kepemimpinan yang dianut oleh Joko Widodo dalam memimpin Kota Solo secara efektif. Ada beberapa hal yang erat kaitanya dengan masalah kepemimpinan yang efektif yakni antara lain faktor perilaku kepemimpinan, sikap karyawan, manajemen, dukungan lingkungan kerja dan hubungan antara pimpinan dan bawahan.

Sebagai orang Jawa yang hidup di lingkungan dengan masyarakat yang sangat menjunjung tinggi budaya Jawa maka konsep kepemimpinan yang diterapkan haruslah diselaraskan dengan tradisi budaya yang berkembang sehingga disini suatu konsep yang cukup luas diapresiasi dalam lingkup budaya Jawa salah satunya adalah konsep kepemimpinan Asta Brata konsep ini berasal dari naskah kuna Mahabarata. Menurut konsepsi ini maka seorang pemimpin harus meniru 8 sifat alam yang merupakan sifat inti seorang pemimpin dalam tradisi Jawa, yaitu: 1) Bumi; 2) Matahari ;3) Bulan;4) Bintang ;5) Api ;6) Angin ;7) Laut atau samudra ;8) Air. Konsep kepemimpinan Asta Brata adalah salah satu referensi penting sebab didalamnya mengandung *Leadership power* yang memiliki kelebihan sifat yaitu kemanusiaan yang manusiawi dari seorang pemimpin (Yasusastra, 2011).

Merujuk pada uraian di atas maka rumusan masalah yang terbentuk adalah sebagai berikut :

1. Sejauh manakah proses konstruksi sosial kepemimpinan Jawa yang Jokowi dapat berhasil dan efektif diterapkan Jokowi dalam memimpin Kota Solo ?

Berdasarkan rumusan masalah tersebut menghasilkan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana proses konstruksi sosial kepemimpinan Jawa terbentuk pada kepemimpinan Jokowi dalam memimpin Kota Solo?
2. Bagaimana perilaku dan gaya kepemimpinan seorang pemimpin sentral dalam penerapan kepemimpinan Jawa yang baik dan efektif?
3. Bagaimana sikap staff dan karyawan serta masyarakat terhadap kepemimpinan Jokowi?
4. Bagaimana dukungan lingkungan terhadap penerapan kepemimpinan Jokowi?
5. Bagaimana hubungan pemimpin dengan karyawan serta masyarakat dalam penerapan kepemimpinan oleh Jokowi?

Mengacu pada identifikasi diatas maka fokus penelitian dapat dibatasi pada gaya kepemimpinan Jokowi dalam perspektif budaya Jawa.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Memahami dan menganalisis mengenai proses konstruksi sosial kepemimpinan Jawa pada gaya kepemimpinan Walikota Joko Widodo.
2. Memahami dan menganalisis penerapan gaya kepemimpinan Jawa Walikota Joko Widodo.
3. Memahami dan menganalisis keefektifan gaya kepemimpinan yang diterapkan Walikota Joko Widodo dalam memimpin daerahnya.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Akademisi

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan dan pemahaman tentang gaya kepemimpinan seorang tokoh yang berhasil dalam menerapkan kepemimpinannya yang membawa kemajuan daerah dan masyarakatnya
- b. Sebagai salah satu sumber referensi bagi kepentingan keilmuan dalam mempelajari masalah yang sama atau terkait dimasa yang akan datang
- c. Sebagai sumbangan pemikiran yang akan berguna bagi pihak-pihak yang membutuhkan

2. Bagi Praktisi

Penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai bahan pertimbangan bagi para pemimpin untuk dapat mendalami gaya kepemimpinan tokoh tersebut sebagai pertimbangan acuan dalam menerapkan gaya kepemimpinannya.

1.5 Sistematika Penulisan Skripsi.

Sistematika penulisan dalam bab ini dibagi menjadi lima bab dengan susunan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini memuat tentang latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian skripsi.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini akan diuraikan tentang teori – teori konstruksi sosial, teori-teori kepemimpinan yang terkait dan akan dijelaskan mengenai penelitian terdahulu mengenai kepemimpinan.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi jenis penelitian, subyek dan obyek penelitian, jenis data dan sumber data, metode pengumpulan data dan metode analisis data.

BAB IV : HASIL DAN ANALISIS

Bab ini berisi tentang deskripsi obyek penelitian, pengujian dan hasil analisis data, wawancara dan hasil dari observasi dengan obyek yang diteliti, interpretasi hasil analisis.

BAB V : PENUTUP

Berisi simpulan, keterbatasan penelitian dan implikasi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Konstruksi Sosial

Teori konstruksi sosial dicetuskan pertama kali oleh Berger dan Luckmann dengan menerbitkan buku yang berjudul *the Social Construction of Reality* pada tahun 1967. Teori konstruksi Sosial merupakan teori yang berusaha menganalisa pembentukan realita yang ada dimasyarakat (*social construction of reality*) (Berger dan Luckmann,1990).

Konsep pokok teori konstruksi sosial memandang masyarakat sebagai proses yang berlangsung dalam tiga momen dialektis yang simultan. Ketiga komponen tersebut adalah eksternalisasi, obyektivasi dan Internalisasi serta masalah legitimasi yang berdimensi kognitif dan normativ (Berger dan Luckmann 1990).

(Berger dan Luckmann,1990, dalam Mukhibad, 2010) menyatakan bahwa pada dasarnya semua pengetahuan termasuk pengetahuan yang diberikan oleh akal berasal dari realitas sehari-hari.

pengetahuan akal sehat (*common-sense knowledge*) adalah pengetahuan yang saya punyai bersama – sama dengan orang – orang lain dalam kegiatan rutin yang normal dan sudah jelas dengan sendirinya, dalam kehidupan sehari-harinya (Berger dan Luckmann 1990).

Kenyataan sehari-hari diterima begitu saja sebagai kenyataan oleh masyarakat, namun juga perlu adanya peralihan yang besar jika masyarakat akan melakukan perenungan teoritis atau keagamaan (Berger dan Luckmann 1990). Jadi kenyataan alamiah memberikan pengetahuan kepada masyarakat yang ada

didalamnya, namun kenyataan ilmiah ini bisa berubah ketika ada individu yang akan mengubah kenyataan tersebut berdasarkan pengetahuan yang dimilikinya seperti implementasi ajaran agama. Pelaksanaan perubahan ini tidak mudah, tetapi hal tersebut bisa menjadi lebih mudah jika masyarakat mengalami suatu masalah. Pengetahuan yang diperoleh manusia melalui internalisasi akan dijadikan sebagai dasar perilaku masyarakat. Dengan kata lain manusia bertindak atas makna-makna yang ada pada diri manusia. Hal ini didukung oleh Weber dalam Rosyadi (2008) yang menyatakan bahwa kehidupan sehari-hari individu penuh dengan makna-makna yang merupakan hasil dari eksternalisasi interaksi beberapa manusia.

Eksternalisasi merupakan usaha pencurahan ke-diri-an manusia secara terus-menerus kedalam dunia, baik dalam aktivitas fisik maupun mentalnya (Susilo, 2008). Dalam eksternalisasi manusia merumuskan nilai-nilai, tentang istilah-istilah, bahasa maupun makna-makna yang mengaturnya. Hal ini yang sering disebut realitas sosial.

Secara definisi realitas sosial merupakan hasil interaksi antara berbagai individu dalam komunitas tertentu. Pada saat interaksi berlangsung terjadi internalisasi pengetahuan diantara anggota masyarakat yang belum memiliki pengetahuan tersebut. Hal inilah yang disebut transfer pengetahuan.

Pada tahapan selanjutnya, pengetahuan akan menjadi dasar perilaku dan memungkinkan terjadinya realitas yang baru. Hal ini dikarenakan manusia dalam berinteraksi akan menghasilkan realitas sosial yang ada di lingkungannya.

“manusia secara bersama-sama menghasilkan suatu lingkungan manusiawi, dengan totalitas bentuk-bentuk sosio-kultural dan psikologisnya” (Berger dan Luckmann 1990).

Tatanan sosial yang merupakan realitas sosial dalam jangka panjang juga merupakan produk manusia yang diproduksi sepanjang proses eksternalisasi secara terus-menerus.

“...tatanan sosial merupakan suatu produk manusia, atau lebih tepat lagi, suatu produksi manusia yang berlangsung terus menerus, ia diproduksi oleh manusia sepanjang eksternalisasinya secara terus menerus” (Berger dan Luckmann 1990)”.

Pada tahapan selanjutnya dari konstruksi sosial adalah proses pelembagaan (Berger dan Luckmann 1990). Pada tahapan ini realitas sosial yang telah dibentuk dilembagakan (legitimasi).

Legitimasi merupakan pengetahuan yang diobyektivasi secara sosial yang bertindak untuk menjelaskan. Tingkatan legitimasi atau sering disebut sosial institusional merupakan proses perkembangan keluar dari kebiasaan dan adat istiadat yang diperoleh melalui pengamatan dan kesepakatan bersama pada cara untuk melakukan sesuatu (*way of doing thing*), (Berger dan Luckmann 1996). Institusional sosial diperlukan untuk keberlangsungan kehidupan masyarakat. Hal ini dikarenakan pelembagaan dimaksudkan untuk mengendalikan perilaku, sehingga dalam institusional sosial menyangkut pengetahuan kognitif dan normative (Rosyidin, 2008 dalam Mukhibad, 2010).

“Lembaga-lembaga juga, karena fakta eksistensinya sendiri, mengendalikan perilaku manusia dengan jalan membuat pola-pola perilaku yang telah didefinisikan lebih dulu, yang menyalurkannya ke satu arah diantara sekian banyak arah lain yang secara teoritis mungkin. Penting ditandaskan bahwa sifat pengontrol ini melekat pada pelembagaan itu sendiri” (Berger dan Luckmann 1990)

Tahapan akhir setelah pengetahuan tersebut dilegitimasi adalah menjadikannya sebagai tradisi dalam kehidupan bermasyarakat (Berger dan Luckmann 1996).

Pengetahuan yang sudah dilembagakan akan dijadikan sebagai tradisi dengan cara menurunkannya kepada generasi kedua sebagai sesuatu yang diberikan (*given*), tidak bisa diubah (*unalterable*), jelas (*Self-evident*) dan tidak mengetahui logis yang mendasarinya (*underlying logic*). Proses inilah yang disebut dengan internalisasi.

Internalisasi merupakan pemahaman atau penafsiran yang langsung dari suatu peristiwa obyektif sebagai pengungkapan suatu makna, artinya sebagai suatu manifestasi dari proses-proses subyektif orang lain yang dengan demikian menjadi bermakna secara subyektif bagi saya sendiri (Berger dan Luckmann 1990). Manusia akan melakukan internalisasi sejak manusia menjadi anggota masyarakat hingga manusia meninggal dunia.

Dari keterangan diatas dapat dirumuskan bahwa konstruksi sosial merupakan cara dimana individu dan kelompok berpartisipasi dalam membentuk realitas sosial yang ada pada masyarakat mereka sendiri. Teori konstruksi sosial melihat bagaimana cara menciptakan fenomena sosial, bagaimana melembagakannya dan bagaimana fenomena sosial dijadikan sebagai tradisi (Mukhibad, 2010)

2.2 Definisi Kepemimpinan

Maslow (1908-1970), psikolog kelas dunia kelahiran Brooklyn, New York, Amerika Serikat, pelopor *psikologi humanistic* ini mengemukakan teori tentang *Hierarchy Of Need* (Hierarki Kebutuhan) yang berkaitan erat dengan motivasi personal. Tahapan atau hierarki kebutuhan manusia itu menurutnya:

- 1) Kebutuhan fisiologis dan biologis, yang menyangkut sandang, pakaian, papan yang disebut sebagai kebutuhan fisiologis. Sedangkan kebutuhan biologis seperti buang air besar, buang air kecil, bernafas, dan lain sebagainya;
- 2) Kebutuhan terhadap rasa aman dan keselamatan. Contoh: terbebas dari penjajah, bebas dari ancaman, bebas dari rasa sakit, bebas dari terror, dan lain sebagainya;
- 3) Kebutuhan sosial sebagai keinginan untuk dicintai dan disayangi. Misalnya memiliki teman, memiliki keluarga, kebutuhan cinta dari lawan jenis, dan lain-lain;
- 4) Kebutuhan penghargaan. Contoh: pujian, piagam, tanda jasa, hadiah, dan banyak lagi lainnya;
- 5) Kebutuhan untuk aktualisasi diri. Sebagai keinginan atau kebutuhan untuk bertindak sesuka hati sesuai dengan bakat dan minatnya.

Dalam rangka untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut, maka menurut Sujatno,(2009). Bahwa manusia kemudian menyusun organisasi dari yang terkecil hingga yang terbesar sebagai medianya serta menjaga berbagai kepentingannya. Bermula dari hanya sebuah kelompok, berkembang hingga menjadi suatu bangsa. Dalam konteks inilah, sebagaimana dikatakan Plato dalam filsafat Negara, lahir istilah kontrak sosial dan pemimpin atau kepemimpinan. Oleh karenanya, dalam catatan sejarah nusantara mulai dari masa kerajaan hingga republik, dikenal beberapa gaya kepemimpinan seperti: Gaya Kepemimpinan Patih Gajahmada; R.Ng. Ronggowarsito; Ir.Soekarno; Jenderal Soedirman; serta

Jenderal Soeharto. Yang menarik dari para tokoh tersebut adalah karakter kepemimpinan mereka masing-masing yang memiliki ciri khas dan menjadi sesuatu yang fenomenal di masanya. Hal ini disebabkan gaya kepemimpinan mereka yang sesuai dengan tuntutan situasi dan kondisi zaman yang sedang dihadapi, sehingga kepemimpinannya menjadi hal yang dibutuhkan oleh zaman dan masanya. Morcel Beding yang menyatakan bahwa “Eksistensi seorang pemimpin lebih dari sekedar atribut pribadi dan watak yang dapat dibiaskan ke dalam spectrum sifat-sifat kepemimpinan. Ia juga merupakan suatu peranan yang ditentukan oleh harapan-harapan kelompok, lembaga, dan organisasi”.

Konsep atau definisi mengenai kepemimpinan sangatlah banyak. Menurut Glenn pada tahun 1992 terdapat \pm 350 definisi mengenai kepemimpinan. Dari sekian banyak define hanya ada 3 (tiga) golongan yaitu: (1) kepemimpinan sebagai pusat proses dan gerakan kelompok; (2) kepemimpinan sebagai seni mempengaruhi; (3) kepemimpinan sebagai pembedaan kekuasaan, diferensiasi peranan, dan inisiasi struktur (Stogdill, 1974). Oleh karenanya, tidak ada satu definisi kepemimpinanpun yang dapat dirumuskan secara sangat lengkap untuk mengabstraksikan perilaku sosial atau perilaku interaktif manusia didalam organisasi yang memiliki regulasi dan struktur tertentu, serta misi yang kompleks.

Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam suatu manajemen, oleh karena itu kepemimpinan sangat diperlukan oleh manusia karena keterbatasan-keterbatasan tertentu dalam manusia. dari sinilah timbul kebutuhan untuk memimpin dan dipimpin.

Para ahli dibidang organisasi mengajukan pengertiannya tersendiri mengenai kepemimpinan. Kepemimpinan didefinisikan kedalam ciri individual, kebiasaan, cara mempengaruhi orang lain, interaksi, kedudukan dalam administrasi dan perspsi mengenai pengaruh yang sah, ada beberapa ahli yang medefinisikan pengertian kepemimpinan antara lain :

Menurut Veithzal dan Rivai (2004) dalam bukunya “ kepemimpinan dan perilaku organisasional “ mengatakan bahwa:

“kepemimpinan (leadership) adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya melalui proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi”

Menurut Asep dan Tanjung (2003), menyatakan bahwa “kepemimpinan atau leadership adalah kemampuan seseorang untuk menguasai atau mempengaruhi orang lain atau masyarakat yang berbeda-beda untuk mencapai suatu tujuan tertentu”

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan sesuatu proses dimana seseorang mempengaruhi orang lain atau kelompok dalam tujuanya untuk mencapai suatu tujuan tertentu, sehingga dapat dikatakan kepemimpinan merupakan hasil dari proses interaksi manusia terhadap lingkungan dan manusia lainnya, yang merupakan realitas yang terbentuk secara sosial melalui proses ekstrenalisasi, obyektivasi dan internalisasi.

2.3 Gaya Kepemimpinan.

Menurut Terry yang dialihbahasakan oleh Tecoalu (2001) terdapat enam tipe gaya kepemimpinan antar lain:

a. Kepemimpinan Pribadi (*Personal Leadership*)

Kepemimpinan pribadi dilaksanakan melalui hubungan pribadi, petunjuk-petunjuk dan dorongan atau motivasi diberikan secara pribadi, oleh pihak pemimpin

b. Kepemimpinan Non Pribadi (*Non Personal Leadership*)

Kepemimpinan jenis ini segala aturan dan kebijakan yang berlaku pada perusahaan melalui bawahannya atau menggunakan media nonpribadi serta kepercayaan-kepercayaan, baik rencana-rencana, pada tipe ini sangatlah berperan program pendelegasian wewenang

c. Kepemimpinan Otoriter (*Authoritarian Leadership*)

Kepemimpinan ini didasarkan atas pengertian bahwa kepemimpinan merupakan suatu hak dan pemimpin bersifat agak kaku, tugas-tugas ,dan petunjuk-petunjuk serta kebijakan-kebijakan dibuat tanpa mengadakan konsultasi dengan anggotanya.

d. Kepemimpinan Demokarsi (*Democracy Leadership*)

Kepemimpinan jenis ini ditandai oleh partisipasi kelompok dan diproduktifkan opini-opininya, pihak pemimpin mengajukan tindakan-tindakan tertentu, akan tetapi menunggu persetujuan kelompok dan berusaha memenuhinya.

e. Kepemimpinan Paternalistik (*Paternalistic Leadership*)

Kepemimpinan jenis ini dicirikan oleh suatu pengaruh yang paternal atau kebapakan dalam hubungan antar pemimpin kelompok tujuannya untuk melindungi dan memberi arah

f. Kepemimpinan Bakat (*Indegenous Leadership*)

Kepemimpinan yang timbul dari kelompok orang-orang organisasi sosial informal. Kelompok ini membentuk saling mempengaruhi diri seseorang dengan orang lain pada pekerjaan di rumah, disekolah, pada permainan dan sering timbul secara spontan atau ditentukan oleh keaslian sifat dan bawaan. Sedangkan dalam Siagian (1997) ada lima Gaya kepemimpinan yakni :

Otokratis. Seorang pemimpin yang 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 pengge-rakkannya sering memperguna-kan pendekatan yang mengandung unsur paksaan dan bersifat menghukum.

Militeristis. Perlu diperhatikan terlebih dahulu bahwa yang dimaksud dari seorang pemimpin tipe militerisme berbeda dengan seorang pemimpin organisasi militer. Seorang pemimpin yang bertipe 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.

Paternalistis. Seorang pemimpin yang tergolong sebagai pemimpin yang 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.

Karismatik. Hingga sekarang ini para ahli belum berhasil menemukan sebab-sebab-sebab mengapa seseorang pemimpin memiliki karisma. Umumnya diketahui bahwa pemimpin yang demikian 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.

Demokratis. Pengetahuan tentang kepemimpinan telah membuktikan bahwa tipe pemimpin yang demokratislah yang paling tepat untuk organisasi modern. Hal ini terjadi karena tipe kepemimpinan ini memiliki karakteristik

sebagai berikut : 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 teori-teori kepemimpinan yang telah dikemukakan, dalam perkembangan yang akhir-akhir ini mendapat perhatian para pakar maupun praktisi adalah dua pola dasar interaksi antara pemimpin dan pengikut yaitu *gaya kepemimpinan transformasional* dan *kepemimpinan transaksional*. Kedua gaya kepemimpinan tersebut, adalah berdasarkan pendapat seorang ilmuwan di bidang politik yang bernama *James McGregor Burns (1978)* dalam bukunya yang berjudul "*Leadership*". Selanjutnya *Bass (1985)* meneliti dan mengkaji lebih dalam mengenai kedua pola kepemimpinan dan kemudian mengumumkan secara resmi sebagai teori, lengkap dengan gaya dan pengukurannya.

2.3.1 Gaya Kepemimpinan Transformasional

Dalam melaksanakan manajemen yang berorientasi pada pengembangan, perlu adanya kepemimpinan yang kuat, partisipatif, dan demokratis. Kepemimpinan transformasional dapat dicirikan dengan adanya proses untuk membangun komitmen bersama terhadap sasaran organisasi dan memberikan kepercayaan kepada para pengikut untuk mencapai sasaran. Dalam kepemimpinan transformasional menurut Burns, pemimpin mencoba menimbulkan kesadaran dari para pengikut dengan menyerukan cita-cita yang lebih tinggi dan nilai-nilai moral. Masih menurut Burns, kepemimpinan transformasional didasarkan atas kekuasaan birokratis dan memotivasi para pengikutnya demi kepentingan diri sendiri. Kepemimpinan transformasional mampu mentransformasi dan memotivasi para pengikutnya dengan cara (Nurkolis, 2005): (1) membuat mereka sadar mengenai pentingnya suatu pekerjaan, (2) mendorong mereka untuk lebih mementingkan organisasi daripada kepentingan diri sendiri, dan (3) mengaktifkan kebutuhan-kebutuhan pengikut pada taraf yang lebih tinggi.

Ada beberapa ciri tipe kepemimpinan transformasional yaitu:

- a) Pertama, adanya kesamaan yang paling utama, yaitu jalannya organisasi yang tidak digerakkan oleh birokrasi, tetapi oleh kesadaran bersama.
- b) Kedua, para pelaku mengutamakan kepentingan organisasi bukan kepentingan pribadi.
- c) Ketiga, adanya partisipasi aktif dari pengikut atau orang yang dipimpin.

2.3.2 Gaya Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan transaksional adalah pemimpin yang mengarahkan dan memotivasi karyawannya untuk tujuan organisasi dan peran yang jelas. (Robbins, 2000). Kepemimpinan transaksional memiliki dua dimensi menurut Bass (2001 dalam Machiri, 2002), yaitu:

- a. Imbalan kondisional (tingkat kesediaan pemimpin memberi imbalan terhadap kinerja yang dilakukan karyawan).
- b. Manajemen dengan pengecualian (tingkat perhatian pimpinan terhadap karyawan jika terjadi kegagalan atas timbulnya permasalahan. Dalam hal ini, ada penggolongannya, yaitu: (1) Aktif, dimana pemimpin melakukan perbaikan terhadap kesalahan yang muncul. (2) Pasif, dimana pemimpin melakukan intervensi jika terjadi sesuatu yang mendesak.
- c. Kepemimpinan transaksional memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan, melalui:
 - a. Mengklarifikasikan apa yang diharapkan oleh karyawan, mengutamakan maksud dan tujuan yang ingin dicapai perusahaan.
 - b. Menjelaskan cara untuk mencapai apa yang diharapkan.
 - c. Menerangkan kriteria dari kinerja yang efektif yang akan dievaluasi.
 - d. Menyediakan umpan balik ketika individu atau kelompok mencapai sasaran.
 - e. Mengalokasikan imbalan jika karyawan berhasil memenuhi tujuan perusahaan.

Hubungan kepemimpinan transaksional dan karyawan menurut Bass, dapat tercermin dari: (1) Mengetahui apa yang diinginkan karyawan dan menjalankan apa yang diperoleh jika kinerja mereka sesuai dengan yang diharapkan. (2) Mengukur usaha dari hasil yang dilakukan dengan imbalan. (3) Responsif pada kepentingan pribadi karyawan, selama kepentingan tersebut sepadan dengan pekerjaan yang dilakukan. Kepemimpinan transaksional juga bisa disebut sebagai hubungan antara pemimpin dan karyawan yang berlandaskan pada adanya pertukaran kontribusi antara kedua belah pihak. Dari berbagai penelitian, diperoleh kesimpulan bahwa kepentingan transaksional sangat penting bagi setiap organisasi. Hal ini disebabkan, organisasi membutuhkan pemimpin transaksional yang dapat memberikan arahan, berfokus pada hal-hal yang bersifat terperinci, menjelaskan perilaku yang diharapkan, dan memberikan *reward* dan *punishment*.

Berikut akan diuraikan secara singkat penjelasan mengenai proses kepemimpinan teladan yang disebut oleh Kouzes & Posner (2002) dengan Lima Praktik Kepemimpinan Teladan.

a. Mencontohkan Caranya (*Gaya The Way*)

Hal pertama yang harus diperhatikan oleh pemimpin dalam tahap ini adalah bagaimana seorang pemimpin dapat memahami dengan jelas nilai-nilai atau prinsip hidup mereka. Karena prasyarat yang harus dipenuhi dari seorang pemimpin adalah seseorang yang mempunyai dan memahami prinsip hidupnya sendiri. Untuk menemukan prinsip tersebut maka pemimpin harus membuka hatinya dan mendengarkan suara hati atas nilai-nilai pribadi yang dianutnya. Para pemimpin harus menemukan jati dirinya lalu menyuarakannya dengan jelas dan

tepat atas nilai-nilai tersebut kepada pengikut mereka dan menjadikan nilai – nilai pribadi tersebut menjadi nilai bersama. Namun bagaimanapun cara yang dilakukan oleh pemimpin dalam menggugah pengikutnya atas nilai – nilai tidaklah cukup dengan kata – kata saja.

Karena untuk menggerakkan manusia dibutuhkan perbuatan. Seorang pemimpin haruslah menyelaraskan kata – kata mereka dengan perbuatan. Para pengikut mengharapkan pemimpin untuk senantiasa hadir, memberikan perhatian dan berpartisipasi langsung dalam proses untuk mewujudkan hal – hal yang luar biasa. Pemimpin memanfaatkan setiap peluang untuk menunjukkan kepada orang lain contoh dari dirinya sendiri bahwa ia amat berkomitmen pada nilai – nilai dan aspirasinya. Memimpin dengan memberikan teladan adalah mengenai bagaimana cara mereka memberikan bukti bahwa mereka benar – benar berkomitmen secara pribadi. (Kouzes & Posner,2002).

b. Menginspirasi Visi Bersama (*Inspire a Shared Vision*)

Seorang yang memilih dirinya menjadi pemimpin haruslah seseorang yang mempunyai visi kedepan, yaitu sesuatu yang diluar batas ruang dan waktu. Serta mampu membayangkan masa depan dengan peluang – peluang yang mungkin terjadi saat itu. Imajinasi tentang masa depan tersebut adalah sesuatu yang mendorong mereka untuk senantiasa berpikir maju dan optimis dalam meraih kesempatan tersebut.

Visi yang ada dalam benak pemimpin harus dapat disampaikan dengan kata – kata yang dapat dipahami kepada pengikutnya agar dapat menciptakan

sebuah pergerakan yang dinamis dalam organisasi. Sehingga pemimpin memperoleh dukungan atas visi kelompok yang telah dibuat.

Proses penyampaian visi tersebut dilakukan melalui komunikasi yang intensif antara pemimpin dengan pengikutnya. Karena kepemimpinan merupakan dialog. Untuk mengumpulkan dukungan, para pemimpin harus memiliki pengetahuan yang lengkap mengenai mimpi, harapan, aspirasi, visi dan nilai orang – orang. Pemimpin meniupkan kehidupan ke dalam harapan dan mimpi orang dan memungkinkan mereka untuk melihat kemungkinan menggairahkan yang ada di masa depan. Pemimpin membentuk kesatuan tujuan dengan menunjukkan pada pengikutnya betapa mimpi adalah untuk kebaikan bersama. Para pemimpin menyalakan api semangat dalam diri orang dengan mengekspresikan antusiasme pada visi kelompok yang menakjubkan. Pemimpin mengkomunikasikan kegairahan mereka melalui bahasa yang jelas dan gaya yang ekspresif. Kepercayaan dan antusiasme mereka terhadap visi yang ada adalah percikan yang dapat menyalakan api inspirasi. (Kouzes & Posner,2002)

c. Menantang Proses (*Challenge The Process*)

Seorang pemimpin adalah sosok yang tidak pernah berhenti berinovasi dalam mengembangkan organisasi yang dipimpinnya menuju perbaikan sistem yang berlaku saat itu. Hal yang harus dilakukan oleh pemimpin dalam melakukan inovasi dalam pengembangan organisasi adalah mengenali ide – ide bagus yang tersedia, melakukan tindakan yang mendukung terealisasinya ide tersebut, serta bersedia untuk menantang sistem kerja. Dalam setiap inovasi dan perubahan akan melibatkan eksperimen, resiko dan kegagalan. Sehingga keberanian dalam

mengambil resiko atas pilihan – pilihan inovasi merupakan suatu sikap yang harus mengiringi hal tersebut. Cara dalam menghadapi kemungkinan atas resiko dan kegagalan adalah dengan memulai perubahan secara bertahap dan melaluinya dengan kemenangan – kemenangan kecil serta belajar dari kesalahan – kesalahan kecil yang dilewati. Selain itu pemimpin juga harus memberikan motivasi lebih kepada pengikutnya dalam menghadapi situasi menantang tersebut.

d. Memungkinkan Orang Lain Bertindak (*Enable Others to Act*)

Pemimpin teladan senantiasa membangun kolaborasi dan kepercayaan. Pemimpin teladan mempunyai orientasi kerja bahwa keberhasilan yang diraih adalah buah dari kerja tim, bukan hasil kerja pribadi pemimpin. Sehingga dalam penyampaian argumentasi pemimpin akan sering menggunakan kata “kami” daripada kata “saya”. Kerja sama tim ini tidak hanya terbatas pada kelompok kecil tim saja, tetapi merupakan kerja sama tim yang mempunyai visi bersama organisasi.

Atas dasar tersebut maka pemimpin akan memungkinkan orang lain untuk mengerjakan pekerjaan dengan optimal. Karena siapa pun yang dipercayai untuk memberikan hasil yang optimal akan mempunyai rasa kepemilikan yang besar dan kekuatan untuk berbuat yang terbaik. Hal tersebut akan selalu tertanam dalam hati orang tersebut. Namun dalam memungkinkan orang lain untuk bertindak, pemimpin juga tidak boleh memaksakan kekuasaannya tetapi dengan mendelegasikannya. Ketika kepemimpinan menjadi sebuah hubungan yang dibangun berlandaskan rasa saling percaya serta kepercayaan diri, orang akan berani mengambil resiko, membuat perubahan, terus menjaga organisasi dan

pergerakannya tetap hidup. Melalui hubungan tersebut, para pemimpin telah mengubah para pengikutnya menjadi pemimpin pula. (Kouzes & Posner, 2002)

e. Menyemangati Jiwa (*Encourage The Heart*)

Dalam meraih kemenangan besar, jalan yang akan dilalui tidaklah mudah. Melainkan jalan yang mendaki dan terjal. Dibutuhkan kekuatan besar untuk dapat melalui semuanya. Pemimpin senantiasa menyemangati jiwa pengikutnya untuk tetap terus melangkah bersama melalui perhatian yang tulus dalam menyemangati mereka. Serta dengan menunjukkan penghargaan atas keberhasilan – keberhasilan kecil yang telah dihasilkan oleh pengikutnya dan pengakuan atas kontribusi yang telah diberikan selama ini. Merayakan keberhasilan – keberhasilan kecil yang telah diraih merupakan salah satu bentuk pengakuan atas kontribusi pengikut. Dengan perayaan kecil akan tercipta semangat kolektif yang kuat dan dapat menjadi investasi semangat dalam melalui masa – masa sulit.

2.4 Karakteristik Pemimpin yang Efektif

Diyakini banyak pihak bahwa organisasi masa depan menghadapi perubahan-perubahan yang akan mempengaruhi kehidupan organisasi. Apapun gaya kepemimpinan yang akan dipilih, dalam kondisi seperti itu organisasi membutuhkan kepemimpinan yang efektif sehingga bisa mengantarorganisasi mencapai tujuannya. Keefektifan kepemimpinan merupakan sesuatu yang sulit diukur karena sifatnya yang multidimensional dan kualitatif. Sebagai bahan rujukan, Tannenbaum dan Schmidt (1958 dalam Sofiaty, 1995) menyatakan bahwa suatu studi telah dilakukan terhadap 161 manajer yang merupakan peserta

Program Pendidikan Manajemen pada Sekolah Bisnis Harvard untuk mengidentifikasi karakteristik-karakteristik yang dibutuhkan untuk menjadi pemimpin yang efektif.

Hasil yang diperoleh dari penelitian tersebut menunjukkan karakteristik pemimpin yang efektif, meliputi: 1) mengembangkan, melatih, dan mengayomi bawahan, 2) berkomunikasi secara efektif dengan bawahan, 3) memberi informasi kepada bawahan mengenai apa yang diharapkan perusahaan dari mereka, 4) menetapkan standar hasil kerja yang tinggi, 5) mengenali bawahan beserta kemampuannya, 6) memberi peranan kepada para bawahan dalam proses pengambilan keputusan, 7) selalu memberi informasi kepada bawahan mengenai kondisi perusahaan, 8) waspada terhadap kondisi moral perusahaan dan selalu berusaha untuk meningkatkannya, 9) bersedia melakukan perubahan dalam melakukan sesuatu, dan 10) menghargai prestasi bawahan. Apabila melihat karakteristik pemimpin yang efektif tersebut, sekilas tampak bahwa keefektifan suatu kepemimpinan dapat tercapai jika seorang pemimpin mampu menjalin komunikasi yang baik dengan para bawahan, karena dipahami bahwa bersama-sama para bawahan seorang pemimpin bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Permasalahannya, siapa yang pantas memberikan penilaian terhadap keefektifan kepemimpinan? Seorang pemimpin adalah *centre of organization*, penilaian terhadap seorang pemimpin mestinya dilakukan oleh orang-orang yang ada di sekelilingnya yang selalu berinteraksi dan menjalankan aktivitas organisasi bersama-sama. Dalam hal ini, para bawahanlah yang paling mengetahui roda sebuah kepemimpinan.

2.4.1 Tahapan Menuju Kepemimpinan yang Efektif

Kepemimpinan adalah sebuah proses interaksi yang melibatkan pemimpin sebagai titik sentral dengan para bawahan atau pengikut dan dipengaruhi oleh faktor lingkungan (situasi). Keefektifan pemimpin sangat bergantung pada bagaimana interaksi antara pemimpin dengan bawahan dan situasi berlangsung. Menjadi pemimpin yang efektif, tidak bisa terjadi seketika, melainkan membutuhkan proses panjang. Menyadari hal itu, banyak organisasi membuat perencanaan suksesi dan pendidikan-latihan khusus untuk memperoleh figure pemimpin yang memenuhi kapabilitas sesuai persyaratan di atas. Untuk menjadi pemimpin yang efektif pada organisasi masa depan, menurut Quirke (1995, dalam Mulyadi, 1998), 5 tahap berikut harus dilalui, yaitu: *awareness* (kesadaran), *understanding* (pemahaman), *support* (dukungan), *involvement* (keterlibatan), dan *commitment* (komitmen). Kesadaran akan adanya perubahan berarti seorang pemimpin memiliki kemampuan untuk menyadari, memahami, memberi dukungan, melibatkan diri, dan memiliki komitmen terhadap perubahan-perubahan yang mungkin terjadi.

Bila diamati kepemimpinan yang efektif menurut teori diatas sesuai dengan konsep teori dari serat sastra cetha dan asta brata yang menyebutkan bahwa suatu kepemimpinan itu memiliki hubungan resiprositas antara Raja (pemimpin), Negara (wilayah) dan Rakyat (bawahan), sehingga dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang pemimpin akan melibatkan tiga hal yang saling bertautan tersebut, maka keefektifan seorang pemimpin dalam tugasnya akan

terlihat dari keselarasan antara pemimpin, masyarakat serta daerah yang dipimpinya.

Dalam kehidupan bernegara, “raja (pemimpin)”, “negara(wilayah)”, dan “rakyat (bawahan)” adalah merupakan satu kesatuan yang tak terpisahkan, ibarat tiga buah sudut atau tiga buah sisi dalam sebuah bangun segi tiga, ketiganya harus ada, tidak boleh ada yang tidak ada, karena keberadaanya ada apabila semuanya ada. (Suyami, 2008)

Dalam ajaran “sastra cetha” hubungan antara “negara”, “rakyat”, dan “raja” itu diibaratkan sebagai “gunung/hutan”, “tumbuhan” dan “singa”. “hutan/gunung” akan tampak rimbun apabila dipenuhi oleh pepohonan yang lebat. Tumbuhan atau pepohonan di hutan akan bisa lebat apabila tidak ditebangi atau dirusak oleh manusia. Manusia akan tidak berani masuk dan merusak hutan apabila didalam hutan dihuni singa atau binatang buas yang menakutkan. Singa atau binatang buas akan aman tinggal di hutan apabila hutannya lebat sehingga keberadaanya tersembunyi (Serat Rama, dalam Suyami, 2008).

Hal ini tidak berbeda dengan kehidupan bernegara layaknya suatu sistem organ didalam tubuh manusia yang setiap organya memiliki fungsi dan perannya masing-masing, organ dalam tubuh manusia akan bekerja efektif apabila setiap organ mampu bekerja dengan baik sesuai fungsi dan perannya bagi tubuh manusia (Suyami, 2008).

Maka dari hal tersebut untuk membuktikan keefektifan gaya kepemimpinan Jawa yang diterapkan oleh Jokowi akan dilihat dari bagaimana peranan dan fungsi dari masing-masing elemen tersebut.

A. Kefektifan Gaya Kepemimpinan Dilihat Dari Peranan dan Kedudukan Pemimpin bagi Wilayah dan Masyarakatnya

1. Raja (Pemimpin) adalah Panutan dan Teladan

Raja (pemimpin) merupakan pucuk pimpinan kekuasaan dalam suatu Negara yang berbentuk kerajaan. Raja mempunyai kekuasaan penuh dalam menjalankan pemerintahan. Rajalah yang menentukan dan mewarnai jalanya pemerintahan.

Menurut Suyami (2008). Dalam kehidupan masyarakat, raja dijadikan sebagai panutan, pusat perhatian, bahkan pusat model peri kehidupan. Sehingga apabila seorang raja atau pemimpin melakukan hal yang baik maka masyarakatnyapun akan berbuat hal yang baik pula, namun apabila raja melakukan hal yang kurang baik maka rakyatnya akan menirukanya dengan hal yang lebih parah.

2. Raja (Pemimpin) adalah pengayom dan pelindung.

Raja (pemimpin) rakyat yang hidup dalam berbagai sifat dan beraneka ragam kemauan. Oleh karena itu, walau sang raja sudah berusaha memerintah dengan sebaik mungkin, dengan membri contoh yang baik, selalu berbuat mulia, sudah memberikan ajaran yang baik, namun tidak menutup kemungkinan adanya sifat-sifat atau perbuatan yang tidak baik tersebut apabila muncul dipermukaan akan membahayakan stabilitas Negara.

Tindakan yang membahayakan stabilitas Negara merupakan ancaman bagi keamanan Negara. Untuk menegakkan pemerintahan dan menjaga keamanan Negara raja harus berusaha memberantas tuntas segala tindak kejahatan yang

mengancam keamanan dan membahayakan stabilitas negara tersebut. Adapun ancaman yang paling berbahaya adalah tindakan yang muncul dari dalam Negara itu sendiri karena kemunculannya sering mendadak, ibarat musuh dalam selimut.

3. Raja (Pemimpin) adalah Pemelihara Kesejahteraan Rakyat

Dalam “sastra cetha” disebutkan. Hubungan raja dengan rakyatnya adalah ibarat singa dan hutan. Singa menyayangi hutan karena dia hidup ditengah hutan, dia terlindungi oleh hutan, dia juga hidup dari binatang hutan. Begitu pula hubungan raja dengan rakyat. Sudah sepantasnya raja menyayangi rakyat sebab raja hidup di tengah-tengah rakyat, terlindungi dan di-agungkan oleh rakyat, serta makan dari penghasilan rakyat.

B. Keefektifan Gaya Kepemimpinan Dilihat Dari Peranan dan Kedudukan Negara (Wilayah) bagi Raja (Pemimpin) dan Rakyat.

“Negara” adalah merupakan wadah dimana seorang raja atau pemimpin Negara eksis sebagai seorang pemimpin. Tanpa Negara seorang rakyat tidak akan pernah ada artinya. Begitu pula halnya dengan rakyat tanpa Negara tidak ada sebutan manusia sebagai rakyat, melainkan hanya sebagai manusia liar yang hidup tanpa dengan aturan, sebagai halnya binatang liar.

Peranan dan kedudukan negara bagi raja adalah sebagai tempat berkiprah dimana seorang raja bisa mempertunjukkan eksistensinya sebagai seorang pemimpin, sebagai tempat raja mengabdikan diri dan seluruh

kemampuannya, sebagai tempat dimana raja memperoleh penghargaan dan pengakuan.

C. Keefektifan Gaya Kepemimpinan Dilihat Dari Peranan dan Kedudukan Rakyat Bagi Negara (Wilayah) dan Raja (Pemimpin)

Peranan dan kedudukan rakyat bagi raja adalah sebagai pendukung dan pembantu yang sekaligus juga sebagai sasaran dan tujuan dari segenap aktifitas kegiatan kepemimpinan.

Maka sebagai bentuk keefektifan dari kepemimpinan yang dijalankan salah satu indikatornya adalah dilihat dari peran dan partisipasi masyarakat kepada pemimpin dan wilayahnya

Begitu banyak teori mengenai jenis gaya kepemimpinan yang telah dirumuskan namun walau bagaimanapun gaya kepemimpinan yang diterapkan individu sangat dipengaruhi oleh faktor intenal dan eksternal individu sehingga suatu gaya kepemimpinan yang sesuai diterapkan oleh individu dalam suatu organisasi atau wilayah kepemimpinannya belum tentu akan sesuai untuk individu pada organisasi dan wilayah yang berbeda. Disini teori kepemimpinan yang dikemukakan oleh para ahli dari Barat telah banyak dijelaskan sebagai acuan teori dalam penelitian ini, namun disini teori konsep kepemimpinan original dari bumi pertiwi tidak kalah hebat sehingga dalam penelitian mengenai Konstruksi Sosial Kepemimpinan Jawa dalam memahami gaya kepemimpinan Joko Widodo membutuhkan acuan konsep kepemimpinan Jawa yang sesuai dalam kajian ini

dimana konsep kepemimpinan Jawa sarat dengan pakem-pakem etika dan moral yang sesuai dengan budaya masyarakat Indonesia.

2.5 Prinsip-Prinsip Kepemimpinan Jawa

Prinsip – prinsip kepemimpinan Jawa menurut Parokusuma dalam Yasasusastra (2011) yang ideal adalah sebagai berikut:

- a. Orang-orang yang suci dan ikhlas memberikan ajaran dan bimbingan hidup sejahtera lahir dan batin kepada rakyatnya, seperti para pendeta dan pembantu-pembantunya serta seperti kyai dan santri-santrinya;
- b. Orang-orang dari keturunan baik-baik, berkedudukan pantas, yang ahli, yang rajin menambah pengetahuan, yang hidup berkecukupan dan jujur. Itulah persyaratan guru yang baik;
- c. Orang-orang yang paham akan hukum-hukum agama, yang beribadah dan tidak ragu-ragu akan kebenaran Tuhan, yang suka bertapa, yang tekun mengabdikan masyarakat dan yang tidak mengharapkan pemberian orang lain. Itulah persyaratan bagi orang yang pantas dijadikan guru.

Pemimpin masyarakat yang mempunyai watak dan iktikad seperti tersebut diatas, niscaya memiliki wibawa atau kharisma yang tinggi. Kepemimpinannya berpengaruh besar dan mendatangkan kebahagiaan lahir dan batin kepada rakyat. Namun bilamana watak sang pemimpin bertentangan dengan masyarakat luas dan sedikitpun tidak mendekati persyaratan seperti disebut diatas. Niscaya akan mendatangkan malapetaka kepada Negara dan anak keturunannya.

Oleh karena itu menjadi penting untuk menyimak uraian mengenai prinsip-prinsip kepemimpinan yang diungkapkan oleh Sri Sultan Hamengku Buwana (HB) X, menurut Sultan HB X, dalam sebuah seminar tentang kepemimpinan di Milenium III, beberapa waktu lalu, ngarsa Dallem, demikian sapaan akrabnya, pernah memaparkan prinsip-prinsip kepemimpinan. Sultan Agung, diungkapkan lewat *Serat Sastra Gending*, 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 didepan 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-Krani*, bertekad menjaga sumber-sumber kesucian agama dan kebudayaan, agar berdaya manfaat bagi masyarakat luas.

Kelima, *Gaugana-Hasta*, mengembangkan seni sastra, seni suara dan seni tari guna mengisi peradaban bangsa.

Keenam, *Stiranggana-Cita*, sebagai lestari dan pengembangan budaya, pencetus sinar pencerahan ilmu, dan pembawa obor kebahagiaan umat manusia.

Ketujuh, *Smarabhumi Adi-manggala*, tekad juang lestari untuk menjadi pelopor pemersatu dari berbagai kepentingan yang berbeda-beda dari waktu ke waktu, serta berperan dalam perdamaian di mayapada.

Kemudian ada lagi prinsip kepemimpinan Jawa yang tertuang dalam Serat Witaradya karya pujangga besar sastra klasik Jawa, Raden Ngabehi Ranggawarsita III, didalamnya memuat tentang kepemimpinan negara dan kewajiban para pegawai-yang diterjemahkan oleh Karkono sebagai berikut:

a) Sri Begawan Ajipamasa memberi amanat kepada putra yang menggantikanya sebagai raja berupa lima amanat yang disebut *Pancapratama* (lima yang terbaik), yakni:

- 1) *Mulat* (awas, hati-hati) agar memerinci tugas punggawa atau pegawai. Yang senang kepada pekerjaan halus, jangan diberi pekerjaan kasar atau demikian pula sebaliknya. Waspadalah terhadap punggawa yang baik dan yang buruk.
 - 2) *Amilala* (memelihara, memanjakan) agar mengajar dan manaikkan pangkat punggawa yang baik dan tepat pekerjaannya.
 - 3) *Amiluta* (membujuk, membelai), agar suka mendekati punggawa dengan kata-kata yang menyenangkan, membangkitkan kecintaan kepada raja (negara) dengan kesaktianya.
 - 4) *Miladarma*, (menghendaki kebajikan), agar mengerjakan hal-hal yang menuju keselamatan dilingkungan masing-masing menuju kesejahteraan batin.
 - 5) *Parimarma* (belas kasihan), agar bersifat serba memaafkan.
- Dengan demikian terjagalah negaranya.

b) Amanat Sri Begawan Ajipamasa kepada Patih Sukarta disebut *Pancaguna* (lima manfaat), yakni:

- 1) *Rumeksa* (menjaga), agar menjaga negara seisinya sebagai milik sendiri, terutama bila terjadi bahaya di wilayahnya. Janganlah menunggu perintah dan supaya bertindak sehingga terjaga keselamatan negara.
- 2) Agar memperhatikan hal-hal sebagai berikut:
 - a) *Ilat* (lidah), berkatakah dengan sopan santun, menuju hati, itu menjadikan selamat pengabdianya.
 - b) *Ulat* (raut wajah), agar dapat menyesuaikan dengan tempat dan waktu. Hal itu mendatangkan kebahagiaan.
 - c) *Ulah* (tingkah laku), agar dapat membawa diri hingga memperoleh kasih sayang raja. Tingkah lakumu jangan ragu-ragu.
- 3) *Rumasuk* (meresap), agar penjagaan kepada negara dilakukan dengan seia-sekata.
- 4) *Rumesepep* (menyenangkan), agar mantab berbakti kepada raja tidak renggang serambutpun. Dan jangan berhenti mengasuh punggawa yang pangkatnya lebih rendah atau pegawai bawahan.
- 5) *Rumasa* (merasa), agar merasa sebagai abdi raja(negara), janganlah sesekali sombong dan tak mau kalah.

2.6 Konsep Kepemimpinan Jawa

”Nulada laku utama, tumrap wong tanah jawi, Wong Agung ing Ngeksiganda, Panembahan Senapati, Kapati amarsudi, sudane hawa napsu, pinepsu tapa brata, tanapi ing siyang ratri, Amamangun krya-nak tyasing sasami”

(Teladanilah pola hidup yang utama, untuk orang Jawa, yakni: Orang besar di Mataram, Panembahan Senapati, yang memiliki kesungguhan hati menekan gejolak hawa nafsu, diusahakan dengan bertapa brata, diwaktu siang dan malam, tujuannya adalah untuk memberikan kebahagiaan, kesejahteraan kepada sesama.), (Yasasusastra, 2011).

Penggalan syair diatas tersaji dalam format lagu jawa yang disebut *tembang Sinom* dalm karya sastra Jawa klasik berjudul *Serat Wedhatama* karya Raja Kraton Pura Mangkunegaran Surakarta, Sri Mangkunegara IV (1809-1881). Inti isinya bersentral pada tokoh pendiri Mataram Islam, yaitu Panembahan Senapati (1583-1601). Figur yang memiliki kepiawaian mengatur strategi perang sehingga bergelar *Senopati Ing Alaga* ini oleh masyarakat Jawa dijadikan panutan kepemimpinan Istilah *Wedhatama* sendiri menurut Any, (1983). Sebagai pengetahuan tentang kebaikan. Maka muncullah apa yang disebut Etika Wadhatama merupakan keseluruhan norma dan nilai-nilai ajaran Wedhatama untuk mencapai keberhasilan dalam hidup lahir dan batin. Etika Wedhatama juga Etika tentang pengetahuan kebaikan, atau lebih tegasnya etika bagaimana caranya agar manusia dapat hidup menurut norma-norma moral, tidak terseret oleh nafsu

angkara yang apabila kurang awas dan waspada akan menimbulkan datangnya bencana kegagalan, dan akhirnya manusia dapat putus asa (Yasasusastra, 2011).

Salah satu tokoh yang diyakini oleh Mangkunegara IV dapat dijadikan rujukan atau diteladani perilakunya adalah Panembahan Senapati yang juga mendapat julukan *Mas Ngabehi Loring Pasar*. Terutama kedudukan Panembahan Senapati adalah Pemimpin yakni sebagai pendiri sekaligus raja pertama Dinasti Mataram Islam. Sebagai pemimpin, Panembahan Senapati dinilai berhasil memberi kebahagiaan dan kesejahteraan kepada sesamanya yang tiada lain adalah para *kawula* atau rakyatnya. Kesuksesan menjadi pemimpin yang dapat membahagiakan dan mensejahterakan rakyatnya itu karena Panembahan Senapati mampu menahan gejolak hawa nafsunya (Yasasusastra, 2011).

Menahan gejolak hawa nafsu bagi pemimpin jangan hanya diartikan secara sempit saja, namun lebih penting lagi adalah menahan untuk tidak sewenang-wenang dan menyalahgunakan jabatan untuk kepentingan pribadi dan golongannya saja. Kepemilikan sikap yang seperti itu yang melekat pada Panembahan Senapati karena dirinya menyadari bahwa pemimpin berkaitan dengan energi kebutuhan yang melekat pada dirinya (Yasasusastra, 2011).

Oleh karena itu benar adanya pendapat Parokusumo (1995 dalam Yasasusastra, 2011), mengatakan, ajaran Jawa tentang kepemimpinan masyarakat dan negara meliputi segala aspek kehidupan manusia didunia yang saling menjalin dengan kekuasaan Tuhan mahasakti, di mana manusia memperoleh kesaktian Sang Pencipta. Pernyataan Parokusumo itu sebanding dengan definisi kekuasaan menurut Frans Magnis Suseno (1984 dalam Yasasusastra, 2011), yaitu kekuasaan

menurut ajaran Jawa sama sekali berbeda dengan kekuasaan seperti dikenal dengan terjemahan bahasa Inggris: *Power*. Kekuasaan dalam ajaran Jawa mengandung energi Ilahi yang tanpa bentuk, yang selalu kreatif meresapi seluruh kosmos. Kekuasaan bukanlah suatu gejala khas sosial yang berbeda dengan kekuatan-kekuatan kosmis yang semacam *fluidum* (anasir cairan) memenuhi seluruh kosmos. Kekuasaan bersifat homogen, bersifat satu dan sama saja dimanapun ia menampakkan diri. Jumlah kekuasaan dalam alam semesta tetap saja jumlahnya, tidak bertambah dan berkurang karena identik dengan alam semesta itu sendiri. Yang dapat berubah hanyalah pembagian kekuasaan dalam kosmos.

Dari sinilah kita menjadi terpahamkan bahwa dalam kebudayaan atau dalam hal ini disebut ajaran Jawa, *pengertian* kekuasaan berbeda dengan paparan teori-teori Barat dan Modern. Dalam masyarakat Jawa kekuasaan merupakan suatu yang agung dan keramat yang bersumber dari Sang mahakuasa. Sekali lagi, kekuasaan adalah suatu yang yang keramat, yang agung, bersumber pada Tuhan Sang Pencipta. Dia-lah yang kuasa diatas segala kekuasaan, disebut yang Mahakuasa. Kekuasaan dapat diperoleh manusia terpilih yang memiliki daya kekuatan sehingga mampu menyanggah atau duduk di posisi pemimpin (Yasasusastra, 2011).

2.6.1 *Manunggaling Kawula-Gusti Dalam Konsep Kepemimpinan Jawa = Kepemimpinan yang Berorientasi Kerakyatan.*

Kupasan mengenai keberadaan pemimpin atau raja di Jawa adalah sesuatu yang agung dan keramat menurut Kartohadikoesoemo (1984 dalam Yasasusastra, 2011), raja adalah **bapa-babu rakyat**; raja adalah lebih dari kepala, pemimpin,

pemuka, dan panutan. Seorang raja dianggap memiliki kekuatan mistik. Antara raja dan rakyatnya terjalinlah ikatan mistik.

Menurut Soetardjo dalam Yasasusastra (2011), bahwa dizaman dahulu bila rakyat menderita misalnya diserang wabah penyakit menular, maka raja melakukan tapa brata untuk *menanges kersaning pangeran* (memohon petunjuk dan pertolongan Tuhan), untuk mencegah dan melawan malapetaka tersebut. Menghadapi malapetaka yang melampaui batas kemampuan manusia, tidaklah cukup kiranya hanya dengan ikhtiar lahir, maka perlulah dilengkapi ikhtiar batin. Menurut alur nalar orang Jawa, timbulnya malapetaka antara lain disebabkan dosa manusia terhadap Tuhan. Berkaitan dengan hal itu maka raja sebagai *bapa-baboning praja* (bapak-ibu bagi negara beserta segenap rakyatnya) yang pertamanya harus bertanggungjawab. Atas keinsyafan bertanggungjawab terhadap keselamatan dan kesejahteraan segenap rakyatnya, maka raja lalu banyak berdoa dan memohon petunjuk serta pertolongan atau perlindungan dari penguasa alam semesta, agar segenap rakyatnya selalu terhindar dari segala penderitaan yang menimpanya. Tidak layaklah raja hidup berfoya-foya dan bersuka ria, sementara rakyatnya hidup dalam cekaman bencana dan penderitaan. Keterkaitan antara seorang pemimpin dengan Yang Maha Kuasa inilah yang menjadikan pola kepemimpinan dalam budaya Jawa bersifat agung dan sakral. Oleh karena itu, dalam mainstream kepemimpinan Jawa muncul istilah *Manunggaling Kawula-Gusti*.

Kraemer (1965 dalam Yasasusastra, 2011) bahwa munculnya ungkapan dan gagasan *Manunggaling Kawula-Gusti* terjadi pada era persilangan dua kebudayaan / agama, ialah Jawa-Hindu-Budha dengan Islam, pada awal zaman kerajaan Mataram (abad XV-XVI). Konsep *Manunggaling Kawula-Gusti* tersebut dalam pola kepemimpinan Jawa dimaknai hubungan antara raja (pemimpin) dengan rakyat (yang dipimpin) atau sebaliknya.

Dijelaskan oleh Moertono (1985 dalam Yasasusastra, 2011). Menurutnya, bila negara, kita anggap sebagai pranata sosial, tempat manusia melalui upaya bersama berusaha mencapai tujuan tertentu, dan untuk itu harus menggunakan sejumlah tatacara mengatur dan mengkoordinir, maka haruslah kita perhitungkan dua unsur penting dalam organisasi yaitu pengurus/ pengatur (organisator) dan yang diatur/diurus, pemimpin dan pengikut, atau dalam istilah tradisional Jawa, *kawula-Gusti* (hamba-Tuan).

Penjelasan yang lebih mempertegas lagi mengenai falsafah kepemimpinan Jawa khususnya konsep *Manunggaling Kawula-Gusti* datang dari Sri Sultan Hamengkubuwono (HB) X, raja kraton Kasultanan Yogyakarta. Menurut Sultan HB X (2003), falsafah kepemimpinan Jawa sendiri sebenarnya dapat kita telaah dari ajaran *Manunggaling Kawula-Gusti*, yang mengadung dua Substansi, yakni Kepemimpinan dan Kerakyatan. Hal ini dapat dapat ditunjukkan dari perwatakan patriotis sang Amurwa bumi (gelar Ken Arok sebagai Raja Singosari) yang menggambarkan sintese sikap *Bhairawa-Anoraga* atau "perkasa diluar-lembut di dalam". Manifestasi dari konsep *Manunggaling Kawula-Gusti* menurut Sultan HB X, sikap seorang pemimpin yang selalu menunjuk dan berakar ke bumi atau *bumi*

sparsa mudra. Intinya adalah kepemimpinan yang berorientasi kerakyatan yang memiliki komitmen setia pada janji, berwatak tabah, kokoh, selalu berbuat baik, dan sosial.

2.6.2 Memayu Hayuning Bawana

Pola kekuasaan pemerintahan original Jawa bersentral pada raja dan kraton. Sumodiningrat dalam *Setiadi dalam Yasasusastra* (2011), menyatakan kepemimpinan dan kraton merupakan suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. *Serat Centhini*-sebanyak 12 jilid- karya Kanjeng Gusti Pangeran Anom Amangkurat III yang kemudian disebut Paku Buwana V, menggambarkan kehidupan dan perkembangan kraton. Riwayat kehidupan dan perkembangan kraton diuraikan dalam *Tembang Raras*, dapat dipahami antara lain bahwa: *ratu* adalah manusia. Manusia adalah pelaku kehidupan. Pelaku kehidupan adalah pemimpin. Pemimpin adalah yang menciptakan, mempersiapkan, dan menjaga hukum alam. Hukum alam adalah terciptanya dunia yang damai. Keraton dari kata ke-ratuan, adalah tempat pemimpin, pemimpin, tempat menyelenggarakan kepemimpinan. Ratu dari kata *rat* (jagad atau dunia), yang *hayu* (damai). Kraton merupakan "pusat jagad raya", adalah tempat kepemimpinan yang "mempercantik dunia", *to make the world peace, hamemayu hayuning bawono, baldatun toyibatun warrabun ghafur*. Masih menurut Sumodiningrat, dalam kepemimpinan Jawa terdiri dari kepemimpinan dalam diri pribadi, kepemimpinan dalam bermasyarakat, dan kepemimpinan dalam hubungannya dengan Tuhan Yang Mahakuasa. Seperti halnya dalam pengertian modern yang dikenal dengan lingkup makro, mikro dan global (globalisasi), tingkatan ini merupakan "hierarki"

yang menjadikan sifat-sifat kepemimpinan yang memimpin dengan arif dan bijaksana. Selain itu hasil penelitian dari tim peneliti lembaga studi Jawa memberikan bukti bahwa konsep kepemimpinan Jawa erat kaitanya dengan unsur kosmologi yaitu suatu bukti bahwa diantara kata-kata gelar yang disandang para raja zaman Islam dan masih tetap memelihara tradisi dari zaman sebelumnya dapat diketahui dari rangkaian kata gelar Paku Buwana, Hamengku Buwana, Mangku Negara, Paku Alam, Amangkurat. Kata-kata *buwana*, *rat*, (jagad), negara, *alam* merupakan gambaran alam raya yang dipangku, dipaku sehingga keseimbangannya tetap terjaga terhindar dari kegoyahan. Nama-nama gelar tersebut juga mengandung nilai religius magis bagi pemerintahan atau kekuasaan yang diembannya. Raja mempunyai tugas untuk selalu mengupayakan *memayu-hayuning bawana*, sehingga dapat dikatakan merupakan simbolisme sebuah misi seorang raja dalam melestarikan dunia.

Perlu kiranya digaris bawahi pada kalimat *memayu-hayuning bawana*. Istilah tersebut menurut Karkono Kamajaya semula berasal dari ujaran dalam *Serat Wiwaha* karya raja Kraton Kasunanan Surakarta, Paku Buwana III (1749-1788), yakni: *memayu jagad puniki, angrekasa kang parahita*,...hanya saja ada juga yang berpendapat bahwa kalimat *memayu-hayuning bawana* merupakan pengucapan lain dari *mangayu hayuning bawana*. Meskipun ada kata yang berbeda, yakni *memayu* dan *mangayu* namun memiliki makna yang sama. Lebih lanjut Karkono menyodorkan argumentasinya berdasarkan penjabaran makna leksikon atau pengertian sesuai kamus terlebih dahulu sebagai berikut:

Kata *memayu*, dari *mayu* = memasang atap rumah; menjadi *memayu* = membuat baik, memperbaiki (Poerwadarminta, 1939 dalam Yasasusastra, 2011)
 Kata *mangayu*, dari *ayu* = baik, selamat, rahayu, cantik (*schoon, life v.e.vrouw*, Bld). *Mangayu of humayu = in geode staat brengen* (JFC Gerick en T. Roorda I, 1901) = membuat baik, memperbaiki. Dari akar kata tersebut Karkono menyajikan terjemahan *Memayu hayuning bawana* = melindungi keselamatan (kesejahteraan) dunia.

Koentjaraningrat (1984 dalam Yasasusastra, 2011) menyinggung pula tentang kalimat *memayu hayuning bawana* pada bagian Hubungan antara Manusia dengan Alam sebagai berikut: "Namun orang Jawa merasa berkewajiban untuk *memayu ayuning bawana* atau memperindah keindahan dunia; hanya inilah yang memberi arti pada hidup". Sehingga dari penjelasan oleh para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa konsep *memayu hayuning bawana* merupakan salah satu konsep ajaran kepemimpinan Jawa yang mengajarkan bahwa seorang pemimpin harus mampu menjaga keseimbangan hidup antara manusia dan alam, dan yang paling utama adalah harus dapat menjaga alam serta keselamatan dan kesejahteraan masyarakatnya

2.6.3 Asta Brata

Konsep kepemimpinan Asta brata merupakan salah satu konsep yang cukup luas diapresiasi dan berasal dari naskah kuna Mahabarata. Yasasusatra (2011) menjelaskan, menurut konsepsi ini maka seorang pemimpin harus meniru 8 sifat alam yaitu:

1) Bumi

Bumi wataknya adalah ajeg. Untuk itu seorang pemimpin sifatnya harus tegas, konstan, konsisten, dan apa adanya. Disamping itu, bumi juga menawarkan kesejahteraan bagi seluruh makhluk hidup yang ada di atasnya. Tidak pandang bulu, tidak pilih kasih, dan tidak membedakan. Maka seorang pemimpin harus memikirkan kesejahteraan pengikut atau bawahannya tanpa pandang bulu dan dengan konsisten.

2) Matahari

Matahari selalu memberi penerangan, kehangatan, serta energi yang merata di seluruh pelosok bumi. Pemimpin harus memberi semangat, membangkitkan motivasi dan memberi kemanfaatan pengetahuan bagi orang yang dipimpinnya.

3) Bulan

Bulan memberi penerangan saat gelap dengan cahaya yang sejuk dan tidak menyilaukan. Pemimpin harus mampu memberi kesempatan di kala gelap, memberi kehangatan di kala susah, memberi solusi saat ada masalah dan menjadi penengah di tengah konflik.

4) Bintang

Bintang adalah penunjuk arah yang indah. Seorang pemimpin harus mampu menjadi panutan, menjadi contoh, menjadi suri tauladan dan mampu memberi petunjuk bagi orang yang dipimpinnya

5) Api

Api bersifat membakar. Seorang pemimpin harus mampu membakar jika diperlukan. Jika terdapat resiko yang mungkin bisa merusak organisasi, maka seorang pemimpin harus mampu untuk merusak dan menghancurkan resiko tersebut sehingga bisa sangat membantu untuk kelangsungan hidup organisasi yang dipimpinnya.

6) Angin

Angin pada dasarnya adalah udara yang bergerak dan udara ada di mana saja dan ringan bergerak ke mana aja. Jadi pemimpin itu harus mampu berada di mana saja dan bergerak ke mana saja dalam artian bahwa meskipun mungkin kehadiran seorang pemimpin itu tidak disadari, namun dia bias berada dimanapun dia dibutuhkan oleh anak buahnya. Pemimpin juga tak pernah lelah bergerak dalam mengawasi orang yang dipimpinnya.

7) Laut atau samudra (Air)

Laut atau samudra yang lapang dan luas, menjadi muara dari banyak aliran sungai. Artinya seorang pemimpin mesti bersifat lapang dada dalam menerima banyak masalah dari anak buah. Disamping itu, seorang pemimpin harus menyikapi keanekaragaman anak buah sebagai hal yang wajar dan menanggapi dengan kacamata dan hati yang bersih. Air 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 adil dan menjunjung 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. Laut dan Samudra digambarkan memendam segala kemampuan, kelebihan dan potensinya berada dalam kandungan air yang dalam.

Watak samudra menggambarkan *jalma tan kena kinira*, orang yang tampak bersahaja, tidak norak, tidak dapat disangka-sangka sesungguhnya ia menyimpan potensi yang besar diberbagai bidang, namun tabiatnya sungguh jauh dari sifat takabur, atau sikap menyombongkan diri. Mengambil sisi positif dari watak air selalu rendah hati dalam perilakubadan (solah) dan perilaku batin (bawa) atau *andhap ashor*. Air 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 adil dan menjunjung kesamaan derajat dan kedudukan. Air adalah gambaran kodrat Tuhan. Air tidak pernah melawan kodrat Tuhan. Orang yang berwatak air, perbuatanya selalu berada pada kehendak Tuhan, jalan yang ditempuh selalu diberkahi Gusti Kang Murbeng Dumadi. Sehingga watak air akan membawa seseorang menempuh jalan kehidupan dengan irama yang paling mudah, dan pada akhirnya akan masuk kepada samodra anugrah Tuhan Yang Maha Besar

8). Sebagai watak pamungkas adalah watak Langit (*Habeg Akasa*)

Akasa atau langit . bersifat melindungi atau mengayomi terhadap seluruh makhluk tanpa pilih kasih dan memberi keadilan dengan membagi musim di berbagai belahan bumi.

Dalam Jauhari, (2010) disebutkan konsep kepemimpinan Jawa lainnya yang juga cukup banyak diapresiasi adalah konsep kepemimpinan yang disampaikan oleh Ki Hajar Dewantara yang terdiri dari 3 aspek kepemimpinan yaitu (1) *ing ngarsa sung tuladha*, (2) *ing madya mangun karsa*, dan (3) *tut wuri handayani*. *Ing ngarsa sung tuladha* menekankan peran seorang pemimpin sebagai tokoh yang harus bisa diteladani, yang harus bisa membimbing dan memberi arah ke mana organisasi hendak di bawa. Kalau dikaitkan dengan *hasta brata* maka konsep ini sama dengan sifat bintang dimana seorang pemimpin harus bisa menjadi petunjuk arah yang jelas.

Akhirnya seorang pemimpin harus mampu bersikap *tut wuri handayani*, yaitu mampu menyediakan kesempatan untuk berkembang bagi yang dipimpinnya. Seseorang memenuhi syarat untuk menjadi seorang pemimpin ketika dia mampu mengedepankan orang lain terlebih dulu. Keberhasilan seseorang memimpin terkait dengan keberhasilan dia membuat orang-orang yang dipimpinnya berhasil. Secara hakiki seorang pemimpin adalah seseorang yang memegang kendali untuk membuat orang lain mendapatkan kendali. Kewenangan yang dimiliki pada hakekatnya adalah kewenangan untuk memungkinkan orang lain memiliki kendali atas pekerjaan dan kehidupannya.

Konsep terakhir yang layak disajikan adalah konsep kepemimpinan yang termuat dalam Serat Wulang Jayalengkara. Prinsip ini menarik karena pemilihan hal yang diacunya sebagai sifat ideal seorang pemimpin. Menurut Serat Wulang Jayalengkara, seorang pemimpin haruslah memiliki watak *catur* (empat hal), yakni, *retna*, *estri*, *curiga*, dan *paksi* dengan penjelasan sebagai berikut:

Retna atau permata, wataknya adalah pengayom dan pengayem, karena khasiat batu permata adalah untuk memberikan ketenteraman dan melindungi diri. Berarti seorang pemimpin harus mampu menjadi pelindung bagi yang dipimpinya, mampu menciptakan rasa tentram dalam hati orang-orang yang dipimpinya.

Estri atau wanita wataknya adalah berbudi luhur, bersifat sabar, bersikap santun, mengalahkan tanpa kekerasan atau pandai berdiplomasi. Seorang pemimpin harus memiliki budi luhur, melebihi dari yang dipimpinya. Dia juga harus memiliki kesabaran dan sopan santun yang memadai agar bisa menggerakkan orang yang dipimpinya, tanpa yang bersangkutan merasa terpaksa berbuat karena kalah dalam status dan kedudukan.

Curiga atau keris memiliki ujung yang tajam, oleh karena itu seorang pemimpin haruslah memiliki ketajaman olah pikir dalam menetapkan kebijakan (*policy*) dan strategi di bidang apapun sesuai dengan organisasi yang dia pimpin.

Paksi atau burung, mengisyaratkan watak yang bebas terbang kemanapun. Seorang pemimpin harus bisa mandiri agar dapat bertindak independen tidak terikat oleh kepentingan satu golongan, sehingga pendapat, keputusan, maupun tindakannya bisa menyejukkan semua lapisan masyarakat.

Itulah beberapa konsep kepemimpinan Jawa yang cukup dikenal luas dan layak menjadi bahan renungan untuk mengembangkan prinsip kepemimpinan yang membumi di Indonesia. Tentu saja hal itu masih bisa dan harus disinergikan dengan prinsip kepemimpinan dari suku bangsa lain yang membentuk mosaik bangsa Indonesia agar menjadi prinsip yang benar-benar membumi karena didasarkan pada hal-hal yang memang ada dalam pemikiran bangsa sendiri.

2.7 Kepemimpinan Sebagai Konstruksi Sosial

Dalam suatu penerapan kepemimpinan ada nilai etika dan integritas yang dipengaruhi oleh budaya yang ada dilingkungan sekitar dimana kepemimpinan tersebut dijalankan, salah satu budaya yang mendukung kepemimpinan Jokowi adalah Budaya Jawa ini dikarenakan Solo merupakan kota yang masyarakatnya sangat kental menganut kebudayaan Jawa. Kebudayaan erat hubungannya dengan masyarakat. Menurut Koentjaraningrat (2000) kebudayaan atau disingkat “budaya” merupakan “keseluruhan sistem gagasan, tindakan dan hasil karya manusia dalam rangka kehidupan masyarakat yang dijadikan milik diri manusia dengan belajar.”

kebudayaan atau budaya merupakan sebuah sistem, dimana sistem itu terbentuk dari perilaku, baik itu perilaku badan maupun pikiran. Dan hal ini berkaitan erat dengan adanya gerak dari masyarakat, dimana pergerakan yang dinamis dan dalam kurun waktu tertentu akan menghasilkan sebuah tatanan ataupun sistem tersendiri dalam kumpulan masyarakat.

Mengenai wujud kebudayaan ini, Setiadi dkk (2007) memberikan penjelasannya sebagai berikut.

1. Wujud Ide

Wujud tersebut menunjukkan wujud ide dari kebudayaan, sifatnya abstrak, tak dapat diraba, dipegang ataupun difoto, dan tempatnya ada di alam pikiran warga masyarakat dimana kebudayaan yang bersangkutan itu hidup. Budaya ideal mempunyai fungsi mengatur, mengendalikan, dan memberi arah kepada tindakan, kelakuan dan perbuatan manusia dalam masyarakat sebagai sopan santun. Kebudayaan ideal ini bisa juga disebut adat istiadat.

2. Wujud perilaku

Wujud tersebut dinamakan sistem sosial, karena menyangkut tindakan dan kelakuan berpola dari manusia itu sendiri. Wujud ini bisa diobservasi, difoto dan didokumentasikan karena dalam sistem sosial ini terdapat aktivitas-aktivitas manusia yang berinteraksi dan berhubungan serta bergaul satu dengan lainnya dalam masyarakat. Bersifat konkret dalam wujud perilaku dan bahasa.

3. Wujud Artefak

Wujud ini disebut juga kebudayaan fisik, dimana seluruhnya merupakan hasil fisik. Sifatnya paling konkret dan bisa diraba, dilihat dan didokumentasikan. Contohnya : candi, bangunan, baju, kain komputer dll.

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan perwujudan kebudayaan adalah benda-benda yang diciptakan oleh manusia sebagai makhluk yang berbudaya, berupa perilaku dan benda-benda yang bersifat nyata, misalnya pola-pola perilaku, bahasa, peralatan hidup, organisasi sosial, religi, seni, dan lain-lain, yang kesemuanya ditujukan untuk membantu manusia dalam melangsungkan kehidupan bermasyarakat.

Dari penjelasan tersebut disebutkan bahwa salah satu wujud dari kebudayaan adalah pola-pola perilaku, dalam hal ini kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku untuk mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya melalui proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi (Veithzal & Rivai, 2004), sehingga disini berarti kepemimpinan merupakan salah satu wujud dari kebudayaan yang dianut oleh suatu masyarakat. Hasil proses budaya oleh masyarakat tersebut akan membentuk suatu realitas sosial. Karena menurut Dahlgren dalam Mukhibad (2010), realitas sosial setidaknya sebagian, adalah produksi manusia, hasil proses budaya, termasuk penggunaan bahasa.

2.8 Penelitian Terdahulu

Ada beberapa penelitian terdahulu mengenai kepemimpinan dan juga kepemimpinan seorang tokoh terkemuka seperti kepemimpinan Joko Widodo namun disini kepemimpinan Joko Widodo belum ada, sehingga untuk menambah khazanah ilmu pengetahuan serta faktor motivasi dan inspirasi saya dalam melakukan penelitian tentang model kepemimpinan seorang kepala daerah dalam mengelola daerahnya ini. maka saya menyebutkan beberapa penelitian bertema kepemimpinan yang sudah pernah dilakukan antara lain :

1. Hadziq Jauhari (2010)

Judul : *Filosofi Tri Dharma Pada Kepemimpinan Budi Santosa Di Suara Merdeka.*

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis gaya kepemimpinan Budi Santoso yang diterapkan di perusahaan surat kabar “Suara Merdeka” dan mengetahui keefektifan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Budi Santoso di perusahaan surat kabar “Suara Merdeka”.

Populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan yang bekerja di perusahaan surat kabar “Suara Merdeka” milik Budi Santoso. Sampel yang diambil sebanyak tiga orang yang terdiri atas satu yang merupakan informan kunci yaitu Budi Santoso dan dua informan penunjang yakni asisten Budi Santoso dan salah seorang manajer “Suara Merdeka”. Teknik yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah *Purposive Sampling*, yaitu pengambilan sampel yang berdasarkan pertimbangan tertentu dan harus representatif mewakili populasi yang diteliti.

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh simpulan bahwa gaya kepemimpinan Budi Santoso sangat khas dan sangat berbeda dengan filosofi kepemimpinan barat, yakni *Tri Dharma* dengan penekanan seluruh karyawan diwajibkan *melu handarbeni* (ikut memiliki), *melu hangkrukebi* (menjaga keamanan perusahaan), dan *mulat sariro hangrasa wani* (mawas diri dan harus berani berbuat sesuatu). Gaya kepemimpinan tersebut terbukti efektif diterapkan Budi Santoso saat memimpin “Suara Merdeka”. Budi Santoso dan penerus pemimpin Suara Merdeka generasi ketiga perlu mempertahankan elemen-elemen yang sudah dinilai baik oleh pelanggan dan karyawan, serta perlu memperbaiki hal-hal yang masih kurang.

Kekurangan pada penelitian ini adalah tidak membahas mengenai proses konstruksi sosial kepemimpinan Jawa yang Budi Santosa anut.

2.9 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan pada teori konstruksi sosial dari Berger dan Luckmann yang mengungkapkan bahwa pembentukan suatu realitas sosial yang ada dalam masyarakat terbentuk melalui tiga momen dialektis yakni eksternalisasi, legitimasi dan internalisasi dari penjelasan teori tersebut dapat disimpulkan bahwasanya kepemimpinan merupakan salah satu hasil dari proses konstruksi sosial yang ada di masyarakat sehingga model kepemimpinan yang Jokowi anut dalam memimpin Kota Solo merupakan hasil konstruksi sosial yang terbentuk melalui tiga proses dialektis tersebut yakni eksternalisasi, legitimasi dan internalisasi.

Layaknya seorang figur bapak dalam keluarga, seorang pemimpin memiliki peranan yang begitu penting terhadap kehidupan institusi atau dalam memegang pemerintahan, hal ini berkaitan dengan kemajuan yang akan dicapai sehingga sekarang ini masyarakat begitu mendambakan sosok pemimpin sejati yang peduli dan melayani masyarakatnya dengan sepenuh hati. Apabila semua pemimpin mampu mengemban amanat dalam sumpahnya menjadi pemimpin niscaya kemakmuran dan kesejahteraan akan mudah diraih.

Berdasarkan konsep kepemimpinan, dugaan sementara peneliti, Jokowi menganut konsep kepemimpinan Jawa Asta Brata, hal ini didasarkan atas pemahaman peneliti secara umum bahwa Jokowi tinggal di Kota Solo yang merupakan daerah dengan masyarakat yang menjunjung tinggi budaya Jawa sehingga akan mempengaruhi pola kepemimpinan yang diterapkan oleh Jokowi. Selain itu secara umum peneliti menduga bahwa Jokowi memiliki watak-watak kepemimpinan yang tergolong dalam kedelapan watak pemimpin dalam Asta Brata. Itu dilihat dari berbagai upaya yang dilakukan oleh Jokowi sebagai pemimpin yang semua upaya-upaya yang dilakukan Jokowi tercermin dalam kedelapan watak pemimpin pada konsep kepemimpinan Jawa Asta Brata yakni:

- 1) Bumi

Bumi wataknya adalah ajeg. Untuk itu seorang pemimpin sifatnya harus tegas, konstan, konsisten, dan apa adanya. Disamping itu, bumi juga menawarkan kesejahteraan bagi seluruh makhluk hidup yang ada di atasnya. Tidak pandang bulu, tidak pilih kasih, dan tidak membeda-

bedakan. Maka seorang pemimpin harus memikirkan kesejahteraan pengikut atau bawahannya tanpa pandang bulu dan dengan konsisten.

2) Matahari

Matahari selalu memberi penerangan, kehangatan, serta energi yang merata di seluruh pelosok bumi. Pemimpin harus memberi semangat, membangkitkan motivasi dan memberi kemanfaatan pengetahuan bagi orang yang dipimpinnya.

3) Bulan

Bulan memberi penerangan saat gelap dengan cahaya yang sejuk dan tidak menyilaukan. Pemimpin harus mampu memberi kesempatan di kala gelap, memberi kehangatan di kala susah, memberi solusi saat ada masalah dan menjadi penengah di tengah konflik.

4) Bintang

Bintang adalah penunjuk arah yang indah. Seorang pemimpin harus mampu menjadi panutan, menjadi contoh, menjadi suri tauladan dan mampu memberi petunjuk bagi orang yang dipimpinnya.

5) Api

Api bersifat membakar. Seorang pemimpin harus mampu membakar jika diperlukan. Jika terdapat resiko yang mungkin bisa merusak organisasi, maka seorang pemimpin harus mampu untuk merusak dan menghancurkan resiko tersebut sehingga bisa sangat membantu untuk kelangsungan hidup organisasi yang dipimpinnya.

6) Angin

Angin pada dasarnya adalah udara yang bergerak dan udara ada di mana saja dan ringan bergerak ke mana aja. Jadi pemimpin itu harus mampu berada di mana saja dan bergerak ke mana saja dalam artian bahwa meskipun mungkin kehadiran seorang pemimpin itu tidak disadari, namun dia bias berada dimanapun dia dibutuhkan oleh anak buahnya. Pemimpin juga tak pernah lelah bergerak dalam mengawasi orang yang dipimpinnya.

7) Laut atau samudra (Air)

Laut atau samudra yang lapang dan luas, menjadi muara dari banyak aliran sungai. Artinya seorang pemimpin mesti bersifat lapang dada dalam menerima banyak masalah dari anak buah.

Seorang pemimpin harus menyikapi keanekaragaman anak buah sebagai hal yang wajar dan menanggapi dengan kacamata dan hati yang bersih. Air 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 adil dan menjunjung 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.

8) *Hambeg Akasa* (Langit)

Akasa atau langit . bersifat melindungi atau mengayomi terhadap seluruh makhluk tanpa pilih kasih dan memberi keadilan dengan membagi musim di berbagai belahan bumi.

Dalam penerapan kepemimpinan haruslah efektif, begitu pula dengan gaya kepemimpinan Jawa yang diterapkan oleh Jokowi dalam memimpin daerahnya. Kepemimpinan akan efektif dapat dilihat dari beberapa karakteristik kepemimpinan yang efektif meliputi: 1) mengembangkan, melatih, dan mengayomi bawahan, 2) berkomunikasi secara efektif dengan bawahan, 3) memberi informasi kepada bawahan mengenai apa yang diharapkan perusahaan dari mereka, 4) menetapkan standar hasil kerja yang tinggi, 5) mengenali bawahan beserta kemampuannya, 6) memberi peranan kepada para bawahan dalam proses pengambilan keputusan, 7) selalu memberi informasi kepada bawahan mengenai kondisi perusahaan, 8) waspada terhadap kondisi moral perusahaan dan selalu berusaha untuk meningkatkannya, 9) bersedia melakukan perubahan dalam melakukan sesuatu, dan 10) menghargai prestasi bawahan. Tannenbaum dan Schmidt (1958 dalam Sofiaty, 1995). Dimana kesepuluh ciri kepemimpinan yang efektif tersebut merupakan salah satu teori kepemimpinan yang efektif yang akan disesuaikan dimana bila diteliti inti dari keefektifan kepemimpinan tersebut berasal dari hubungan dan dukungan lingkungan serta masyarakat terhadap pemimpin yang dapat menjalin hubungan sinergis yang saling mempengaruhi. Disini menurut Suyami (2008) sesuai dengan konsep ajaran dari serat sastra cetha dan asta brata yang menyebutkan bahwa terdapat hubungan resiprositas antara

Raja (Pemimpin), Negara (Wilayah) dan Rakyat (Bawahan), dimana ketiganya harus saling mendukung dan menciptakan hubungan timbal balik yang sinergis untuk membuat proses kepemimpinan berjalan efektif. Untuk membuktikan kebenaran dari dugaan sementara peneliti tersebut, maka harus dilakukan penelitian yang saat ini akan peneliti lakukan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Untuk memahami kepemimpinan Joko Widodo dan konstruksi sosial kepemimpinannya, dengan unsur-unsur pokok yang harus ditemukan sesuai dengan rumusan masalah, tujuan, dan manfaat penelitian dalam penelitian ini akan digunakan penelitian kualitatif, penelitian kualitatif pada hakikatnya adalah mengamati orang dalam lingkungan hidupnya, berinteraksi dengan mereka, dan berusaha memahami pemikiran mereka tentang dunia sekitarnya (Nasution, 1992 dalam Prastowo, 2011), penelitian kualitatif yang digunakan adalah dengan metode deskriptif, menurut Nazir (1998 dalam Prastowo, 2011), metode deskriptif adalah suatu metode yang digunakan untuk meneliti status sekelompok manusia, suatu obyek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Oleh Arikunto (2003 dalam Prastowo, 2011), ditegaskan bahwa penelitian deskriptif tidak dimaksudkan untuk menguji hipotesis tertentu, tetapi hanya menggambarkan “apa adanya” tentang suatu variable, gejala, atau keadaan.

3.2 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif, yang merupakan penelitian yang dilakukan dalam setting tertentu yang ada dalam kehidupan riil (alamiah) dengan maksud menginvestigasi dan memahami fenomena apa yang terjadi, mengapa terjadi dan bagaimana terjadinya? Itu artinya, penelitian kualitatif berbasis pada konsep “*going exploring*” yang melibatkan *indepth and case-oriented study* atas sejumlah kasus atau kasus tunggal (Finlay, 2006 dalam Jauhari, 2010). Tujuan utama peneliti memakai pendekatan penelitian kualitatif adalah untuk membuat fakta mudah dipahami (*understandable*) dan memungkinkan peneliti menghasilkan hipotesis baru, yang sangat berguna bagi pengembangan ilmu kepemimpinan atau sumber daya manusia. Beberapa alasan yang mendorong peneliti menggunakan pendekatan penelitian secara kualitatif adalah: (1) Manajemen bukan disiplin yang “bebas nilai”. Artinya, kegiatan bisnis dan manajemen sangat tergantung pada nilai-nilai, norma, budaya, dan perilaku tertentu yang terjadi di suatu lingkungan bisnis. Jika lingkungannya berbeda, maka gaya dan pendekatan manajemen yang digunakan dapat berbeda. Hal ini disebabkan manajemen/bisnis merupakan realitas yang terbentuk secara sosial melalui interaksi individu dan lingkungannya. (2) Tidak semua nilai, perilaku, dan interaksi antara *social actors* dengan lingkungannya dapat dikuantifikasi. Hal ini disebabkan persepsi seseorang atas sesuatu sangat tergantung pada nilai-nilai, budaya, pengalaman dan lain-lain yang dibawa individu tersebut. Pemakaian angka tertentu (kuantifikasi) untuk mewakili perilaku, nilai, dan fenomena sosial

lain dapat menghasilkan sesuatu yang menyesatkan dan tidak menggambarkan kondisi riil yang sebenarnya.

Dalam penelitian kualitatif ini akan digunakan pendekatan studi kasus (*Case Study*), Arikunto (1986) mengemukakan bahwa metode studi kasus sebagai salah satu jenis pendekatan deskriptif, adalah penelitian yang dilakukan secara intensif, terperinci dan mendalam terhadap suatu organisme (individu), lembaga atau gejala tertentu dengan daerah atau subjek yang sempit.

Penelitian *case study*, dimaksudkan untuk mempelajari secara intensif tentang latar belakang masalah keadaan dan posisi suatu peristiwa yang sedang berlangsung saat ini, serta interaksi lingkungan unit sosial tertentu yang bersifat apa adanya (*given*). Subjek penelitian dapat berupa individu, kelompok, institusi atau masyarakat. Penelitian *case study* merupakan studi mendalam mengenai unit sosial tertentu dan hasil penelitian tersebut memberikan gambaran luas serta mendalam mengenai unit sosial tertentu. Subjek yang diteliti relatif terbatas, namun variabel-variabel dan fokus yang diteliti sangat luas dimensinya (Danim, 2002). Studi kasus adalah suatu pendekatan untuk mempelajari, menerangkan, atau menginterpretasikan suatu kasus dalam konteksnya secara natural tanpa adanya intervensi pihak luar. Pada intinya studi ini berusaha untuk menyoroti suatu keputusan atau seperangkat keputusan, mengapa keputusan itu diambil, bagaimana diterapkan dan apakah hasilnya. (Salim, 2001). Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pendekatan studi kasus merupakan suatu pendekatan yang dilakukan secara mendalam, terperinci terhadap suatu objek permasalahan

baik berupa individu, organisasi atau unit sosial tertentu yang berjalan secara natural “apa adanya” tanpa adanya intervensi dari pihak luar.

Menurut Salim (2001) Penelitian kualitatif dengan menggunakan metode studi kasus memfokuskan dirinya untuk mengetahui keumuman (*diversity*) dan kekhususan (*particularities*) dari obyek studi yang menjadi sasaran penelitiannya. Namun hasil akhir yang ingin diperoleh adalah penjelasan dari keunikan dari kasus yang ditekuninya. Keunikan kasus pada umumnya berkaitan dengan : (1) hakikat dari kasus tersebut, (2) latar belakang historis (3) setting fisik, (4) konteks kasus, khususnya ekonomi, politik, hukum dan estetika, (5) kasus-kasus lain disekitar kasus yang dipelajari, (6) informan atau pemberi informasi tentang keberadaan kasus tersebut. Untuk mempelajari suatu kasus, peneliti pada umumnya mengumpulkan data tentang ke-enam aspek tersebut.

Secara metodologis, seorang peneliti kasus mengikuti beberapa kelaziman umum dalam melaksanakan studinya, antara lain : identifikasi kasus, seleksi dan sampling kasus, *fieldwork*, serta interpretasi dan pemaparan hasil studi. Namun demikian, peneliti kasus dapat mengembangkan sendiri langkah-langkah yang akan ditempuh sesuai dengan kebiasaan dirinya, karena dalam penelitian kualitatif tidak ada istilah pembakuan metode atau langkah metodologis sebagaimana lazimnya dalam penelitian kuantitatif. Yang paling akhir dari suatu studi kasus, peneliti dapat menceritakan hasil studinya dengan memaparkan keunikan obyek yang disitu dibandingkan dengan studi kasus-studi kasus lainnya yang serupa (Salim, 2001).

Dalam penelitian ini, yang akan diamati adalah orang, yakni Walikota Solo Joko Widodo. Walikota merupakan pemegang pemerintahan tertinggi dalam tingkat wilayah Kota. Dalam melaksanakan tugasnya Jokowi bersama staffnya bekerja dalam suatu tempat yakni di wilayah Pemerintahan Kota Surakarta (Solo), aktivitas pemerintahan yang dijalankan oleh Jokowi dalam mengelola Kota Solo akan menimbulkan suatu interaksi antara Joko Widodo, Staff Pemerintahan, serta masyarakat. Interaksi yang terjalin antara Joko Widodo (*actor*), dengan Kegiatan-kegiatan (*activity*) dan Tempat (*place*) akan menghasilkan situasi sosial tertentu. Melalui metode kualitatif deskriptif dengan pendekatan Studi Kasus, data yang didapat akan lebih lengkap, lebih mendalam, kredibel dan bermakna sehingga tujuan penelitian akan tercapai.

3.3 Subjek Penelitian

Sumber data dalam penelitian ini akan disesuaikan dengan ciri dan tujuan penelitian. Subjek penelitian di sini akan di tentukan berdasarkan teknik *purposive sampling*, yakni suatu teknik pengambilan *sampling* atau tehnik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu dari pihak peneliti sendiri (*Ibid* dalam Prastowo, 2011) dimana nara sumber yang dipilih adalah orang-orang yang dianggap mengetahui secara mendalam mengenai fokus penelitian yang diteliti.

Oleh karena itu, sesuai fokus penelitiannya, beberapa orang yang dianggap layak dijadikan informan sumber data yaitu Jokowi, pihak keluarga Jokowi, aisten pribadi Walikota Jokowi, supir pribadi Walikota Jokowi, salah seorang

warga Surakarta dan salah seorang pegawai pegawai Pemkot Surakarta yang paham kepemimpinan, sering berinteraksi dengan Jokowi atau merasakan sentuhan langsung kepemimpinan Jokowi, sudah bekerja di Pemkot Surakarta minimal sejak sebelum Jokowi menjabat sebagai walikota, serta bisa berbicara atau menjawab wawancara secara akurat.

Peneliti akan melakukan deteksi dini terhadap pemilihan sampel yang akurat dengan penelusuran personal, misalnya mengajukan beberapa pertanyaan sesuai kondisi nantinya, bersifat fleksibel. Adapun sumber informasi dalam penelitian, diambil baik dari data primer maupun sekunder. Dengan dasar kriteria di atas, peneliti menetapkan Sumber Informasi Kunci (*Key Informan*), yaitu Walikota Jokowi serta Sumber Informasi Penunjang (*Supportive Informan*), yang terdiri dari pihak keluarga, pegawai Pemkot Surakarta, warga asli Surakarta dengan perincian keseluruhan informan: 1 orang keluarga Jokowi yang merupakan putri dari Jokowi, 1 orang asisten pribadi Walikota Jokowi, 1 orang supir pribadi Walikota Jokowi dan seorang Satpol PP yang menjaga di Loji Gandrung, 1 orang pegawai Pemkot Surakarta yang sudah bekerja jauh sebelum Jokowi menjabat menjadi Walikota dan 1 orang warga Surakarta asli yang berprofesi sebagai pedagang baju bekas dari Pasar Banjarsari yang mengikuti keseluruhan proses relokasi PKL ke Pasar Klithikan Solo. Sementara penulis menetapkan subyek dalam penelitian ini hanya mengambil enam orang tersebut, didasarkan dari adanya justifikasi sebagai berikut:

1. Jokowi sebagai pelaku utama dalam kepemimpinan di wilayah Surakarta dan dialah yang mengembangkan filosofi Jawa Tega Slira dalam gaya kepemimpinannya.
2. Keluarga merupakan orang terdekat yang paling memahami karakter Jokowi secara mendalam
3. Asisten pribadi, dan supir pribadi beserta petugas Satpol PP di Loji Gandrung adalah orang-orang yang setiap harinya bekerja bersama Jokowi, dan sering mengawal Jokowi kemanapun bertugas sehingga mereka yang lebih memahami bagaimana sifat dan perilaku Jokowi dalam kesehariannya menjadi pemimpin
4. Pegawai Pemkot Surakarta adalah orang yang paling memahami sejarah dan gaya kepemimpinan Jokowi karena menjadi bagian Pemerintahan Surakarta sejak awal sebelum Jokowi menjabat hingga pertama Jokowi menjabat sebagai Walikota Solo, sehingga mampu merasakan perbedaan antara kepemimpinan Walikota sebelum Jokowi menjabat sampai setelah Jokowi menjabat, pegawai juga yang paling memahami bagaimana gaya kepemimpinan yang Jokowi terapkan dalam mengatur pemerintahan Surakarta.
5. Warga Surakarta merupakan obyek pembangunan pemerintah Surakarta, dalam hal ini warga Solo sendirilah yang lebih memahami bagaimana kepemimpinan Jokowi sebagai Walikota Solo untuk memajukan dan mensejahterakan masyarakatnya.

6. Karena penelitian ini mengkaji filosofi kepemimpinan, maka tidak perlu melibatkan pandangan pegawai dan masyarakat secara menyeluruh. Berbeda halnya apabila penelitian ini mengkaji tentang implikasi kepemimpinan Jokowi.

3.4 Objek penelitian

Menurut Ratna (2010 dalam Prastowo, 2011), objek adalah keseluruhan gejala yang ada di sekitar kehidupan manusia. Apabila dilihat dari sumbernya, objek penelitian kualitatif menurut Spreadley disebut *sosial situation* atau situasi sosial yang terdiri dari tiga elemen, yaitu tempat (*place*), pelaku (*actors*), dan aktivitas (*activity*) yang berinteraksi secara sinergis (Sugiyono, 2007).

Dalam penelitian ini objek penelitiannya adalah tentang kepemimpinan Jokowi dalam melaksanakan fungsinya sebagai walikota serta konstuksi sosial kepemimpinan Jokowi.

3.5 Jenis dan Sumber Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini berasal dari dua sumber, antara lain:

a. Data Primer

Data primer mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel untuk tujuan spesifik studi (Sekaran, 2006). Data ini berkaitan langsung dengan informan. Dalam penelitian ini, data primer berupa data dari wawancara dengan Jokowi, Putri Jokowi, asisten pribadi,

supir pribadi, Satpol PP Loji Gandrung, pegawai Pemkot Surakarta dan warga Surakarta

b. Data Sekunder

Data sekunder mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada (Sekaran, 2006 dalam Jauhari, 2010). Dalam penelitian ini, data sekunder berupa data dari pihak internal baik yang dikumpulkan secara terpusat oleh Pemkot Surakarta atau dikumpulkan oleh komponen pegawai Pemkot Surakarta, serta dari pihak eksternal yang telah mengumpulkan dan mungkin mengalihkannya, yaitu dokumen foto, CD, file dokumen digital, buku, artikel, dan lain-lain.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan penelitian ini adalah:

a. Studi Kepustakaan

Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, jurnal-jurnal, tulisan-tulisan atau referensi lain yang diterbitkan secara umum yang berkaitan dengan penelitian gaya kepemimpinan dan penerapan manajemen.

b. Wawancara (Interview)

Wawancara bertujuan mencatat opini, perasaan, emosi, dan hal lain berkaitan dengan individu yang ada dalam organisasi. Alhasil, peneliti dapat memperoleh data yang lebih banyak sehingga peneliti dapat memahami budaya melalui bahasa dan ekspresi pihak yang diinterview, dan dapat melakukan

klarifikasi atas hal-hal yang tidak diketahui. Hal pertama yang akan menjadi perhatian peneliti saat melakukan interview adalah pihak yang harus diinterview. Untuk memperoleh data yang kredibel maka interview harus dilakukan dengan *Knowledgeable Respondent* yang mampu menceritakan dengan akurat fenomena yang diteliti. Hal kedua yang akan menjadi perhatian peneliti adalah membuat responden mau bekerja sama baik dengan peneliti.

Wawancara sebagai proses interaksi antara peneliti dengan informan mempunyai peranan penting dalam penelitian kualitatif. Oleh sebab itu, teknik wawancara yang akan peneliti lakukan tidak dengan suatu struktur yang ketat, melainkan secara longgar, dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang bersifat terbuka sehingga dapat diperoleh informasi yang lengkap dan mendalam. Kelonggaran ini senantiasa memberi kesempatan kepada informan untuk dapat memberikan jawaban secara bebas dan jujur. Menurut Patton dalam Jauhari (2010), wawancara semacam ini dapat pula disebut sebagai *indept interviewing* atau menurut Crachen dalam Jauhari (2010), disebut *the long interview*. Dengan teknik wawancara ini akan mendorong terciptanya hubungan baik antara peneliti dengan informan sehingga sangat membantu dalam upaya memperoleh informasi.

Tujuan wawancara adalah untuk mendapatkan informasi mengenai profil diri Jokowi, model kepemimpinannya yang diterapkan di Pemerintahan Surakarta, hubungan antara Jokowi dengan karyawan atau pekerjanya beserta, masyarakat di Kota Surakarta, dan beberapa hal lain yang berkaitan dengan fokus penelitian. Ada tiga kelompok pertanyaan untuk mengumpulkan informasi melalui interview:

(a) *Descriptive questions* (*explore setting* dan mempelajari individu: apa, siapa, dimana, kapan, bagaimana); (b) *Structural questions* (pertanyaan klasifikasi-misal: apa indikator keberhasilan pemimpin?); (c) *Contrast questions* (untuk mengembangkan analisis dengan dari persamaan dan perbedaan, dari apa yang membedakan pemimpin yang sukses dan pemimpin yang gagal?).

c. Participant Observation .

Participant Observation adalah metode pengumpulan data dengan cara mengamati dan mencatat secara sistematis terhadap fenomena-fenomena yang diselidiki. Menurut Moleong (1993), secara metodologis manfaat penggunaan pengamatan ini adalah: (1) pengamatan mengoptimalkan kemampuan peneliti dari segi motif, kepercayaan, perhatian, perilaku tak sadar, kebiasaan dan sebagainya; (2) pengamatan memungkinkan pengamat untuk melihat dunia sebagaimana dilihat oleh subyek penelitian, menangkap keadaan waktu itu; (3) pengamatan memungkinkan peneliti merasakan apa yang dirasakan dan dihayati oleh subyek sehingga memungkinkan pula sebagai peneliti sebagai sumber data; (4) pengamatan memungkinkan pembentukan pengetahuan yang diketahui bersama, baik dari pihaknya maupun dari pihak subyek.

Menurut Chariri (2007), observasi dilakukan dengan cara mengamati secara langsung perilaku individu dan interaksi mereka dalam setting penelitian. Dalam hal ini, peneliti akan terlibat langsung dalam kehidupan sehari-hari subyek yang dipelajari, sehingga peneliti dapat memperoleh data khusus di luar struktur dan prosedur formal organisasi. Dalam participant observation, peneliti melakukan kegiatan sebagai berikut: (1) melibatkan diri dalam aktivitas sehari-

hari, dengan mencatat kejadian, perilaku, dan setting sosial secara sistematis (apa yang terjadi, kapan, di mana, siapa, bagaimana). Adapun data yang dikumpulkan selama observasi adalah deskripsi program, perilaku, perasaan, dan pengetahuan, sedangkan wujud data adalah catatan (*field note*). (2) Menggali data perihal setting penelitian, meliputi apa yang terjadi, bagaimana terjadinya, siapa yang ada di sana. (3) Mencatat semua kejadian atau perilaku yang dianggap penting, bisa berupa *checklist* atau deskripsi rinci tentang peristiwa atau perilaku tertentu.

Adapun tujuan observasi ini adalah untuk memperoleh data mengenai bagaimana proses konstruksi sosial kepemimpinan yang Jokowi anut, penerapan model kepemimpinan Jokowi sebagai Walikota, dan keefektifan kepemimpinan tersebut, yang dilihat dari penilaian orang-orang di sekitarnya yang dipadukan dengan referensi ilmiah yang ada.

d. Telaah Organisational Record

Metode pengumpulan data ini bisa mendukung data dari observasi dan interview. Selain itu, telaah terhadap catatan organisasi dapat memberikan data tentang konteks historis setting organisasi yang diteliti. Arsip dan catatan organisasi merupakan bukti unik dalam studi kasus, yang tidak ditemui dalam interview dan observasi. Sumber ini merupakan sumber data yang dapat digunakan untuk mendukung data dari observasi dan interview. Selain itu, telaah terhadap catatan organisasi dapat memberikan data tentang konteks historis setting organisasi yang diteliti. Sumber datanya dapat berupa catatan administrasi, surat-menyurat, memo, agenda, dan dokumen lain yang relevan.

3.7 Metode Analisis Data

1. Uji Reliabilitas dan Validitas

Dalam penelitian kualitatif, validitas dan reliabilitas sering dinamakan Kredibilitas. *Case Study* (dasar penelitian kualitatif) memiliki dua kelemahan utama: (a) Peneliti tidak dapat seratus persen independen dan netral dari *research setting*; (b) *Case Study* sangat tidak terstruktur (*messy*) dan sangat *interpretive*. (Chariri, 2007). Pertanyaannya adalah, bagaimana meningkatkan kredibilitas *case study*? Creswell & Miller (2000 dalam Jauhari, 2010) menawarkan 9 prosedur untuk meningkatkan kredibilitas penelitian kualitatif, yaitu *triangulation*, *disconfirming evidence*, *research reflexivity*, *member checking*, *prolonged engagement in the field*, *collaboration*, *the audit trail*, *thick and rich description* dan *peer debriefing*. Dalam peningkatan kredibilitas penelitian ini, maka peneliti memilih prosedur *triangulation*. Prosedur ini dipilih karena disesuaikan dengan fokus penelitian kualitatif yang dilakukan, yang berdasarkan *case study* dimana peneliti merupakan instrument riset utama.

Adapun prosedur *triangulation* (Creswell & Miller, 2000 dalam Jauhari, 2010) artinya menggunakan berbagai pendekatan dalam melakukan penelitian. Maksudnya, peneliti dapat menggunakan berbagai sumber data, teori, metode, dan investigator agar informasi yang disajikan konsisten. Menurut Patton (dalam Sulistiany, 1999) ada 4 macam triangulasi Sebagai teknik pemeriksaan untuk mencapai keabsahan, yaitu :

a. Triangulasi data

Menggunakan berbagai sumber data seperti dokumen, arsip, hasil wawancara, hasil observasi atau juga dengan mewawancarai lebih dari satu subjek yang dianggap memiliki sudut pandang yang berbeda. Hal ini peneliti lakukan dengan membandingkan hasil temuan di lapangan dengan berbagai informasi mengenai gaya kepemimpinan Jokowi atau berbagai informasi yang relevan dengan fokus penelitian yang ada dalam majalah atau surat kabar dan juga berbagai artikel yang dimuat dalam internet.

b. Triangulasi Pengamat

Adanya pengamat di luar peneliti yang turut memeriksa hasil pengumpulan data. Dalam penelitian ini, dosen pembimbing studi kasus bertindak sebagai pengamat (*expert judgement*) yang memberikan masukan terhadap hasil pengumpulan data. Sebagai penguat hasil temuan peneliti melakukan triangulasi pengamat melalui konsultasi dengan dosen pembimbing mengenai hasil pengumpulan data yang telah penulis lakukan.

c. Triangulasi Teori

Penggunaan berbagai teori yang berlaianan untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan sudah memasuki syarat. Pada penelitian ini, berbagai teori telah dijelaskan pada bab dua untuk dipergunakan dan menguji terkumpulnya data tersebut. Proses triangulasi teori ini penulis lakukan melalui membandingkan antara data yang diperoleh dengan teori-teori yang ada dalam bab dua, disini penulis menggunakan teori konstruksi sosial dari Berger dan

Luckmann, teori kepemimpinan Jawa Asta Brata sebagai teori pembanding untuk keabsahan data.

d. Triangulasi metode

Penggunaan berbagai metode untuk meneliti suatu hal, seperti metode wawancara dan metode observasi. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan metode wawancara yang ditunjang dengan metode observasi pada saat wawancara dilakukan.

Oleh karena itu, untuk memahami dan mencari jawaban atas pertanyaan penelitian, peneliti dapat menggunakan lebih dari satu teori, lebih dari satu metode (wawancara, observasi dan analisis dokumen). Di samping itu, peneliti melakukan interview dari bawahan sampai atasan dan menginterpretasikan temuan dengan pihak lain.

2. Analisis Data

Dalam penelitian kualitatif, tidak ada pendekatan tunggal dalam analisis data. Pemilihan metode sangat tergantung pada *research questions* (Baxter dan Chua, 1998 dalam Jauhari, 2010); *research strategies* dan *theoretical framework* (Glaser dan Strauss, 1967 dalam Jauhari 2010). Untuk melakukan analisis, peneliti menangkap, mencatat, menginterpretasikan dan menyajikan informasi. Satu hal yang menjadi perhatian peneliti adalah analisis data ini tidak dapat dipisahkan dari *data collection*. Oleh karena itu, ketika data mulai terkumpul dari *interviews*, *observation* dan *archival sources*, analisis data harus segera dilakukan untuk menentukan pengumpulan data berikutnya. Adapun langkah analisis dapat dilakukan sebagai berikut

a. Data Reduction

Intinya, mengurangi data yang tidak penting sehingga data yang terpilih dapat diproses ke langkah selanjutnya. Ini karena data masih mentah, jumlahnya sangat banyak, dan bersifat non-kuantitatif (sangat deskriptif) sehingga tidak dapat digunakan secara langsung untuk analisis. Data reduction mencakup kegiatan berikut ini: (1) Organisasi Data (Menentukan Kategori, Konsep, Tema, dan Pola atau Pattern) Data dari interview akan ditulis penulis lengkap dan dikelompokkan menurut format tertentu (misalnya menurut jabatan, ciri kultural). Responden akan ditandai dengan inisial (misalnya Si A, Asisten A, dll). Dengan cara ini, peneliti dapat mengidentifikasi informasi sesuai pemberi informasi dengan misalnya jabatan responden. Transkrip hasil interview kemudian dianalisis dan *key points* akan ditandai untuk memudahkan *coding* dan pengklasifikasian. Sedangkan data dari observasi dan arsip akan berupa catatan (*field note*).

Prosesnya tidak berbeda jauh dengan data hasil wawancara. *Field note* selama observasi, diorganisir ke dalam form dengan judul tertentu, seperti tanggal, jam, peristiwa, partisipan, deskripsi peristiwa, dimana terjadinya, bagaimana terjadi, apa yang dikatakan, serta opini dan perasaan peneliti. Sementara itu, data dari analisis catatan organisasi (arsip), diorganisir ke dalam format tertentu untuk mendukung data dari observasi dan interview. (2) *Coding* Data Data yang diperoleh dari langkah di atas, kemudian dikelompokkan ke dalam tema tertentu dan diberi kode untuk melihat kesamaan pola temuan. *Coding* harus dilakukan sesuai dengan kerangka teoritis yang dikembangkan sebelumnya. Dengan cara ini,

Coding memungkinkan peneliti untuk mengkaitkan data dengan masalah penelitian. (3) Pemahaman (*understanding*) dan Menguujinya. Atas dasar *coding*, peneliti akan memulai memahami data secara detail dan rinci. Proses ini dapat berupa “pemotongan” data hasil interview dan dimasukkan ke dalam folder khusus sesuai dengan tema/*pattern* yang ada. Hasil observasi dan analisis dokumen akan dimasukkan ke dalam folder yang sama untuk mendukung pemahaman atas data hasil interview. Data kemudian dicoba dicari maknanya/diinterpretasi. Dalam melakukan interpretasi, peneliti berpegang pada koherensi antara temuan interview, observasi, dan analisis dokumen.

b. Interpretasi

Hasil interpretasi kemudian dikaitkan dengan teori yang ada sehingga interpretasi tidak bersifat bias tetapi dapat dijelaskan oleh teori tersebut. Untuk memudahkan analisis, peneliti akan menggunakan strategi di bawah ini, merujuk dari Nuemen (2003 dalam Jauhari 2010):

- 1) *Narrative* (menceritakan secara detail kejadian dalam setting)
- 2) *Ideal types* (membandingkan data kualitatif dengan model kehidupan sosial yang ideal)
- 3) *Success approximation* (mengkaitkan data dengan teori secara berulang-ulang, sampai perbedaannya hilang)
- 4) *Illustrative method* (mengisi “kotak kosong” dalam teori dengan data kualitatif)
- 5) *Path Dependency and Contingency* (memulai dengan hasil kemudian melacak balik urutan kejadian untuk melihat jalur yang menjelaskan kejadian tersebut)

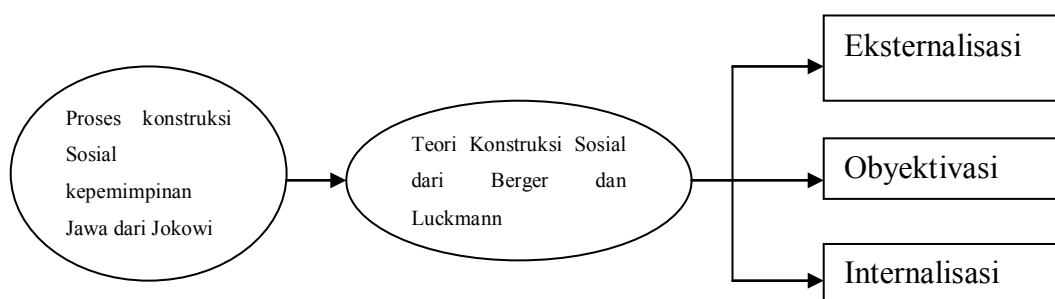
- 6) *Domain analysis* (memasukkan istilah-istilah asli yang menunjukkan ciri khas obyek yang diteliti)
- 7) *Analytical Comparison* (mengidentifikasi berbagai karakter dan temuan kunci yang diperoleh, membandingkan persamaan dan perbedaan karakter tersebut untuk menentukan mana yang sesuai dengan temuan kunci).

3. Alat Analisis Data

Alat analisis data yang penulis gunakan untuk menganalisis hasil wawancara dan observasi yang telah dilakukan, mengacu pada landasan teori yang disesuaikan dengan kebutuhan penelitian dari pertanyaan penelitian yang telah dibuat. Sesuai dengan *research question* akan dijabarkan satu persatu alat analisis yang digunakan melalui gambar dibawah ini:

Gambar 3.1

Proses Konstruksi Sosial Kepemimpinan Jawa pada Jokowi



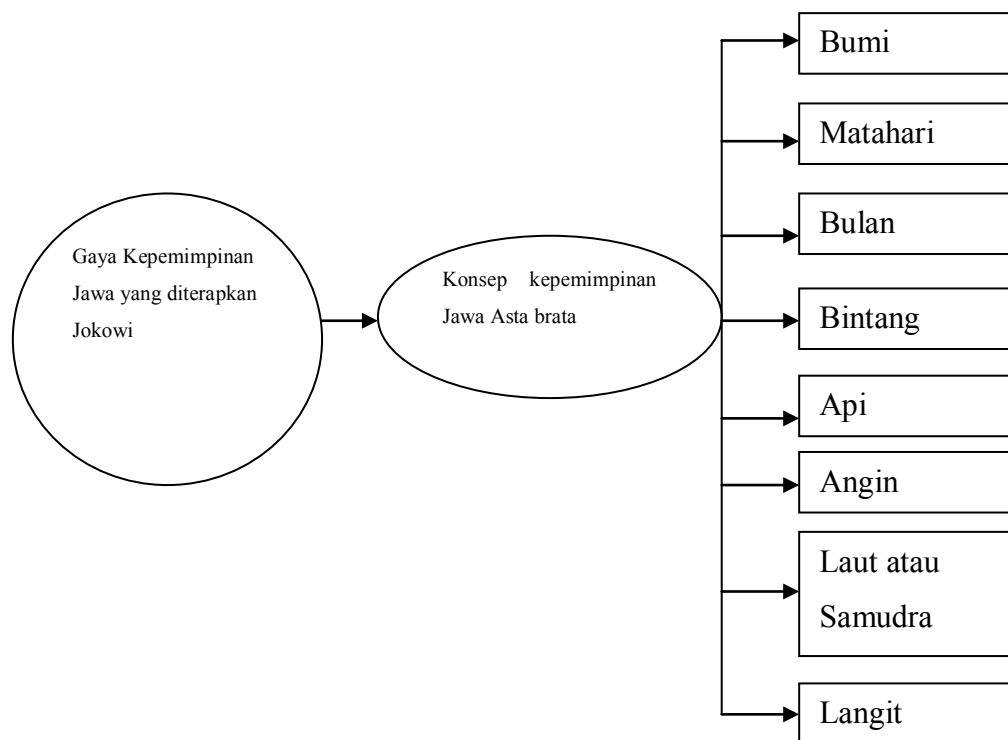
(Sumber : Berger & Luckmann, 1990)

Mengenai proses konstruksi sosial kepemimpinan Jawa pada kepemimpinan Jokowi dalam memimpin Kota Solo, maka penulis akan menggunakan teori konstruksi sosial dari Berger dan Luckmann, Teori konstruksi sosial dicetuskan pertama kali oleh Berger dan Luckmann dengan menerbitkan buku yang berjudul *the Social Construction of Reality* pada tahun 1967. Teori konstruksi Sosial merupakan teori yang berusaha menganalisa pembentukan kenyataan yang ada dimasyarakat (*social construction of reality*), (Berger dan Luckmann,1990).

Konsep pokok teori konstruksi sosial memandang masyarakat sebagai proses yang berlangsung dalam tiga momen dialektis yang simultan. Ketiga komponen tersebut adalah eksternalisasi, obyektivasi dan Internalisasi serta masalah legitimasi yang berdimensi kognitif dan normative (Berger dan Luckmann 1990). Eksternalisasi, obyektivasi dan internalisasi sebagai dimensi dari proses konstruksi sosial kepemimpinan Jawa dari Jokowi akan penulis jelaskan melalui aktivitas kehidupan sehari-hari Jokowi dari semasa Jokowi kecil hingga dewasa, dari mulai pendidikan yang dienyamnya, serta dari berbagai aktivitas sehari-hari Jokowi sebagai walikota.

Gambar 3.2

Perilaku dan Gaya Kepemimpinan Jawa pada Jokowi



(Sumber : Yasasusastra, 2011)

Menyangkut perilaku dan gaya kepemimpinan Jawa yang diterapkan oleh Jokowi. Penulis memakai teori konsep kepemimpinan Jawa Asta Brata sebagai pisau analisis dalam menjawab pertanyaan penelitian ini. Prinsip sebagai pengabdian masyarakat memang terlihat dari sosok Jokowi hal ini penulis alami sendiri saat melakukan Observasi, Jokowi juga selalu melakukan sawung praja hamir setiap hari, Jokowi mengaku bahwa budaya Jawa yang berkembang di Kota Solo sangat mempengaruhi karakter Jokowi dalam bermasyarakat tidak hanya itu kehidupan sebagai pengusaha ekspor-impor di bidang mebel pun menjadi penentu sikap kerja

keras, konsistensi dan disiplin yang Jokowi miliki, dari hasil tersebut teori konsep kepemimpinan Jawa Asta Brata dapat dijadikan tumpuan analisis kepemimpinan Jokowi karena gaya kepemimpinan yang Jokowi terapkan sesuai dengan konsep-konsep yang ada dalam Asta Brata. Konsep kepemimpinan Asta brata merupakan salah satu konsep yang cukup luas diapresiasi dan berasal dari naskah kuna Mahabarata. Menurut konsepsi ini maka seorang pemimpin harus meniru 8 sifat alam yaitu 1) Bumi; 2) Matahari ;3) Bulan;4) Bintang ;5) Api ;6) Angin ;7) Laut atau samudra ;8) Air. Namun sebagai pendukung teori penulis juga memasukan beberapa teori kepemimpinan Jawa seperti konsep Manunggaling Kawula Gusti, Konsep Mamayu Hayuning Bawana, Konsep kepemimpinan Ki Hajar Dewantara serta Konsep Kepemimpinan Jawa dari Sultan Agung tidak hanya itu kepemimpinan model barat yang mendukung teori Asta Brata sebagai alat analisis utamapun akan penulis gunakan seperti gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional serta beberapa teori model barat yang relevan.

Yang terakhir adalah masalah apakah kepemimpinan yang diterapkan oleh Jokowi dalam memimpin Kota Solo, sudah efektif diterapkan. Berbicara masalah kepemimpinan yang efektif sejauh ini belum ada teori yang baku dijadikan sebagai acuan dalam menilai apakah suatu kepemimpinan itu sudah efektif atau belum karena kepemimpinan merupakan hal yang sangat dipengaruhi oleh faktor lingkungan dimana kepemimpinan tersebut diterapkan sehingga apabila ada suatu kepemimpinan yang efektif diterapkan disuatu tempat belum tentu akan efektif juga bila di terapkan di tempat lain. Teori kepemimpinan yang efektif dari

Tannenbaum dan Schmidt (1958 dalam Sofiati, 1995) menyatakan bahwa karakteristik pemimpin yang efektif, meliputi: 1) mengembangkan, melatih, dan mengayomi bawahan, 2) berkomunikasi secara efektif dengan bawahan, 3) memberi informasi kepada bawahan mengenai apa yang diharapkan perusahaan dari mereka, 4) menetapkan standar hasil kerja yang tinggi, 5) mengenali bawahan beserta kemampuannya, 6) memberi peranan kepada para bawahan dalam proses pengambilan keputusan, 7) selalu memberi informasi kepada bawahan mengenai kondisi perusahaan, 8) waspada terhadap kondisi moral perusahaan dan selalu berusaha untuk meningkatkannya, 9) bersedia melakukan perubahan dalam melakukan sesuatu, dan 10) menghargai prestasi bawahan. Apabila melihat karakteristik pemimpin yang efektif tersebut, sekilas tampak bahwa keefektifan suatu kepemimpinan dapat tercapai jika seorang pemimpin mampu menjalin komunikasi yang baik dengan para bawahan, seperti halnya teori yang terdapat dalam serat sastra cetha dan asta brata bahwa terdapat hubungan resiprositas antara pemimpin, wilayah dan bawahanya atau masyarakatnya (Suyami, 2008) karena dipahami bahwa bersama-sama para bawahan seorang pemimpin bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. sehingga dimensi yang penulis gunakan untuk meneliti dalam rangka menjawab pertanyaan penelitian yang bersangkutan adalah berhubungan dengan dukungan dan partisipasi yang sinergis antara lingkungan, dan masyarakat terhadap proses kepemimpinan Jokowi.

3.7 Tahapan Pelaksanaan Kegiatan Penelitian

1. Persiapan

Dalam tahapan awal penelitian ini, peneliti melakukan beberapa langkah berikut ini:

- a. Penyusunan Proposal.
- b. Pengurusan Izin Penelitian.
- c. Pemilahan Informasi Penelitian.
- d. Penyusunan Jadwal Pelaksanaan Kegiatan.
- e. Pengembangan Pedoman Pengumpulan Data.

2. Penelitian Lapangan

Dalam tahap penelitian lapangan, peneliti melakukan langkah-langkah berikut ini:

- a. Memulai penelitian lapangan dengan benar dengan membekali diri terlebih dahulu dari berbagai literatur maupun persiapan psikologis.
- b. Menentukan *research setting*.
- c. Memasuki *research site*.
- d. Melakukan sikap yang akomodatif ketika di *research site*.
- e. Observasi dan pengumpulan data (mengembangkan sikap melihat dan mendengar, serta *taking notes*).
- f. Memfokuskan pada setting khusus.
- g. Melakukan *Field Interviews*.

3. Menganalisis Data

Setelah pencarian data dirasa cukup dan sudah memenuhi untuk dianalisis, maka langkah analisis data, akan dilakukan peneliti, dengan urutan langkah berikut ini:

- a. Melakukan analisis awal apabila data yang terkumpul telah memadai.
- b. Mengembangkan reduksi data temuan.
- c. Melakukan analisis data temuan.
- d. Mengadakan pengayaan dan pendalaman data.
- e. Melakukan interpretasi data berdasar teori yang ada.
- f. Merumuskan kesimpulan akhir.
- g. Menyiapkan penyusunan laporan penelitian dan menguji keabsahan data.

4. Penyusunan Laporan Penelitian

Setelah proses analisis data selesai dilakukan, dan diperoleh data yang valid dan reliabel (kredibel), maka peneliti akan melakukan proses akhir dari penelitian, yaitu menyusun laporan penelitian. Adapun langkah-langkah yang ditempuh dalam menyusun laporan penelitian adalah sebagai berikut:

- a. *Prewriting* (mengatur catatan atau literatur, membuat daftar ide, outlining, melengkapi kutipan dan mengorganisasi komentar pada data analisis).
- b. *Composing* (menuangkan ide dalam kertas sebagai draft pertama, dengan memperhatikan kutipan, menyiapkan data untuk penyajian, serta membuat pengantar dan konklusi).

- c. *Rewriting* (mengevaluasi dan “memoles” laporan dengan memperbaiki koherensi, *proofreading* atas salah tulis, mengecek kutipan, mengkaji kembali *style* dan *tone* tulisan).
- d. Memperbanyak laporan.

