

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Pengertian Pemimpin dan Kepemimpinan

1. Pemimpin

Sebenarnya pemimpin dan kepemimpinan tidak dapat dipisahkan dari kehidupan manusia itu sendiri. Kepemimpinan diterjemahkan ke dalam bahasa Inggris sebagai kepemimpinan, dari istilah asli memimpin, yang digunakan pada awal tahun 1300-an. Pada dasarnya, seorang pemimpin memiliki pengetahuan, keahlian, kemampuan, dan pengalaman yang dibutuhkan untuk menjalankan fungsi kepemimpinan²⁰ Sejalan dengan itu, seorang pemimpin adalah seseorang yang menetapkan tujuan, mendorong orang lain, dan mengambil tindakan untuk setiap pengikutnya.²¹ Kehadiran seorang pemimpin mewakili prospek memberikan dampak baik bagi banyak orang. Pemimpin adalah orang yang menjalankan proses kepemimpinan untuk memberikan pengaruh, yaitu dengan menampilkan jalur perubahan di segala bidang dan mampu bekerja bersama para pendukungnya.²² Harapan terbesar bagi para pemimpin adalah mampu membawa perubahan pada orang-

²⁰Jatmiko, "Pemimpinan dan Kepemimpinan Organisasi," *Jurnal Forum Ilmiah* 10, No. 2 (2013): 218.

²¹Husani Usman, *Kepemimpinan Efektif: Teori Kepemimpinan dan Praktik* (Jakarta: Bumi Aksara, 2019), 3

²²Jonathan Willy S, *Lead By Heart: Kepemimpinan Andal yang Menggunakan Hati* (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2009), 20.

orang yang dipimpinnya. Sehingga pemimpin dapat menjalankan tugas kepemimpinannya dan memberikan dampak atau pengaruh yang baik dan transformatif dalam konteks sosial di mana ia memimpin.

Menurut uraian di atas, pemimpin adalah orang yang melaksanakan tugas-tugas kepemimpinan. Pemimpin memainkan peran penting dalam setiap kelompok atau organisasi, mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama.

2. Kepemimpinan

Literatur kepemimpinan menawarkan beragam definisi kepemimpinan. Mengenai definisi kepemimpinan, masih belum ada jawaban yang pasti. Definisi kepemimpinan cukup luas dan mencakup seluruh aspek kehidupan manusia. Meskipun setiap orang dapat mengidentifikasi seorang pemimpin, masih belum jelas apa sebenarnya yang dimaksud dengan proses Kepemimpinan.²³

Para ahli mendefinisikan kepemimpinan dalam berbagai cara, beberapa di antaranya adalah sebagai berikut:²⁴

- a. Dalam bukunya, Rauch dan Behling mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk membujuk sekelompok orang agar mencapai tujuan bersama.

²³Larry Stout, *Time For a Change: Model Kepemimpinan Ideal yang Mengubah Dunia* (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2010), 3-4.

²⁴M. Sobry Sutikno, *Pemimpin dan Kepemimpinan: Tips Praktis Untuk Menjadi Seorang Pemimpin yang Diidolakan*, (Lombok: Holistica, 2018), 9-10.

- b. George P. Terry mendefinisikan kepemimpinan sebagai tindakan memberikan pengaruh melalui dorongan untuk memotivasi anggota kelompok agar berusaha keras mencapai tujuan bersama.
- c. Ordway menegaskan bahwa kepemimpinan adalah suatu tindakan meyakinkan orang lain untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu.

Mengenai hal ini, berbagai literatur dengan perspektif yang lebih luas mengenai pengertian kepemimpinan juga bermunculan. Berikut pengertian kepemimpinan yang ditawarkan oleh karya-karya sastra tersebut:

- a. Seni kepemimpinan adalah menanamkan rasa percaya diri pada orang atau kelompok yang dipimpin agar dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.
- b. Kapasitas seorang pemimpin untuk memotivasi atau menyampaikan ajakan untuk berpartisipasi dalam suatu kegiatan dikenal sebagai kepemimpinan.
- c. Menggunakan kemampuan kelompok untuk mengatur suatu kegiatan menuju tujuan tertentu adalah kepemimpinan.
- d. Kepemimpinan membahas sifat-sifat seorang pemimpin, termasuk bakat, bakat, dan watak. Proses kepemimpinan melibatkan interaksi antara pemimpin, pengikut, dan keadaan sekitar.

Melalui Dari sekian banyak definisi kepemimpinan yang telah dibahas di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses, seni, dan kemampuan untuk membujuk orang lain agar terlibat dan bersiap mengambil tindakan guna mencapai tujuan bersama.²⁵

3. Tugas-tugas Pemimpin

Pemimpin memegang peranan penting dalam membina kemajuan suatu kelompok dalam suatu organisasi atau kelompok. Seorang pemimpin adalah kapten organisasi, membimbingnya menuju kesuksesan dan memastikan bahwa tujuan bersama tercapai. Dengan demikian, tanggung jawab seorang pemimpin selalu dikaitkan dengan pencapaian suatu tujuan. Tentu saja, seorang pemimpin juga harus menyadari hubungannya, atau hubungan, dengan bawahannya; dengan kata lain, kedua aspek pekerjaan seorang pemimpin, yaitu mencapai tujuan dan menjaga hubungan baik dengan bawahan, sama pentingnya. Apabila suatu tugas kepemimpinan tidak dilaksanakan dengan benar sesuai dengan tujuannya, maka hal tersebut merupakan kesalahan yang dilakukan oleh pemimpin. Oleh karena itu, pengambil keputusan memainkan peran penting dan menanggung risiko yang terkait.

²⁵Mohammad Zazuli, *Hypno Leadership (Expanded Version): Bagaimana Mengipnotis Orang Lain Untuk Mengikuti Kepemimpinan Anda?* (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2021), 20.

Berikut ini beberapa di antaranya tanggung jawab pemimpin yang bersangkutan, yaitu sebagai berikut:

- a) Dimulai dari usaha menggugah anggota kelompok yang lain untuk melancarkan suatu kegiatan tertentu.
- b) Sebagai pengurus kelompok, mereka bertanggung jawab untuk memutuskan arah dan prosedur untuk setiap kegiatan yang mereka lakukan.
- c) Menginformasikan, ketua kelompok memberikan atau meminta informasi, statistik, fakta, dan sudut pandang dari setiap peserta berdasarkan kebutuhan.
- d) Mendorong seorang pemimpin untuk menerima masukan setiap anggota dan melakukan perbaikan guna menyelesaikan pekerjaan bersama.
- e) Seorang pemimpin mengevaluasi setiap konsep dan metode operasi dengan mempertimbangkan kelebihan dan kekurangan serta potensi hasil.
- f) Untuk mencapai suatu kesimpulan, pemimpin kelompok mengumpulkan dan mensintesis pemikiran, perasaan, dan rekomendasi dari anggotanya, menciptakan sebuah acuan untuk pertimbangan lebih lanjut.

Selain beberapa tugas kepemimpinan di atas, terdapat tugas lain yang tidak dapat dilepaskan dari seorang pemimpin. Pemimpin

haruslah memanusiakan manusianya agar dapat membangun kerja sama dan kesatuan tim. Inilah esensi kepemimpinan yang mengandung tugas dan tujuan seorang pemimpin. Pemimpin tidak hanya memerintahkan pengikutnya, melainkan harus turut membantu langsung. Berikut beberapa tugas penting lainnya dari seorang pemimpin:

- a) Mendorong. Seorang pemimpin haruslah bersikap ramah dan terbuka kepada orang-orang lain.
- b) Mengungkapkan perasaan. Respon seorang pemimpin dalam mengungkapkan rasa puas terhadap kinerja dan kekompakkan kelompoknya. Selain itu pemimpin juga memiliki empati terhadap pengikutnya ketika menghadapi masalah, kegagalan dan lainnya.
- c) Mendamaikan. Pemimpin hadir untuk mempertemukan setiap pendapat-pendapat yang berbeda dari setiap anggotanya serta berperan mendamaikan anggota yang bersitegang.
- d) Mengalah. Berbicara tentang kemampuan yang dimiliki oleh seorang pemimpin untuk menyesuaikan gagasan ataupun perasaan sendiri agar selaras dengan gagasan dan perasaan pengikutnya.
- e) Memperlancar. Pemimpin bersedia untuk turut membantu sehingga mempermudah para anggota agar berpartisipasi secara ikhlas dan menyampaikan gagasannya.

- f) Memasang aturan main. Pemimpin memperkenalkan aturan dan tata tertib yang menjadi pedoman bersama guna membantu kehidupan anggota kelompoknya.²⁶

4. Fungsi Kepemimpinan

Peran Kepemimpinan Peran kepemimpinan, sebagaimana seharusnya bagi manusia, mungkin merupakan langkah pertama menuju realisasi tujuan dengan lebih efektif dan efisien. Konteks sosial suatu organisasi atau masyarakat tidak dapat dipisahkan dari tugas kepemimpinan. Artinya pemimpin kelompok atau organisasi harus senantiasa hadir dalam keadaan yang ada. Karena berbagai fenomena sosial dapat diamati, peran kepemimpinan harus dipenuhi melalui interaksi antarpribadi dalam lingkungan kelompok sosial. Maju tidaknya suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh fungsi kepemimpinan sehingga kedudukannya sangat krusial.

Berikut merupakan beberapa fungsi kepemimpinan, di antaranya sebagai berikut:

- a) Pemimpin sebagai penentu arah dalam mencapai tujuan bersama.
- b) Pemimpin berberan sebagai wakil sekaligus juru bicara suatu kelompok atau organisasi dalam hubungan dengan kelompok sosial lain atau organisasi lain.

²⁶Rendy Adiwilaga, *Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia: Teori dan Prakteknya* (Yogyakarta: Deepublish, 2018), 36-39.

- c) Pemimpin sebagai komunikator yang efektif, integrator, rasional, objektif dan netral.
- d) Pemimpin berperan sebagai mediator terutama terkait dengan penanganan konflik internal.²⁷

Fungsi kepemimpinan lebih mengandung pengertian membimbing, mendampingi, memberi petunjuk dan arahan sembari memperlihatkan keteladanan. Selain itu fungsi kepemimpinan dapat diuraikan sebagai berikut:

- a) Merencanakan. Pemimpin harus merumuskan suatu rencana yang jelas, membuat definisi tujuan yang jelas dan menetapkan sasaran-sasaran yang tepat melalui informasi yang dikumpulkan sebelumnya.
- b) Memulai. Seorang pemimpin harus memberikan bimbingan serta informasi yang jelas dan akurat tentang seluk beluk rencana yang sebelumnya telah ditentukan.
- c) Mengendalikan. Dalam hal ini pemimpin haruslah mampu mempertahankan standar nilai kelompok dan organisasi yang dipimpinnya. Tidak hanya itu, pemimpin harus membantu kelompoknya untuk mengambil keputusan yang tepat berdasarkan tujuan bersama.

²⁷Sriyana, *Kepemimpinan dalam Pemerintahan*, (Palu: Feniks Muda Sejahtera, 2022), 127.

- d) Mendukung. Pemimpin memberikan dukungan dan semangat kepada anggotanya agar melakukan tugasnya dengan baik.
- e) Menginformasikan. Pemimpin harus selalu mencari dan mengumpulkan informasi yang diperlukan sehubungan dengan tujuan yang hendak dicapai, kemudian membagikannya kepada setiap anggota kelompoknya.
- f) Mengevaluasi. Pemimpin harus memastikan apakah ide atau rencana yang telah dibuat sebelumnya dapat terlaksana dengan baik. Dalam hal ini pemimpin juga harus mengevaluasi kinerja individu, kelompok bahkan kepemimpinannya sendiri.²⁸

B. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan berbicara pada tataran tindakan atau aksi nyata seorang pemimpin kepada anggotanya sebagai wujud atas kemampuannya dalam memimpin. Dalam perwujudan kepemimpinan biasanya terdapat bentuk atau pola tertentu. Dari perwujudan yang menghasilkan pola-pola tertentu itulah yang disebut sebagai gaya kepemimpinan.²⁹ Sehingga gaya kepemimpinan lebih mengarah pada sebuah cara tentang bagaimana memengaruhi perilaku orang lain. Oleh karena itu masing-masing pemimpin memiliki berbagai gaya kepemimpinan dalam melancarkan proses

²⁸Jonathan Willy S, Op. Cit., 6-9.

²⁹Irwan Syam, "Analisis Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan Jeneponto," (*Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Makassar, 2018*), 25.

kepemimpinan terhadap yang dipimpinnya.³⁰ Senada dengan itu menurut Tampubolon dalam tulisan Irwan syam, gaya kepemimpinan adalah strategi dan perilaku sebagai hasil gabungan dari Sikap, sifat, keterampilan, dan falsafah yang digunakan oleh pemimpin ketika dalam proses memengaruhi anggota-anggota yang dipimpinnya.³¹

Pemimpin memiliki pola dan tingka laku yang mengarah pada pengertian sebagai gaya kepemimpinan yang menyangkut tentang kemampuan dalam memimpin. Dalam efektivitas kepemimpinan maka perlunya pertama-tama pemimpin mengenali bawahannya dengan baik. Dengan begitu penerapan gaya pemimpin tertentu dapat dengan maksimal diterapkan sehingga memberikan efek atau dampak signifikan pada bawahannya. Selain itu faktor-faktor yang memengaruhi gaya kepemimpinan salah satunya karena pemimpin memiliki karakteristik pribadi yang berbeda, tentu juga karen pengalaman dan kecakapa yang dimiliki selain itu situasi dan kondisi ikut turut serta dalam membentuk gaya kepemimpinan yang berbeda.³²

Dari beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah bahwa cara pemimpin dengan kemampuan yang dimiliki dari segi keterampilan, sikap dan sifat yang mampu memberikan pengaruh di bawahannya untuk melaksanakan tugasnya.

³⁰Zaharuddin, Dkk., *"Gaya Kepemimpinan dan Kinerja,"* (Penerbit NEM, 2021), 49.

³¹Irwan Syam, Loc. Cit., 25

³²Zaharuddin, Dkk., Op. Cit., 50

1. Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan

Dalam menjalankan roda kepemimpinan terdapat jenis-jenis atau tipe-tipe gaya kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpin di dalam memimpin organisasi kemasyarakatan. Gaya kepemimpinan tersebut antara lain:

a. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya demokratis didefinisikan oleh keterbukaan dan kemauan untuk berbagi pekerjaan yang diciptakan oleh, untuk, dan dengan orang lain. Gaya kepemimpinan demokratis didasarkan pada gagasan bahwa tujuan kualitas hanya dapat dicapai melalui upaya kolaboratif. Para pemimpin demokratis berusaha untuk lebih melibatkan anggota kelompok dalam mencapai tujuan. Tugas dan tugas dibagi berdasarkan bidangnya. Menurut Oteng Sutisna, kepemimpinan demokratis adalah gaya kepemimpinan yang pemimpinnya mengambil "peran permisif".

Robbins Coulter berpendapat bahwa gaya demokratis adalah pemimpin yang melibatkan orang-orang dalam pengambilan keputusan, mendelegasikan wewenang, dan memanfaatkan umpan balik sebagai kesempatan pelatihan. Menurut Kartono, kepemimpinan demokratis berkaitan dengan aktivitas setiap anggota kelompok serta pemimpin lainnya, yang semuanya terlibat aktif

dalam menentukan sikap, membuat rencana, dan mengambil keputusan mengenai penerapan disiplin kerja.

Berdasarkan penjelasan beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis adalah sikap pemimpin yang melibatkan pegawai secara sukarela dalam mengambil keputusan, membuat rencana, dan memperbolehkan pegawai ikut serta dalam menyampaikan kritik dan saran yang dapat dipertanggungjawabkan. Ciri kepemimpinan demokratis antara lain³³:

1. Kepemimpinan demokratis melibatkan pembagian tanggung jawab atas tugas organisasi di antara seluruh karyawan.
2. Kepemimpinan menganggap bawahan sebagai komponen pelaksana yang harus diberi tugas dan tanggung jawab penting.
3. Pertahankan disiplin tetapi hindari kekakuan, dan selesaikan kesulitan secara teratur.
4. Mempertahankan kepercayaan yang tinggi pada bawahan dengan tetap menjalankan tugas pengawasan.
5. Komunikasi bawahan bersifat terbuka dan dua arah.

Pasolong mengidentifikasi hal-hal berikut sebagai indikator gaya kepemimpinan demokratis:

³³Mulyadi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Malang: UIN-Maliki Press 2010), 27.

- 1) Pengambilan keputusan kolaboratif.
- 2) Kenali kemampuan masing-masing bawahan.
- 3) Menerima saran dan kritik dari bawahan.
- 4) Bekerja sama dengan bawahannya.

b. Gaya Kepemimpinan Visioner

Kepemimpinan visioner adalah kemampuan seorang pemimpin dalam menghasilkan, merumuskan, mengkomunikasikan, mensosialisasikan, mentransformasikan, dan melaksanakan pemikiran-pemikiran ideal yang bersumber dari dirinya sendiri atau sebagai hasil interaksi sosial antara anggota organisasi dan pemangku kepentingan.³⁴ Cita-cita tersebut diyakini sebagai cita-cita masa depan organisasi dan harus dicapai atau diwujudkan melalui komitmen seluruh personel.³⁵ Memberikan tujuan pada pekerjaan dan upaya yang dilakukan dengan visi yang pasti. Kepemimpinan visioner adalah pola kepemimpinan yang ditujukan untuk memberi arti pada kerja dan usaha yang perlu dilakukan bersama-sama oleh para anggota organisasi dengan cara memberi arahan dan makna pada kerja dan usaha yang dilakukan berdasarkan visi yang jelas.³⁶

³⁴Aan Komariah, Cepi Triatna, *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*, (Jakarta: Bumi Aksara. Year, 2008)h. 82.

³⁵Daniel Goleman, *Kepemimpinan Berdasarkan Kecerdasan Emosi, ter. Susi Purwoko* (Jakarta : Gramedia Pustaka Utama, 2002) h. 65.

³⁶Diana Kartanegara, "*Strategi Membangun Eksekutif*" dalam [http//.duniamis.co.id](http://.duniamis.co.id), (diakses 18 Maret 2024).

Menurut pendapat-pendapat yang dikemukakan di atas, gaya kepemimpinan visioner adalah suatu pola kepemimpinan yang melibatkan penetapan visi bersama sebagai jawaban terhadap tuntutan perubahan masyarakat dan kemudian memerintahkan orang-orang dalam organisasi untuk bekerja sesuai dengan visi yang telah ditetapkan sehingga agar hasil pekerjaan memuaskan. Direalisasikan akan sejalan dengan konsep.

c. Gaya Kepemimpinan Suportif

Ini adalah gaya kepemimpinan yang selalu bersedia menjelaskan permasalahan apa pun kepada bawahan, mudah didekati, dan memuaskan karyawan. Pemimpin tipe ini biasanya mempunyai sikap ramah dan memperhatikan kebutuhan bawahannya, serta keinginannya untuk menciptakan kesejahteraan dan lingkungan kerja yang menyenangkan. Ini termasuk meningkatkan motivasi diri dan membuat pekerjaan lebih menarik. Gaya ini sangat efektif ketika menghadapi tugas-tugas yang sulit, penuh tekanan, membosankan, atau berbahaya.³⁷ Perilaku ini sangat penting ketika tugas, hubungan fisik, atau psikologis buruk. Gaya kepemimpinan suportif disebut juga dengan orang yang peduli, pemimpin tipe ini mudah didekati, mau menjelaskan permasalahan perusahaan kepada bawahannya dan karena sifatnya

³⁷Christian Bayu Putra, Dkk., "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktif, Suportif, Dan Partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Astra Internasional Tbk. Daihatsu Malang)", *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 2 No.2 (2013): 5.

ini adalah gaya kepemimpinan ini selalu memberikan kepuasan bagi bawahannya.³⁸

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan suportif adalah pemimpin yang berusaha menciptakan lingkungan kerja yang membantu meningkatkan keinginan bawahannya untuk melakukan pekerjaan sebaik mungkin, mengembangkan keterampilannya dan membantu mengekspresikan keinginannya sendiri.

d. Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Ini adalah gaya kepemimpinan yang meminta dan menggunakan saran dari bawahan dalam mengambil keputusan. Perilaku pemimpin partisipatif mengharapkan saran dari bawahan dalam proses pengambilan keputusan. Dengan cara ini bawahan merasa lebih dihargai oleh atasannya karena dianggap mampu berperan dalam pengambilan keputusan.³⁹ Dengan gaya kepemimpinan ini maka hubungan antara pemimpin dan bawahannya akan tetap terjaga dengan baik.

³⁸Hadi Suyono, Dkk., "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Suportif, Komunikasi Horizontal Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kontrak (Studi Pada Karyawan Frontliner Pt. Bank Central Asia Tbk Banjarmasin)", *Jurnal Wawasan Manajemen* 7 No. 1 (2019): 7.

³⁹Hadi Suyono, Dkk. Ibid, halaman 6.

e. Gaya Kepemimpinan Multikultural

Secara etimologis multikultural berasal dari kata multi yang berarti banyak dan culture yang berarti kebudayaan. Jadi multikultural adalah beragamnya kebudayaan.⁴⁰ Kepemimpinan multikultural merupakan konsep kepemimpinan yang memperhatikan dan mengakomodasi keberagaman budaya, agama, dan latar belakang suku dalam suatu organisasi.⁴¹ Braziel dalam bukunya memberikan penjelasan tentang kepemimpinan multikultural yaitu “Kepemimpinan multikultural adalah proses memimpin manusia dari berbagai budaya, suku, agama, dan ras.⁴² Sedangkan pengertian multikulturalisme menekankan bahwa segala perbedaan harus diakui dengan tinggi. Multikulturalisme diposisikan sebagai respon terhadap keberagaman. Dengan kata lain keberadaan komunitas yang berbeda saja tidak cukup, karena yang terpenting komunitas dibutuhkan oleh masyarakat dan negara. Kepemimpinan multikultural mencakup tiga dimensi utama, yaitu:

- 1) Kesadaran budaya (cultural awareness), yaitu kemampuan untuk memahami dan menghargai perbedaan budaya.

⁴⁰ Hujair AH. Sanaky, *Dinamika Perkembangan Pendidikan Islam di Indonesia*, (Yogyakarta: Kaukaba, 2016), 186.

⁴¹ Syamsul Ma'arif, *Pendidikan Pluralisme di Indonesia*, (Yogyakarta: Logung Pustaka, 2005),95.

⁴²<https://www.cakrawala.co/opini/77511222988/menyoroti-gaya-kepemimpinan-multikultural-dan-multinasional-pada-ir-soekarno> (diakses pada tanggal 18 Maret 2024).

- 2) Kemampuan beradaptasi (*adaptability*), yaitu kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan budaya yang berbeda.
- 3) Kecerdasan budaya (*cultural intelligence*), yaitu kemampuan untuk memahami dan menganalisis budaya, serta menggunakan pengetahuan tersebut untuk berkomunikasi dan bekerja secara efektif dengan orang-orang dari berbagai budaya.⁴³

f. Gaya Kepemimpinan Otoriter

Pemimpin yang Otoriter Di bawah kepemimpinan otoriter, seluruh tanggung jawab organisasi dilimpahkan pada pemimpin. Pemimpin dengan pola pikir otoriter percaya bahwa merekalah satu-satunya yang dapat memajukan organisasi.⁴⁴ Dia berusaha keras dalam studi dan pekerjaannya, menjaga ketertiban, dan tidak dapat dibantah. Dia mempunyai mentalitas bahwa hanya dia yang bisa menang, dia tertutup terhadap pendapat orang lain, dan hanya idenya sendiri yang valid. Seorang pemimpin otoriter selalu menetapkan aturan tentang apa yang diharapkan dilakukan oleh pengikutnya. Karena kurangnya inisiatif dan kemampuan berpikir kritis, anggota tidak mampu menyuarakan pemikirannya.⁴⁵ Ciri-ciri pemimpin otoriter antara lain:

⁴³Dody S. Truna, *Pendidikan Agama Islam Berwawasan Multikulturalisme*, (Kementrian Agama RI, 2010), 111-112.

⁴⁴<https://www.djkn.kemenkeu.go.id> (diakses pada tanggal 18 Maret 2024).

⁴⁵Sri Wahyuni, Dkk., "Gaya Kepemimpinan Otoriter (Otokratis) Dalam Manajemen Pendidikan", *edu-Leadership* 1, No. 2 (2022): 4-5.

- 1) Biasanya, pemimpin memikul beban kerja organisasi.
- 2) Kepemimpinan menghasilkan pemikiran atau gagasan baru, yang kemudian dilaksanakan oleh bawahan.
- 3) Disiplin tingkat tinggi, usaha keras, dan ketekunan.
- 4) Pemimpin memutuskan kebijakan, dan jika ada diskusi, bentuk pemberitahuan/sosialisasi.
- 5) Atasan mempunyai tingkat kepercayaan yang rendah terhadap bawahannya.
- 6) Komunikasi bersifat satu arah dan tertutup.
- 7) Tindakan perbaikan dan permintaan penyelesaian pekerjaan tepat waktu.⁴⁶

Indikator gaya kepemimpinan otokratis antara lain:

- 1) Kewenangan yang terpusat menyebabkan produktivitas kerja meningkat.
- 2) Setiap keputusan yang diambil oleh manajemen dianggap sah, dan pengikut diharapkan menaati perintah tanpa ragu.

g. Gaya Kepemimpinan Transaksional

Pemimpin transaksional membimbing atau mendorong pengikutnya untuk mencapai tujuan tertentu dengan menentukan peran dan kriteria tugas. Gaya kepemimpinan transaksional berfokus pada

⁴⁶Mulyadi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Malang: UIN-Maliki Press 2010), 44-45.

hubungan pemimpin-bawahan daripada membawa perubahan bagi bawahan.⁴⁷ Pemimpin transaksional memiliki empat karakteristik:

- 1) Imbalan kontinjen: Kontrak menukar manfaat atas upaya yang dilakukan, menjanjikan imbalan atas kinerja yang sangat baik, dan mengakui pencapaian.
- 2) Manajemen dengan pengecualian (aktif): mengidentifikasi dan menyelidiki penyimpangan dari norma dan standar, dan mengambil tindakan perbaikan.
- 3) Manajemen dengan pengecualian (pasif): melakukan intervensi ketika standar tidak tercapai.
- 4) Laissez-Faire berarti melepaskan tanggung jawab dan menghindari pengambilan keputusan.⁴⁸

h. Gaya kepemimpinan Situasional

Pendekatan situasional merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang menekankan relevansi elemen kontekstual seperti sifat pekerjaan unit pemimpin, sifat lingkungan eksternal, dan karakteristik pengikut. Pandangan-pandangan ini terkadang diklasifikasikan sebagai teori kontingensi, yang dapat dipertentangkan dengan teori universal mengenai ciri-ciri umum kepemimpinan yang

⁴⁷Opan Arifudin, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Dengan Kinerja", *Jurnal Ilmiah MEA: Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi* 4 No. 3 (2020):5.

⁴⁸Lidya Rorimpandey, "Gaya Kepemimpinan Transformasional, Transaksional, Situasional, Pelayanan dan Autentik Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Di Kecamatan Bunaken Kota Manado", *Jurnal EMBA* 1 No.4 (2013):3

baik. Dalam Kepemimpinan Situasional, perilaku pemimpin yang tepat bervariasi sesuai dengan skenario yang ada. Indikasinya meliputi persyaratan tugas, harapan dan perilaku rekan kerja, sifat, budaya, dan kebijakan organisasi.⁴⁹

i. Gaya Kepemimpinan Delegatif

Kepemimpinan delegatif adalah gaya manajemen di mana seorang pemimpin menugaskan tugas dan tanggung jawab kepada timnya sambil memberi mereka kebebasan untuk membuat keputusan dan mengambil inisiatif. Kepemimpinan delegatif adalah gaya kepemimpinan di mana seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan yang mempunyai kapasitas untuk melaksanakan tugas-tugas yang tidak dapat dilakukan sementara oleh pemimpin karena berbagai alasan.⁵⁰ Tambunan mendefinisikan gaya kepemimpinan delegatif sebagai berikut:

- 1) Memberi bawahan pekerjaan dengan sedikit perintah.
- 2) Menugaskan tugas tergantung pada kemampuan bawahan.
- 3) Menjalin hubungan dengan pihak lain.

⁴⁹Lidya Rorimpandey, Loc, Cit., halaman 3.

⁵⁰<http://rosenimystory.blogspot.com/2011/03/pengaruh-gaya-kepemimpinan-delegatif.html> (diakses pada 18 Maret 2024).

4) Mendelegasikan kepada bawahan tanggung jawab menemukan cara untuk mencapai tujuan.⁵¹

j. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Ungkapan kepemimpinan transformasional berasal dari kata transform yang bermakna mengubah atau mentransformasikan sesuatu ke dalam bentuk baru. Seorang pemimpin transformasional harus mampu mentransformasikan sumber daya organisasi dengan baik untuk mencapai tujuan yang bermakna dalam parameter yang ditetapkan. Sumber daya yang disebutkan meliputi sumber daya manusia, fasilitas, keuangan, dan pengaruh eksternal organisasi.⁵² Tujuan kepemimpinan transformasional adalah mengubah potensi menjadi energi sejati, serta potensi institusi menjadi energi, guna meningkatkan kualitas proses dan hasil pembelajaran.⁵³ Pemimpin transformasional mengatasi tantangan dan kebutuhan pengembangan setiap pengikutnya. Pemimpin transformasional meningkatkan kesadaran pengikutnya terhadap masalah dengan membantu mereka melihat masalah lama dengan cara baru, dan mereka mungkin

⁵¹Doni Wisnu Prasetya, Dkk., "Pengaruh Kepemimpinan Delekatif terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan pencatatan Sipil Kabupaten Jember," *International Journal of Social Science and Business* 1, No. 1 (2017): 197-208.

⁵²Hani Handoko, Fandy Tjiptono, "Kepemimpinan Transformasional dan Pemberdayaan", *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia* 11 No.1 (1996): 10.

⁵³Nur'Aida Sofiah Sinaga, Dkk., "Konsep Kepemimpinan Transformasional", *Jurnal Ilmiah Indonesia* 1 No. 7 (2021): 5.

menggetarkan, menggairahkan, dan menginspirasi pengikutnya. memperluas Upaya ekstra untuk mencapai tujuan kolektif.⁵⁴

Dari uraian di atas maka kepemimpinan transformasional ditandai dengan ciri-ciri sebagai berikut: reformis, memberi contoh, meningkatkan kinerja bawahan, menyelaraskan lingkungan kerja, memberdayakan bawahan, bertindak berdasarkan sistem nilai, terus meningkatkan kemampuan, dan kemampuan menangani masalah yang rumit.⁵⁵

k. Gaya Kepemimpinan Liberal

Tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otokratis. Dalam kepemimpinan tipe ini sang pemimpin biasanya menunjukkan perilaku yang pasif dan seringkali menghindar diri dari tanggung jawab. Seorang pemimpin yang kendali bebas cenderung memilih peran yang pasif dan membiarkan organisasi berjalan menurut temponya sendiri. Disini seorang pemimpin mempunyai keyakinan bebas dengan memberikan kebebasan yang seluas-luasnya terhadap bawahan dengan menganggap semua usahanya akan cepat berhasil. Gaya kepemimpinan ini bercirikan sebagai berikut:

⁵⁴Hani Handoko, Fandy Tjiptono, Op. Cit., halaman 11.

⁵⁵Nur'Aida Sofiah Sinaga, Dkk., Op. Cit., halaman 7.

- a) Pemimpin melimpahkan wewenang sepenuhnya kepada bawahan.
- b) Keputusan lebih banyak dibuat oleh bawahan
- c) Kebijakan lebih banyak dibuat oleh bawahan
- d) Pimpinan hanya berkomunikasi apabila diperlukan oleh bawahan
- e) Hampir tidak ada pengawasan terhadap tingkah laku bawahan
- f) Prakarsa selalu berasal dari bawahan
- g) Hampir tidak ada pengarahan dari pimpinan
- h) Peranan pemimpin sangat sedikit dalam kegiatan kelompok
- i) Kepentingan pribadi lebih penting dari kepentingan kelompok
- j) Tanggung jawab keberhasilan⁵⁶

2. Pemimpin dan Keteladanan

Memiliki posisi sebagai seorang pemimpin bukanlah suatu hal yang mudah, karena orientasi besar melekat pada diri pemimpin yang meyangkut tentang pencapaian visi dan misi organisasi yang dipimpinya. Keberhasilan pemimpin melalui keteladanan akan secara langsung membentuk kaderisasi yang dapat menciptakan pemimpin-pemimpin yang handal dalam segala bidang.⁵⁷ Selain itu tanggung jawab besar seorang pemimpin yaitu terkait dengan kesejateraan anggota yang menjadi prioritas utama atau memaksimalkan

⁵⁶Maryanto, "Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Swasta Di Demak", *Jurnal Manajemen Keperawatan* 1, No. 2 (2013): 4.

⁵⁷Fariad Nofiard, "Kaderisasi Kepemimpinan Pambakal (Kepala Desa) Di Desa Hamalau Kabupaten Hulu Sungai Selatan," *Jurnal Ilmu Politik dan Pemerintahan Lokal II*, no. 8 (2013): 264-276.

kepemimpinan bagi generasi-generasi utamanya mudah agar dibekali untuk menjadi pemimpin mempunyai pada masa sekarang.⁵⁸ Itu sebabnya pemimpin sangat perlu dan penting untuk membekali diri dengan berbagai kompetensi teknis, sosial kultural, manajerial agar dalam menjalankan kepemimpinan seorang pemimpin memiliki kemampuan yang dapat diandalkan.

Sebagai seorang pemimpin tidak cukup hanya dibuktikan atas dasar selembar surat bermaterai sebagai bukti otoritas untuk berkuasa atau memerintah. Namun jauh dari itu, salah satu menjadi ukuran seorang pemimpin ialah ketika mampu menjadikan dirinya sebagai *agen of changes* dengan kata lain yaitu sosok yang memberikan dan layak menjadi panutan dalam komunitasnya.⁵⁹ Dengan adanya perilaku yang dapat diteladani secara otomatis akan dengan sendirinya memberi pengaruh pada seseorang secara berulang-ulang sehingga menjadi sebuah karakter dan akan mendorong munculnya semangat pada hal-hal baru.⁶⁰ Kesuksesan pemimpin tidak dapat dilepaskan dari posisinya sebagai seorang teladan. Keteladanan juga adalah bentuk dari integritas hubungannya dengan Tuhan sehingga memiliki peran vital dalam

⁵⁸Nur Falikhah, "Bonus Demografi Peluang dan Tantangan bagi Indonesia," *Alhadhara: Jurnal Ilmu Dakwah* 16, no. 32 (2017).

⁵⁹Daniel Fajar Panuntun, "Kaderisasi Pemimpin Melalui Pemuridan Kontekstual Sebagai Jawaban Dari Krisis Keteladanan Kepemimpinan," *Jurnal Kepemimpinan dan Perberdayaan Jemaat* 1, No. 1 (2020): 3-4.

⁶⁰Rannu Sanderan, "Heuristika Dalam Pendidikan Karakter Manusia Toraja Tradisional," *Jurnal Teologi dan Pendidikan Kristen Kontekstual* 3, No. 2 (2020): 10

keberhasilan seorang pemimpin dalam memajukan wadah yang dipimpinnya.⁶¹

Dalam melaksanakan manajemen kepemimpinan, sesungguhnya keteladanan merupakan *strong point* yang dapat menjadi energi positif yang sangat besar bagi seorang pemimpin. Keteladanan berhubungan erat dengan semua aktivitas perilaku pemimpin yang terlihat yang dapat pula ditirukan dan dikenali oleh anggot-anggota yang dipimpin. Keteladanan juga terkait erat dengan bukti-bukti perilaku nyata yang harus ditunjukkan setiap hari oleh para pemimpin.⁶² Dengan kata lain keteladanan bukan soal penyusunan kata-kata menawan namun perkataan kosong semata atau janji-janji manis tanpa bukti.

Mengamati ataupun menyimak dan menirukan adalah konsep dari proses meneladani yang sangat penting diajarkan secara berulang-ulang karena konsep ini dengan cepat memberikan pengaruh orang-orang di sekitar kita.⁶³ Bentuk-bentuk keteladanan dapat dengan mudah diamati dalam diri seorang pemimpin. Bentuk keteladanan ini dapat dilihat dan ditirukan antara lain; perilaku kedisiplinan atau bertanggungjawab, berani mengambil keputusan, kerja sama, bersikap adil, jujur dan bijaksana serta sikap moralitas yang baik.⁶⁴ Memberi kepercayaan

⁶¹Daniel Fajar Panuntun, Op, Cit, Halaman 9.

⁶²Daniel Fajar Panuntun, Loc, Cit., halaman 3-4.

⁶³Rannu Sanderan, Loc, Cit., halaman 10.

⁶⁴Ambarwati and Raharjo, "*Prinsip Kepemimpinan character of A Leader Pada Era Generasi Milenial,*" 114.

kepada bawahan adalah salah satu bentuk bagaimana pemimpin memberi teladanan dalam hal memotivasi bawahannya.⁶⁵ Selain itu pemeliharaan komunikasi yang baik dengan anggota, bersikap adil dengan semua bawahan, dan tidak mencampuri ataupun mengambil hak yang bukan bagainnya, itu semua adalah proses seorang pemimpin dalam memberikan keteladanan.

Sangat penting bagi seorang pemimpin memahami bahwa salah satu yang harus menjadi *legacy* yang dapat menjadi warisan anggota atau bawannya adalah soal keteladanan. Sekaligus menjadi awasan bagi setiap pemimpin dalam memberikan keteladanan bahwa karakter dan emosi tumbuh pada setiap individu yaitu melalui proses perilaku yang disaksikannya melalui yang dipercayanya sebagai panutan dan secara langsung akan diamati melalui keteladanan.⁶⁶ Sebagaimana kata bijaksana yang diungkapkan oleh Sri Sultan Homengkubuwono VIII mengatakan bahwa Keteladanan jauh lebih bermanfaat dari pada teguran yang tajam.⁶⁷ Oleh karena itu bagi seorang pemimpin keteladanan adalah sangat penting untuk itu harus selalu dibiasakan, dilatih, sehingga dapat menjadi sebuah karakter kepemimpinan.

⁶⁵www.djkn.kemenkeu.go.id (diakses pada tanggal 7 Maret 2024).

⁶⁶Rannu Sanderan, Op, Cit., halaman 12.

⁶⁷Wide Priyambono Diri, "Nilai Budi Pekerti Dalam Cebung Jaka Tingkir Ambarwati, Majalah Djaka Lodang Edisi 17," *Jurnal Pendidikan Bahasa dan Sastra Jawa* vo. 08 no. 02 (2016): 52.

3. Pemimpin dan Kepahlawanan

Pada dasarnya pemimpin dan pahlawan memiliki keterkaitan yang kuat. Pemimpin maupun pahlawan memiliki keberanian yang luar biasa. Keberanian yang dimiliki untuk lakukan sesuatu yang benar yang melampaui panggilan tugasnya dan melakukan hal-hal yang besar. Namun demikian pahlawan tidak diminta untuk bagaimana memerikan pengaruh, contoh dan mendapatkan kepercayaan, berbanding terbaik dengan pemimpin yang syarat utamanya ialah harus mampu memberikan pengaruh yang dapat dicontoh sehingga membangkitkan kepercayaan. Meskipun terdapat perbedaan antara pahlawan maupun pemimpin tetapi keduanya sama pentingnya. Kepemimpinan sejati mencakup kualitas yang heroik yang memberikan dorongan untuk mencapai suatu misi.

"Pahlawan" adalah kata benda. Secara etimologis kata *"Pahlawan"* berasal dari kata Sangsekerta yaitu *"phala"* artinya hasil atau buah. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia pahlawan ialah seseorang yang menonjol karena keberaniannya dalam membela kebenaran atau pejuang yang gagah berani. Pahlawan adalah orang-orang yang rela mengesampingkan ego dan kepentingan pribadinya demi mencapai tujuan mulia demi kebaikan bersama. Kesediaan berkorban demi tujuan besar tanpa pamrih merupakan syarat utama untuk disebut sebagai

pahlawan.⁶⁸ Tidak banyak orang yang mempunyai hati pahlawan. Sebab menjadi pahlawan butuh nyali untuk mendahulukan kepentingan bersama di atas ego dan kepentingan pribadi. Makna kepahlawanan dapat dilihat dari:⁶⁹

- a) Setiap tindakan kepahlawanan yang melibatkan kesediaan untuk berkorban. Rela berkorban merupakan landasan kepahlawanan yang harus ditumbuhkan dalam pendidikan sejarah. Untuk menjadi pahlawan, setiap orang harus rela berkorban. Peristiwa sejarah dapat memberikan pelajaran berharga di dalam Pengorbanan dan tindakan heroik.
- b) Kepemimpinan merupakan cerminan keyakinan dan sikap heroik. Seorang pahlawan selalu bersedia mengambil inisiatif untuk melakukan perubahan dan dapat mengajak serta memimpin komunitas atau bangsanya untuk melakukan hal yang sama guna menciptakan masa depan yang lebih baik. Mentalitas ini tidak hanya berasal dari peran mereka sebagai penguasa, raja, atau pemimpin resmi lainnya, namun juga dari orang-orang di luar pangkat tersebut yang memiliki semangat kepemimpinan.
- c) Pahlawan adalah orang-orang yang terpenggil jiwa dan tindakannya untuk mengambil tanggung jawab memajukan

⁶⁸Muhammad Tisna Nugraha, "Rekonsiliasi Nilai-Nilai Kepahlawanan Serta Internalisasinya Dalam Pendidikan Islam", *Ta'dibuna: Jurnal Pendidikan Islam* 8, No. 2 (2019): 2.

⁶⁹Budiono Kabul, *Nilai-Nilai Kepribadian dan Kejuangan Bangsa Indonesia*, (Bandung: Alfabeta, 2007).

kehidupan yang lebih baik di komunitasnya. Ekspresi rasa tanggung jawab inilah yang sering kali mendorong para pahlawan ke dalam kesulitan, yang menjadi risiko perjuangan mereka.

- d) Sikap keberanian ini adalah bagian darinya Nilai kepahlawanan ada karena seorang pahlawan mengambil keputusan yang berani untuk memilih sikap dan pendekatannya terhadap suatu tantangan/masalah. Keberanian muncul seiring dengan pemahaman tentang potensi bahaya yang ada. Sebaliknya, seorang pahlawan menghargai keberanian dan akan terus mempertahankan cita-citanya.⁷⁰

Kepahlawanan tidak hanya membawa martabat bagi keluarga, tapi juga bagi bangsanya. Dalam masyarakat Indonesia kepahlawanan adalah sebuah label penghargaan bagi masyarakat dan bangsa dan bagi mereka yang telah berperan penting dalam negaranya. Hanya saja kepahlawanan bisa dikaitkan dengan kesulitan politik, artinya faktor politik sama pentingnya. Jika tindakan seseorang secara politik menguntungkan pemerintah yang berkuasa, maka akan dapat dianggap sebagai pahlawan. Dalam keadaan yang sama orang yang menjadi lawan politik jangan pernah berharap akan dipuji sebagai pahlawan. Namun yang benar-benar dibutuhkan bangsa ini adalah pemimpin

⁷⁰Dirta Satria Hanantha, Dkk., "Nilai-Nilai Kehidupan Dalam Bumi Karya Tereliye", *BASINDO: Jurnal Kajian Bahasa, Sastra Indonesia, dan Pembelajarannya*, 7 No. 1 (2022): 5-9.

nasional yang jujur, amanah, transparan, dan berakal luas maka bangsa ini akan maju.⁷¹ Oleh karena itu negara berkembang membutuhkan kepemimpinan memiliki karakter seperti itu.

Untuk memiliki kepemimpinan yang heroik, diperlukan sifat-sifat khas milenial seperti:⁷²

- a) Kriteria ini inovatif. Artinya, para pemimpin nasional harus mampu menggambarkan diri mereka sebagai orang yang inventif, imajinatif, berpikiran maju, cepat, sederhana, mudah beradaptasi, dan mampu mengubah situasi biasa menjadi luar biasa.
- b) Jadilah imajinatif. Artinya, pemimpin nasional harus mampu menunjukkan kinerja kreatif, mendukung penemuan-penemuan unggul, menghasilkan kreasi baru, memoles hal-hal sederhana agar menarik, dan meningkatkan kreativitas dalam setiap pekerjaan dan lingkungan.
- c) Transformatif. Artinya, para pemimpin nasional harus mendorong perubahan dengan memastikan bahwa program dan kegiatan selalu bersifat transformasional, dengan tujuan menggerakkan modernisasi, pembaharuan, dan restorasi ke arah yang lebih baik, lebih maju, dan lebih fokus.

⁷¹Fermado Tambonan, "Karakter Kepemimpinan Kristen Sebagai Jawaban Krisis Kepemimpinan Masa Kini", *Jurnal Teologi dan Pendidikan Kristen*, 1 No. 1 (2018): 88-90.

⁷²Rudi Gunawan, "Pembelajaran Nilai-Nilai Pahlawan Kemerdekaan Soekarno Dalam Rangka Pengembalian Karakter Bangsa Indonesia", *E-Jurnal WIDYA Non-Eksakta*, 1 No. 1 (2013): 4-5.

- d) Jadilah kreatif. Artinya, para pemimpin nasional harus berupaya menumbuhkan beragam penemuan, inovasi, terobosan, dan pionir dalam dinamika kehidupan masyarakat, sehingga setiap terobosan dapat menjadi contoh dan bermanfaat bagi masyarakat luas. pemangku kepentingan, dapat diawasi oleh organisasi independen, mengedepankan kepentingan masyarakat, transparan, dan terbebas dari budaya korupsi, kolusi, dan nepotisme.
- e) Interaktif. Artinya, setiap pemimpin nasional harus tanggap, berinteraksi dengan masyarakat, populer, selalu hadir secara fisik dan psikis di tengah masyarakat, memberikan alternatif solusi terhadap permasalahan masyarakat, bersedia dikritik, dan berpartisipasi dalam pemimpin-rakyat. interaksi sosial.

Selain itu, pemimpin yang heroik harus beradaptasi dengan teknologi informasi dan komunikasi. Hal ini menandakan bahwa seorang pemimpin nasional harus mampu beradaptasi dengan berbagai perangkat teknologi informasi dan komunikasi, antara lain internet, komputer, gadget, telepon seluler, dan teknologi modern. Pemimpin dengan pola pikir pahlawan harus menggunakan aplikasi yang relevan dengan zamannya. Hal ini dilakukan untuk mampu bersaing dengan generasi milenial yang merupakan digital native sejak usia muda.

Pahlawan saat ini dan masa depan adalah mereka yang menunjukkan kepemimpinan visioner. Kepemimpinan visioner adalah gaya kepemimpinan yang dapat menetapkan visi yang jelas, menetapkan tujuan tertentu, dan menyelaraskan harapan dengan kenyataan. Prinsip kelima adalah transparansi. Artinya setiap program, kegiatan, tujuan, sasaran, dan strategi harus jelas dan dapat diakses oleh semua orang.

4. Pemimpin dan Pemberdayaan

Pada dasarnya manusia disebut sebagai makhluk sosial yaitu manusia tidak bisa melangsungkan kehidupan tanpa adanya peranan atau bantuan dari orang lain. Ciri manusia sebagai makhluk sosial adalah selalu hidup berkelompok yang saling membutuhkan satu sama lain. Untuk menciptakan keharmonisan dalam kelompok sosial yang terbentuk maka perlu adanya rasa saling menghormati dan menghargai sesama anggota kelompok. Dari kelompok yang sudah terbentuk tanpa disadari secara telah membentuk sebuah komunitas atau organisasi. Menjaga kelangsungan kelompok atau organisasi tidak dapat dilepaskan dari peranan seorang pemimpin yang dapat mengayomi kelompok atau organisasi.⁷³ Dalam situasi atau keadaan tertentu

⁷³<https://roboguru.ruangguru.com/forum/apakah-suatu-kelompok-sosial-dapat-bertahan-lama-tanpa-seorang-pemimpin-FRM-NRWMWDND> (diakses pada tanggal 16 Maret 2024).

dibutuhkan peran pemimpin untuk bertindak cepat dalam mengambil keputusan terhadap masalah-masalah yang terjadi.

Salah satu konsep menarik oleh pemimpin adalah pemberdayaan. Tuntutan bagi seorang pemimpin ialah dapat memberdayakan anggotanya. Tidak hanya pemimpin yang dapat menjadi pemimpin, namun bagaimana pemimpin juga membentuk anggota-anggotanya agar dapat pula menjadi seorang pemimpin bagi dirinya sehingga memberi kontribusi positif pada organisasinya. Kepemimpinan ialah cara memberikan pengaruh terhadap kebiasaan-kebiasaan yang ada untuk mencapai tujuan bersama.⁷⁴ Dalam kepemimpinan terdapat berbagai perilaku yang dapat ditirukan oleh individu lain. Keadaan dalam semacam perilaku itulah yang harusnya menjadi potensi untuk memerikan pengaruh terhadap yang dipimpin untuk mewujudkan perilaku yang nyata dan bersifat positif.

Pemberdayaan berasal dari bahasa Inggris "empowerment", yang artinya "kekuatan atau bertenaga". Pemberdayaan ialah bentuk kegiatan yang secara terus-menerus berkesinambungan, dinamis, secara sinergis mrangkumkan potensi-potensi untuk membentuk sebuah kekuatan yang evolutif.⁷⁵ Secara teknisnya pemberdayaan ialah sebuah usaha untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat dalam segala

⁷⁴Triantoro Safaira, *Kepemimpinan*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2004), 76.

⁷⁵K. Suhendra, *Peranan Birokrasi Dalam Pemberdayaan Masyarakat*, (Bandung: Alfabeta, 2006), 45.

bidang dari tingkat dasar hingga pada tingkat atas atau taraf yang sejaterah.⁷⁶ Pada dasarnya pemberdayaan adalah sebuah alat untuk meningkatkan partisipasi semua anggota agar dapat bekerja sama dalam organisasi untuk mencapai kualitas hidup yang lebih baik. Pemberdayaan oleh pemimpin secara khusus bertujuan untuk dapat membentuk kemampuan setiap anggota-anggotanya agar dapat mengambil keputusan sesuai dengan keadaan atau masalah yang dihadapi.⁷⁷ Selain itu secara umum tujuan penerdayaan pemberdayaan mencakup berbagai upaya untuk meningkatkan, termasuk:

- a) Peningkatan pendidikan (better education) dalam hal ini adalah sebuah konsep dirancang agar masyarakat mempunyai pendidikan yang lebih maju. Tidak sebatas perbaikan tempat, perbaikan material, dan lain-lain hubungan antara fasilitator dan penerima manfaat, namun lebih dari itu. Prioritasnya adalah perbaikan dalam menumbuhkan semangat Belajar.
- b) Peningkatan aksesibilitas (aksesibilitas yang lebih baik) dalam hal ini dikatakan bahwa dalam konsep pemberdayaan berkelanjutan dengan meningkatkan pendidikan sehingga diharapkan menjadi lebih baik aksesibilitas, khususnya mengenai informasi dan

⁷⁶Rr. Suhartini, Dkk., *Model-Model Pemberdayaan Masyarakat*, (Yogyakarta: Pustaka Pesantren, 2005), 106.

⁷⁷Entoh Tohani, "Peran Pemimpin Masyarakat Desa Dalam Pemberdayaan Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM)", *Jurnal Ilmu Pendidikan dan Psikologi Universitas Negeri Yogyakarta* (2014): 4.

komunikasi, Sumber pendanaan, perolehan peralatan dan produk, dan lembaga pemasaran.

- c) Tindakan korektif (tindakan yang lebih baik) dalam meningkatkan aktivitas tersebut. Meningkatkan pendidikan dan aksesibilitas harus mengarah pada perbaikan perilaku.
- d) Peningkatan kelembagaan (institusi yang lebih baik). Komunitas ini bertujuan untuk membina ikatan jaringan dan kolaborasi antar institusi, dengan tujuan meningkatkan kinerja bisnis.
- e) Peningkatan pendapatan (pendapatan lebih baik) dalam skenario ini Kemajuan dunia usaha dapat mempengaruhi pendapatan masyarakat.
- f) Peningkatan lingkungan (lingkungan yang lebih baik) dalam skenario ini, bertujuan untuk meningkatkan pendapatan yang berujung tindakan yang dapat menurunkan kerusakan lingkungan.
- g) Gaya hidup yang lebih baik Ketika pendapatan dan lingkungan meningkat, pengaruhnya terhadap keluarga dan masyarakat juga akan meningkat.

- h) Perbaikan Masyarakat, yaitu adanya kehidupan yang layak akan mewujudkan kehidupan dalam lingkungan masyarakat yang akan semakin membaik pula.⁷⁸

Dengan tercapainya faktor ini maka dapat mempengaruhi perkembangan suatu organisasi dalam hal, peningkatan pendapatan (pendapatan lebih baik), maupun kemajuan dunia usaha dapat mempengaruhi pendapatan masyarakat, peningkatan lingkungan (lingkungan yang lebih baik) dalam skenario ini, gaya hidup yang lebih baik. Ketika pendapatan dan lingkungan meningkat, pengaruhnya terhadap keluarga dan masyarakat juga akan meningkat.

Untuk memahami tujuan pemberdayaan dalam praktiknya, diperlukan tanda-tanda untuk mengetahui apakah seseorang diberdayakan atau tidak. Perekonomian dalam masyarakat dianggap berdaya apabila terdapat satu atau lebih faktor. Indikator-indikator tersebut ialah:

- a) Kemampuan untuk memenuhi kebutuhan mendasar.
- b) Kemampuan menyesuaikan diri dengan perubahan kondisi.
- c) Mampu menghadapi bahaya luar.
- d) Kemampuan mencipta dan mencipta untuk aktualisasi diri dan pembangunan bangsa.⁷⁹

⁷⁸Totok Merdianto, Poemoko Soebianto, *Pemberdayaan Masyarakat Dalam Perspektif Kebijakan Publik*, (Bandung: Alfabeta, 2013), 76.

Dalam bukunya, Gunawan mengidentifikasi indikasi kinerja program pemberdayaan masyarakat, antara lain:

- a) Kesadaran masyarakat semakin berkembang untuk meningkatkan kesejahteraan keluarga berpenghasilan rendah di komunitasnya.
- b) Kemandirian masyarakat tumbuh melalui peningkatan produksi antar anggota. Modal yang lebih kuat menghasilkan administrasi yang lebih baik.

Berdasarkan indikasi-indikasi di atas, individu dikatakan berdaya apabila mampu memenuhi kebutuhannya sendiri, memberikan kontribusi bagi kesejahteraan lingkungannya, dan mewujudkan sifat-sifat pemberdayaan. Ciri-cirinya ialah Transparan, Bertanggung jawab, menguntungkan, konsisten, dan dapat diperluas.⁸⁰

Organisasi atau masyarakat yang telah diberdayakan pada dasarnya akan tumbuh rasa tanggung jawab yang tinggi dalam menjalankan fungsinya. Lewat tanggung jawab tinggi akan memebntuk kerja sama yang berkelanjutan untuk mencapai tingkat produktivitas dan mutu dalam setiap kelolah kerjanya. Pemberdayaan juga merupakan suatu proses dedikasi dan komitmen oleh pemimpin. Maka seorang pemimpin perlu melakukan menciptakan, dan menanamkan motivasi-motivasi yang tinggi melalui pemberdayaan.

⁷⁹Nur Mahmudi Ismail, *Strategi Pemberdayaan Umat dan Pencetakan SDM Unggul*, (Bandung : ISTECS, 2001), 28.

⁸⁰Gunawan Sumadiningrat, *Pemberdayaan Masyarakat dan Jaringan Pengamanan Sosial*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1999), 23.

Sejalan dengan itu kepemimpinan pemberdayaan adalah "Super Leadership" artinya seseorang mampu memberikan member dorongan bagi dirinya sendiri atau dapat juga disebut sebagai partisipasi yang berimbang yaitu seorang pemimpin memberi dorongan kepada anggotanya dalam mengambil keputusan.⁸¹ Dalam hal ini pemberdayaan dapat diartikan desentralisasi kekuasaan pada anggota-anggotanya. Dengan cara pemimpin membangun kerja sama melalui arahan atau pengetahuan baru tentang tugas pembagian tugas dan wewenang. Kerberdayaan masyarakat dapat dilakukan oleh masyarakat itu sendiri dengan cara ikut serta berpartisipasi aktif yang tentu difasilitasi oleh para pelaku pemberdayan sebagai fokus utama adalah mereka dikategorikan lemah yang tiada kemampuan untuk berproduktif atau masyarakat yang secara pembangunan terpinggirkan.⁸² Oleh karena itu, pemberdayaan harus dapat menjadi sebuah budaya organisasi dengan syarat terpenuhinya partisipasi, inovasi pada akses informasi.

5. Pemimpin dan Produktivitas

Produktivitas dalam bahasa Inggris disebut *productivity* yang terdiri dari dua kata yaitu "*Product*" dan "*Activity*" artinya sebuah

⁸¹Larasati Ahluwalia, Kemala Puji, "Pengaruh Kepemimpinan Pemberdayaan Pada Kinerja dan Keseimbangan Pekerjaan-Rumah di Masa Pandemi Covid-19", *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia dan Pelayanan Publik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bina Taruna Gorontalo* VII, No. 2 (2020): 121.

⁸²Kesi Widjayanti, "Model Pemberdayaan Masyarakat", *Jurnal Ekonomi Pembangunan* 12, No. 1 (2011): 16.

usaha untuk menciptakan suatu hal yang terkait dengan jasa/layanan. Produktivitas adalah istilah perbandingan dalam kegiatan produksi. Produktivitas dimanfaatkan sebagai takaran dalam menilai baik buruknya sumber daya. Produksi adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan hasil yang dicapai petani selama panen, sedangkan biaya produksi adalah biaya yang dikeluarkan. Pertanian yang produktif atau efisien disebut dengan pertanian yang baik. Pertanian dengan produktivitas tinggi dikenal dengan istilah pertanian produktif. Pengertian produktivitas ini merupakan gabungan antara kapasitas lahan dan efisiensi usaha (fisik). Sehingga produktivitas digunakan sebagai ukuran dasar untuk melihat hasil kualitas dari kegiatan produksi. Dengan begitu produktivitas adalah memberikan gambaran hasil kalkulasi jumlah barang dan jasa produksi. Sejalan dengan itu produktivitas adalah barang atau jasa yang dihasilkan suatu kesatuan waktu diiput.⁸³ Sehingga dapat disimpulkan secara formal bahwa produktivitas ialah suatu kegiatan yang menghasilkan barang atau jasa.

1) Elemen-Elemen Produktivitas:

a. Efisiensi

⁸³Budi Kho, *Produksi dan Oparasional*, <https://ilmumanajementindustri.com/pengertian-produktivitas-produktivity-faktor-faktor-yang-mempengaruhi-produktivitas> (diakses pada tanggal 18 Maret 2024).

Produktivitas, yang dinyatakan sebagai rasio output/input, mengukur efisiensi sumber daya. Efisiensi adalah metrik internal yang membandingkan konsumsi input yang direncanakan dan aktual. Pengertian efisiensi berdasarkan input. Pemanfaatan sumber daya yang efisien sangat penting untuk mencapai tujuan. Aktivitas yang efisien memperoleh hasil yang sama dengan aktivitas lainnya, namun menggunakan sumber daya yang lebih sedikit. Efisiensi ditentukan oleh rasio nilai yang dikontribusikan dan nilai output. Ini mengacu pada. Semakin tinggi rasionya, semakin besar efisiensinya.

Dalam ilmu ekonomi, efisiensi mengacu pada penggunaan semua sumber daya yang tersedia untuk memaksimalkan utilitas dan menyediakan komoditas dan jasa. Suatu sistem ekonomi dianggap efisien jika tidak ada yang lebih kaya tanpa pengorbanan, meningkatkan jumlah masukan diperlukan untuk memperoleh keluaran apa pun, produksi yang efektif memerlukan biaya per unit yang rendah.⁸⁴

b. Efektivitas

Efektivitas mengukur seberapa jauh tujuan dapat dicapai baik kuantitas maupun waktu. Semakin. Semakin besar persentase tujuan tercapai maka semakin baik tingkat efektivitasnya. Konsepnya

⁸⁴Shofi Rifgih Zulfah, *Analisis Pengukuran Efisiensi dan Efektivitas Kinerja Pengelolaan Dana Zakat Pada Organisasi Pengelolah Zakat*, (2017), 9. <http://eprints.iain-surakarta.ac.id/306/> (diakses pada 18 Maret 2024).

berorientasi pada keluaran. Menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri no. 13 Tahun 2006, keberhasilan program diukur dengan membandingkan output dengan outcome untuk memenuhi tujuan yang telah ditetapkan. Hasil mengacu pada kinerja jangka menengah dari kegiatan tersebut.⁸⁵ Siagian mengemukakan berbagai kriteria penilaian kinerja organisasi dalam memberikan pelayanan, seperti:

1) Faktor waktu

Istilah "waktu" mengacu pada ketepatan waktu dan efisiensi penyampaian penyedia layanan. Ukuran waktunya ada di sini. Individu yang satu berbeda dengan individu lainnya.

2) Faktor keakuratan

Untuk mengevaluasi keberhasilan suatu organisasi, akurasi dan ketelitian dalam menangani konsumen sangat penting. Pelanggan menilai suatu perusahaan berdasarkan kualitas pelayanan yang diberikan.

3) Elemen Gaya Pemberian Pelayanan

Salah satu cara untuk mengevaluasi prestasi kerja adalah melalui gaya penyampaian layanan. Gaya mengacu pada cara penyedia layanan berinteraksi dengan klien. Efektivitas mengacu pada pemenuhan tujuan organisasi baik dari sudut pandang hasil

⁸⁵Peraturan Menteri Dalam Negeri no. 13 Tahun 2006, keberhasilan program diukur dengan membandingkan output dengan outcome untuk memenuhi tujuan yang telah ditetapkan.

maupun bisnis. Efektivitas suatu organisasi dinilai berdasarkan pencapaian tujuan yang diinginkan. Dalam bisnis, kesuksesan dinilai dari tingkat usaha dan implementasinya.⁸⁶

2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Produksi pertanian dipengaruhi oleh beberapa faktor. Husin mengidentifikasi karakteristik yang mempengaruhi produksi pertanian, seperti luas lahan budidaya, kosmopolitanisme petani, pendidikan, modal usaha, usia, dan pengalaman bertani.⁸⁷

a. Usia petani

Kapasitas fisik petani dalam bertani dan industri lainnya dipengaruhi oleh usia mereka. Pada usia produktif, motivasi dan bakat meningkat, serta keterampilan kerja tetap kuat. Kemampuan kerja populasi lanjut usia. Seiring bertambahnya usia petani, produktivitas mereka pasti akan menurun. Menurut Soekartawi, petani lanjut usia cenderung tidak mengadopsi kemajuan pertanian baru dibandingkan petani muda. Seorang petani yang Individu yang lebih muda akan sering cenderung dengan para petani lanjut usia. Usia petani dapat mempengaruhi motivasi, cara pengolahan, dan produksi barang pertanian.

b. Tingkat pendidikan dapat mempengaruhi hasil pertanian. Perspektif petani terhadap penerapan ide-ide baru mungkin dipengaruhi oleh

⁸⁶Shofi Rifgih Zulfah, Op. Cit, halaman 12.

⁸⁷Tinjauan Tentang Produktivitas Pertanian, <http://digilib.unila.ac.id> (diakses pada tanggal 18 Maret 2024).

tingkat pendidikan mereka. Petani yang berpendidikan lebih terbuka terhadap inovasi dibandingkan dengan petani yang buta huruf.

c. Luas lahan subur

Petani dapat memaksimalkan hasil keluaran dengan menggabungkan unsur-unsur seperti modal dan lahan budidaya. Tanah mempunyai peranan penting dalam berbagai aspek kehidupan manusia, salah satunya adalah sebagai pabrik hasil pertanian. Petani memiliki kendali atas lahan budidaya mereka, yang dapat mempengaruhi hasil.

d. Partisipasi dalam kelompok tani

Asosiasi petani mempertemukan para petani, pemulia, dan pekebun yang memiliki kesamaan minat, kondisi lingkungan (sosial, ekonomi, dan sumber daya), serta keinginan untuk meningkatkan dan mengembangkan usaha mereka. Partisipasi dalam organisasi petani dapat mempengaruhi perubahan perilaku di kalangan petani.

e. Pengalaman Bertani

Pengalaman bertani seseorang dapat membentuk kepribadian dan praktik bisnisnya. Petani yang lebih berpengalaman cenderung membuat penilaian yang lebih matang dibandingkan petani pendatang baru. Individu dengan pengalaman belajar yang positif lebih besar kemungkinannya untuk mengambil tindakan setelah mengalami suatu kejadian. Individu dengan pengalaman lebih sedikit cenderung pesimis terhadap peluang keberhasilannya.

f. Kosmopolitanisme petani

Wiraatmadja berpendapat bahwa kosmopolitanisme memungkinkan petani mendapatkan wawasan dan belajar dari keberhasilan individu di luar wilayahnya, sehingga mereka sendiri bisa lebih sukses.

g. Modal usaha mempunyai peranan penting dalam hasil pertanian

Petani memerlukan pendanaan yang tepat untuk mencapai produktivitas dan pendapatan yang optimal. Modal adalah inventaris komoditas dan jasa yang digunakan untuk meningkatkan volume, bukan untuk konsumsi langsung. Modal pertanian mikro mengacu pada produksi, pengolahan, dan pengendalian modal dalam operasi pertanian atau agribisnis, seperti bisnis pertanian dasar.

6. Pemimpin dan Pertanian

Pembangunan ekonomi secara umum tidak dapat dipisahkan dari sektor pertanian. Artinya sektor pertanian dalam pembangunan ekonomi sangat amat penting karena sebagian besar masyarakat bergantung hidupnya pada sektor tersebut. Pertanian adalah sektor utama yang menjadi penghasil bahan-bahan pokok makanan maupun industri yang dikelola menjadi kebutuhan dasar manusia yaitu bahan Sandang, pangan dan papan baik yang dikonsumsi langsung maupun penopang pembangunan. Sejalan dengan itu dalam aturan telah ditetapkan dalam Undang-Undang No. 41 2009 tentang tentang

Perlindungan Lahan Pertanian Berkelanjutan, yaitu sebagai sistem proses merencanakan dan menetapkan, mengembangkan, memanfaatkan, membina, mengendalikan dan mengawasi lahan pertanian pangan secara berkelanjutan.⁸⁸ Untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat satu-satunya cara adalah dengan meningkatkan kesejahteraan sebagian besar anggota masyarakat yang berkecimpung pada sektor pertanian.⁸⁹ Apabila dikaitkan dengan keadaan saat ini, dapat dilihat bahwa sektor pertanian dapat menjadi sumber daya potensial yang strategis dalam pembangunan masa depan.⁹⁰ Selain itu peran penting pertanian pada sektor ekonomi lainnya adalah dapat meningkatkan pendapatan dari hasil penjualan produksi. Dalam keadaan nyata pertanian juga dapat mampu menciptakan atau membuka lapangan kerja baru. Sektor Pertanian dalam Pembangunan Ekonomi Industri pertanian memberikan kontribusi signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi, khususnya di negara-negara berkembang, dengan empat kompetensi utama.

Menurut Kuznets, sektor pertanian di negara ini tergolong sederhana. Berkembang memiliki empat kemungkinan keterampilan

⁸⁸Undang-Undang Nomor 41 Tahun 2009 Tentang Perlindungan Lahan Pertanian Pangan Berkelanjutan.

⁸⁹Sevi Oktafiana Fortunika, Dkk., "Kontribusi Sektor Pertanian Terhadap Kabupaten Banjarnegara", *AGRARIS: Journal of Agribusiness and Rural Development Research* 3, No. 2 (2017): 2.

⁹⁰Sevi Oktafiana Fortunika, Dkk., Loc., Cit, 2.

yang dapat berkontribusi pada pertumbuhan dan pembangunan negara.

Keempat kontribusi tersebut adalah:⁹¹

- a) Kontribusi Produk. Ekspansi sektor non-pertanian terkait dengan pertumbuhan sektor pertanian. Sektor pertanian tidak hanya meningkatkan pasokan pangan, tetapi juga menyediakan bahan mentah untuk industri seperti tekstil. Kontribusi sektor pertanian terhadap PDB dan hubungannya dengan sektor lain menunjukkan signifikansinya.
- b) Kontribusi Pasar. Selama fase awal pembangunan, pertanian mempunyai dampak yang signifikan terhadap pasar karena adanya insentif ekonomi. Pengeluaran petani pada komoditas industri, baik untuk konsumsi atau sebagai bahan antara, menunjukkan keterlibatan mereka. Industri pertanian juga menjual hasil produksinya untuk memenuhi permintaan industri lain.
- c) Faktor Kontribusi. Sektor pertanian merupakan sektor tertua dan menyumbangkan unsur-unsur produksinya kepada sektor lain. Kontribusi dapat berbentuk sebagai berikut: modal, tenaga kerja, dan sumber daya manusia. Transfer modal terjadi ketika surplus sektor pertanian dialihkan ke sektor non-pertanian yang

⁹¹Sinta, Konsep-konsep dan Defenisi, <http://sinta.unud.ac.id>. (diakses pada tanggal 19 Maret 2024).

kebutuhan modalnya lebih elastis dibandingkan sektor pertanian lainnya.

- d) Sumbangan devisa. Industri pertanian sangat penting di negara-negara berkembang karena menyumbang devisa melalui ekspor. Komoditas pertanian saat ini sedang dikembangkan. Mata uang asing dari ekspor. Komoditas pertanian ini umumnya digunakan untuk mendanai pertumbuhan industri non-pertanian. Komoditas ekspor pertanian seperti kopi, coklat, dan kapas dapat diproduksi dengan menggunakan strategi perluasan tanaman subsistem, yang sebagian besar didasarkan pada pertanian subsisten. Untuk mencegah investasi baru. Kedua, industri pertanian sering kali hanya memerlukan sedikit modal baru.

Oleh sebab itu, sektor pertanian memerlukan sosok pemimpin tangguh, yang memiliki gagasan yang besar serta manajemen yang baik. Dalam hal ini peran kepemimpinan melalui pemimpin menjadi sangat penting dalam meningkatkan produktivitas pertanian. Pemimpin setidaknya memiliki 3 peran utama dalam upaya peningkatan produksi pertanian yaitu; pertama, Peran jembatan antar perorangan (*Interpersonal Role*) yaitu terdiri dari peran sebagai tokoh, sebagai pemimpin dan sebagai penghubung. Kedua, peran sebagai informal (*Informational Role*) yaitu peran sebagai monitor, penyebar informasi dan sebagai juru bicara. Ketiga, peranan pengambil keputusan yaitu sebagai (*Decisional Role*) yaitu peran sebagai

wirausaha, sebagai pengedali gangguan, sebagai pengalokasi sumber daya dan kemampuan bernegosiasi.⁹² Adapun indikator dalam kepemimpinan dalam pertanian mestinya dapat memberi pengaruh mengarahkan efektivitas organisasi, produktivitas organisasi, dan kontribusi nilai bagi lingkungan.⁹³

C. Keadaan Sosial Kemasyarakatan Pra dan Pasca Kedatangan Belanda

Belanda di Toraja

Celebes adalah nama lain dari Pulau Sulawesi yang memiliki kekayaan yang menjadi sumber utama perdangan kalah itu yaitu "Kopi". Sulawesi Selatan dikarena sangat kaya dengan perdagangan rempah-rempah, daerah daerah ini menjadi kekhususan bagi para sedagar dunia yang pada saat itu dalam mencari hasil bumi yang dapat diperdagangkan. Disaat itu masyarakatnya sangat bergantung pada hasil pertanian.

1. Pusat-pusat Produksi kopi

Tempat atau lahan merupakan salah satu syarat utama dalam melakukan penanaman termasuk tanaman kopi. Toraja atau yang dulu lebih dikenal dengan dataran tinggi Sa'dan memiliki titik-titik atau lahan tertentu yang menjadi pusat tumbuhnya tanaman kopi. Lahan tersebut terbentang dari barat laut dan barat daya yang kemudian

⁹²D. Ayu Ambarsari, Dkk., "Peran Kepemimpinan Dalam Keberhasilan Pengembangan Panguyuban Petani Al Barokah di Desa Ketapang Jawa Tengah", *Jurnal Ilmiah Membangun Desa dan Pertanian (JIMPD)* 7, No. 6 (2022): 2.

⁹³Sevi Oktafiana Fortunika, Dkk., Loc., Cit, 2.

membentuk “Sabuk Utara dan Segitiga Selatan”. Sabuk Utara menjadi tempat atau pusat produksi kopi saat itu tepatnya di Pangala’, namun terbentang dari Barat ke Timur.⁹⁴ Lokasi ini didukung oleh lahan yang luas dan tanah yang sangat subur. Hingga Pangala’ menjadi tempat produksi yang paling kaya saat itu.

Sementara pada lokasi segitiga Selatan yang merupakan tempat produksi kopi yang paling tua serta wilayah kecil. Pada lokasi ini berada dibawah kekuasaan politik *Tallu Lembangna* dibagian Timur dan bagian Barat dan Selatan dibawah kendali Rano-Buakayu.⁹⁵ Sehingga “Sabuk Utara dan Segitiga Selatan” menjadi sumber utama untuk dua jaringan perdagangan yang tengah meningkat yang menghubungkan antara dataran tinggi Sa’dan dataran rendah Bugis dan pasar dunia. Oleh karena permintaan kopi semakin meningkat dan atas kerja sama dengan para penguasa d ataran tinggi Sa’dan mengakibatnya jaringan perdangan semakin intensif antara daratan tinggi dan rendah. Jalur pertama, para pedagang bergerak di sabuk Utara dengan melalui pusat-pusat pasar besar Toraja yaitu Pangala’ menuju ke Rantepao dan turun ke Palopo pada pusat kerjaan Luwu. Lalu jaringan perdangan kedua muncul dari kawasan produksi kopi segita Selatan melalui sejumlah pusat pasar saingan yaitu dari Pangala’ melalui Awan dan Dende’ terus

⁹⁴Tarance W. Bigalke, *SEJARAH SOSIAL TANA TORAJA* (Yogyakarta : Ombak, 2019), 25-27.

⁹⁵Tarance W. Bigalke, *Loc., Cit*, 25.

menuju Rantetayo, disini kemudian seringkali terbagi jalur (titik segitiga) yaitu ada keluar melalui Makale masuk Rantebua dan Bua lalu turun ke Palopo. Sementara yang lain terus menuju Buakayu-Rano lalu ke Duri terus menuju ke Kalosi, Bungi, hingga sampai ke Sidenreng atau Pare-Pare dan menjadi pintu kerajaan Sidenreng.⁹⁶

2. Toraja dalam Perdagangan Kopi dan Budak Regional

Pada abad ke-16 hingga ke-18 Bungis dan Makassar melakukan penyerbuan ke dataran tinggi. Seringkali orang Toraja yang tertangkap oleh pasukan musuh dijadikan sebagai budak. Perdagangan budak di dataran tinggi tidak dapat dilepaskan atau sangat erat kaitannya dengan pertarungan dalam rangka penguasaan kopi. Dijelaskan bahwa proses dalam perencanaan untuk memperjual belikan budak yaitu telah diatur mulai dari istana hingga hubungan dengan para penguasa dataran tinggi. Sebagai bukti ialah ketika kerajaan Sidenreng permintaanya bermula dari kopi menjadi meminta budak untuk dipekerjakan di dataran rendah oleh pemilik-pemilik tanah yang besar. Dalam sistem perpajakan yang diterapkan oleh para penguasa terhadap barang-barang yang diperdagang di pasar pada lingkup wilayahnya yaitu dengan memungut pajak dengan menaruh sebangain barang-barang mereka di depan rumah penguasa, seperti contoh di pasar Kalambe'

⁹⁶Tarance W. Bigalke, Loc. Cit, 25-27.

rumah penguasa menghadap pasar sekaligus memudahkan untuk menampung hasil pajak dari masyarakatnya.

Adanya pasar tentu menjadikan koneksi antara Bugis-Toraja sehingga dalam berbagai kegiatan seperti ekonomi maupun sosial turut melibatkan perdagangan budak. Dalam kegiatan pasar yang sedang berlangsung berbagai kegiatan yang dilakukan termasuk judi. Sering kali dalam proses perjudian bila ada yang tidak dapat melunasi hutangnya maka orang tersebut akan diambil sebagai budak oleh penguasa dan selanjutnya dijual kepara pedangang dari Bugis. Gambaran Van Rijn tentang pasar Rantebua' di dataran tinggi Sa'dan pada tahun 1897 atas sirvei yang yang dilakukan berpendapat bahwa perdangan budak kemungkinan juga melibatkan para pedangang Toraja.⁹⁷ Orang yang diperjual belikan berasal dari orang-orang yang tidak mampu, atau orang-orang yang diculik untuk menebus hutang perjudian.

Persaingan perdangan kopi semakin menimbulkan masalah yang kompleks. Senjata api menjadi salah bantuk cara baru untuk menarik perhatian dari para penguasa di Toraja yaitu menggunakan alat tukar berupa senjata api dengan hasil produksi kopi. Perdagangan budak abad ke-19 di sulawesi Selatan dibangun atas dasar kerja sama antara elit-elit di daratan rendah dan daratan tinggi. Hal ini dapat

⁹⁷Tarance W. Bigalke, *Ibid*, 34.

dilihat dalam melalui budaya istana dataran rendah yang dengan jelas dapat dilihat di Utara bagian dataran tinggi Sa'dan yaitu bahasa Bugis tersebar dari Selatan ke Utara hingga barat di dataran tinggi. Dikatakan bahwa saat itu sekitar tahun 1890-an semua penguasa utama bisa berbahasa Bugis. Salah satu contohnya adalah anak penguasa Pong Maramba yang dapat menulis serta fasih berbahasa Bugis. Hingga akhirnya asimilasi bahasa serta hubungan para elit dataran tinggi untuk mengirim anaknya ke kerajaan Sidenreng untuk belajar serta berbahasa Bugis.

Pada abad ke-19 memasuki awal abad ke-20 terjadi perdagangan budak yang menjadi penghubung antara dataran rendah Sulawesi Selatan dengan dataran tinggi. Perdagangan ini terjadi disebabkan kebutuhan akan permintaan tenaga kerja oleh dataran rendah. Pada tahun 1860 Belanda mulai ikut terlibat dalam kegiatan politik internal dataran rendah yang akhirnya menemukan sebuah masalah besar yaitu perdagangan manusia yang disertakan dengan perdagangan kopi yang berkembang pesat dari dataran tinggi yang telah membuka hubungan yang sangat erat antara pemimpin dataran rendah dan dataran tinggi termasuk pedagang dari Arab. Dalam perdagangan kopi dan budak juga turut melibatkan perdagangan senjata dan amunisi yang menjadikan para pemimpin Toraja makin masif memperluas kekuasaan politiknya.

Adanya konflik intra-Toraja yang kemudian menjadi pemicu terjadinya “Perang Kopi”, membangun relasi yang erat dengan kelompok-kelompok dataran rendah yang memudahkan akses terhadap senjata, dan politik perluasan kekuasaan oleh masing-masing kepala desa dengan memerangi kampung-kampung dan mengalahkannya, hal ini menjadi faktor penyebab utama orang-orang dikirim dan dijadikan sebagai budak akibat kekalahan dalam perang antar kampung. Pada bagian lain pengambilalihan lahan adalah cara untuk menguasai wilayah melalui penaklukan dalam perang kampung.⁹⁸ Hal ini sangat lazim terjadi terutama di beberapa tempat seperti, Rantepao, Ma’kale dan Pangala’. Lahan tersebut disatukan ke dalam wilayah kekuasaan penguasa yang dominan untuk menambah kekayaan.

3. Menolak dan Menerima Belanda

Pada tahun 1905-1906 Belanda mulai memulai penyerangannya pada kerajaan-kerajaan dataran rendah dan berhasil menduduki Bone, Sidenreng, Gowa dan Luwu. Kemudian menyebar dengan melakukan serangan ke berbagai kerajaan kecil di dataran rendah yang kemudian memicu pada serangan ke dataran tinggi.

Pada saat yang sama Toraja sedang dalam masa penaklukan dan tekanan perkawanan politik. Sehingga Toraja terpecah menjadi empat daerah kekuasaan. Bagian Utara didominasi oleh Pong Tiku, bagian

⁹⁸Tarance W. Bigalke, *ibid*, 38.

tengah di bawah Pong Maramba' bagian Selatan dikontrol oleh Puang Tarongkon dari Makale, dan Bagian Barat dan Selatan didominasi oleh Ua' Sarurun bersama saudaranya Bombing dari Rano-Buakayu.⁹⁹ Dalam rangka mengantisipasi serangan Belanda agar tidak meluas dan siap siaga maka kerajaan Gowa mengirim pesan kepada seluruh pelosok Sulawesi Selatan dalam rangka mempersiapkan pertahanan dari serangan Belanda serta menawarkan bantuan senjata serta amunisi. Lalu tibalah tiga orang utusan kerajaan Gowa di tondok Rano-Buakayu di Barat Toraja bertemu dengan Bombing dan Ua' Saruran dan memberikan pesan atas jatuhnya kerajaan-kerajaan dataran rendah serta mendesak para penguasa Toraja untuk membentuk aliansi militer. Bombing dan saudaranya Ua' Saruran pemimpin tondok kopi Rano menguji kepala-kepala desa penting di Selatan dan Utara di dataran Tinggi Sa'dan dan membawa mereka ke dalam pertemuan di benteng Pong Maramba di Kesu'. Dalam pertemuan tersebut terbut kesepakatan untuk menghentikan konflik internal sementara dan lebih fokus untuk mempersiapkan kekuatan dengan memperbaiki benteng-benteng dan menyiapkan persiapan-persediaan perang dalam rangka mengantisipasi penyerangan Belanda. Setelah pertemuan tersebut masing-masing penguasa menuju ke benteng-benteng pertahanan mereka.

⁹⁹Tarance W. Bigalke, *ibid*, 66.

Setibanya Belanda di Toraja perlawanan terhadap penjajah tidak dilakukan oleh penduduk lembah pusat Sa'dan, Ma'kale, dan Rantepao yang berpenduduk padat, justru hal itu dijadikan sebagai kesempatan untuk bekerja sama. Perlawanan terbuka justru muncul dari bagian paling Utara dan Barat, yaitu Panggala' dan Rano-Buakayu. Perlawanan yang murni dilakukan oleh penguasa Panggala' di Utara dan penguasa Toraja di Barat dan Selatan. Adanya perlawanan yang dilakukan oleh dua *tondok* kawasan produksi kopi utama Toraja menjadikan fakta bahwa para pemimpin tersebut memiliki andil besar dalam mempertahankan Toraja.

D. Kepemimpinan Tradisional Orang Toraja

Dalam sejarah orang Toraja pola kepemimpinan disadarkan pada nilai-nilai kearifan lokal yang ada. Secara umum nilai-nilai kepemimpinan itu didasarkan pada falsafa yang disebut *Tallu Bakaa* yaitu *kinaa na nanarang, sugi' na barani dan bida'*.¹⁰⁰ Nilai-nilai kepemimpinan adat masyarakat Toraja dapat dilihat melalui tugas dan fungsi kepemimpinan *tongkonan* yang dijelaskan pada kedudukan pemimpin yang bergelar *to parengge'*, *to makaka*, *to ma'dika*, *anak to patalo*, *tedong pariu pangala tondok*, dan gelar-gelar lain yang

¹⁰⁰Tadius, Dkk., "Nilai-Nilai Kearifan Lokal Dalam Kepemimpinan To Parengge' di Tana Toraja", *Prosiding Seminar Nasional PGSD, Transformasi nilai-nilai kearifan lokal berbasis Teknologi*, 1 No. 1 (2021): 28. [file:///C:/Users/User/Downloads/ojsukitoraja,+5.+Tadius,+Bensal%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/ojsukitoraja,+5.+Tadius,+Bensal%20(1).pdf), (diakses pada tanggal 20 Maret 2024).

menyandang nilai-nilai ideal masyarakat.¹⁰¹ Dalam masyarakat Toraja *tongkonan* adalah pusat kebudayaan yang mengandung nilai-nilai kehidupan yang berkaitan dengan aturan atau norma, religus dan lain-lain.¹⁰² Dalam *tongkonan* pemimpin dikenal dengan ungkapan *To Parengge'*, *To Makaka*, dan *To Ma'dika* merujuk pada gelar atau jabatan bagi mereka yang mempunyai wewenang dan tanggung jawab, serta kemampuan mengkoordinasikan upeti kepada dewa leluhur di suatu kampung.¹⁰³

Seorang *Parengge'*, *To Makaka*, dan *To Ma'dika* mempunyai beberapa pekerjaan, artinya mereka tidak hanya mempunyai satu pekerjaan saja. Dalam adat dan budaya Toraja, *to parengge'*, *to makaka* maupun *to ma'dika* berperan sebagai pemuka agama (*To Minaa*) juga bisa berperan sebagai ahli hukum adat dan pemimpin keluarga di pertemuan *tongkongan*. Untuk menjadi *to parengge'*, *to makaka* maupun *to ma'dika* pemimpin harus memenuhi kualifikasi tertentu dan memiliki keyakinan moral yang kuat yang dapat menjadi teladan bagi orang lain. Menurut salah satu tokoh masyarakat menyebutkan bahwa syarat menjadi *to parengge'* adalah *Kinaa*, *Manarang*, *Sugi'*, *Barani*, *Bida'*, (*tallu bakaa*).¹⁰⁴

¹⁰¹Rannu Sanderan, Op. Cit., <https://osf.io/preprints/osf/63yaj> (diakses pada tanggal 20 Maret 2024)

¹⁰²Admadi Balloara Dase, "Hegemoni Tongkonan di Toraja", *Retorik* 8, No. 1 (2020): 25. <https://e-journal.usd.ac.id/index.php/Retorik> (diakses pada tanggal 22 Maret 2024).

¹⁰³Rosinta Sakke Sewanglangi, "Penerapan Nilai-Nilai Etis Moral Dari Kepemimpinan Tradisional Toraja Dalam Kepemimpinan Kristen", *OSF Praprints* (Mei 12, 2022), <https://osf.io/preprints/osf/9k84s> (diakses pada tanggal 20 Maret 2024).

¹⁰⁴Tadius, Dkk., Op. Cit., (diakses pada tanggal 20 Maret 2024).

Kepemimpinan tradisional Toraja menuntut seorang pemimpin untuk mencontohkan kearifan adat atau cita-cita moral etis sebagai landasan utama kepemimpinannya. Sebab, seorang pemimpin mempunyai peranan penting dalam menciptakan identitas budaya Toraja serta berperan sebagai pengaruh dan memberi pengarahan dalam kehidupan masyarakat. Nilai etika moral yang paling mendasar yang menggerakkan sikap hidup utuh seorang pemimpin Toraja adalah "*Kinaa*", yang memberi arti penting pada nilai-nilai lain seperti "*Manarang, Barani, dan Sugi*".¹⁰⁵ Dalam kultur orang Toraja seorang pemimpin memiliki keberanian dalam menentukan sikap serta berani menghadapi resiko dari setiap kata dan tindakannya.¹⁰⁶ Oleh karena itu, nilai *kinaa* menjadi kriteria yang paling penting dan akan mempengaruhi nilai etika dan moral lainnya.¹⁰⁷ Sebagai seorang pemimpin di Toraja pada prinsipnya harus menghidupi nilai falsafa orang Toraja yakni (*tallu bakaa*).

Makna tulisan di atas ialah dalam konteks Ketorajaan perlunya secara kolektif dipahami bahwa orang Toraja dalam kepemimpinannya diikat oleh nilai-nilai filosofi adat yang berbasis moral etika yang tersimpul dalam *tongkonan*. Sehingga seorang pemimpin dalam konteks sekarang

¹⁰⁵Rannu Sanderan, Op. Cit., <https://osf.io/preprints/osf/63yaj> (diakses pada tanggal 20 Maret 2024)

¹⁰⁶Samuel Sirumpun, "Kamu Adalah Sahabat-Sahabatku: Kepemimpinan Sahabat Sebagai Model Kepemimpinan Pendeta di Gereja Toraja Klasis Makale Kota", *Jurnal Teologi Kontekstual* 1, No. 2 (2022): 3.

¹⁰⁷Friska Ningrum Yusuf, Pemimpin Sebagai Representasi Adat Bagi Masyarakat Toraja, <https://issu.com.identitasunhas/docs/final%20desember%2022/s/19370284>. (diakses pada tanggal 19 Maret 2024).

harus mampu memberikan kesejateraan bagi rakyatnya dengan berlandaskan pada kriteria *kinaa*, *manarang* dan *barani*, atau dengan kata lain memiliki kemampuan atau kapabilitas, sikap arif dan keberanian.

Berikut ini nilai-nilai kearifan lokal dalam *falsafa tallu bakaa* yang berdampak pada kepemimpinan *parengnge*, *to ma'dika* *to makaka* atau pada gelar-gelar lain yaitu:

- a) *Kinaa*. Artinya bijaksana, baik hati, suka menolong, penyayang serta mampu memberikan pelayanan kepada masyarakat secara tepat, cepat, santun dan jujur.¹⁰⁸ Pemimpin *To Parengnge'* hingga *ma'dika* dan *makaka* harus memiliki sifat-sifat yang melengkapi kedua prinsip tersebut agar dapat melaksanakan tanggung jawab kemasyarakatannya. *Kinaa* juga bisa merujuk pada seseorang yang cerdas dan memiliki kebijaksanaan. *Kinaa* biasanya digunakan untuk menggambarkan orang-orang dengan karakter yang menjadi panutan bagi orang lain.¹⁰⁹ *Kinaa* artinya (baik), sehingga dihargai banyak orang. Integritas sangat penting bagi seorang pemimpin. Istilah integritas mengacu pada perkataan dan tindakan seseorang yang selaras. Integritas berarti tidak meniru orang lain, berpura-pura, menyembunyikan apa pun, dan percaya bahwa tidak ada yang perlu

¹⁰⁸Umir Atak Tikupadang, Helphita Wilandary, "Implementasi Konsep Kepemimpinan *Tallu Bakaa* Pendeta Dalam Menjaga Keutuhan dan Persekutuan di Tengah Konflik Dalam Jemaat", *Kamarampasan: Jurnal Mahasiswa Kepemimpinan Kristen* 1, No. 1 (2023): 7.

¹⁰⁹Rosinta Sakke Sewanglangi, Op. Cit., halaman 2

ditakutkan.¹¹⁰ Seorang pemimpin karakter yang unggul jauh lebih berharga dan terpuji bagi manusia daripada kemampuan atau anugerah terbesar sekalipun.

- b) *Manarang*. Berarti cerdas, terampil, pandai, atau berpengetahuan. Pemimpin harus menyelidiki seluk-beluk masyarakat, termasuk kebiasaan dan cara berpikir yang akan memberi pengaruh pada cara berbicara, bertindak dan bertingka laku.¹¹¹ Seorang pemimpin harus mampu memecahkan tantangan. *Manarang* adalah kata yang berarti pandai atau cerdas. Seorang pemimpin harus cerdas dan bijaksana dalam mengambil berbagai penilaian dalam kepemimpinannya. Pemimpin harus mempunyai wawasan yang luas (*kapaissanan*) agar dapat memberikan pemahaman yang baik kepada rakyatnya dan efektif dalam menjalankan kepemimpinan. Sebagai bagian dari proses kepemimpinan, seorang pemimpin harus mempersiapkan diri dengan baik sebelum mengambil peran tersebut. Selain itu, Anda harus memiliki visi yang jelas. Pemimpin harus mempunyai visi yang mengarah pada motivasi, dan motivasi mengarah pada tujuan, yang mengarah pada tindakan.
- c) *Sugi*. Orang-orang dengan situasi keuangan yang lebih baik dari rata-rata. Istilah "*sugi*" berarti "kaya". Perspektif umum masyarakat Toraja

¹¹⁰Ronda dan Daniel, *Leadership Wisdom: Antologi Hikmat Kepemimpinan*, (Kalam Hidup: Bandung, 2011), 19-20.

¹¹¹Umir Atak Tikupadang, Helphita Wilandary, Loc. Cit., halaman 7.

mengenai uang adalah bahwa tujuan utama orang dalam bekerja keras, mendapatkan, dan memperoleh kekayaan bukanlah untuk memilikinya sendiri, namun pada akhirnya membaginya dengan orang lain dalam ritual mantaa pada saat upacara kematian mereka. Praktisnya, seorang pemimpin Toraja memiliki kekayaan yang cukup, baik secara finansial maupun spiritual, untuk menghidupi kaum lemah dan pekerja meskipun ia tidak mendapat kompensasi dari orang lain.¹¹² Dalam keadaan ini, mereka dapat memberkati orang lain. *To Parengnge'* harus mempunyai uang di Toraja yang digambarkan sebagai orang yang beternak ayam, ditingkatkan untuk menghasilkan babi, babi menjadi kerbau, dan kerbau dibeli untuk sementara dialihkan menjadi sawah.

- d) *Barani*. Ini pada dasarnya menyiratkan pemimpin agar siap berkorban dengan tetap kuat dan disiplin. Istilah bahasa Indonesia barani diterjemahkan menjadi "berani". Keberanian, dalam konteks ini, berarti menghargai kebenaran.¹¹³ Mengatakan apa yang benar itu benar dan apa yang salah tetaplah salah. Anda mungkin juga bersedia berkompromi sambil bersikap kuat dan disiplin. Sebagai pemimpin To

¹¹²Samuel Kombong, "Prinsip-Prinsip dan Nilai-Nilai Kepemimpinan di Toraja", <https://samuelkombong.com/prinsip-prinsip-dan-nilai-nilai-kepemimpinan-di-toraja/>. (diakses pada tanggal 22 Maret 2024).

¹¹³Jhon White, *Pemimpin yang Handal: Mencapai sasaran Dengan Doa, Keberanian dan Tekat yang Bulat*, (Bandung: Kalam Hidup, 2001), 27.

Parengnge' harus mempunyai ketabahan dalam berkorban bagi pihak yang benar-benar membutuhkan bantuan.

- e) *Bida*. Keturunan bangsawan yang konon turun dari langit. Bagi Parengnge, pemimpin harus menganut konsep *tallu baka* yang menekankan persatuan sebagai kebutuhan utama dalam menjalankan kewajiban kepemimpinan dalam budaya Toraja. Dalam kamus bahasa Toraja, istilah *bida* berarti keturunan, anak, atau zuriyah. *Bida Kapua* : keturunan orang terkenal; *sibidai* : mempunyai sifat-sifat yang diwariskan. Sebab individu yang dipilih sebagai '*parengnge*' harus ditentukan secara genetis. Untuk menjadi pemimpin yang sukses, individu yang memiliki nilai *bida* harus memupuk kualitas seperti pengetahuan, ketekunan, dan keberanian.¹¹⁴ Menjadi seorang pemimpin bukanlah sesuatu yang datang secara alami. Agar dapat menjadi pemimpin harus melalui berbagai proses untuk benar-benar menjadi pribadi yang dewasa dan layak disebut sebagai pemimpin.

Dalam budaya tradisional Toraja, jika salah satu unsur tersebut dilanggar atau tidak dapat dijalankan, maka kepemimpinan akan digantikan oleh orang yang lebih kompeten dalam memerintah.¹¹⁵ Cita-cita kepemimpinan tradisional Toraja harus ditetapkan, dilembagakan, dan diperdebatkan untuk menanamkan standar moral dan etika pada generasi

¹¹⁴Septian, "Manusia Toraja Dalam Khas Budaya yang Unik dan Bernilai Tinggi", OSF Preprints (Desember, 07, 2021), <https://osf.io/pcmrf> (diakses pada tanggal 22 Maret 2024).

¹¹⁵Tadius, Dkk., Op. Cit., halaman 30.

berikutnya, sehingga menghasilkan pemimpin yang kuat. Pemimpin harus mengedepankan cita-cita etis moral (*kina, manarang, barani, sugi' bida'*) ketika memimpin masyarakat Toraja.¹¹⁶ Akan sulit untuk memenuhi tanggung jawab kepemimpinan bila tidak mewujudkan cita-cita ini. Hal ini dikarenakan kepemimpinan didefinisikan sebagai kapasitas untuk membujuk orang lain untuk berkolaborasi atau berkontribusi terhadap pencapaian tujuan bersama. Konsep dasar filsafat *tallu baka* adalah *kina na manarang, sugi' na barani, dan bida* mengedepankan kebersamaan yang penting dalam menjalankan kewajiban kepemimpinan dalam masyarakat Toraja. Kepemimpinan *tallu bakaa* yakni *Kinaa na manarang, Sugi' na barani dan bida* mempunyai hubungan yang tidak dapat dipisahkan di bawah kepemimpinan *to Parengnge*.

¹¹⁶Rannu Sandaran, Op. Cit., <https://osf.io/preprints/osf/63yaj> (diakses pada tanggal 20 Maret 2024).