

baya meningkat 1,76 persen (Badan Pusat Statistik kota Surabaya 2014). Meningkatnya pertumbuhan tersebut terutama sebagai akibat dari tingkat kelahiran dan tingginya arus urbanisasi.

Meningkatnya jumlah penduduk urban yang mengadu nasib disurabaya memunculkan permasalahan tersendiri, kelompok yang didominasi oleh pengangguran baru secara berangsur angsur menjadi halangan bagi pemerintah kota Surabaya dalam menjalankan pembangunan dan penataan kota. Para pendatang dari berbagai daerah tersebut menempati lahan lahan kosong seperti di daerah bantaran sungai, salah satu contoh adalah masyarakat yang menempati bantaran sungai jagir yang berada di daerah wonokromo. Pada mulanya hal tersebut tidak menjadi permasalahan, namun sejalan dengan kebijakan pemerintah untuk menertibkan bangunan liar di sepanjang bantaran kali, masyarakat tersebut dianggap sebagai permasalahan yang mengganggu kebijakan pemerintah dalam tata ruang kota.

Dalam kondisi seperti tersebut diatas, menurut Prasetyo (2004) konflik struktural antara pemerintah dan masyarakat tidak bisa dihindari karena masyarakat yang tinggal di bantaran kali dianggap mengganggu pemandangan dan kebersihan kota. Berdasarkan data dari media cetak online (Detiknews.com), Sekitar 1.900-an pasukan gabungan melakukan penggusuran di sepanjang pintu air Jagir Wonokromo hingga jembatan Nginden, Surabaya, Jawa Timur. Pasukan yang terdiri dari kepolisian, Satpol PP dan TNI ini menggusur sebanyak 380 rumah yang berdiri di stren kali di sepanjang wilayah tersebut. Penggusuran ini dilakukan terhadap 380

kepala keluarga (KK) yang melanggar UU No 38 Tahun 2004 tentang ruang pemanfaatan lalu lintas dan jalan (DetikNews, 2009).

Pengusuran yang dilakukan oleh pemerintah kota Surabaya pada masyarakat stren Kali Jagir memunculkan dampak sosial yang begitu kompleks. Terhitung sejak 2009 sampai sekarang, warga yang dahulu tinggal di stren Kali Jagir sisi selatan di sepanjang jalan jagir wonokromo kini berkumpul di sisi utara kali, atau persisinya dibelakang pintu air jagir. Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 13 Desember 2014 antara peneliti dengan SR salah satu warga stren kali, sebenarnya masyarakat tidak mempunyai pilihan lagi karena potensi akan digusur lagi oleh pemerintah kemungkinan sewaktu waktu bisa terjadi.

Masyarakat korban pengusuran tersebut membentuk komunitas atau kelompok yang tersistem guna mengumpulkan aspirasi dan memberikan edukasi untuk menyadarkan kepada masyarakat dalam meningkatkan taraf hidup yang lebih baik, kelompok tersebut bernama PWSS (Paguyuban Warga Stren Kali Surabaya). WS selaku koordinator atau pemimpin kelompok memiliki peran penting dalam perkembangan masyarakat stren kali hingga sekarang, menurutnya kelompok stren kali selain rentan dengan pengusuran, anggota kelompok juga minim akses dalam hal memenuhi kebutuhan ekonomi, akses pendidikan yang layak juga kurangnya kesadaran hidup sehat.

Menurut Soekanto (1998) secara sosiologis istilah kelompok mempunyai pengertian sebagai suatu kumpulan dari orang-orang yang mempunyai hubungan dan

berinteraksi, di mana dapat mengakibatkan tumbuhnya perasaan bersama. Kelompok-kelompok sosial tersebut merupakan kesatuan-kesatuan dari manusia yang hidup bersama, punya keinginan sama, bekerja bersama, bertujuan sama, dan berperasaan sama. Jadi perasaan persatuan dalam kelompok sosial akan tercapai apabila setiap anggota kelompok mempunyai pandangan yang sama tentang masa depan yang bersama, dan dengan sadar di antara anggota kelompok mengetahui tugas-tugas dan syarat-syarat untuk mewujudkan masa depannya itu. Kelompok merupakan suatu unit yang terdiri dari dua orang atau lebih yang saling berinteraksi atau saling berkomunikasi (Huky,1982)

Menurut Huky (1982), ada beberapa ciri dasar dari suatu kelompok, (a) kelompok selalu terdiri dari paling sedikit dua orang dan dapat bertambah lebih dari itu. (b) di antara para anggotanya terdapat interaksi dan komunikasi. (c) komunikasi dan interaksi yang terjadi harus bersifat timbal balik. (d) kelompok-kelompok itu bisa sepanjang hidup atau jangka panjang, namun juga dapat bersifat sementara atau jangka pendek. (e) pengalaman kelompok manusia adalah unik. Dikatakan seperti itu karena meskipun dalam kehidupan binatang juga terjadi kelompok-kelompok, namun kelompok yang dibentuk tidak ada kelanjutan kebudayaan dari satu generasi ke generasi berikutnya. (f) terdapat minat dan kepentingan bersama. (g) pembentukan kelompok dapat berdasarkan pada situasi yang beraneka-ragam, di mana dalam situasi itu manusia dituntut untuk bersatu.

Dalam sebuah kelompok atau komunitas dibutuhkan seorang koordinator atau pemimpin kelompok yang mampu memahami apa dan bagaimana kelompok tersebut berjalan untuk mencapai tujuannya. Secara sosial psikologis kepemimpinan merupakan produk dari interaksi sosial (Abdulsyani, 1992). Tiap organisasi yang memerlukan kerjasama antar manusia, menyadari bahwa masalah yang utama adalah masalah kepemimpinan. Dalam hal tersebut belum banyak dikaji secara mendalam, Kita melihat perkembangan dari kepemimpinan pra ilmiah kepada kepemimpinan yang ilmiah. Dalam tingkatan ilmiah kepemimpinan itu disandarkan kepada pengalaman, intuisi dan kecakapan praktis. Kepemimpinan itu dipandang sebagai pembawaan seseorang sebagai anugerah Tuhan. Karena itu dicarilah orang yang mempunyai sifat-sifat istimewa yang dipandang sebagai syarat suksesnya seorang pemimpin (Cohen, 2013).

Dalam tingkatan ilmiah kepemimpinan itu dipandang sebagai suatu fungsi, bukan sebagai kedudukan atau pembawaan pribadi seseorang. Maka diadakanlah suatu analisa tentang unsur-unsur dan fungsi yang dapat menjelaskan kepada masyarakat syarat-syarat apa yang diperlukan agar pemimpin dapat bekerja secara efektif dalam situasi yang berbeda-beda. Pandangan baru ini membawa perubahan besar. Cara bekerja dan sikap seorang pemimpin dipelajari. Cara melatih pemimpin dapat diubah. Konsepsi baru tentang kepemimpinan melahirkan peranan baru yang harus dimainkan oleh seorang pemimpin. Titik berat beralihkan dari pemimpin sebagai orang yang membuat rencana, berfikir dan mengambil tanggung jawab untuk

kelompok serta memberikan arah kepada orang-orang lain, kepada anggapan, bahwa pemimpin itu pada tingkatan pertama adalah pelatih dan koordinator bagi kelompoknya. Fungsinya yang utama ialah membantu kelompok untuk belajar memutuskan dan bekerja secara lebih efisien. Dalam peranannya sebagai pelatih seorang pemimpin dapat memberikan bantuan-bantuan yang khas (Merton, 1987).

Menurut Ancok (2012) dalam bukunya psikologi kepemimpinan dan inovasi menyebutkan, pemimpin yang bergaya transformasional akan lebih mampu mendorong inovasi, secara umum kepemimpinan transformasional memiliki sifat memanusiakan manusia pengikutnya, memperlakukan pengikutnya sebagai manusia cerdas dan terhormat. Mampu mendorong anggota kelompok untuk mengembangkan aspirasi dan memperoleh makna dalam melakukan pekerjaan, mampu mengembangkan pemimpin-pemimpin baru dilingkungannya, menciptakan lingkungan yang apresiatif sehingga dapat menggugah semangat untuk berinovasi dan belajar bersama, serta menjadikan dirinya sebagai model integritas bagi anggotanya.

Dalam kaitanya dengan komunitas masyarakat stren Kali Jagir, peneliti ingin menggali bagaimana pola kepemimpinan pada *community leader* di komunitas masyarakat tersebut.

Masyarakat stren Kali Jagir merupakan kelompok yang majemuk, baik agama, tingkat pendidikan maupun asal daerah. Kelompok masyarakat ini bisa hidup berdampingan satu sama lain, serta secara bertahap memiliki pengetahuan dan

menghargai perbedaan individual, dan dalam memberikan pengarahan kepada anggota. Hasil penelitian ini juga mendukung pendapat ahli lain, yakni Howell dan Merenda (1999) yang mengatakan bahwa pemimpin transformasional adalah pemimpin yang memiliki kemampuan dalam memberikan perhatian khusus pada kebutuhan setiap anggota untuk berprestasi dan berkembang.

- b. Skripsi yang ditulis oleh Nur Ahmad Ruyani, Universitas Pendidikan Indonesia Bandung (2009) dengan judul “Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Iklim Organisasi Terhadap Efektivitas Sekolah Studi Deskriptif Analitik di SMP Negeri Kota Bandung. Secara umum hasil penelitian ini menunjukkan struktur hubungan variabel-variabel yang mempengaruhi efektivitas SMP Negeri di Kota Bandung, yang terdiri atas perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi didukung oleh fakta empirik. Artinya berdasarkan uji hipotesis yang diajukan maka variabel bebas yang terdiri dari perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat, yakni efektivitas sekolah. Variabel perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel efektivitas sekolah. Hal ini berarti semakin tinggi kualitas perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan kualitas iklim organisasi maka

akan semakin tinggi pula tingkat efektivitas sekolah dan ini berarti hipotesis penelitian ketiga dapat diterima.

- c. Jurnal psikologi Vol. 1 No. 2, 112-127. Wagimo dan Djamaludin Ancok dengan judul “Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional dengan motivasi Bawahan di Militer”. Kepemimpinan mempunyai pengertian dan definisi yang berbeda. Para peneliti dan praktisi mendefinisikan kepemimpinan sesuai dengan perspektif- perspektif individual dan aspek dari fenomena yang paling menarik perhatian mereka. Sehingga menurut penelitian Bass & Stogdill (dalam Yukl, 1998) mengenai pengertian dan definisi kepemimpinan menyimpulkan bahwa “terdapat hampir sama banyaknya definisi tentang kepemimpinan dengan jumlah orang yang telah mencoba mendefinisikan konsep tersebut.” Pendapat ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Hughes, et all (2002) bahwa perbedaan definisi kepemimpinan karena perbedaan. Hasil perhitungan SPSS nilai koefisien korelasi antara variabel gaya kepemimpinan transformasional (X-1) dengan motivasi bawahan (Y) dapat diketahui sebesar 0,559 dengan nilai koefisien signifikansi sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih besar daripada nilai koefisien korelasi antara variabel gaya kepemimpinan transaksional (X-2) dengan motivasi bawahan (Y) sebesar 0,225 dengan nilai koefisien signifikansi sebesar 0,018. Dari hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional

dengan motivasi kerja bawahan lebih kuat atau lebih erat daripada hubungan antara gaya kepemimpinan transaksional dengan motivasi kerja bawahan. Hasil ini mendukung pendapat Bass (1990) yang menganggap bahwa kepemimpinan transformasional lebih unggul daripada kepemimpinan transaksional. Untuk mendukung keunggulan kepemimpinan transformasional daripada kepemimpinan transaksional, dibuktikan oleh hasil penelitian Bass dan Avolio pada tahun 1990 (dalam Robbins, 1996) terhadap sejumlah perwira militer Amerika Serikat, Kanada dan Jerman pada semua tingkatan (level jabatan dan kepangkatan), bahwa pemimpin transformasional dinilai lebih efektif daripada pemimpin transaksional. Dalam studi-studi yang lain, Yukl menyimpulkan bahwa perilaku transformasional biasanya berkorelasi lebih kuat dengan kriteria-kriteria aspek lain yang diteliti daripada perilaku kepemimpinan transaksional (Yukl, 1998).

- d. Asree, dkk (2007), Dalam “Influence Of Leadership Competency And Organizational Culture On Responsiveness And Performance Of Firms” menyatakan bahwa temuan – temuan mereka menunjukkan bahwa kompetensi kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki hubungan positif dengan respons. Selain itu, respons memiliki hubungan positif dengan pendapatan hotel. Temuan ini menyiratkan bahwa kompetensi kepemimpinan dan budaya organisasi merupakan faktor penting mengapa hotel harus responsif terhadap

pelanggan mereka, dan pada gilirannya respon kepada pelanggan akan meningkatkan pendapatan hotel (kinerja).

- e. Heriyanti (2007), Dalam “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening” menyatakan bahwa peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasional, dimana Komitmen Organisasional dipengaruhi oleh Kepuasan Kerja karyawan melalui Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan. Lebih lanjut, kinerja karyawan akan meningkat apabila budaya organisasi diperkuat. Hal ini memberikan implikasi akan perlunya untuk lebih menanamkan budaya organisasi kepada para karyawan untuk mencapai kinerja seperti yang diharapkan.
- f. Yulianto (2010), dalam “Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan” menyatakan bahwa variabel respons (daya tanggap) memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan pelanggan. Hasil ini memberikan bukti empiris bahwa respons (daya tanggap) dari penyedia jasa pelayanan yang ditunjukkan dengan kesediaan karyawan dalam membantu kesediaan karyawan dalam memberikan informasi, respon yang cepat dari karyawan, dan penyelesaian masalah dengan cepat akan memberikan pengaruh positif dalam terbentuknya kepuasan pelanggan.

