

Kelompok sosial adalah kumpulan orang yang memiliki kesadaran bersama akan keanggotaan dan saling berinteraksi. Kelompok diciptakan oleh anggota masyarakat. Kelompok juga dapat mempengaruhi perilaku para anggotanya. Kelompok sosial merupakan salah satu focus perhatian dari pusat pemikiran sosiologis, karena titik tolaknya adalah kehidupan bersama. Semua orang atau individu dalam dunia ini pada awalnya merupakan anggota kelompok sosial yang bernama keluarga. Ciri dasar suatu kelompok menurut Huky (1987), yaitu :

- a) Kelompok selalu terdiri dari paling sedikit dua orang dan terus dapat bertambah menjadi lebih dari itu.
- b) Kelompok sebenarnya tidak dianggap terbentuk karena memenuhi persyaratan jumlah.
- c) Komunikasi dan interaksi yang merupakan unsure pokok suatu kelompok, harus bersifat timbale balik.
- d) Kelompok itu bisa sepanjang hidup atau jangka panjang, tetapi juga bisa bersifat sementara atau jangka pendek.
- e) Kelompok dan cirri kehidupan kelompok juga dapat ditemukan di antara kehidupan binatang, seperti lebah, kera dan sebagainya.
- f) Minat dan kepentingan bersama merupakan warna utama pembentukan kelompok.
- g) Pembentukan kelompok dapat didasarkan pada situasi yang beranekaragam, di mana dalam situasi itu manusia dituntut untuk bersatu.

- c) Adanya penegasan dan pembentukan struktur atau organisasi kelompok yang jelas dan terdiri dari peranan-peranan dan kedudukan masing-masing.
- d) Adanya peneguhan norma pedoman tingkah laku anggota kelompok yang mengatur interaksi dalam kegiatan anggota kelompok untuk mencapai tujuan yang ada.
- e) Adanya pergerakan yang dinamik.

Syarat-syarat manusia disebut sebagai kelompok sosial menurut Soekanto (1994), yaitu :

- a) Setiap anggota kelompok tersebut harus sadar bahwa ia merupakan sebagian dari kelompok yang bersangkutan.
- b) Ada hubungan timbal balik antara anggota lainnya dalam kelompok tersebut.
- c) Ada satu faktor yang dimiliki bersama oleh anggota kelompok itu, sehingga hubungan di antara mereka bertambah erat.
- d) Berstruktur, berkaidah, dan mempunyai pola perilaku.
- e) Besar kecilnya jumlah anggota.
- f) Derajat interaksi sosial.
- g) Kepentingan dan wilayah.
- h) Berlangsungnya suatu kepentingan.
- i) Derajat organisasi.
- j) Kesadaran akan jenis, hubungan sosial, dan tujuan yang sama.

5. Macam-macam Kelompok Sosial

a) *In-group dan Out-group*

In-group apabila individu di dalam suatu kelompok mengidentifikasi dirinya dengan kelompok sosialnya. Sikap di dalam *in-group* pada umumnya didasarkan pada faktor simpati dan selalu memiliki perasaan dekat dengan anggota kelompok.

Out-group apabila individu menganggap suatu kelompok menjadi lawan dari *in-group*nya. Sikap sebagai *out-group* selalu ditandai dengan suatu kelainan yang berwujud antagonisme. Hal ini dikaitkan dengan istilah kami atau kita dan mereka. Misalnya kami adalah wartawan, sedangkan mereka adalah olahragawan. Kami adalah mahasiswa sedangkan mereka adalah pelajar.

Dari penjelasan di atas, kita dapat mengetahui bahwa untuk menganggap suatu kelompok sosial merupakan *in-group* atau *out-group* dari seorang individu adalah relatif, karena tergantung pada situasi sosial yang tertentu.

b) *Primary Group dan Secondary Group*

Primary group (kelompok primer) adalah kelompok-kelompok yang ditandai dengan adanya interaksi antar anggota yang terjalin lebih intensif, lebih erat, dan lebih akrab. Kelompok primer sering disebut dengan “*face to face*” karena para anggota kelompok sering berdialog dan bertatap muka karenanya mereka saling mengenal lebih dekat dan lebih akrab. Sifat interaksi dalam kelompok primer bercorak kekeluargaan dan lebih berdasarkan pada simpati. Kelompok primer seperti keluarga memainkan peran kunci dalam pengembangan diri. Sebagai suatu kelompok

kecil, keluarga pun berperan sebagai suatu pelindung terhadap ancaman kelompok lebih besar yang disebut masyarakat. Keluarga mempunyai arti penting primer dalam pembentukan orientasi dasar pasangan latin ini, sebagaimana yang nanti akan berlaku di kemudian hari bagi anak-anaknya.

Secondary Group (kelompok sekunder) adalah kelompok yang memiliki anggota yang lebih banyak, tidak selalu saling mengenal, tidak langsung, fungsional, rasional, dan lebih banyak ditujukan pada tujuan pribadi, anggota-anggota yang lain dan usaha kelompok merupakan alat. Pada kelompok sekunder diantaranya anggota kelompok, terdapat hubungan tak langsung, formal, dan kurang bersifat kekeluargaan. Di mana anggota kelompok yang satu dengan yang lain tidak saling mengenal, tidak akrab, dan bersifat tidak permanen. Para anggota menerima pekerjaan atas dasar kemampuan dan keahlian. Adanya pembagian tersebut diperlukan untuk mencapai target dan tujuan tertentu yang telah ditetapkan dalam program yang telah disepakati bersama. Kelompok sekunder didasarkan pada kepentingan atau kegiatan tertentu, dan para anggotanya cenderung berinteraksi atas dasar status spesifik, seperti presiden, manajer, pekerja, atau mahasiswa. Contoh : partai politik, perhimpunan serikat kerja, organisasi profesi (Clifford, 2003)

Ciri-ciri kelompok sekunder, yaitu : Ukuran besar, hubungan bersifat tidak pribadi dan jauh antara sesama anggota, sedikit saja komunikasi tatap muka, bersifat temporer, para anggota berada bersama-sama dalam waktu yang relatif singkat, anggota tidak saling mengenal secara baik, bersifat lebih formal, kelompoknya sering

mempunyai nama, pegawai, tempat dan waktu pertemuan yang teratur dan tetap. Keputusan dalam kelompok lebih rasional dan menekankan pada efisiensi.

c) *Gemeinschaft dan Gesellschaft*

Gemeinschaft adalah bentuk kehidupan bersama dimana anggotanya diikat oleh hubungan batin yang murni dan bersifat alamiah serta bersifat kekal. Dasar hubungan tersebut adalah rasa cinta dan rasa kesatuan batin yang memandang telah dikodratkan.

Gesellschaft merupakan ikatan lahir yang bersifat pokok untuk jangka waktu pendek, bersifat sebagai suatu bentuk dalam pikiran, waktu terbatas, bersifat pamrih ekonomis. Bentuk *gesellschaft* terutama terdapat dalam hubungan perjanjian yang berdasarkan ikatan timbal balik, misalnya ikatan antara pedagang, organisasi dalam suatu pabrik atau industri. Tonies (2005) mengemukakan ciri pokok *Gemeinschaft*, yaitu :

- a) *Intimate*, hubungan menyeluruh yang mesra.
- b) *Private*, hubungan yang bersifat pribadi yaitu khusus untuk beberapa orang saja.
- c) *eksklusif*, hubungan tersebut hanyalah untuk “kita” saja dan bukan untuk orang lain di luar kita.

Menurut Tonies (2005), tipe-tipe *Gemeinschaft* yang sering dijumpai dalam masyarakat, yaitu : *gemeinschaft of blood*, yaitu *gemeinschaft* yang merupakan ikatan yang didasarkan atas darah atau keturunan. Misalnya keluarga, kelompok kekerabatan. *gemeinschaft of place*, yaitu suatu *gesellschaft* yang terdiri dari orang-

orang yang yang berdekatan tempat tinggalnya sehingga dapat saling tolong-menolong. Misalnya RT, RW, kelompok warisan. *gemeinschaft of mind*, yaitu suatu *gesellschaft* yang terdiri dari orang-orang yang meskipun tidak mempunyai hubungan darah ataupun tempat tinggalnya tidak berdekatan, tetapi mereka mempunyai jiwa dan pikiran yang sama, karena adanya ideology yang sama.

d) *Formal Group* dan *Informal Group*

Formal group adalah kelompok yang mempunyai peraturan yang tegas dan dengan sengaja diciptakan oleh anggotanya untuk mengatur hubungan di antara anggotanya. Kelompok resmi ini didukung adanya anggaran dasar, anggaran rumah tangga, dan memiliki pembagian kerja peran serta hirarki tertentu. Contoh OSIS, partai politik.

Informal group adalah kelompok yang tidak memiliki struktur dan organisasi tertentu atau pasti. Kelompok tersebut terbentuk karena adanya pertemuan yang berulang kali dan hal tersebut menjadi dasar bagi bertemunya kepentingan dan pengalaman yang sama. Kelompok tidak resmi ini tidak berstatus resmi dan tidak didukung anggaran dasar, anggaran rumah tangga seperti yang lazim berlaku pada kelompok resmi. Contoh Klik (*clique*) yaitu kelompok kecil tanpa struktur formal yang sering timbul dalam kelompok besar.

e) *Membership Group* dan *Reference Group*

Membership group adalah merupakan kelompok di mana setia orang secara fisik sebagai anggota kelompok tertentu.

Reference group adalah kelompok yang menjadi ukuran bagi seseorang untuk mengidentifikasi dirinya dalam membentuk pribadi dan perilakunya. Seseorang yang bukan anggota kelompok sosial yang bersangkutan, mengidentifikasi dirinya dengan kelompok lain sebagai kelompok teladan. Tipe-tipe *reference group* yang dikemukakan oleh Merton (1990), yaitu : Tipe normatif adalah kelompok yang menentukan dasar-dasar bagi kepribadian seseorang. Tipe kepribadian adalah kelompok yang menjadi pegangan bagi individu di dalam menilai kepribadiannya.

Kelompok-kelompok sosial menurut Bierstedt (dalam Berger , 2003) yaitu: Kelompok statis, kelompok yang bukan organisasi, tidak memiliki hubungan sosial dan kesadaran jenis di antaranya. Contoh: Kelompok penduduk usia 10-15 tahun di sebuah kecamatan.

Yang selanjutnya adalah kelompok kemasyarakatan, yaitu kelompok yang memiliki persamaan tetapi tidak mempunyai organisasi dan hubungan sosial di antara anggotanya.

Kelompok sosial, yaitu kelompok yang anggotanya memiliki kesadaran jenis dan berhubungan satu dengan yang lainnya, tetapi tidak terikat dalam ikatan organisasi. Contoh: Kelompok pertemuan, kerabat, dan lain-lain.

Kelompok asosiasi, yaitu kelompok yang anggotanya mempunyai kesadaran jenis dan ada persamaan kepentingan pribadi maupun kepentingan bersama. Dalam asosiasi, para anggotanya melakukan hubungan sosial, kontak dan komunikasi, serta memiliki ikatan organisasi formal. Contoh: negara, sekolah, dan lain-lain.

tingkat kedekatan, atau kedekatan geografis, terhadap keterlibatan seseorang dalam sebuah kelompok tidak bisa diukur. Kita membentuk kelompok bermain dengan orang-orang di sekitar kita. Kita bergabung dengan kelompok kegiatan sosial lokal. Kelompok tersusun atas individu-individu yang saling berinteraksi. Semakin dekat jarak geografis antara dua orang, semakin mungkin mereka saling melihat, berbicara, dan bersosialisasi. Singkatnya, kedekatan fisik meningkatkan peluang interaksi dan bentuk kegiatan bersama yang memungkinkan terbentuknya kelompok sosial. Jadi, kedekatan menumbuhkan interaksi, yang memainkan peranan penting terhadap terbentuknya kelompok pertemanan.

Pembentukan kelompok sosial tidak hanya tergantung pada kedekatan fisik, tetapi juga kesamaan di antara anggota-anggotanya. Sudah menjadi kebiasaan, orang lebih suka berhubungan dengan orang yang memiliki kesamaan dengan dirinya. Kesamaan yang dimaksud adalah kesamaan minat, kepercayaan, nilai, usia, tingkat intelegensi, atau karakter-karakter personal lain. Kesamaan juga merupakan factor utama dalam memilih calon pasangan untuk membentuk kelompok sosial yang disebut keluarga

B. Kepemimpinan

1. Pengertian kepemimpinan

Pada dasarnya, kepemimpinan merupakan kemampuan memimpin untuk mempengaruhi anggota atau anggota dalam sebuah organisasi, sehingga mereka termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam memberikan penilaian terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan pemimpin, anggota melakukan proses kognitif

untuk menerima, mengorganisasikan, dan memberi penafsiran terhadap pemimpin (Solso, 1998).

Kepemimpinan adalah proses memengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Cara alamiah mempelajari kepemimpinan adalah “melakukannya dalam kerja” dengan praktik seperti pemagangan pada seorang seniman ahli, pengrajin, atau praktisi. Dalam hubungan ini sang ahli diharapkan sebagai bagian dari perannya memberikan pengajaran/instruksi.

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang mempengaruhi dan memotivasi orang lain untuk melakukan sesuatu sesuai tujuan bersama. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Sedangkan kekuasaan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mau melakukan apa yang diinginkan pihak lainnya. *“The art of influencing and directing means such a way to obtain their willing obedience, confidence, respect, and loyal cooperation in order to accomplish the mission”*. Kepemimpinan adalah seni untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang – orang sedemikian rupa untuk memperoleh kepatuhan, kepercayaan, respek, dan kerjasama secara royal untuk menyelesaikan tugas (Manual : 1995).

Menurut Stogdill (1974) menyimpulkan bahwa banyak sekali definisi mengenai kepemimpinan, dan diantaranya memiliki beberapa unsur yang sama. Menurut Sarros dan Butchatsky (1996), istilah ini dapat didefinisikan sebagai suatu

sehingga ia mempunyai pengikut yang sangat besar jumlahnya dan pengawal-pengawal yang bisa dipercaya. Kepemimpinan kharismatik dianggap memiliki kekuatan ghaib (supernatural power) dan kemampuan-kemampuan yang superhuman, yang diperolehnya sebagai karunia Yang Maha Kuasa. Kepemimpinan yang kharismatik memiliki inspirasi, keberanian, dan berkeyakinan teguh pada pendirian sendiri. Totalitas kepemimpinan kharismatik memancarkan pengaruh dan daya tarik yang amat besar.

b. Tipe Kepemimpinan paternalistik/ maternalistik

Kepemimpinan paternalistik lebih diidentikkan dengan kepemimpinan yang kepatuhan dengan sifat-sifat sebagai berikut: (1) mereka menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak/belum dewasa, atau anak sendiri yang perlu dikembangkan, (2) mereka bersikap terlalu melindungi, (3) mereka jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil keputusan sendiri, (4) mereka hampir tidak pernah memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berinisiatif

c. Tipe Kepemimpinan Militeristik

Tipe kepemimpinan militeristik ini sangat mirip dengan tipe kepemimpinan otoriter. Adapun sifat-sifat dari tipe kepemimpinan militeristik adalah: (1) lebih banyak menggunakan sistem perintah/komando, keras dan sangat otoriter, kaku dan seringkali kurang bijaksana, (2) menghendaki kepatuhan mutlak dari bawahan, (3) sangat

g. Tipe Kepemimpinan Administratif/Eksekutif

Kepemimpinan tipe administratif ialah kepemimpinan yang mampu menyelenggarakan tugas-tugas administrasi secara efektif. Pemimpinnya biasanya terdiri dari teknokrat-teknokrat dan administrator-administratur yang mampu menggerakkan dinamika modernisasi dan pembangunan. Oleh karena itu dapat tercipta sistem administrasi dan birokrasi yang efisien dalam pemerintahan. Pada tipe kepemimpinan ini diharapkan adanya perkembangan teknis yaitu teknologi, industri, manajemen modern dan perkembangan sosial ditengah masyarakat.

h. Tipe kepemimpinan demokratis

Kepemimpinan demokratis berorientasi pada manusia dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya. Terdapat koordinasi pekerjaan pada semua bawahan, dengan penekanan pada rasa tanggung jawab internal (pada diri sendiri) dan kerjasama yang baik. kekuatan kepemimpinan demokratis tidak terletak pada pemimpinnya akan tetapi terletak pada partisipasi aktif dari setiap warga kelompok.

i. Tipe kepemimpinan transformatif

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.

Mereka juga mampu mendorong anggota kelompok untuk mengembangkan aspirasi dan memperoleh makna dalam melakukan pekerjaan, mampu mengembangkan pemimpin-pemimpin baru dilingkungkannya, menciptakan lingkungan yang apresiatif sehingga dapat menggugah semangat untuk berinovasi dan belajar bersama, serta menjadikan dirinya sebagai model integritas bagi anggotanya.

Salah satu teori yang menekankan suatu perubahan dan yang paling komprehensif berkaitan dengan kepemimpinan adalah teori kepemimpinan transformasional dan transaksional (Bass, 1990). Gagasan awal mengenai gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional ini dikembangkan oleh James MacFregor Gurns yang menerapkannya dalam konteks politik. Gagasan ini selanjutnya disempurnakan serta diperkenalkan ke dalam konteks organisasional oleh Bass (dalam Berry dan Houston, 1993). Burn (dalam Pawar dan Eastman, 1997) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional dapat dipilah secara tegas dan keduanya merupakan gaya kepemimpinan yang saling bertentangan. Kepemimpinan transformasional dan transaksional sangat penting dan dibutuhkan setiap organisasi. Selanjutnya Burn (dalam Pawar dan Eastman, 1997; Keller, 1992) mengembangkan konsep kepemimpinan transformasional dan transaksional dengan berlandaskan pada pendapat Maslow mengenai hirarki kebutuhan manusia.

Menurut Burn (dalam Pawar dan Eastman, 1997) keterkaitan tersebut dapat dipahami dengan gagasan bahwa kebutuhan anggota yang lebih rendah, seperti kebutuhan fisiologis dan rasa aman hanya dapat dipenuhi melalui praktik gaya kepemimpinan transaksional. Sebaliknya, Keller (1992) mengemukakan bahwa kebutuhan yang lebih tinggi, seperti harga diri dan aktualisasi diri, hanya dapat dipenuhi melalui praktik gaya kepemimpinan transformasional.

Sejauh mana pemimpin dikatakan sebagai pemimpin transformasional, Bass (1990) mengemukakan bahwa hal tersebut dapat diukur dalam hubungan dengan pengaruh pemimpin tersebut berhadapan anggota. Oleh karena itu, Bass (1990) mengemukakan ada tiga cara seorang pemimpin transformasional memotivasi anggotanya, yaitu dengan:

- a) Mendorong anggota untuk lebih menyadari arti penting hasil usaha
- b) Mendorong anggota untuk mendahulukan kepentingan kelompok
- c) Meningkatkan kebutuhan anggota yang lebih tinggi seperti harga diri dan aktualisasi diri.

Berkaitan dengan kepemimpinan transformasional, Bass (dalam Howell dan Merenda, 1999) mengemukakan adanya empat karakteristik kepemimpinan transformasional, yaitu:

- a) Karisma
- b) Inspirasional
- c) Stimulasi intelektual, dan
- d) Perhatian individual.

Pemimpin adalah merupakan proses untuk mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, memengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga memengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas- aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara dukungan dan kerjasama dari orang- orang di luar kelompok atau organisasi (Veithzal Rivai, 2007).

Pemimpin mempunyai peran strategis dalam melakukan maksimalisasi organisasi. Pemimpin memungkinkan untuk membuat keputusan dan rencana strategis yang ingin dicapai. Kekuatannya untuk mempengaruhi kinerja anggota organisasi mengakibatkan posisinya menjadi sentral dalam pengambilan keputusan, maupun kebijakan yang akan diambil. Pembuatan kebijakan juga memungkinkan bagi seorang pemimpin untuk melakukan evaluasi kinerja beserta solusi dalam setiap problema organisasi. Seorang pemimpin yang ideal juga memungkinkan untuk mengetahui konteks perubahan dan tantangan organisasi, sehingga memerlukan

upaya untuk menangkap gejala sosial budaya yang ada disekitarnya. Dengan demikian perubahan yang seharusnya dilakukan dalam organisasi akan segera dapat dilakukan.

Sebaliknya Burns (1990) menyatakan bahwa model kepemimpinan transformasional pada hakekatnya menekankan seorang pemimpin perlu memotivasi para bawahannya untuk melakukan tanggung jawab mereka lebih dari yang mereka harapkan. Pemimpin transformasional harus mampu mendefinisikan, mengomunikasikan dan mengartikulasikan visi organisasi, dan bawahan harus mengakui (R. Krishnan dan Ekkirala, 1998).

Pemimpin transformasional juga mempunyai kemampuan untuk menyamakan visi masa depan dengan bawahannya, serta mempertinggi kebutuhan bawahannya pada tingkat yang lebih tinggi daripada yang mereka butuhkan. Menurut Yammaniro dan Bass (1990) pemimpin yang transformasional harus mampu membujuk bawahannya melakukan tugas-tugasnya melebihi kepentingan mereka sendiri demi kepentingan organisasi yang lebih besar. Yammaniro dan Bass (1990) juga menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional mengartikulasikan visi masa depan organisasi yang realistis, menstimulasi bawahan dengan cara yang intelektual, dan menaruh perhatian pada perbedaan yang dimiliki bawahannya. Dengan demikian seperti yang diungkapkan Tichy dan Devanna (1990), keberadaan para pemimpin transformatif mempunyai efek transformasi baik pada tingkat organisasi atau pada tingkat individu (wawan-satu.blogspot.com).

Lebih lanjut, Bass dan Avolio (1989)) mengemukakan bahwa kepemimpinan,

transformatif mempunyai empat dimensi yang disebutnya sebagai *the Four I's*.

- a. Dimensi yang pertama disebut *idealized influence* (pengaruh ideal). Dimensi pertama ini digambarkan sebagai perilaku pemimpin yang membuat para pengikutnya mengagumi, menghormati dan sekaligus memercayainya.
- b. Dimensi yang kedua yaitu sebagai *inspirational motivation* (motivasi inspirasi). Dalam dimensi ini pemimpin transformasional digambarkan sebagai pemimpin yang mampu mengartikulasikan pengharapan yang jelas terhadap prestasi bawahan, mendemonstrasikan komitmennya, terhadap seluruh tujuan organisasi, dan mampu menggugah spirit tim dalam organisasi melalui penumbuhan antusiasme dan optimisme.
- c. Dimensi yang ketiga disebut *intellectual stimulation* (stimulasi intelektual). Pemimpin transformasi harus mampu menumbuhkan ide-ide baru member solusi yang kreatif terhadap permasalahan yang dihadapi bawahannya, dan memberikan motivasi kepada bawahan untuk mencari pendekatan- pendekatan baru dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi
- d. Dimensi yang terakhir dalam menguraikan karakteristik pemimpin disebut *individualized consideration* (konsiderasi individu). Dalam dimensi ini pemimpin transformasional digambarkan sebagai seorang pemimpin yang mau mendengarkan dengan penuh perhatian masukan-masukan dari bawahan dan secara khusus mau memperhatikan

kehilangan kendali atas terjadinya siklus konflik yang terus terjadi. Harapan masyarakat (baca: umat) akan munculnya seorang tokoh muslim yang mampu dan bisa diterima oleh semua lapisan dalam mewujudkan Negara yang terhormat, kuat dan sejahtera nampaknya masih harus melalui jalan yang panjang.

Menurut Hamka (1985) Secara etimologi kepemimpinan berarti Khilafah, Imamah, Imaroh, yang mempunyai makna daya memimpin atau kualitas seorang pemimpin atau tindakan dalam memimpin. Sedangkan secara terminologinya adalah suatu kemampuan untuk mengajak orang lain agar mencapai tujuan-tujuan tertentu yang telah ditetapkan. Tugas dan tanggungjawab seorang pemimpin adalah menggerakkan dan mengarahkan, menuntun, memberi motivasi serta mendorong orang yang dipimpin untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan. Sedangkan tugas dan tanggungjawab yang dipimpin adalah mengambil peran aktif dalam mensukseskan pekerjaan yang dibebankannyatanpa adanya kesatuan komando yang didasarkan atas satu perencanaan dan kebijakan yang jelas (Moeslim: 1990).

Dalam pandangan Islam kepemimpinan tidak jauh berbeda dengan model kepemimpinan pada umumnya, karena prinsip-prinsip dan sistem-sistem yang digunakan terdapat beberapa kesamaan. Kepemimpinan dalam Islam pertama kali dicontohkan oleh Rasulullah SAW, kepemimpinan Rasulullah tidak bisa dipisahkan dengan fungsi kehadirannya sebagai pemimpin spiritual dan masyarakat. Prinsip dasar kepemimpinan beliau adalah keteladanan. Dalam kepemimpinannya

sebuah bangsa sangat ditentukan oleh kualitas dan kapasitas para pemimpinnya (Hamka: 1988).

Sebaliknya sebuah bangsa yang sebelumnya besar dan beradab hancur dan tak berarti karena kerakusan, keserakahan dan buruknya sikap mental para pemimpinnya. Suatu contoh, hancurnya Daulah Umayyah dan Daulah Abbasiyah, lebih disebabkan oleh karena penerus tahta mahkota kekhalifahan berada di tangan-tangan pemimpin yang lemah dan tak bermoral. *Hubbuddunya* (cinta dunia) lebih kentara dan lebih lekat dibanding dengan *hubbul-akhirah* (cinta akhirat).

Islam memberikan dasar-dasar normatif dan filosofis tentang kepemimpinan yang bersifat komprehensif dan universal. Tidak hanya untuk umat Islam tapi juga untuk seluruh umat manusia. Prinsip-prinsip kepemimpinan dalam Islam adalah sebagai berikut:

Pertama, hikmah, ajaklah manusia ke jalan Tuhan-mu dengan hikmah dan nasehat yang baik lagi bijaksana (QS. al-Nahl:125).

Kedua, *qudwah*, kepemimpinan menjadi efektif apabila dilakukan tidak hanya dengan nasihat tapi juga dengan ketauladanan yang baik dan bijaksana (QS. al-Ahdzab:21). Pepatah mengatakan, satu ketauladanan yang baik lebih

utama dari seribu satu nasehat. Memang kesan dari sebuah keteladanan lebih melekat dan membekas dibanding hanya sekedar nasehat seorang pemimpin.

Ketiga, musyawarah diskusi, adalah suatu bentuk pelibatan seluruh komponen masyarakat secara proporsional dalam keikutsertaan dalam pengambilan sebuah keputusan atau kebijaksanaan (QS. Ali Imran:159, QS. As-Syura:38). Dengan musyawarah diskusi dan bertukar pikiran, maka tidak ada suatu permasalahan yang tak dapat diselesaikan. Tentu dengan prinsip-prinsip *bilhikmah wamauidhatil khasanah* yang harus dipegang teguh oleh setiap komponen pemerintah atau imamah.

Keempat, adil, tidak memihak pada salah satu pihak. Pemimpin yang berdiri pada semua kelompok dan golongan, (QS.al-Nisa':58&135, QS. al-Maidah:8) Dalam memimpin pegangannya hanya pada kebenaran, *shirathal mustaqim* (jalan yang lurus). Timbangan dan ukurannya bersumber pada al-Qur'an dan al-Hadits. Kecintaannya hanya karena Allah dan kebencian pun hanya karena Allah. Hukum menjadi kuat tidak hanya saat berhadapan dengan orang lemah, tapi juga menjadi kuat saat berhadap-hadapan dengan orang kuat.

Kelima, kelembutan hati dan saling mendoakan. Kesuksesan dan keberhasilan Rasulullah dan para sahabat dalam memimpin umat, lebih banyak didukung oleh faktor performa pribadi Rasul dan para sahabat yang lembut hatinya, halus perangnya dan santun perkataannya. Maka Allah SWT

menempatkan Muhammad Rasulullah sebagai rujukan dalam pembinaan mental dan moral sebagaimana firmannya, ”*Laqad kana lakum fi Rasulillahi uswatun hasanah*” (Sungguh ada pada diri Rasul suri tauladan yang baik), (QS. al-Ahdzab:21 dan al-Qalam:10).

Keenam, dari prinsip dasar kepemimpinan Islami adalah kebebasan berfikir, kreativitas dan berijtihad. Sungguh amat luar biasa, sepeninggal Rasulullah para sahabat dapat menunjukkan diri sebagai sosok pemimpin yang mandiri, kuat, kreatif dan fleksibel (Moeslim: 1990).

Kelembutan pribadi Abu Bakar (khalifah ke-1) tak menjadikan dirinya menjadi sosok pemimpin yang lemah, malah sebaliknya ia menjadi pemimpin yang kuat dan tangguh. Tak gentar menghadapi musuh-musuh Islam. Ketegasan beliau dibuktikan dengan kesungguhan memerangi para pemberontak, nabi palsu dan kaum yang tak mau membayar zakat (Azam: 2011).

Kebalikannya ketegaran Khalifah Umar bin Khattab (khalifah ke-2) akhirnya menjadi sosok yang lembut, sederhana dan bersahaja. Sekalipun ia seorang khalifah dan menyandang gelar *amirul mu'minin*, tak menjadikan kehidupan diri dan keluarganya berubah drastis, bergelimang harta dan tahta atau menampilkan diri sebagai sosok pembesar yang suka ”*petentang-petentang*” dan pamer kekuasaan (Azam: 2011).

Yang terjadi justru sebaliknya, Umar bin Khattab lebih menampakkan diri sebagai sosok yang *low profil high produc*. Tak salah kiranya bila banyak rakyatnya dan pejabat negara lain yang terkecoh dengan penampilan fisiknya dan tak mengira bahwa yang berdiri dihadapannya adalah seorang khalifah yang disegani dan dicintai rakyatnya.

Dua sosok pemimpin penerus RasulAllah yang berbeda karakter tersebut, disaat sama-sama diberi amanah untuk memimpin umat dan mengelola roda pemerintahan yang tampak adalah sosok pemimpin yang banyak dipengaruhi dan diwarnai oleh nilai-nilai al-Qur'an dan al-Hadits. Tidak sebagai pemimpin yang dipengaruhi dan dikuasai oleh karakter pribadi dan hawa nafsu.

Ketujuh, sinergis membangun kebersamaan. Mengoptimalkan sumber daya insani yang ada. Hebatnya Rasulullah salah satunya adalah kemampuan beliau dalam mensinergikan dan membangun kekuatan dan potensi yang dimiliki umatnya. Para sahabat dioptimalkan keberadaannya. Keberbedaan potensi yang dimiliki sahabat dan umat dikembangkan sedemikian rupa, sehingga menjadi pribadi-pribadi yang tangguh baik mental maupun spritualnya (Moeslim: 1990). Berbagai misi kenegaraan dipercayakan RasulAllah kepada para sahabatnya seperti misi ke Habasyah, Yaman, Persia dan Rumawi. Muncullah sosok-sosok sahabat seperti Abu Dzar Al-Ghifari, Mu'adz bin Jabal, Salman al-Farisi dan

Amr bin Ash. Dalam usia yang relatif muda, mereka sudah memimpin berbagai ekspedisi kenegaraan dan berbagai pertempuran penting (Hamka: 1988).

4. Komunitas Masyarakat Stren Kali

Penggusuran yang dilakukan pada rumah warga yang berada disepanjang bantaran sungai Stren Kali Jagir Wonokromo pada tanggal 4 Mei 2009. Kasus ini berawal dari penilain bahwa air sungai yang tidak jauh dari pemukiman warga dianggap tidak dijaga dan dicemari oleh warga sekitar. Sedangkan disisi lain, langkah penggusuran adalah sebagai upaya pemerintah kota untuk menyelamatkan air baku yang akan diolah jadi air minum warga Kota Surabaya. Data Badan Perencanaan dan Pembangunan Kota (Bappeko) Surabaya menyebutkan, kandungan air di Sungai Jagir sudah sangat keruh. Bahkan air tersebut juga sudah kena rembesan (interusi) air laut sehingga rasanya pun menjadi payau.

Dengan alasan kondisi air dan melanggar sempadan sungai pada bulan Maret tahun 2002 rumah-rumah warga yang sudah puluhan tahun bermukim di stren kali Wonokromo digusur. Sementara pengaturan tentang sempadan sungai hanya diatur dalam SK Gubernur Jatim No 134/1997. Kenyataan penggusuran tidak hanya berhenti pada tahun 2002, pada tanggal 4 Mei 2009 pemerintah Kota Surabaya dengan barisan satpol PP melakukan penggusuran. Akibatnya sebanyak 380 bangunan digusur dan 425 KK kehilangan tempat tinggal dan tempat usaha.

Penggusuran 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.

Masyarakat korban penggusuran tersebut membentuk komunitas atau kelompok yang tersistem guna mengumpulkan aspirasi dan memberikan edukasi untuk memperjuangkan hak mereka untuk mendapat tempat tinggal yang layak, kelompok tersebut bernama PWSS (Paguyuban Warga Stren Kali Surabaya). Bapak WR selaku koordinator atau pemimpin kelompok memiliki peran penting dalam perkembangan masyarakat stren kali hingga sekarang, menurutnya kelompok stren kali selain rentan dengan penggusuran, mereka juga minim akses dalam hal memenuhi kebutuhan ekonomi, akses pendidikan yang layak juga kurangnya kesadaran hidup sehat.

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 motivasi untuk meningkatkan taraf hidup baik individual maupun kelompok tidak bisa lepas dari sosok yang menjadi *leader*. Berkaitan dengan hal tersebut peneliti ingin meneliti pola kepemimpinan yang dipakai dalam mengorganisir masyarakat yang berasal dari berbagai latar belakang tersebut

C. Kerangka teoritis

Salah satu teori yang menekankan suatu perubahan dan yang paling komprehensif berkaitan dengan kepemimpinan adalah teori kepemimpinan transformasional dan transaksional (Bass, 1990). Gagasan awal mengenai gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional ini dikembangkan oleh James MacFregor Gurns yang menerapkannya dalam konteks politik. Gagasan ini selanjutnya disempurnakan serta diperkenalkan ke dalam konteks organisasional oleh Bernard Bass (Berry dan Houston, 1993). Burn (dalam Pawar dan Eastman, 1997) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional dapat dipilah secara tegas dan keduanya merupakan gaya kepemimpinan yang saling bertentangan.

Kepemimpinan transformasional dan transaksional sangat penting dan dibutuhkan setiap organisasi. Selanjutnya Burn (dalam Pawar dan Eastman, 1997) mengembangkan konsep kepemimpinan transformasional dan transaksional dengan berlandaskan pada pendapat Maslow mengenai hirarki kebutuhan manusia. Menurut Burn (dalam Pawar dan Eastman, 1997) keterkaitan tersebut dapat dipahami dengan gagasan bahwa kebutuhan anggota kelompok yang lebih rendah, seperti kebutuhan fisiologis dan rasa aman, harga diri dan aktualisasi diri, hanya dapat dipenuhi melalui praktik gaya kepemimpinan transformasional.

Sejauhmana pemimpin dikatakan sebagai pemimpin transformasional, Bass (1990) dan Koh, (1995) mengemukakan bahwa hal tersebut dapat diukur dalam hubungan dengan pengaruh pemimpin tersebut berhadapan dengan anggota. Oleh

transformasional mempunyai empat dimensi yang disebutnya sebagai *the Four I's*.

- a. Dimensi yang pertama disebut *idealized influence* (pengaruh ideal). Dimensi pertama ini digambarkan sebagai perilaku pemimpin yang membuat para pengikutnya mengagumi, menghormati dan sekaligus mempercayainya.
- b. Dimensi yang kedua yaitu sebagai *inspirational motivation* (motivasi inspirasi). Dalam dimensi ini pemimpin transformasional digambarkan sebagai pemimpin yang mampu mengartikulasikan pengharapan yang jelas terhadap prestasi bawahan, mendemonstrasikan komitmennya, terhadap seluruh tujuan organisasi, dan mampu menggugah spirit tim dalam organisasi melalui penumbuhan antusiasme dan optimisme.
- c. Dimensi yang ketiga disebut *intellectual stimulation* (stimulasi intelektual). Pemimpin transformasi harus mampu menumbuhkan ide-ide baru member solusi yang kreatif terhadap permasalahan yang dihadapi bawahannya, dan memberikan motivasi kepada bawahan untuk mencari pendekatan-pendekatan baru dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi.
- d. Dimensi yang terakhir dalam menguraikan karakteristik pemimpin disebut *individualized consideration* (konsiderasi individu). Dalam dimensi ini pemimpin transformasional digambarkan sebagai seorang pemimpin yang mau mendengarkan dengan penuh perhatian masukan-masukan dari bawahan dan secara khusus mau memperhatikan kebutuhan-kebutuhan bawahan dan secara khusus. (Stewart, 2006).