

cara, hidup dijalani dia lakoni beberapa tahun sebagai pengamen, akibat ketahuan orang tuanya akhirnya dia berhenti.

Sekarang W bekerja wiraswasta jualan jajanan pasar dan juga roti, ada yang sebagian dia titipkan di warung warung. Ketrampilan membuat olahan jajan ini subjek warisi dari ibunya, karena memang sejak subjek kecil sudah dibelajari untuk terampil dan mandiri.

Setelah melalui lika liku di masa muda, subek bertemu dengan laki laki yang sekarang jadi suaminya, setelah menikah dan tidak ingin merepotkan keluarga akhirnya subjek dan suami memutuskan untuk tidak lagi tinggal serumah dengan orang tuanya. Akhirnya mereka memutuskan untuk membuat rumah sederhana di bantaran kali jagir, tepatnya.

Setelah beberapa tahun tinggal dibantaran sungai, akhirnya pemerintah melakukan pengusuran secara paksa terhadap semua penduduk, tidak terkecuali W dan suaminya. Perjuangan dengan segala cara untuk mempertahankan tempat tinggalnya tidak membuahkan hasil, mereka harus terusir dari tempat tinggal mereka.

Setelah perjuangan mereka tidak berhasil, W dan semua kelompok masyarakat korban pengusuran mendirikan bangunan semi permanen di sisi sungai sebelah utara, walaupun mereka menghadapi situasi yang sama tapi pilihan itu merupakan pilihan terbaik untuk saat ini.

Subjek dengan masyarakat dan kelompok kelompok mahasiswa, melakukan pola pola penyadaran dan pemberdayaan. Atas dasar persamaan terhadap penderitaan yang dirasa, subjek menjadi pelaku dan penggerak perubahan dalam komunitas stren kali. Saat ini subjek menjadi koordinator PWSS (Persatuan Warga Stren Kali Surabaya), cita cita untuk mengentaskan masyarakat dari kemiskinan, dan kebodohan subjek garap dengan bersama sama masyarakat.

Walaupun rasa cemas akibat bayang bayang pengusuran bisa saja suatu saat terjadi, subjek hanya tidak ingin masyarakat stren kali dianggap pengganggu ketertiban kota, subjek tidak mau masyarakat dianggap tidak berarti. Untuk itulah subjek membina dengan mendatangkan orang orang yang ahli di bidang bidang tertentu seperti kesehatan lingkungan, bidang kerajinan tangan dari bahan bahan bekas dan kelompok kelompok pengajian.

B. Hasil Penelitian

Dari informasi dan data yang telah ditemukan dalam proses penelitian, maka telah dianalisa bahwa gambaran kepemimpinan pada *community leader* di komunitas masyarakat stren kali jagir adalah pola kepemimpinan transformative

Subjek memposisikan dirinya bukan sebagai yang punya kekuasaan, tapi lebih kepada peran seorang fasilitator, yang mentransferkan pengetahuan baru pada masyarakat. Subjek selalu memberikan contoh yang baik sehingga, anggota masyarakat ataupun mahasiswa yang ikut mendampingi disitu sehingga subjek memberikan pengaruh yang positif terhadap sekitar

Pemimpin transformatif 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 transformatif harus mampu membujuk bawahannya melakukan tugas-tugasnya melebihi kepentingan mereka sendiri demi kepentingan organisasi yang lebih besar.

b. *Inspirational Motivation* (motivasi inspirasi).

Dalam dimensi ini pemimpin transformational 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.

“Maka dari itu kita harus sama sama memiliki sebuah kesadaran bersama untuk berubah lebih baik lagi dari sekarang. Itu yang saya sampaikan mas, kepada beberapa orang tersebut” (CHW W:1:7)..

masukkan dari anggota dengan tujuan subjek akan lebih mengetahui permasalahan atau persoalan yang sedang dihadapi oleh anggota dari komunitas

”saya undang kerumah atau saya yang main ke rumahe mas, saya ajak ngobrol. *contoe ngene mas*, Beberapa waktu yang lalu salah satu anggota bercerita kalau gerobak yang biasanya dia pakai bekerja di angkut *karo* Satpol PP , terus bingung *kate kerjo opo*” (CHW W:2:15).

2. Analisis Temuan Penelitian

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 transformatif pada hakekatnya menekankan seorang pemimpin perlu memotivasi para bawahannya untuk melakukan tanggung jawab mereka lebih dari yang mereka harapkan.

Pemimpin transformatif harus mampu mendefinisikan, mengomunikasikan dan mengartikulasikan visi organisasi, dan bawahan harus mengakui (Krishnan dan Srinivas: 1998)

Pemimpin transformatif 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 transformatif 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 transformatif mengartikulasikan visi masa depan organisasi yang realistik,

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 (Bass: 1990).

Lebih lanjut, Bass dan Avolio (1990) 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 transformational 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 transformatif 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 (Jan Stewart, 2006).

Pada dimensi *idealized influence*, Subjek memposisikan dirinya bukan sebagai yang punya kekuasaan, tapi lebih kepada peran seorang fasilitator, yang mentransferkan pengetahuan baru pada masyarakat. Subjek selalu memberikan contoh yang baik sehingga, anggota masyarakat ataupun mahasiswa yang ikut mendampingi disitu sehingga subjek memberikan pengaruh yang positif terhadap sekitar.

Pemimpin transformatif juga mempunyai kemampuan untuk menyamakan visi masa depan dengan bawahannya, serta mempertinggi kebutuhan bawahannya pada tingkat yang lebih tinggi daripada yang mereka butuhkan. Menurut Yammarino dan Bass (1990) pemimpin yang transformatif harus mampu membujuk bawahannya melakukan tugas-

tugasnya melebihi kepentingan mereka sendiri demi kepentingan organisasi yang lebih besar.

Pada dimensi *inspirational Motivation*, Subjek juga secara langsung memberikan motivasi kepada orang per orang tidak harus selalu berkelompok, karena memotivasi satu orang akan secara cepat dan mudah diterima, hal yang ditekankan subjek pada anggotanya adalah tentang mau berusaha dan hidup kita akan berubah

Aku *iling* wejangane ibu ku mas. Gusti allah kui ora bakal mengubah nasib kaume lek duduk kaume dewe sing ngerubah nasibe. Iku yang tak sampaikan ke mereka mas. Kita harus coba untuk berubah, gak boleh kayak gini terus. Itu yang tak sampaikan ke mereka sampai akhirnya mereka sadar dan sama sama mempunyai semangat untuk memperbaiki kualitas hidup, bahasanya seperti itu” (CHW W:2:9).

Latar belakang subjek dengan orang tua yang bekerja keras memberikan sebuah pengalaman yang sangat berarti sampai sekarang, hingga pesan dari orang tuanya tersebut menjadi sebuah alat perubahan.

Pada dimensi *intellectual stimulation*, ide ide kreatif dan solusi terhadap beberapa persoalan juga diikuti oleh anggota komunitas, atas kesadaran yang dibangun secara perlahan lahan oleh ketua komunitas, anggota berhasil meningkatkan pengetahuan dan meningkatkan kualitas hidup para anggota masyarakat

“Kami ini bersyukur mas, karena W dan kenalan kenalane iku akeh ngajari warga kene gawe kerajinan kerajinan, contohe ae tempat sampah iki” (CHW F:1:10).

Selanjutnya pada dimensi *Individualized Consideration*, atau bisa juga disebut, pola kepemimpinan dimana posisi pemimpin mau dan lebih banyak mendengarkan aspirasi dari para anggota.

Dalam hal ini subjek banyak memberikan solusi pada anggota yang membutuhkan masukan atau saran, dan subjek juga lebih mendengarkan masukan dari anggota dengan tujuan subjek akan lebih mengetahui permasalahan atau persoalan yang sedang dihadapi oleh anggota dari komunitas.

C. Pembahasan

Menurut Ancok (2012) dalam bukunya psikologi kepemimpinan dan inovasi menyebutkan, pemimpin yang bergaya transformatif akan lebih mampu mendorong inovasi, secara umum kepemimpinan transformatif 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 dilingkungannya, 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

transformatif dan transaksional (Bass, 1990). Gagasan awal mengenai gaya kepemimpinan transformatif 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 transformatif dan transaksional dapat dipilah secara tegas dan keduanya merupakan gaya kepemimpinan yang saling bertentangan. Kepemimpinan transformatif dan transaksional sangat penting dan dibutuhkan setiap organisasi. Selanjutnya Burn (dalam Pawar dan Eastman, 1997; Keller, 1992) mengembangkan konsep kepemimpinan transformatif 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 transformatif.

Sejauh mana pemimpin dikatakan sebagai pemimpin transformatif, 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 transformatif 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.

Hubungan antara gaya kepemimpinan transformatif 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 transformatif lebih unggul dari pada kepemimpinan transaksional. Untuk mendukung keunggulan kepemimpinan transformatif 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 transformatif dinilai lebih efektif daripada pemimpin transaksional. Dalam studi-studi yang lain, Yukl menyimpulkan

Dijelaskan, dengan Humanisasi, manusia akan mampu menjadi manusia sejati, menyeru pada kebaikan. Menjalankan tugas dan tanggungjawab sebagai individu, masyarakat dan hamba Tuhan. Sementara Liberasi bertujuan memerdekakan manusia dari segala bentuk kemiskinan, kebodohan, ketidakadilan. Karena semua itu bertentangan dengan perikemanusiaan dan akal nurani sehat. Sedangkan melalui transendensi, dimaknai *tu'minuna billah*, berarti keimanan hanya kepada Allah, dengan iman yang benar, sehingga percaya dan mengamalkan tuntunan-Nya dan tuntunan Rosul-Nya. Dengan keimanan yang kuat, manusia akan mampu melakukan tugas humanisasi dan liberasi, dimana akan berat bagi orang-orang yang tidak beriman.

Dengan Ilmu Sosial Profetik, Kuntowijoyo mengajak umat Islam untuk bisa mencapai derajat umat terbaik dengan melakukan ketiga tugas di atas. Dalam gerakan keilmuan Kuntowijoyo, ayat-ayat Al Qur'an dijadikan sebagai teori-teori ilmu, sehingga Al Qur'an dapat diaktualisasikan dalam kehidupan umat manusia, (bukan hanya umat Islam).

Pada hasil penelitian ini, tidak ditemukan gambaran kepemimpinan transformatif trnesedental, yang diperkuat dengan sisi sisi religious. Temuan dilapangan memberikan gambaran bahwa pemberdayaan dan pengorganisasian massa dalam komunitas stren kali jagir ini lebih kepada kepentingan LSM dan PARPOL. Sehingga peneliti menyimpulkan bahwa pola kepemimpinan *community leader* masyarakat stren kali tidak berdasarkan pada nilai nilai atau

