

MODEL KEPEMIMPINAN SUNDA SEBUAH SOLUSI MENGHADAPI TANTANGAN KEPEMIMPINAN NASIONAL



Dr. Ade Priangani, M.Si
(Ketua Program Studi Hubungan Internasional FISIP Unpas)

Pendahuluan

William Liddle pernah mengatakan bahwa Indonesia adalah Negara mozaik dan untuk mempersatukannya butuh keajaiban, hal tersebut wajar karena Indonesia wilayahnya sangat luas dan beragam budaya serta agamanya. Dalam kondisi seperti itu, sangatlah dibutuhkan seorang pemimpin yang punya wawasan kebangsaan dan mampu memberdayakan masyarakatnya.

Seorang Mahfud MD mengatakan, kita pernah memiliki sosok Presiden Soekarno yang dikenal sebagai *solidarity maker* dan *nation builder*. Lalu, Pak Harto yang waktu itu dikenal sebagai Bapak Pembangunan, ada pula yang menyebutnya *market builder*. Pengganti selanjutnya mengusung jargon dan agenda baru yaitu demokratisasi yang dimulai oleh Pak Habibie, Gus Dur, Megawati, dan Pak SBY.

Dalam suasana sosial-politik seperti saat ini, mungkin sosok presiden yang diperlukan mirip kapten sepak bola yang berperan sebagai *play-maker*.

Kita memerlukan presiden yang memiliki integritas kuat, memiliki rekam jejak perihal cerita suksesnya, memiliki karakter, dan menguasai

problem bangsanya sehingga bisa tampil prima sebagai *political play-maker*. Jangan sampai pemimpin yang terpilih hanya karena modal popularitas dan legalitas, namun minus integritas dan kapabilitas.

Tantangan lingkungan Indonesia masa depan sangat beragam. Namun,

kata kuncinya adalah dinamika perubahan yang begitu cepat. Dinamika perubahan itu tercipta dari isu-isu seperti globalisasi, regionalisasi, *knowledge economy*, dan *borderless world*. Dalam menghadapi situasi dunia yang dinamis seperti itu, bangsa ini harus punya perspektif yang berbeda tentang tipe kepemimpinannya. Pemimpin di masa mendatang bukan hanya pemimpin yang berkarakteristik seperti diinginkan oleh para pengikutnya.

Pembahasan

Pemimpin adalah seorang individu yang memiliki sifat dan karakter yang diinginkan oleh rakyatnya. Teori kepribadian cenderung memandang kepemimpinan sebagai akibat pengaruh satu arah. Mengingat bahwa pimpinan mungkin memiliki kualitas-kualitas tertentu yang membedakan dirinya dengan para pengikutnya, maka biasanya ahli teori pribadi lupa menyinggung karakteristik timbal balik atau *reciprocal* dan interaksi dari atau dalam situasi kepemimpinan.

Menurut Stoiner, kepemimpinan adalah suatu proses mengarahkan dan memengaruhi kegiatan yang berhubungan dengan tugas. Sedangkan menurut Winardi Seorang yang mempunyai kecakapan pribadi dengan atau tanpa pengangkatan resmi, dapat mempengaruhi kelompok yang dipimpin untuk mengarahkan upaya bersama dalam pencapaian tujuan.

Nawawi mengatakan kepemimpinan merupakan suatu proses interaksi antara seorang pemimpin dengan sekelompok orang yang

menyebabkan seseorang atau atau kelompok berbuat yang sesuai dengan kehendak pemimpin.

Al Quran sebenarnya menggambarkan bahwa kepemimpinan itu memang harus diperjuangkan. Karena menjadi pemimpin adalah amanah, ia harus didukung oleh perangkat ilmu pengetahuan yang cukup dan *track-record* yang bersih. Ia harus sanggup menjaga, melindungi, dan melestarikan masyarakat dan lingkungannya dengan baik dan jangan membiarkan yang telah rusak menjadi lebih rusak.

Selain bersandarkan pada ajaran agama, sebenarnya untuk mengelola kepemimpinan nasional kita bisa belajar dari *social capital* yang dimiliki entitas yang ada dilingkup sebuah negara. Kita bisa belajar dari pengalaman, bahwa tidak sedikit tesis-tesis besar justru lahir dari hal-hal kecil. Sebagai contoh kapitalisme, lahir dari semangat penganut sekte Calvin, sebuah sekte katolik di Eropa abad pertengahan, dengan ajaran *pious* dan *berruf* nya. Maka bukan suatu hal yang mustahil, solusi bagi kepemimpinan nasional di Indonesia adalah *value* yang muncul dari tradisi yang berkembang di daerah. Tentu saja setiap daerah punya kearifan lokal dalam mengelola kepemimpinan nasional, termasuk tradisi masyarakat Sunda.

Kepemimpinan dalam masyarakat sunda mengacu pada naskah kuno Sanghiyang Siksa Kanda ng Karesian (1518 M) yang mengacu pada perilaku Prabu Jayadewata/Sili-

wangi, mengenai tatakrama untuk menjadi pemimpin dizaman Kerajaan Padjajaran. Aturan atau tatakrama tersebut dinamakan *Parigeuing a Pari-geuing*. Yang disebut *Parigeuing*: *bisa nitah bisa miwarang, ja sabda arum wawangi, nya mana henteu surah di piwarang. (bisa marentah bisa miwarang ku caritaan nu pikageunaheun tepi ka teu matak jengkel nu di parentahna)*.

Untuk bisa melaksanakan *parigeuing* caranya harus mampu melaksanakan *Dasapasanta (Sapuluh panengtrem hate)* terlebih dahulu, yaitu : *Guna*, yang diperintah harus memahami apa kegunaan dari yang diperintahkan; *Ramah*, perintah harus disampaikan dengan wajar dan ramah, sehingga yang diperintahkan merasa dihargai sebagai manusia; *Hook, Hookeun* (kagum), perintah dirasakan seperti gambaran kekaguman atas kemampuan yang diperintah; *Pesok*, artinya terpikat hatinya, perintah harus disampaikan dengan cara yang memikat hati, yang menimbulkan rasa bangga kepada yang diperintah; *Asih*, yaitu rasa kasih sayang. Perintah dirasakan sebagai kasih sayang dari yang memerintah kepada yang diperintah, sehingga ikut merasa tanggung jawab atas yang diperintahkan; *Karuni/karunya*. Perintah dirasakan seperti bentuk kanyaah dan merupakan karunia/penghargaan atas kemampuan yang diperintah atas kemampuan dirinya; *Mukpruk*. Harus mampu membesarkan hati, sehingga tugas yang dibebankan tidak menjadi beban; *Ngulas*. Memberikan ulasan terhadap peker-

jaan yang dilakukan dengan baik; *Nyecep*. Mampu menentramkan pikiran yang diperintah dengan pujian, apalagi ditambah dengan pemberian; dan, *Ngala angen*, bisa narik simpati bawahan. dengan cara menjalin silaturahmi yang wajar, sehingga muncul loyalitas.

Dalam konotasi saat ini, ditengah situasi politik baik nasional maupun global yang dinamis cenderung anarkhis, dibutuhkan seorang *leader* yang tidak saja visioner, didukung kekuatan politik yang kuat, juga dan ini yang utama adalah memperlakukan rakyat dengan manusiawi dan menjadikan rakyat bukan bawahan untuk disuruh-suruh, melainkan disentuh kalbunya, sehingga perintah dirasakan oleh rakyat sebagai kehormatan, sehingga melahirkan loyalitas.

Loyalitas tidak bisa dibangun dengan instan, namun melalui serangkaian kebaikan tanpa pamrih yang kontinu, loyalitas tidak bisa dibeli dengan uang, karena loyalitas yang diharapkan dengan bantuan uang ternyata tidak abadi, suatu saat ketika patron-nya membutuhkan, dia akan berkalkulasi seberapa menguntungkannya bagi dia.

Maka dengan menerapkan *Dasapasanta* dalam kepemimpinan nasional, diharapkan akan melahirkan pemimpin sesuai dengan harapan masyarakat saat ini, yang cenderung menginginkan pemimpin yang berkepribadian kuat untuk mengabdikan kepada bangsa dan negara, tidak cengeng; santun dalam bersikap dan

bertutur sapa; adil dalam memperlakukan masyarakat; menjiwai keinginan rakyat dan mampu memimpin bangsa ini berkompetisi dalam konteks global, serta mewujudkan cita-cita nasional yaitu masyarakat yang adil dan makmur.

Disamping dalam naskah diatas, konsepsi kepemimpinan terdapat juga dalam naskah Sanghyang Hayu yang merupakan naskah berbahasan nipah abad XVI Masehi. Dalam naskah itu, dipaparkan lima belas unsur penting yang harus dimiliki pemimpin, yang terangkum ke dalam lima kelompok, sebagaimana dikemukakan Darsa (1998), yaitu: *Budi-guna-pradana* (bijak-arif - saleh); *Kaya-wak-cita* (sehat/kuat-bersabda-hati); *Pratiwi-akasa-antara* (bumi-angkasa-antara); *Mata-tutuktalinga* (penglihatan-ucapan-pendengaran, dan *Bayu-sabdahedap* (energi-ucapan/sabdaitikad/kalbu dan pikiran). Semuanya berhubungan satu sama lain yang membangun sikap dan karakter pemimpin ideal.

Pemimpin yang baik dan ideal, menurut naskah Sanghyang Hayu, juga harus berpegang teguh kepada prinsip astaguna "delapan kearifan" agar kepemimpinannya berjalan selaras, baik, dan harmonis. Pertama, *animan* (lemah lembut), pemimpin harus memiliki sifat lemah lembut, dalam arti tidak berperilaku kasar; Kedua, *ahiman* (tegas), bersikap tegas, dalam pengertian tidak plin-plan (panceg haté); Ketiga, *mahiman* (berwawasan luas), memiliki

berbagai macam pengetahuan dan berwawasan tinggi agar tidak kalah dari bawahannya. Keempat, *lagiman* (gesit/cekatan/terampil), dituntut terampil dan gesit serta cekatan dalam bertindak atau melakukan suatu pekerjaan; Kelima, *prapti* (tepat sasaran), memiliki ketajaman berpikir serta tepat sasaran karena jika keliru atau berspekulasi akan menghambat suatu pekerjaan; Keenam, *prakamya* (ulet/tekun), memiliki keuletan dan ketekunan yang sangat tinggi; Ketujuh, *isitna* (jujur), dituntut memiliki kejujuran, baik dalam perkataan, pemikiran, maupun perbuatan, agar dipercaya orang lain (rekan kerja/bisnis/perusahaan/negara lain) dan bawahannya. Dengan demikian, terjalin kesepahaman yang harmonis; Kedelapan, *wasitwa* (terbuka untuk dikritik), memiliki sikap legowo dan bijaksana sehingga mau menerima saran dan terbuka untuk dikritik jika berbuat salah atau menyimpang dari aturan.

Kepemimpinan Sunda termasuk tipe kepemimpinan transaksional kharismatis. Kepemimpinan seperti ini dalam penyampaian ide, gagasan dan nilai disertai dengan dimensi citra diri atau pesona pemimpin menanamkan unsur emosional antara pemimpin dan pengikut. Oleh karenanya, figur pemimpin adalah sebagai orang yang berjasa atau memiliki kelebihan dibandingkan pengikutnya. Untuk beberapa kondisi hal ini dapat mempermudah pemimpin menawarkan gagasannya dan pengikut lebih mudah percaya pada figur pemimpinnya.

Untuk itu, kepemimpinan yang transaksional kharismatis adalah solusi akan harapan kepemimpinan nasional yang baik di tengah kenyataan politik yang cenderung jauh dari keinginan masyarakat. Disamping itu, seorang pemimpin harus memiliki kecerdasan spiritual. Spiritualitas menjadi benteng terakhir agar seorang pemimpin sadar betul bahwa kepemimpinan adalah amanah yang musti dipertanggungjawabkan.

Prasyarat lain adalah memiliki nalar yang memadai agar apa yang dikatakan dan menjadi bagian dari pengambilan kebijakan benar-benar sebanding lurus dengan hajat publik. Saat ini diakui atau tidak, nalar inilah yang nyaris punah dalam pergaulan politik kita sehingga nyaris pemimpin yang dilahirkan tak ubahnya dengan mereka yang tidak mampu berpikir, tidak merumuskan visi jauh ke depan. Karena nalar absen maka menjadi sangat tidak aneh kalau yang muncul ke permukaan adalah pencitraan, politik transaksi, selebrasi politik, popularitas, jual beli gelar.

Berikutnya adalah seorang pemimpin dan calon pemimpin harus bersandar pada kearifan lokal inklusif perennial. Atau dengan kata lain, mencerminkan sosok pemimpin yang mampu menyatu dengan rakyat secara tulus (*ngumawula ka wayahna*) pribadi yang *teu ningkah* (tidak bertingkah); *teu adigung kamagungan* (tidak pongah dan memperlihatkan sikap tinggi hati kepada orang lain); *teu paya diagreng-agreng* (tidak suka

dimeriahkan dengan kemegahan); *nyaaah kanu masakat* (mencintai yang melarat); *agung maklum sarta adil* (arif dan adil); landung kandungan, *laer aisan* (memiliki perspektif yang luas) dan *cadu basilat* (mustahil korupsi).

Penutup

Kepemimpinan di Indonesia adalah salah satu contoh kepemimpinan yang kurang efektif. Memang tidak bisa dipungkiri dalam setiap negara pasti masih ada kekurangan dan kelebihannya. Akan tetapi setidaknya seorang pemimpin mampu mengarahkan dan menjadi suri tauladan bagi masyarakatnya. Banyak petinggi-petinggi Indonesia yang seharusnya menjadi pengayom bagi masyarakat namun malah menjadi contoh yang tidak seharusnya diikuti oleh masyarakatnya.

Seorang yang mampu menjadi suri tauladan adalah pemimpin yang tidak mudah termakan oleh bujukan nafsunya. Karena sudah dicontohkan oleh Rasulullah dan para sahabatnya mengenai pemimpin yang baik dan menjadi kebanggaan masyarakatnya, namun berbeda dengan sekarang di Indonesia khususnya, seorang pemimpin malah menjadi bahan pembicaraan yang tidak seharusnya dibicarakan.

Untuk itu kepada calon pemimpin harus tanamkan: *Pertama*, pemimpin harus punya integritas. Bukanya kita selalu selalu mengatakan, paling enak berhubungan dengan orang yang memiliki integritas. *Kedua*, pemimpin harus mengakui akan adanya perbe-

daan dan keanekaragaman bangsa kita. Dengan demikian, pemimpin masa depan negeri ini mampu mengelola segala perbedaan budaya, latar belakang suku dan agama, serta kepentingan seluruh elemen bangsa ini lalu mengubahnya menjadi peluang dan kelebihan. Jadi pemimpin masa depan adalah pemimpin yang berpikiran terbuka (*open minded*).

Kesemua hal tersebut bisa kita jumpai dalam model kepemimpinan Sunda, baik Dasa Pasanta dalam naskah Siksa kanda ng karesian, maupun naskah Sanghyang Hayu, yang harus berpegang teguh kepada prinsip astaguna "delapan kearifan" agar kepemimpinannya berjalan selaras, baik, dan harmonis.

Daftar Pustaka

- Ajip Rosidi. (2011). "Urang Sunda di Lingkungan Indonesia." Orasi ilmiah pada pengukuhan Gelar Doctor Honoris Causa bidang Ilmu Budaya Fakultas Sastra Universitas Padjadjaran. 31 Januari 2011.
- Dewi Kurniasih. 2010. "Kepemimpinan Politik Orang Sunda." Majalah Ilmiah Unikom, Vol. 5 hlm.123-132.
- Elis Suryani N.S. 2010. "Pemimpin Ideal Dalam Naskah Sunda." Harian Umum Pikiran Rakyat. 2 Februari 2010.
- Jakob Sumardjo. 2007. "Paham Kekuasaan Sunda." Harian Umum Pikiran Rakyat. 1 Januari 2007.
- Jacob Sumardjo, "Trias Politika Sunda," Pikiran Rakyat, 29 Februari 2004.
- fortiusfidelius.blogspot.com/.../silih-asah-silih-asih-silih-asuh.html
- Karim, M. Rusli. *Dinamika Islam Di Indonesia*, PT. Hanindita, Yogyakarta, 1985.

Serungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanah kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil (QS. al-Nisa: 58)