

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kerangka Teori

Sebelum membahas mengenai teori yang digunakan dalam penelitian ini, Peneliti ingin terlebih dahulu menjelaskan definisi "kepemimpinan", "negarawan", "pemimpin", dan "pemuda".

Definisi kepemimpinan yang digunakan oleh Peneliti dalam penelitian ini adalah:

Kepemimpinan pada dasarnya berhubungan dengan ketrampilan, kecakapan, dan tingkat pengaruh yang dimiliki seseorang; oleh sebab itu kepemimpinan bisa dimiliki oleh orang yang bukan "pemimpin" (Adi Sujatno, Bc.IP, SH, MH, 2005).

Sedangkan definisi negarawan yang digunakan oleh Peneliti dalam penelitian ini adalah:

Statesman is one versed in the principles or art of government, one who exercises leadership wisely and without narrow partisanship in the general interest (Webster Third New International Dictionary: 2002).

Sedangkan, definisi pemimpin adalah sebagai berikut:

Leader is a person or thing that leads (Dictionary Reference).

Adapun definisi pemuda yang digunakan oleh Peneliti dalam penelitian ini adalah:

Youth is the time of life between childhood and maturity; early maturity; the state of being young or immature or inexperienced; the freshness and vitality characteristic of a young person (Princeton, Websters Dictionary , 2008, hal. 1).

Pemuda yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah yang memenuhi kualifikasi. *Pertama*, pemuda yang berusia 16 sampai dengan 45 tahun sesuai dengan kategori usia, yang mencakup batas bawah usia dan batas atas usia, pemuda yang dikader oleh berbagai *stakeholders* yang

menjadi informan pada penelitian ini. Hal ini dikarenakan belum ada definisi resmi yang berkekuatan hukum mengenai pemuda. Adapun definisi resmi yang berkekuatan hukum mengenai pemuda akan ada jika Rancangan Undang-Undang (RUU) tentang Kepemudaan sudah disetujui oleh Dewan Perwakilan Rakyat dan disahkan oleh Presiden. Sedangkan RUU tersebut saat ini masih dalam pembahasan DPR. Dan *kedua*, pemuda yang tengah mengemban peran sebagai pemimpin pada lembaga kepemudaan maupun lembaga lainnya.

Penelitian ini menggunakan dua teori sebagai pisau analisis, yaitu teori negarawan (*statemanship*) dan teori *life-long learning leader*.

2.1.1. Teori Negarawan (*Statemanship*)

Peneliti menilai teori negarawan (*statemanship*) sesuai untuk menjadi pisau analisis terhadap kepemimpinan negarawan pada pemimpin pemuda karena menjabarkan mengenai karakter apa saja yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin negarawan.

Seorang negarawan harus memiliki postur dengan tujuh ciri. *Pertama*, pejabat pemerintah atau pegawai negeri, baik pejabat dalam lembaga eksekutif, legislatif, maupun yudikatif, yang berada di tingkat pusat. *Kedua*, memperlihatkan kebijaksanaan dalam mengarahkan kegiatan negara dan bersepakat dengan kepentingan masyarakat. Negarawan adalah seorang yang memiliki kemampuan berfikir, bersikap, bertindak secara bijaksana dalam kegiatan berbangsa dan bernegara, baik di bidang politik dalam dan luar negeri, ekonomi, sosial budaya, maupun pertahanan dan keamanan. *Ketiga*, memperlihatkan keahlian dalam mengarahkan kegiatan negara dan bersepakat dengan kepentingan masyarakat, baik seorang ahli politik dan ahli kenegaraan, diplomat unggulan, ekonom unggulan, ahli pertahanan dan keamanan, pakar teknokrat, pakar sosial, maupun budayawan. *Keempat*, memperlihatkan visi dalam mengarahkan kegiatan negara dan bersepakat dengan kepentingan masyarakat. Negarawan yaitu seorang ahli strategi pada tingkat nasional, regional, dan global serta memiliki visi ke depan dalam kegiatan berbangsa dan bernegara, baik di bidang politik dalam dan luar negeri, ekonomi, sosial budaya, maupun pertahanan dan keamanan. *Kelima*, melatih kepemimpinan dengan bijaksana dan tanpa kecenderungan partisan di

dalam kepentingan umum. Seorang pemimpin nasional memiliki gaya-gaya kepemimpinan nasional, sifat-sifat kepemimpinan, ciri-ciri kepemimpinan, asas-asas kepemimpinan (Tentara Negara Indonesia/ TNI), prinsip-prinsip kepemimpinan, jenis teknik kepemimpinan, maupun moral dan etika kepemimpinan nasional. *Keenam*, taat asas mengolah masalah negara dengan kebijaksanaan dan kewibawaan, yaitu dengan menjalankan mekanisme pemerintahan dengan berdasarkan pada peraturan dengan bersandar pada peraturan perundangan sesuai konstitusi, mengutamakan kepentingan rakyat daripada kepentingan golongan/ kelompok, dan disegani oleh lawan dan disenangi oleh kawan. Dan *ketujuh*, seorang pahlawan besar dan agung, baik yang merupakan pahlawan nasional maupun pahlawan yang diakui secara regional atau global. Visualisasi postur negarawan dengan segala aspek kepemimpinan nasional merupakan tipe kepemimpinan visioner (Adi Sujatno: 2008, hal. 136-143).

Pola tindak sebagai negarawan yang dicerminkan melalui pola pikir, pola sikap, dan pola tindak menggambarkan kepemimpinan yang integratif. Kepemimpinan integratif ini memiliki tiga karakter. *Pertama*, keharmonisan antara pimpinan dan yang dipimpin. *Kedua*, implementasi norma-norma pimpinan yang baik dan handal (profesionalisme integritas). Dan *ketiga*, konsisten dalam musyawarah strategi pimpinan yang tepat sesuai situasi dan kondisi yang dihadapi dalam kurun waktu tertentu (Adi Sujatno, 2008, hal.91).

Karakter negarawan hanya dimiliki oleh seseorang yang istimewa. Seorang negarawan memiliki karakter khusus, lebih dari sekedar seorang pemimpin. Muladi dan Adi Sujatno (2008) mengeneralisasi berbagai karakter khusus dari seorang negarawan, yaitu:

1. berbudi luhur;
2. memiliki visi yang jelas;
3. bijaksana;
4. teguh hati;
5. rasa keadilan;
6. memiliki prediksi jauh ke depan, tidak sekedar reaktif tetapi juga proaktif dan antisipatif;
7. memiliki kapabilitas yang luar biasa;

8. memiliki karya monumental yang relatif langgeng dan bersifat universal;
9. cinta damai, anti kekerasan, toleran, dan menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan;
10. memiliki keuletan;
11. bermartabat;
12. berjiwa besar;
13. diikuti dan dihormati oleh masyarakat nasional dan internasional;
14. demokratis dan menjunjung tinggi nilai-nilai hak asasi manusia;
15. memiliki keberanian;
16. non-partisan dalam memperjuangkan masalah-masalah yang menyangkut kepentingan atau kesejahteraan umum;
17. menunjukkan kebijaksanaan, kearifan, *skill*, dan visi yang luas di dalam menjalankan tugas-tugas kenegaraan dan dalam menangani permasalahan publik;
18. selalu berfikir strategis dan tidak ragu-ragu atau tegas dalam keadaan kritis untuk menentukan langkah-langkah yang signifikan;
19. selalu energik dan tidak kenal menyerah;
20. selalu mendemonstrasikan kejujuran intelektual dan tidak pernah bertolak ukur ganda;
21. selalu berfikir sistemik;
22. tidak pernah bertolak ukur ganda;
23. setia pada nilai absolut yang universal bahwa setiap orang harus memperlakukan orang lain seperti memperlakukan dirinya sendiri;
24. selalu konsisten antara idealisme dan perbuatan;
25. selalu menjaga integritas atas dasar moralitas yang tinggi;
26. keterikatan akan dianggap sebagai hal yang mempersulit untuk setia kepada standar moral yang tinggi;
27. selalu terbuka dalam pengambilan keputusan dan meminilakan kerahasiaan;
28. sederhana dan rendah hati (hal. 132-133).

Dalam analisis penanaman karakter negarawan kepada pemimpin pemuda yang dilakukan oleh berbagai pihak yang bertanggung jawab terhadap

pengembangan kepemimpinan pemuda, Peneliti mengklasifikasikan ke-28 karakter negarawan yang dikemukakan oleh Muladi dan Adi Sujatno menjadi lima belas karakter saja, karena terdapat beberapa karakter yang menurut pendapat Peneliti dapat dikelompokkan. Kelima belas karakter yang dimaksud adalah sebagai berikut:

1. bermoral;
2. bijaksana;
3. tegas;
4. memiliki integritas;
5. rendah hati;
6. visioner;
7. konsisten;
8. pekerja keras;
9. adil;
10. demokratis;
11. menjunjung tinggi hak asasi manusia;
12. memiliki kapabilitas;
13. berfikir strategis dan sistemik;
14. memperjuangkan kepentingan dan/atau kesejahteraan umum; dan
15. diikuti dan dihormati oleh masyarakat nasional dan internasional.

2.1.2. *Life-Long Learning Leader (4-L)*

Peneliti menggunakan model *Life-Long Learning Leader (4-L)* / Kerangka Kerja Pembelajaran Seumur Hidup bagi Pemimpin dalam pengembangan kepemimpinan sebagai pisau analisis pengembangan kepemimpinan negarawan pada pemimpin pemuda yang dilakukan oleh berbagai *stakeholders*. Berdasarkan analisis tersebut, kemudian Peneliti melakukan studi komparasi pengembangan kepemimpinan negarawan pada pemimpin pemuda yang diselenggarakan oleh setiap *stakeholder*. Peneliti menilai model 4-L ini sesuai menjadi pisau analisis penelitian ini karena model 4-L menjabarkan strategi yang cukup komprehensif dalam upaya mengembangkan kepemimpinan, dalam hal ini adalah kepemimpinan negarawan pada pemimpin pemuda.

Model 4-L didasarkan pada rangkaian asumsi dan kepercayaan mengenai kepemimpinan dalam lembaga pendidikan. Model ini menyatakan beberapa hal:

1. kepemimpinan yang baik dapat diajarkan dan diasuh;
2. tujuan utama dari kepemimpinan adalah memfasilitasi kualitas pengajaran dan pembelajaran yang tinggi;
3. lembaga pendidikan yang sukses tidak dapat dibina kecuali dengan kepemimpinan yang efektif serta perhatian untuk keberlangsungan (Schwann dan Spady, 1998);
4. kebutuhan pengembangan kepemimpinan dari pemimpin lembaga pendidikan bervariasi sebagaimana mereka berkembang maju dalam karir mereka. (Steffy *et al.*, 2000);
5. pemimpin dapat memperoleh informasi yang mereka butuhkan dari tenaga ahli yang ada dalam lembaga pendidikan (Ballek *et al.*, 2005);
6. pengembangan kepemimpinan harus berlandaskan pada prinsip-prinsip teori pembelajaran orang dewasa yang mengidentifikasi kecenderungan orang dewasa untuk lingkungan pembelajaran aktif, reflektif, dan memanfaatkan pendekatan-pendekatan pemecahan masalah;
7. pendidikan kepemimpinan pada abad ke-21 harus memiliki dimensi kewirausahaan sosial (Webber dan Scott, n.d.) dalam pemaknaan yang lebih luas, mencakup praktek-praktek profesional yang nyata, inovatif, non tradisional, dan moralis; dan
8. pemimpin pendidikan yang sukses membutuhkan fleksibilitas dan ketangguhan.

Model 4-L meyakini bahwa para pemimpin lembaga pendidikan pada abad ke-21 memimpin lembaga pendidikan dengan cara yang berbeda dari generasi sebelumnya. Hal ini dikarenakan lembaga pendidikan menjadi lebih kompleks, perubahan yang terjadi begitu konstan dan berlangsung cukup cepat, akuntabilitas publik dituntut lebih, dan masyarakat menuntut lebih banyak dari lulusan lembaga pendidikan tinggi, yaitu perguruan tinggi (Fullan, 2002; Hargreaves dan Goodson, 2006).

Model 4-L mensyaratkan kualifikasi formal dan pengembangan profesional yang berkelanjutan sebagai hal yang paling mendasar dalam memelihara

profesionalitas tenaga pendidik (Brandt, 1994; Darling-Hammond dan McLaughlin, 1995; Joyce dan Showers, 1995; Steffy *et al.* 2000).

Pengembangan kepemimpinan hendaknya mencakup kesempatan belajar baik secara formal maupun informal. Guskey dan Sparks (1991, 2002) telah menyimpulkan bahwa pengembangan profesional yang efektif perlu melibatkan perhatian khusus terhadap kualitas yang baik atas proses maupun substansi pembelajaran. Program mentor juga dapat mendukung pembelajaran mengenai bagaimana seorang pemimpin lembaga pendidikan menjalani perannya.

Darling-Hammond (1996, 1998), Lieberman dan Miller (2000), Sparks dan Hirsh (1997), juga Brandt (1994, 2000) telah meneliti dan mendokumentasikan tentang kebutuhan proses pengembangan kepemimpinan yang diselenggarakan secara profesional dan bersifat konstruktif. Dengan demikian pengembangan kepemimpinan yang diselenggarakan melalui program formal maupun informal akan menjadi lebih sistematis, berkelanjutan, dan memiliki proses yang relevan secara konseptual (Goldenberg dan Gallimore, 1991).

Webber dan Mulford (2007) menyoroti empat hal yang mempengaruhi lembaga pendidikan dan komunitasnya, yaitu kepemimpinan yang profesional, pluralisme dan multikulturalisme, globalisasi, serta komunikasi dan teknologi informasi.

Leithwood (2007) telah mengamati bahwa terminologi kepemimpinan instruksional telah menjadi sebuah slogan yang cukup sering digunakan untuk menggambarkan secara umum mengenai sebuah kepemimpinan yang baik. Leithwood berpendapat bahwa kontribusi tidak langsung yang dapat diberikan oleh seorang pemimpin kepada pencapaian prestasi para peserta didiknya adalah melalui pengaruh mereka terhadap faktor-faktor pendidikan dan pengajaran, serta pada saat memonitor kemajuan peserta didiknya. Kemudian Leithwood juga berpendapat bahwa pemimpin dalam dunia pendidikan harus mendorong penyelarasan antara tujuan-tujuan, program-program, kebijakan-kebijakan, serta pengembangan profesional.

Mulford (2008) menggarisbawahi signifikansi kepemimpinan instruksional dengan merujuk pada kepentingan jangka panjang pada pengembangan kepemimpinan. Salahsatu alasan signifikannya kepentingan yang berkelanjutan

atas kepemimpinan instruksional adalah fenomena mengkhawatirkan yang dilaporkan oleh Mulford, yaitu adanya keengganan sebagian besar pemimpin lembaga pendidikan untuk bersedia bertanggungjawab atas pemantauan dan dukungan bagi kualitas pengajaran dalam lembaga pendidikannya. Hal ini mungkin disebabkan oleh intensitas dimensi lain dari peran seorang pemimpin lembaga pendidikan dalam mencampuri fokus kepemimpinan instruksionalnya. Goddard pun mengeluarkan kekhawatiran lainnya, yaitu bahwa pemimpin lembaga pendidikan tidak secara intuisi mengembangkan keahlian kepemimpinan mereka. Oleh karena itu, Goddard menyatakan bahwa pemimpin di dunia pendidikan mendapatkan keuntungan yang cukup banyak dari pengembangan profesional mereka guna meningkatkan kapasitas kepemimpinan mereka.

Suatu hal yang penting untuk dicatat, bahwa bentuk dan fungsi dari pengembangan profesional dalam ranah kepemimpinan instruksional perlu mencakup dampak globalisasi. Hal ini telah muncul dan berkembang hingga dan mencapai suatu titik di mana O'Reilly dan Bosetti (2000) mempertanyakan apakah lembaga pendidikan umum akan tetap layak bagi masyarakat yang semakin plural.

Pada masa akuntabilitas mengharuskan pemimpin lembaga pendidikan memiliki pemahaman yang mendalam akan pengukuran dan evaluasi (Webber *et al.*, 2008), maka mereka perlu memahami pengumpulan data berdasarkan tujuan, kesesuaian, dan makna triangulasinya, yang juga mengakomodasikan kebutuhan-kebutuhan dari para peserta didik.

Mengingat dimensi politis dari akuntabilitas, pemahaman akan pengukuran dan evaluasi memungkinkan agar pemimpin di dunia pendidikan berkomunikasi secara efektif dengan anggota dari komunitas lembaga pendidikan mereka. Ketidacakapan dalam mengarahkan aspek politis dari akuntabilitas akan menunjukkan “kegagalan kepemimpinan” (Webber *et al.*, 2008, p.13) yang dapat menimbulkan hilangnya keyakinan di dalam lembaga pendidikan, yang kemudian akan berdampak pula kepada efektifitas serta keyakinan pada pendidikan dan pengajaran.

Pemimpin di dunia pendidikan bertanggung jawab untuk merapikan praktek-praktek profesional. Penyusun program ditujukan untuk memenuhi kebutuhan

individual dari setiap peserta didik. Dengan menggunakan interpretasi manajemen dan kepemimpinan yang lebih positif dan baik hati dapat membentuk ulang praktek-praktek kepemimpinan sehingga dapat menjadi masyarakat yang saling peduli (Roffey, 2007).

Pendapat yang sering dikemukakan adalah bahwa manajer memikirkan mengenai bagaimana melaksanakan berbagai hal dengan tepat, sementara pemimpin memikirkan mengenai bagaimana melaksanakan berbagai hal yang benar (Roffey, 2007). Walaupun terdapat perbedaan peran antara pemimpin dan manajer, namun model 4-L mengemukakan bahwa kepemimpinan instruksional dan manajemen memiliki komponen yang saling terkait dalam praktek-praktek profesional seorang pemimpin lembaga pendidikan. Crowther *et al.* (2002) mencatat bahwa pendekatan optimal terhadap kepemimpinan adalah integrasi dari kepemimpinan instruksional dengan manajemen sehingga praktek-praktek manajemen mendukung keberadaan kegiatan belajar mengajar yang baik.

Model 4-L dirancang untuk menjawab berbagai ekspektasi kompleks yang diberikan oleh masyarakat kepada pemimpin institusi pendidikan. Model ini mengenali kebutuhan pembelajaran sepanjang karir bagi pemimpin sebagai mekanisme peningkatan dalam rentang waktu di mana perubahan di bidang personal, sosial, dan teknologi. Model ini dimaksudkan untuk menjadi lebih dari sekedar kerangka kerja bagi para lulusan pasca sarjana, meski dapat juga diaplikasikan terhadap mereka, dan model ini dapat dilihat sebagai alat untuk mengaitkan antara pembelajaran personal dan profesional dari waktu ke waktu. Dengan skala pengukuran yang sesuai, model 4L tersebut dapat menyediakan landasan bagi inisiatif perubahan lintas daerah dalam berbagai sektor, serta untuk mempertahankan keberlangsungan praktek-praktek pendidikan yang dikehendaki dalam skala besar.

Terdapat tiga bagian pada model multidimensional 4L. *Pertama*, dimensi pengembangan kepemimpinan. *Kedua*, komponen kunci dari setiap dimensi. Dan *ketiga*, fosi pengembangan kepemimpinan dari setiap dimensi yang harus dianggap penting dan harus disertakan dalam program pengembangan kepemimpinan.

Kerangka kerja 4L menandai terdapatnya perbedaan kebutuhan pada diri peserta didik sejalan dengan kemajuan mereka dalam rentang kontinum antara pemimpin yang inspiratif hingga pemimpin emeritus dalam bidangnya. Kerangka kerja ini menyertakan kegiatan mentoring dimana kebijaksanaan yang dimiliki oleh para pemimpin yang ada dalam berbagai posisi jabatan dalam karirnya dapat saling mendukung satu sama lain dalam pengembangan pengetahuan dan keahlian mereka.

Aspek-aspek dari dimensi tahapan karir yang dapat dikategorikan sebagai kesempatan-kesempatan yang tersedia dalam pembelajaran baik formal maupun informal, antara lain proses identifikasi dan penetapan prioritas bagi individual dan organisasi. Maka, memasuki tahapan karir dalam kerangka kerja 4-L memungkinkan peserta didik individual untuk membingkai ulang pilihan-pilihan personal yang telah mereka putuskan atau mengidentifikasi opsi yang tidak atau belum pernah dipertimbangkan sebelumnya. Serupa dengan hal tersebut, unit operasional atau keseluruhan bagian dari organisasi dapat menggunakan model kerangka kerja 4L untuk memantapkan prioritas yang dapat membantu memotivasi dan beradaptasi terhadap situasi yang senantiasa berubah. Hal yang lebih penting adalah kerangka kerja ini dapat mendukung pemimpin dan peserta didik untuk mengatur transisi karir dan kehidupan mereka.

Kunci untuk menjaga relevansi pembelajaran adalah mengaitkan hal tersebut dengan aspirasi karir individual yang ingin dicapai. Harapan dan impian berubah sejalan dengan perencanaan, pengaturan transisi, atau saat menghadapi serangkaian kejadian yang berupa kebetulan-kebetulan. Oleh karena itu, pengembangan kepemimpinan perlu memperhatikan dimensi ini dan menyediakan kesempatan untuk mengeksplorasi kemungkinan dari jalur karir, perencanaan untuk membuat agar dampak penilaian individual dapat menjadi maksimal, dan untuk menentukan jenis hal apa yang ingin mereka wariskan pada titik penting dari karir mereka.

Dengan demikian penting untuk mengantisipasi dan mempelajari keahlian-keahlian yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan karir dan hidup termasuk dalam hal kelonggaran individual serta fleksibilitas organisasi mereka. Pengembangan akan keahlian tersebut memungkinkan pemimpin untuk merangkul disonansi

kognitif sebagai sebuah kesempatan untuk bergerak lebih dekat lagi hingga pada pencapaian tujuan mereka dan untuk meraih sudut pandang baru pada perspektif yang digunakan oleh pemimpin dari berbagai tingkatan yang ada di organisasi mereka. Sudut pandang baru yang diperoleh melalui disonansi kognitif yang bersifat produktif mempersiapkan para peserta didik untuk transisi kepada tingkatan tanggung jawab yang berbeda dalam organisasi mereka atau untuk terkait dengan kesempatan yang tersedia dalam bidang profesional yang terkait.

Dengan demikian, pembelajaran yang dapat secara terbuka diajarkan guna mendukung aspirasi karir personal adalah keahlian yang melibatkan refleksi diri, penetapan tujuan, dan perencanaan karir. Walaupun kesempatan untuk pelatihan keahlian tersebut dapat ditemui sepanjang hidup, namun seseorang akan lebih terikat ketika hal tersebut diberikan dalam media yang diistilahkan oleh para pendidik sebagai “momen-momen yang patut diajarkan”. Oleh karena itu, penyelenggara pendidikan kepemimpinan perlu memperhatikan mengenai ketepatan waktu bagi instruksi mereka dan memanfaatkan keuntungan waktu dimana peserta didik menghadapi disonansi kognitif yang memerlukan tindakan mengambil resiko. Mengembangkan keahlian perencanaan dan refleksi pada tahap awal karir dapat mendorong dampak personal dan profesional serta kepuasan yang lebih besar daripada menemukan keahlian tersebut pada tahap senior karir mereka. Hal yang penting menjadi catatan adalah jangan pernah terlambat untuk mengembangkan keahlian perencanaan karir dalam upaya merancang strategi bagaimana mengakhiri karir tersebut dapat membawa manfaat kesehatan dan finansial bagi individu, keluarga, serta organisasi mereka.

Tabel 1.2.: Model Dimensional 4-L

Dimensi	Komponen Kunci dari Dimensi	Fosi Pengembangan Kepemimpinan
Jenjang Karir	Orang Baru hingga menjadi Orang Berpengalaman	<ul style="list-style-type: none"> • Prioritas • Motivasi • Perubahan Ekspektasi • Transisi
Aspirasi Karir	Jalur: <ul style="list-style-type: none"> • Spesifik pada Tempat Tertentu • Fokus pada Promosi Kenaikan Jabatan Dampak Warisan	<ul style="list-style-type: none"> • Refleksi Diri Sendiri • Penetapan Tujuan • Perencanaan Karir • Berani Mengambil Resiko • Merangkul Disonansi Kognitif
Kapabilitas Visioner	<ul style="list-style-type: none"> • Penekanan Butir Filosofis • Individual/ Personal • Ruang Kelas • Lembaga Pendidikan ... • Daerah • Sistem 	<ul style="list-style-type: none"> • Refleksi diri dan penyampaian kepercayaan fundamental • Mengkonseptualisasikan kerangka kerja • Perencanaan implementasi • Evaluasi

(sambungan) Kewirausahaan Mendobrak Batasan	<ul style="list-style-type: none"> • Politis • Sosio-kultural • Teknologi • Teoritis/ Berdasarkan Pengalaman • Global • Bersifat Sementara • Keruangan 	<ul style="list-style-type: none"> • Memungkinkan kemungkinan • Mempertanyakan pengetahuan yang telah diterima • Menyandingkan yang asing dengan yang familiar • Mempertimbangkan waktu, ruang, dan praktek-praktek • Inovasi • Merangkul ambiguitas
---	---	--

Sumber: Pengembangan Kepemimpinan Berdasarkan-Bukti: Kerangka Kerja 4-L oleh Shelleyan Scott and Charles F. Webber

2.2 Penelitian Terdahulu

2.2.1. Unsur-unsur Ajaran Pemimpin Negara dan Abdi Negara di Dalam Teks-teks Pustakaraja Madya Karya R.N.G. Ranggawarsita, Relevansinya dengan Kepemimpinan Masa Sekarang

Penelitian dengan judul "Unsur-unsur Ajaran Pemimpin Negara dan Abdi Negara di Dalam Teks-teks Pustakaraja Madya Karya R.N.G. Ranggawarsita, Relevansinya dengan Kepemimpinan Masa Sekarang" merupakan penelitian yang dilakukan oleh Anung Tedjowirawan, seorang Doktor yang mengajar pada Jurusan Sastra Nusantara, Fakultas Ilmu Budaya, Universitas Gajah Mada. Penelitian tersebut dilakukan pada tahun 2001, yang kemudian dipublikasikan pada jurnal resmi Universitas Gajah Mada.

Penelitian tersebut mengemukakan bahwa kesastraan klasik Jawa telah mencapai hasil yang gemilang dengan mengungkapkan berbagai hasil yang religius beserta pandangan mengenai manusia dan alam semesta.

Pada penelitian ini, Anung Tedjowirawan mengemukakan mengenai teks-teks Pustakaraja Madya yang digagas oleh seorang pujangga, R.N.G. Ranggawarsita. Anung Tedjowirawan membatasi penelitiannya pada teks-teks tertentu dari Pustakaraja Madya, yaitu Asthabrata, Sama-Bedha-Dhana-Dhendha, Nistha-Madya-Utama, dan ajaran tentang pengabdian.

Asthabrata merupakan ajaran mengenai tata pemerintahan yang bersumber pada pola laku delapan dewa, yaitu Indra, Bayu, Agni, Surya, Yama, Anila, Kuwera, dan Baruna. Dalam perkembangannya kemudian Asthabrata mengikuti delapan sifat anasir alam semesta, yaitu, bumi atau tanah, air, api, angin, matahari, bulan, bintang, dan awan.

Bumi atau tanah bersifat memberikan dana atau harta benda dan membahayakan manusia. Air bersifat mengasihi, mencintai sesama manusia, suka memaafkan, lembah lembut dalam tutur pembicaraan, menyenangkan, serta tidak menyakitkan orang lain. Api bersifat menumpas segala perbuatan cela dan nista, membersihkan kotoran dunia, menebas segala rintangan, dan memberikan penerangan dalam kegelapan. Angin bersifat sangat teliti dalam pemeriksaan, mampu menembus di dalam perbuatan manusia, baik secara kasar maupun halus, dan tidak meninggalkan jejak. Matahari bersifat sabar dan tidak tergesa-gesa

dalam tindakan. Bulan bersifat rendah hati, sabar, ceria, halus budi, dan menyejukkan dunia. Bintang bersifat susila, sentosa, teguh, tegar dalam pendirian, selalu menepati janji, tidak ragu-ragu dalam keinginan, penuh percaya, tidak menaruh curiga, menepati kata yang diucapkan, dan sering memberi ajaran. Dan awan bersifat benar dan adil tidak pandang bulu, siapa yang berjasa diberi anugerah, sebaliknya yang bersalah mendapatkan hukuman. Dengan memegang ajaran Asthabrata, maka seorang pemimpin akan memiliki karakter-karakter tersebut.

Ajaran Sama-Bedha-Dhana-Dhendha mengandung beberapa makna. *Pertama, sama* (sama), yaitu raja (pemimpin negara) harus bertindak adil ketika memberikan hadiah kepada rakyatnya. *Kedua, bedha* (beda), yaitu raja terlebih dahulu harus mengetahui kepandaian serta kelebihan para punggawanya ketika memberikan pekerjaan kepada mereka. *Ketiga, dana* (dana), yaitu apabila raja akan memberikan anugerah kepada rakyatnya yang berjasa kepada negara atau karena kesungguhannya di dalam melakukan pekerjaan, anugerah itu harus bertingkat, artinya harus diukur dengan darma baktinya. Apabila ada rakyatnya yang bertengkar, raja berkewajiban menggunakan harta bendanya untuk meleraikan perselisihan. Apabila ada anak yang berkelahi, keduanya hendaknya dihukum, karena hal itu dapat meredakan marah, agar keduanya dapat rukun kembali. *Keempat, dhendha* (denda/ hukuman), yaitu apabila raja mengadili dan menjatuhkan hukuman, harus dapat bertindak adil, tidak ragu-ragu, meskipun kepada sanak keluarganya sendiri. Dengan demikian kewibawaan raja tidak pudar, dan pada kesempatan lain mereka tidak berani lagi melakukan kesalahan.

Ajaran Nistha-Madya-Utama memiliki tiga makna. *Pertama, nistha* (nista), yaitu raja harus menghindari sifat *melikan* (ingin memiliki) terhadap harta benda milik rakyat atau punggawa, walaupun raja bersedia membeli harta benda tersebut dengan harga yang tinggi. Seandainya pemiliknya kurang senang, raja sebaiknya mengurungkan niatnya, kecuali apabila pemiliknya secara sukarela memberikan harta benda tersebut kepada raja, yang kemudian raja berkewajiban memberikan imbalan yang pantas. Apabila raja tidak menghindari sifat tersebut, maka raja dapat dipandang menggunakan kekuasaannya untuk menekan rakyat. *Kedua, madya* (tengahan/ sedang), yaitu sifat pemurah raja yang disesuaikan dengan

kebutuhan rakyat, raja memiliki sifat gemar memberikan ganjaran kepada rakyat yang berhasil dalam menjalankan tugas kewajibannya dengan baik. Akan tetapi raja juga harus menjatuhkan hukuman secara adil kepada rakyat dan punggawa yang bersalah dan melanggar tata aturan pemerintahan negara. *Ketiga, utama* (utama), yaitu raja memiliki sifat *berbudi bawa leksana*. *Berbudi* yaitu memiliki perasaan tulus ikhlas dalam hati dan pikiran, gemar memberikan dana atau ganjaran setiap hari. Sedangkan *bawa leksana*, yaitu menetapi dan menepati janji yang pernah diucapkan.

Ada empat hal yang hendaknya dilakukan raja dalam mengatur tata pemerintahan negara. *Pertama, anata* (mengatur), yaitu hendaknya raja mampu mengatur tata pemerintahan negara dengan baik. Negara harus selalu dalam keadaan aman dan damai. *Kedua, aniti* (meneliti), yaitu hendaknya raja meneliti para punggawa secara rahasia atau di dalam hati saja. Semua laporan yang baik harus diterima tanpa pilih kasih. *Ketiga, apariksa* (memeriksa), yaitu memeriksa isi negara, apakah semua kebutuhan rakyat sudah terpenuhi. *Keempat, amisessa* (mengadili), yaitu hendaknya raja memberantas segala cela di kerajaannya.

Teks terakhir dari Pustakaraja Madya yang dibahas dalam penelitian ini adalah ajaran tentang pengabdian. Ajaran tentang pengabdian pada intinya seseorang dalam mengabdikan seharusnya memiliki lima bekal. *Pertama, guna* (kepandaian), yaitu apabila ia pandai dan kepandaiannya dibutuhkan raja, hendaknya jangan bersikap berlebihan, karena hal itu akan menjebaknya untuk bersikap *sembrana* (lalai/ lengah) dan menjual diri. Ia seharusnya bersikap rendah hati dan mampu menerapkan kepandaiannya dengan baik dan tepat. *Kedua, sarana* (harta benda), yaitu apabila ia memiliki harta benda atau emas permata yang indah dan raja bermaksud menginginkannya, hendaknya ia memberikannya dengan hati yang tulus ikhlas. *Ketiga, sakti* (kesaktian), yaitu apabila ia diadu dalam suatu arena pertandingan kesaktian dan ia tengah dalam lindungan dewa sehingga akan selalu memperoleh kemenangan, kesaktian itu hendaknya dipergunakan demi kesejahteraan negara. *Keempat, wani* (berani), yaitu apabila ia diuji keberaniannya oleh raja, janganlah berlebihan, menyombongkan diri dengan menunjukkan keberanian dan kesaktiannya kemudian merasa dirinya tidak ada tandingannya. *Kelima, nurutan* (menurut/loyal), yaitu apabila ia diutus raja, jangan

merasa segan dan berat hati, sebaliknya jangan ditolak, semua perintah hendaknya dilaksanakan dan semua pekerjaan hendaknya dikerjakan dengan rajin.

Anung Tedjowirawan menyimpulkan bahwa ajaran-ajaran pemimpin negara dan abdi negara dalam teks-teks Pustakaraja Madya masih cukup relevan bagi kehidupan sekarang. Terbukti dengan sifat-sifat kepemimpinan dalam *Asthabrata* dan *Wulangreh* sering disebut-sebut oleh para pemimpin masa kini. Bahkan sebenarnya ajaran-ajaran dalam teks-teks Pustakaraja Madya dapat memperkaya pola kepemimpinan dan pantas dipakai sebagai acuan bagi pendidikan para pemimpin. Bagi masyarakat, ajaran-ajaran dalam teks-teks Pustakaraja Madya memberikan hikmah pengabdian kepada negara.

Peneliti berpendapat penelitian "Unsur-unsur Ajaran Pemimpin Negara dan Abdi Negara di Dalam Teks-teks Pustakaraja Madya Karya R.N.G. Ranggawarsita, Relevansinya dengan Kepemimpinan Masa Sekarang" ini menggambarkan kepemimpinan yang menginternalisasikan karakter negarawan sebagaimana yang tercantum dalam teori negarawan yang dikemukakan oleh Muladi dan Adi Sujatno. Namun Peneliti menilai penelitian tersebut masih ditujukan kepada kepemimpinan negarawan secara umum, belum mengarah kepada pemimpin pemuda. Oleh karena itu, Peneliti menilai bahwa penelitian yang dilakukan Peneliti ini penting, untuk menganalisis mengenai kepemimpinan negarawan pada pemimpin pemuda.

2.2.2. Revitalisasi Program Pengembangan Kepemimpinan Pemuda pada Kementerian Negara Pemuda dan Olahraga

Penelitian dengan judul "Revitalisasi Program Pengembangan Kepemimpinan Pemuda pada Kementerian Negara Pemuda dan Olahraga" merupakan salahsatu penelitian, berupa tugas akhir, yang diteliti oleh Agus Komaruddin, seorang mahasiswa pada Kajian Strategik Pengembangan Kepemimpinan, Program Studi Kajian Ketahanan Nasional, Program Pasca Sarjana Universitas Indonesia. Penelitian tersebut dilakukan pada tahun 2008

Fokus penelitian tersebut adalah revitalisasi program pengembangan kepemimpinan pemuda pada Kementerian Negara Pemuda dan Olahraga terkait dengan program-program yang dilaksanakan oleh Deputi Bidang Pengembangan Kepemimpinan Pemuda sejak tahun 2005.

Penelitian tersebut menggunakan teori revitalisasi dari Goillart dan Kelly (1995) yang diarahkan untuk lebih mendekatkan program dengan lingkungan *stakeholders* yaitu pemuda dan organisasi kepemudaan melalui pencapaian fokus pasar, penciptaan bisnis baru, dan pemanfaatan teknologi informasi. Ada beberapa temuan berdasarkan penelitian ini. *Pertama*, program pengembangan kepemimpinan pemuda diharapkan mampu membentuk pemuda yang kritis, peduli terhadap permasalahan-permasalahan bangsa dan mampu berfikir global. *Kedua*, program pengembangan kepemimpinan pemuda harus memiliki sistem dan parameter yang jelas akan keberhasilan program. *Ketiga*, program pengembangan kepemimpinan pemuda seharusnya mampu menjangkau lebih luas lagi pemuda-pemuda di daerah sebagai peserta program.

Dengan menggunakan analisis SWOT (*Strengts, Weaknesess, Oportunities, and Treats*), penelitian tersebut mengemukakan bahwa "ekspansi" dalam memenuhi harapan *stakeholders* terhadap program pengembangan kepemimpinan pemuda dapat dilakukan dengan beberapa langkah. *Pertama*, mempertajam program kepemimpinan pemuda untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan pemuda. *Kedua*, meningkatkan program agar memiliki sistem dan parameter keberhasilan yang jelas. *Ketiga*, mengoptimalkan narasumber berkompeten mengenai kepemimpinan pemuda. *Keempat*, memperbanyak program-program kepemimpinan pemuda tingkat nasional maupun daerah. *Kelima*, meningkatkan kerjasama sinergi dengan departemen yang memiliki program kepemudaan. Dan *keenam*, meningkatkan sosialisasi program dengan teknologi informasi agar lebih luas, cepat, dan efektif.

Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa revitalisasi program pengembangan kepemimpinan pemuda menjadi sebuah prioritas sehingga proses pembinaan dan pengembangan kepemimpinan pemuda lebih terarah dan tepat sasaran, berlandaskan kebutuhan dan harapan pemuda sebagai pemimpin saat ini dan masa depan.

Peneliti menilai tema penelitian "Revitalisasi Program Pengembangan Kepemimpinan Pemuda pada Kementerian Negara Pemuda dan Olahraga" ini masih terlalu luas karena hanya menganalisis pengembangan kepemimpinan pemuda, belum kepada pemimpin pemuda yang menginternalisasikan karakter

negarawan dalam kepemimpinannya. Namun Peneliti menilai informan penelitian tersebut masih terlalu sempit karena terbatas pada KEMENEGPORA, belum kepada *stakeholders* lainnya yang juga mengembangkan kepemimpinan pemuda. Oleh karena itu, Peneliti menilai penelitian yang dilakukan oleh Peneliti ini penting, untuk menganalisis pengembangan kepemimpinan negarawan yang diupayakan oleh berbagai *stakeholders*.

