

Peran Partai Politik dalam Mengembangkan Kepemimpinan Transformatif

Marita Ahdiyana

(marita_ahdiyana@uny.ac.id)

Ilmu Administrasi Negara, FIS, UNY

Abstrak

Persoalan kepemimpinan penting dibicarakan di tengah atmosfer politik pelaksanaan pemilihan umum (pemilu) tahun 2014 yang sudah mulai terasa. Dalam sejarah praktik penyelenggaraan negara, seringkali terjadi benturan kepentingan pemimpin publik. Pejabat publik dari tingkat pusat hingga di daerah tidak dapat membedakan posisinya sebagai pemimpin yang harus mengayomi rakyat dengan kedudukan mereka sebagai pemimpin partai politik (parpol). Apalagi sebak terjang para pemimpin publik yang dihadirkan lewat pemberitaan media akhir-akhir ini sungguh membuat masyarakat prihatin. Beberapa pihak mensinyalir bahwa telah terjadi krisis kepemimpinan di negeri ini.

Salah satu fungsi parpol adalah melakukan rekrutmen politik. Sehingga parpol seharusnya dapat memainkan peran penting bagi kaderisasi calon pemimpin untuk seluruh tingkatan sampai dengan jabatan presiden. Namun demikian terjadinya konflik kepentingan dan berbagai persoalan dalam kepemimpinan publik menunjukkan bahwa parpol belum berhasil menjalankan peran utamanya dalam menyiapkan kader kepemimpinan transformatif. Tulisan ini akan membahas tipe kepemimpinan masa depan dan peran yang dimainkan parpol dalam mengembangkan kepemimpinan transformatif.

Kata Kunci: Partai Politik, Kepemimpinan Transformatif, Tipe Kepemimpinan.

Pendahuluan

Atmosfer politik pelaksanaan pemilu tahun 2014 sudah mulai terasa. Masyarakat segera disuguhi berbagai intrik dan maneuver para elit, tokoh politik, dan atraksi para calon pemimpin serta para calon legislator dalam meraih simpati massa. Tak jarang berbagai manuver tersebut dilakukan dengan saling menjatuhkan lawan politik dan menebar janji-janji manis. Pertanyaan yang kemudian muncul adalah apakah mereka akan menepati janji yang mereka kumandangkan? Kajian Putra (2003), yang melakukan analisis terhadap kongruensi janji politik partai dengan realisasi produk kebijakan publik di Indonesia tahun 1999 sampai dengan tahun 2003, menunjukkan bahwa walaupun secara cantuman teks bahasa formal sudah terdapat kongruensi dalam produk kebijakan, namun jika dilihat dari substansinya masih terdapat ketidaksesuaian. Artinya janji-janji pada masa kampanye masih merupakan *lip service* untuk menarik simpati massa pemilih dan sedikit berkorelasi dengan usaha elit untuk mewujudkannya dalam produk kebijakan publik dan memperjuangkan kepentingan rakyat.

Persoalan kepemimpinan penting dibicarakan di tengah bangsa dan terutama parpol yang sedang bersiap menghadapi pelaksanaan pemilu tahun 2014. Seringkali terjadi dalam praktik penyelenggaraan negara, pejabat publik dari tingkat pusat hingga di daerah tidak dapat membedakan posisinya sebagai pemimpin yang harus mengayomi rakyat dan menjalankan tugas kepemimpinan dengan kedudukannya sebagai pemimpin parpol. Apalagi sebak terjang para pemimpin publik yang dihadirkan lewat pemberitaan media akhir-akhir ini sungguh membuat masyarakat prihatin. Kalau dahulu penjara banyak dihuni oleh pelaku kejahatan dan tindak kriminalitas, maka saat ini penjara banyak dihuni oleh para pejabat koruptor. Beberapa pihak bahkan menilai bahwa telah terjadi krisis kepemimpinan di negeri ini. Perilaku para elit

politik yang *notabene* adalah pemimpin publik saat ini sungguh kontras. Bagaimana tidak, pemimpin sebuah parpol yang selama dua kali masa pemilu berhasil menarik simpati masyarakat pemilih karena memiliki ikon politik bersih dan peduli ditangkap dan dijadikan tersangka kasus korupsi. Belum lagi mantan ketua parpol yang berkuasa juga menjadi tersangka kasus korupsi. Politikus yang tertangkap tetap menebarkan senyum dan bersikap *cool* di hadapan sorotan semua media berita. Tidak ada lagi rasa malu atau rasa bersalah yang mereka tunjukkan. Yang mereka perhitungkan hanya kemungkinan celah hukum yang akan meringankan sanksi mereka. Hal tersebut menunjukkan satu hal: kemerosotan moral. Sangat ironis dengan fenomena ketika HOS Tjokroaminoto (Ketua Sarikat Islam) dan Mohammad Natsir (Ketua Umum Masyumi) dipenjara karena mempertahankan idealisme politiknya (Suara Muhammadiyah, Maret 2013).

Parpol seharusnya dapat memainkan peran penting bagi kaderisasi pemimpin. Karena salah satu fungsi partai politik adalah melakukan rekrutmen calon pemimpin untuk seluruh tingkatan, mulai dari tingkat desa, bupati dan wali kota, gubernur, hingga presiden. Kepemimpinan bangsa ini membutuhkan sosok yang memiliki integritas dalam membangun negeri, bukan mereka yang menjadikan kekuasaan sebagai tujuan. Kepemimpinan adalah isu abadi manusia dan kemanusiaan, karena pemimpinlah yang pada akhirnya akan menentukan apakah sebuah bangsa menjadi besar atau kerdil (Allen dalam Nugroho, 2008: 582). Bahkan dalam pemahaman umum, faktor kepemimpinan juga merupakan faktor penentu utama kesejahteraan dan kemakmuran rakyat suatu negara. Kita tentu tertegun ketika di jalan menemukan truk atau *pick up* berlukiskan mantan Presiden Soeharto dan bertuliskan “piye le.. isik kepenak jamanku biyen to...” yang berarti: bagaimana Nak, masih enak jaman (pemerintahan) saya dulu kan... Fenomena tersebut mendorong kesadaran kita berpikir, pemimpin seperti apa yang sebenarnya kita butuhkan untuk membangun negeri ini. Mungkinkah kita memiliki pemimpin nasional masa depan yang merupakan karakteristik gabungan sebagaimana dikemukakan Utomo (2011:38), sebagai pemilik *national solidarity makers* seperti Soekarno, teknokrat seperti Habibie, demokratis seperti Gus Dur, tapi juga mengutamakan sekuritas seperti Soeharto. Atau jangan-jangan kita malah membutuhkan seorang *benevolent autokrat* (otokrat yang bijaksana). Karakteristik kepemimpinan seperti apa yang kita harapkan dapat membawa kesejahteraan dan kemajuan bangsa ini. Bagaimana pula peran parpol dalam mengembangkan kepemimpinan transformatif untuk masa depan bangsa yang lebih maju dan sejahtera?

Tulisan ini akan membahas tentang enigma kepemimpinan publik diantara kepentingan parpol dan kepentingan rakyat, tipe kepemimpinan masa depan, dan peran parpol dalam mengembangkan kepemimpinan transformatif.

Enigma Kepemimpinan Publik: Kepentingan Parpol dan Kepentingan Rakyat

Sorotan tajam berbagai media terhadap Presiden SBY setelah mengambil komando kepemimpinan Partai Demokrat beberapa waktu lalu nampaknya cukup beralasan. Figur SBY sebagai orang nomor satu di negeri ini, membuat publik mengkhawatirkan konsentrasi SBY mengurus republik ini. Pada sisi lain, SBY dihadapkan pada situasi partainya yang sedang banyak mengalami permasalahan internal. Apalagi parpol harus segera bersiap dan berkonsolidasi menghadapi pemilu 2014. Sehingga akhirnya perhatian dan energi yang dimiliki harus terbagi antara mengurus partai dan mengurus negara. Konflik kepentingan memang seringkali terjadi.

Banyak kalangan juga berpendapat, para menteri di KIB II tidak solid dan hanya mendahulukan kepentingan partai dan kelompoknya saja. Sebagai gambaran, dalam Kabinet

Bersatu jilid II terdapat 17 menteri yang berasal dari parpol dari 34 menteri (Suara Muhammadiyah, Maret 2013). Sistem politik yang dianut di Indonesia memang memungkinkan mereka untuk, duduk dalam kabinet dan tetap menjalankan perannya dalam parpol masing-masing. Artinya tindakan mereka menurut ketentuan formal bersifat sah. Namun persoalan yang muncul kemudian adalah lebih pada sering terjadinya konflik kepentingan, dan budaya politik yang semakin bersifat pragmatis. Menteri dan pejabat tinggi negara lainnya juga masuk ke ranah politik. Hampir setiap hari menjadi pemberitaan media, sehingga mereka sering menampakkan diri sebagai sosok yang bercitra hebat dan layak menjadi pimpinan publik masa depan. Hal tersebut dapat berdampak pada kelalaian dan penyalahgunaan kekuasaan. Karena sebagai pejabat publik mereka dituntut untuk fokus mengurus negara demi kepentingan bangsa. Sehingga seringkali muncul sebuah enigma dalam posisi pejabat atau pemimpin publik.

Sebagaimana dikemukakan Gabris *et. all* (1998: 341), bahwa kepemimpinan publik dapat bersifat enigmatik pada beberapa alasan:

1. Adanya tensi responsibilitas antara ruang administratif dan ruang politik. Pada satu sisi pimpinan publik diharapkan untuk melakukan advokasi solusi kreatif dan inovatif bagi permasalahan yang kompleks. Namun dengan bertindak seperti advokat, mereka rentan terhadap resiko bertindak bodoh. Model kepemimpinan konservatif ini mungkin menjadikan pemimpin publik bertahan dengan tanpa mengambil resiko, tanpa harus bersifat entrepreneur, dan tanpa harus ada yang menghalangi kenyamanan mereka dalam zona aman.
2. Harus bertindak sebagai agen perubahan dan sebagai manajer, memiliki kemampuan untuk mengimplementasikan tugas-tugas yang bersifat rutin. Dua peran yang harus dimainkan ini tidak selalu dapat dijalankan dengan baik.

Pimpinan yang mampu membangun visi strategis, memotivasi bawahan, dan mendorong pencapaian tujuan bersama sangat dibutuhkan. Pada saat yang sama banyak energi yang dibutuhkan untuk menciptakan perubahan dan mengantisipasi terjadinya ketidakstabilan yang dapat mempengaruhi keberlangsungan organisasi, termasuk ketidakpastian untuk jangka waktu yang tidak terbatas. Dalam hal ini birokrasi yang bersifat rutin kadang menjadi tujuan itu sendiri daripada alat untuk mencapai tujuan, dan dapat berdampak pada stagnasi. Sehingga pimpinan yang dinamis sesungguhnya sangat dibutuhkan dalam situasi ini. Konflik kepentingan memang sering terjadi, dan merata di semua tingkatan jabatan. Pejabat dari mulai presiden, menteri, atau petinggi lembaga negara sering bermanuver dan berbicara politik daripada berfokus melaksanakan tanggung jawab yang diembannya sebagai pemimpin publik.

Dalam konteks kepemimpinan publik, pejabat yang berasal dari partai politik, ataupun yang berasal dari profesional, seringkali tidak dapat memisahkan kepentingan pribadi (parpol), dengan kepentingan masyarakat banyak. Sehingga terjadi kerancuan ketika pejabat mengatasi suatu permasalahan publik, apakah seorang pemimpin sedang menjalankan tugas pengabdian pada masyarakat atau dari kepentingan politiknya. Nampaknya para elit parpol dan pejabat publik masih harus belajar dari ungkapan terkenal John F Kennedy: "*my loyalty to my party ends where my loyalty to my country begins*". Bahwa sebagai seorang pemimpin publik, maka kesetiaan kepada partai berakhir ketika kesetiaan kepada negara dimulai, artinya tidak ada lagi kepentingan ganda yang saling menarik, yang membuat seorang pejabat negara melalaikan tugas, bahkan melakukan penyimpangan kekuasaan. Jiwa kenegaraan, baik bagi pejabat negara dari partai politik maupun non partai. Sehingga tuntutan terhadap pejabat publik adalah sikap berkomitmen penuh dalam mengurus bangsa dan

negara, tidak lalai, bahkan menyalahgunakan kekuasaan dengan kepentingan pribadi atau kepentingan parpolnya.

Tipe Kepemimpinan Masa Depan

Dalam dunia yang saling terkait dan tergantung, kepemimpinan publik telah menjadi lebih dari sekedar pemain penting organisasi publik. Organisasi sering digambarkan sebagai lamban dalam menangani masalah baru, diwarnai banyak hambatan, serta memiliki kerangka waktu yang sangat pendek, biasanya dari satu pemilu ke pemilu berikutnya. Berbagai macam persoalan yang terjadi salah satunya berkaitan erat dengan faktor kepemimpinan yang tidak mampu mengatasi permasalahan yang dihadapi bangsa dan negara. Sehingga dibutuhkan solusi yang tepat untuk menemukan model kepemimpinan yang dapat mengatasi permasalahan tersebut. Sebagaimana dikemukakan Feldman, sifat dinamis, kompleks dan saling keterkaitan berbagai masalah yang dihadapi organisasi merupakan faktor pendorong kedaruratan organisasi masa depan (2010: 159). Sehingga perlu diperhatikan adanya tiga hal yaitu kepemimpinan, akuntabilitas dan pemberdayaan. OECD (2001) dalam Broussine (2003: 176), mengemukakan bahwa menekankan kemampuan manajerial saja tidaklah cukup untuk menghadapi tantangan masa depan, sehingga adanya perubahan lingkungan mensyaratkan tipe baru kepemimpinan karena empat hal sebagai berikut:

1. Meningkatnya kebutuhan perhatian bagi masalah yang saling terkait dalam konteks kebijakan publik
2. Kepemimpinan merupakan komponen kunci bagi pekerja kompetitif di sektor publik.
3. Sektor publik dan pengetahuan ekonomi membutuhkan tipe baru kepemimpinan yang menginspirasi orang lain untuk menciptakan dan membagi pengetahuan.
4. Kebutuhan yang berkelanjutan bagi organisasi sektor publik untuk adaptasi yang mensyaratkan kepemimpinan diantara pimpinan pada semua level.

Menurut Fairholm berbicara kepemimpinan adalah berbicara tentang perubahan (2007: 105). Dengan mengeksplorasi studi Burns (1978) pada kepemimpinan transaksional dan transforming serta keterkaitannya dengan kemunculan teori transformasional, Fairholm menggunakan prefix *trans-* untuk membantu memahami teknik, skill, dan filosofi yang berbeda dalam mengawal perubahan. Prefix *trans-* berarti “across,” “through,” atau “beyond.” Menggabungkannya kemudian dengan kata-kata *action*, *formation*, dan *forming* dan kemudian mengaitkannya dengan kepemimpinan adalah merupakan rangkaian yang sangat potensial dan berharga. Sehingga Fairholm membahas kepemimpinan dalam tiga cara: melalui *action*, melalui formasi, dan melalui *forming*. Salah satu teori baru yang populer kemudian disebut sebagai kepemimpinan transformasional.

Sejalan dengan pemikiran tersebut, James Mc. Gregor (1978) dalam Sedarmayanti (2010: 184-185), mengemukakan dua tipe kepemimpinan, yaitu kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional merupakan model bagi seorang pemimpin yang cenderung memberi motivasi kepada bawahan untuk bekerja lebih baik dan menitikberatkan pada perilaku membantu transformasi antara individu dengan organisasi. Sedangkan kepemimpinan transaksional adalah model dimana seorang pemimpin cenderung memberikan arahan kepada bawahan. Kepemimpinan transaksional digambarkan sebagai suatu rangkaian pertukaran antara pimpinan dan pengikut, kepemimpinan transformasional melampaui pertukaran dorongan untuk keinginan kinerja dengan pengembangan, rangsangan intelektual, menginspirasi pengikut untuk melebihi kepentingan diri mereka sendiri bagi tujuan kolektif yang lebih tinggi. Poin penting kebutuhan perilaku kepemimpinan transformasional adalah visioning, rangsangan intelektual, team building, coaching, and inspiring. Sebagai contoh pemimpin menciptakan ‘*intellectual stimulation*’

dengan ketentuan gagasan baru dan menyebabkan orang untuk berpikir ulang cara melakukan sesuatu. Kepemimpinan adalah tentang perubahan, perubahan yang tidak hanya bersifat abstrak.

Sosok pemimpin transformatif, digambarkan Gingrich (2007: 27-28), melekat pada diri Ronald Reagan. Secara gemilang, Reagan berhasil melakukan tiga hal penting dalam membawa kejayaan bangsa dan negara AS:

1. Membangkitkan suatu kepercayaan baru dalam budaya rakyat Amerika sehingga mereka kembali menjadi bangga menjadi orang Amerika,
2. Melakukan pemotongan pajak sehingga perekonomian dapat tumbuh,
3. Menaklukan kekaisaran Soviet.

Schultz dari The Hoover Institution menggambarkan Reagan sebagai orang yang sangat piawai luar biasa dalam memusatkan perhatian (fokus) terhadap hal kecil namun kemudian menjadi bermakna sangat besar, dan sangat jarang orang yang demikian. Dia adalah seorang yang sangat lembut dan tidak diragukan kepakarannya. Dia adalah seorang tenang, berhati-hati, tidak tergesa, menyenangkan dan sederhana di hadapan publik. Menurut Schultz, kekuatan Reagan juga terletak pada bahwa dia sangat tahu apa yang dia percayai, dia adalah negosiator kesatuan buruh yang memimpin pemogokan pada tahun 1940an, dan dia telah mempelajari memahami Gorbachev selama satu tahun di hampir setiap malam, sehingga dapat memahaminya lebih baik dari staf tetapnya. Schultz kemudian menggambarkan dengan sangat menarik bagaimana Reagan sukses melewati pertemuan empat mata pertamanya dengan Gorbachev pada musim dingin di Genewa. Khalayak yang menyaksikan pertemuan mereka melalui media dapat menilai, siapa yang sungguh-sungguh lebih cerdas memusatkan perhatian pada suatu hal. Walaupun bukan hal yang luar biasa besar, namun berhasil memulai hubungan yang selama ini selalu bersifat konfrontatif adalah sangat membantu untuk melakukan perubahan di masa yang akan datang.

Sedangkan Nugroho (2008: 591-592), menggambarkan sosok pemimpin Singapura Goh Tjok Tong sebagai sosok yang mampu memberikan harapan bagi rakyat dan bangsanya. Figur yang awalnya diberi label lebih lembek, serta dikhawatirkan tidak mampu mempertahankan kejayaan Singapura yang dibangun oleh Lee Kuan Yew, ternyata memiliki keunggulan ketajaman amatan yang diwarisi dari Lee. Pendapatan per kapita Singapura menjadi lebih dari dua kali lipat dibandingkan ketika dipimpin Lee. Ketajaman amatan Goh membuatnya memiliki visi untuk *one step ahead*, yang membuat kemajuan Singapura jauh melampaui negara di kawasan ASEAN, bahkan berhasil mengembangkan kawasan perdagangan bebas dengan negara-negara Amerika Latin dan Australia. Ditambahkan Nugroho bahwa kriteria legal, prosedural, dan professional bagi seorang pemimpin adalah sesuatu yang wajib. Namun yang lebih dikedepankan adalah sejauh mana pemimpin dapat memberikan harapan bagi organisasinya, menjadi pelita yang berjalan di depan, dan rela berkorban.

Karakteristik kepemimpinan masa depan lainnya adalah kepemimpinan profetik. Deutsch (1966) dalam Milner dan Joyce (2005: 117), dalam studi terhadap komunikasi politik dan pengawasan pelayanan publik mengemukakan dua tipe kepemimpinan. Pertama, pemimpin *prophetic*, yaitu pemimpin dalam terminologi pada gagasan baru. Sedangkan yang kedua adalah tipe pemimpin *continuing*, yaitu yang melaksanakan kekuasaan dalam mengimplementasikan gagasan tersebut. Dalam hal ini kepemimpinan profetik menekankan pada inti peran pemimpin adalah dalam gagasan yang dipegangnya, sehingga dapat diterjemahkan masyarakat atau pengikutnya demi kemanfaatan orang banyak. Menurut Kuntowijoyo, kepemimpinan profetik adalah kepemimpinan yang membawa misi humanis, liberasi, dan transedensi. Misi terakhir merupakan manifestasi atau hasil dari dua misi pertama yang bisa menggerakkan manusia untuk senantiasa berbuat ikhlas dengan apa yang

telah dilakukannya. Misi terakhir ini merupakan misi *ilahiyyah* yang membebaskan manusia dari keinginan duniawi yang sesaat yang semata-mata segala perbuatan yang telah dilakukan hanya ditujukan untuk pemilik alam semesta ini (www.ppsdms.org). Dalam teori kepemimpinan Collins (Sedarmayanti, 2010: 211), seorang pemimpin profetik berada pada level 5, dari 5 tingkatan tipe kepemimpinan. Seseorang dikatakan menjadi *great leader* karena orang-orang yang berada di bawah kepemimpinannya mengikuti disebabkan mereka tahu 'siapa' pemimpinnya dan apa yang ia berikan bagi orang-orang disekitarnya. Dia ada dalam ranah spiritual dalam arti memacu orang-orang yang berada di bawah kepemimpinannya senantiasa memberikan manfaat bagi orang-orang di sekitarnya. Menurut Mahfud MD bahwa hal yang paling menonjol dari model kepemimpinan profetik adalah nilai moral yang sangat tinggi yang diaplikasikan dalam kehidupan berbangsa dan bernegara.

Selain itu juga kita kenal kepemimpinan pelayan (*servant leadership*). Robert K. Greenleaf (1970) dalam Russel (2001: 78) mengemukakan konsep kepemimpinan pelayan diantara teori organisasi modern melalui *The Servant as Leader*. Kepemimpinan pertama sekali harus sesuai dengan keinginan banyak pihak. Beberapa penulis lain juga mendukung kepemimpinan pelayan sebagai teori modern yang valid bagi kepemimpinan organisasi. Covey (1998) misalnya mengemukakan bahwa "konsep kepemimpinan pelayan adalah sebuah dasar, sebuah hukum alami dan menjadi sistem nilai sosial dan kebiasaan individu yang hidup yang bersama-sama dengan prinsip tersebut. Motivasi yang paling dasar bagi seorang pemimpin adalah keinginan yang kuat untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat. Ada beberapa karakteristik pemimpin pelayan menurut Russel dan Stone (2000) dalam Russel (2001: 79) yaitu adanya visi, kredibilitas, *trust*, pemberdayaan, pelayanan, modeling, pionir, menghargai orang lain,

Hal yang wajib dipenuhi oleh seorang pimpinan adalah kapasitas dan karakteristik kepemimpinan yang akan membantu keberhasilan kepemimpinan seseorang. Sebagaimana dikemukakan Kouzes dan Posner (1988) dalam Gabris *et. all*, (1998), untuk menjadi pemimpin yang sukses, diperlukan beberapa kompetensi yang harus dimiliki yaitu:

1. Menantang proses: mencari peluang dan mengambil resiko
2. Membangkitkan visi untuk dibagi: memimpikan masa depan, mengabaikan hal lain.
3. Memungkinkan orang lain bertindak: kerjasama, memperkuat orang lain
4. Membuat model cara: menyeting contoh-contoh, merencanakan kemenangan kecil
5. Mendorong hati: mengakui kontribusi individual, merayakan pencapaian.

Sedangkan Utomo mengemukakan pemimpin yang memiliki karakteristik, yang tercermin dalam tujuh hal berikut (2012: 94): transformatif- mendorong kemitraan, memusatkan pada visi dan misi, mengenali SWOT, pemimpi, pro-pemberdayaan, berjiwa demokratis, dan adil. Barendsen dan Gardner (2006: 265) masih mensyaratkan tiga E's yang harus dimiliki oleh pemimpin terbaik, yaitu individu yang dalam bekerja menunjukkan kemampuannya dalam tiga makna: suatu kualitas dan kompetensi professional dan teknis yang ekselen, suatu orientasi etis, dan berperan serta (*engaged*) secara sempurna.

Namun demikian yang lebih penting dari karakteristik kemampuan pemimpin tersebut adalah bagaimana kepemimpinan dapat memberikan harapan perubahan ke arah yang lebih baik bagi masyarakatnya, serta kemajuan bagi negara dan bangsanya. Hal yang harus diperhatikan kemudian adalah tentang nilai. Topik tentang nilai telah menjadi masalah perdebatan yang penting dalam banyak wilayah khususnya dalam bidang kepemimpinan. Sebagaimana dikemukakan Woodward dalam Russel (2001: 76), bahwa "para pemimpin memimpin dari nilai-nilai dan kepercayaan mereka", namun demikian kita menjumpai krisis kepemimpinan karena motivasi kepentingan pribadi beberapa pemimpin. Russel mereviu keberadaan literatur yang berkaitan dengan nilai dalam kepemimpinan serta mengidentifikasi isu yang berkaitan dengan nilai personal dan nilai organisasional (2001: 76). Temuan tersebut

mengindikasikan bahwa nilai sangat berpengaruh pada perilaku pemimpin sebaik pada kinerja organisasi.

Dari pembahasan tipe-tipe kepemimpinan masa depan tersebut, dapat kita simpulkan bahwa dalam kepemimpinan pelayan, nilai merupakan dasar dari kepemimpinan pelayan. Secara mendasar nilai pemimpin adalah merupakan faktor yang mendasari yang membedakan pemimpin pelayan dengan tipe kepemimpinan yang lain. Sedangkan dalam kepemimpinan transformasional, pemimpin dapat mempengaruhi orang dan organisasi dapat untuk bekerja dengan baik. Tipe kepemimpinan masa depan yang lain yaitu profetik, juga sangat mengutamakan nilai moral yang sangat tinggi yang diaplikasikan dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Tipe kepemimpinan transformatif sesungguhnya dapat kita jumpai dalam baik tipe kepemimpinan profetik maupun tipe kepemimpinan pelayan. Karena pada dasarnya beberapa tipe kepemimpinan masa depan yang telah diuraikan di atas, mencerminkan pentingnya seorang pemimpin untuk mentransformasikan nilai-nilai positif yang ada dalam organisasi ke dalam perilaku setiap anggotanya untuk mencapai tujuan kemajuan dan keberhasilan organisasi.

Peran Parpol dalam Mengembangkan Kepemimpinan transformatif

The Saliency theory adalah gagasan yang menyatakan bahwa partai pemenang pemilu adalah merupakan tulang punggung pemerintahan pada masa pasca pemilu (Putra, 2003:). Dari hal tersebut dapat dipahami bahwa parpol seharusnya dapat diharapkan untuk memainkan perannya mempersiapkan kader pemimpin. Jika karakter unggul adalah sebagai satu hal yang wajib dimiliki pemimpin, maka sebagaimana dikemukakan Nugroho (2008: 592), yang patut dipertanyakan kemudian adalah bagaimana ia mampu memberikan harapan bagi perubahan ke arah yang lebih baik. Hubungan pemimpin dengan yang dipimpin adalah hubungan yang saling mengikat dalam bingkai pertanggungjawaban. Pemimpin mengemban amanah dari rakyat sehingga harus mempertanggungjawabkannya. Namun hubungan tersebut semakin melemah dari budaya perpolitikan kita yang semakin pragmatis, ditandai dengan meruyaknya budaya korupsi serta persoalan rapuhnya integritas kepemimpinan bangsa ini.

Dikemukakan Latif, untuk mengatasi berbagai persoalan tersebut, kita harus kembali memikirkan peran kepemimpinan dalam mengaktualisasikan kapasitas transformatif dari kekuasaan. Walaupun kepemimpinan merupakan fitur permanen yang selalu diperlukan setiap masyarakat dalam segala zaman, harus dicatat tidak ada pemimpin yang cocok untuk segala musim. Hal tersebut yang mendorong munculnya teori kepemimpinan kontingensi pada tahun 1980an, yang menghubungkan pemimpin pada situasi yang dikembangkan dalam teori yang terintegrasi dalam kepemimpinan (Nollenberger, 2007: 151). Bahwa tidak ada satu jenis model kepemimpinan terbaik yang dapat diterapkan pada semua situasi, namun lebih pada model yang berbeda bagi situasi yang berbeda. Pemimpin yang berorientasi pada tugas dan pemimpin yang berorientasi pada hubungan adalah merupakan respon pada situasi yang berbeda. Struktur tugas digunakan untuk mengidentifikasi masalah yang sangat mendesak yang dihadapi dan mencari penyelesaiannya, misalnya menurunkan angka kejahatan, memberantas korupsi, dan meningkatkan pelayanan publik. Juga digunakan untuk mengatasi masalah pada suatu situasi, masa krisis, serta *chaos*.

Pada masa krisis seharusnya muncul *great men* yang memiliki kharisma. Namun demikian harapan tersebut tak kunjung menjadi nyata sehingga terjadi krisis kepemimpinan. Menurut Latif, hal tersebut terjadi karena rekrutmen kepemimpinan yang dikembangkan lebih mengandalkan sumber daya alokatif (kemampuan kontrol atas fasilitas-fasilitas material) daripada sumber daya otoritatif (kemampuan kontrol atas aktivitas manusia lain berdasarkan

kewibawaan visi dan ideologis). Fokusnya bukan pada kapasitas transformatif dari kekuasaan, melainkan daya beli dari para pemimpin. Akibatnya, partai politik gagal menghasilkan pemimpin yang dibutuhkan, sedangkan para pemimpin yang punya bibit-bibit kharismatik sebagai pemimpin organisasi masyarakat terpaksa mengikuti logika 'alokatif', yang kemudian perlahan tapi pasti kewibawaannya. Padahal demokrasi harus dipimpin, dan tidak boleh berkembang menjadi ajang pragmatisme 'asal menang' atau 'asal dapat uang' demi kepentingan individu atau kelompok tertentu. Langkah perubahan harus dimulai, bahwa kekuasaan bukanlah akhir perjalanan, melainkan sarana memperjuangkan kebijakan bersama (*virtues*). Untuk mencapainya, diperlukan kehadiran pemimpin transformatif, yang mengakhiri gerak sentripetal kekuasaan bersifat narsistik, menuju gerak sentrifugal yang berorientasi pada kemaslahatan umum, sejalan dengan gagasan kepemimpinan profetik.

Persoalan lain yang muncul adalah belum berhasilnya sistem pemilu menghasilkan pimpinan terbaik. Sebagai pilar demokrasi, parpol seharusnya berperan sebagai wadah seleksi kepemimpinan nasional dan daerah. Peran tersebut dimanifestasikan dalam proses penggantian kepemimpinan nasional dan daerah saat pemilukada. Namun demikian menurut Mahfud MD walaupun sistem pemilu yang dilaksanakan di Indonesia sudah baik tapi belum menghasilkan pemimpin yang baik. Hal ini terbukti dengan banyaknya kepala daerah dan anggota DPR yang dipilih oleh rakyat terlibat kasus korupsi. Bahkan tercatat sebanyak 243 kepala daerah yang tersangkut kasus korupsi sudah disidik, dan banyak yang sudah ditetapkan sebagai tersangka. Eko Prasjo mengaitkan masalah tersebut dengan pemilihan langsung kepala daerah (pilkada) yang biaya penyelenggaraannya sangat mahal (Jawa Pos, 10 Februari 2009). Biaya tersebut tentu saja harus dibayar masyarakat melalui APBD, tetapi juga oleh calon kepala daerah dan partai politik pengusung. Mengutip penelitian yang dilakukan Manor dan Crook, pilkada menyebabkan praktik pemda yang buruk (*bad governance*). Pertama, tidak berfungsinya secara efektif kontrol politik dari DPRD terhadap kepala daerah. Kedua lembaga itu sama-sama memiliki legitimasi yang kuat karena dipilih secara langsung oleh masyarakat. Di Indonesia, berdasar UU 32/2004 tentang Pemerintahan Daerah, kepala daerah tidak lagi bertanggung jawab kepada DPRD. Sehingga fungsi pengawasan DPRD jadi mandul, sedangkan pengawasan oleh pemerintah pusat tidak berjalan efektif karena keterbatasan kompetensi dan jumlah personel. Sehingga kepala daerah tidak terawasi baik oleh DPRD maupun pemerintah pusat. Kedua, kecenderungan elit politik lokal di negara berkembang yang bersifat tertutup dan selalu mengooptasi kekuasaannya. Ketiga, kesadaran, pengetahuan, dan jaringan masyarakat dalam mengontrol pemerintahan daerah sangat minim dan terbatas. Di daerah-daerah pedesaan dan pedalaman, masyarakat cenderung tidak bisa berpartisipasi secara aktif dalam mengontrol kebijakan kepala daerah dan implementasinya. Terjadinya *Bad governance* pada akhirnya akan memiliki implikasi langsung pada kegagalan parpol dalam mengembangkan karakter kepemimpinan transformatif. Sehingga Mahfud juga mengemukakan lima hal yang harus dilakukan untuk menyehatkan pemilu di Indonesia (www.investor.co.id), yaitu:

1. Tersedianya sistem dan aturan penyelenggaraan pemilu yang lebih operasional untuk menjamin pelaksanaan demokrasi multi aspek.
2. Kemampuan dan integritas penyelenggara pemilu.
3. Terbukanya peluang bagi kandidat pemimpin ideal untuk masuk dalam pertarungan pemilu yakni figur yang berkarakter kuat, visioner, jujur dan berani, serta memiliki idealisme tak pernah menipu rakyat.
4. Budaya politik dan partisipasi masyarakat.
5. Budaya hukum masyarakat.

Untuk mengatasi berbagai permasalahan tersebut, kita perlu merevitalisasi peran dan fungsi partai politik. Salah satu fungsi parpol adalah melakukan rekrutmen politik, yaitu proses

dimana individu atau kelompok-kelompok individu dilibatkan dalam peran-peran politik aktif. Pamungkas memaknai hal tersebut mencakup tiga hal: bagaimana kandidat potensial ditarik untuk bersaing dalam jabatan publik, bagaimana kandidat terpilih dari kumpulan kandidat potensial (seleksi kandidat), serta rekrutmen legislatif, yaitu bagaimana kandidat yang dinominasikan partai terpilih menjadi pejabat publik (2011: 92). Parpol harus dapat melakukan pendidikan politik dan kaderisasi secara selektif untuk menemukan kader-kader yang memiliki karakter transformatif, dengan melakukan rekrutmen calon pemimpin untuk seluruh tingkatan, mulai dari tingkat desa, bupati dan wali kota, gubernur, hingga presiden. Karena partai politik merupakan sarana untuk melahirkan calon pemimpin, sehingga parpol dituntut melakukan kaderisasi secara selektif. Hal tersebut mensyaratkan pimpinan partai yang bervisi demokrasi (Putra, 2003:16). Yaitu yang mengelola parpol dengan memahami demokrasi sebagai upaya memanusiakan kekuasaan (*humanizing power*), bukan sekedar kompetisi tetapi juga kompetensi. Pengelolaan parpol juga harus tanpa pragmatisme, memanusiakan pengguna kekuasaan, merupakan sarana pencerahan masyarakat, dan dengan moralitas publik yang jelas sehingga dengan tegas serta menolak praktik KKN.

Parpol juga harus melakukan pendidikan politik pada masyarakat, tidak hanya pendidikan yang bersifat formal, tapi juga contoh-contoh yang dihadirkan media kepada publik. Parpol seharusnya membawa aspirasi yang berkembang di tengah masyarakat dan mengedepankan kepentingan bangsa dan negara. Namun kebanyakan parpol di Indonesia hanya sibuk mengurus kepentingan subyektif mendapatkan kursi di lembaga perwakilan. Bahkan mempertontonkan tindakan tidak mendidik yang mengabaikan etika dan perilaku tidak etis dalam percaturan politik. Hal tersebut merupakan salah satu indikasi kegagalan parpol dalam memainkan peran penting mengembangkan kepemimpinan transformatif.

Penutup

Kriteria kemampuan dan sikap profesional adalah hal yang wajib dimiliki oleh seorang pemimpin. Namun demikian yang lebih penting adalah bagaimana kepemimpinan dapat memberikan harapan perubahan ke arah yang lebih baik bagi masyarakatnya, serta kemajuan bagi negara dan bangsanya. Sebagai pengemban amanah rakyat pemimpin harus bertanggungjawab terhadap tugas kepemimpinan yang dilaksanakannya. Namun hubungan tersebut semakin melemah dari budaya perpolitikan kita yang semakin pragmatis, ditandai dengan meruyaknya budaya korupsi serta persoalan rapuhnya integritas kepemimpinan bangsa.

Peran parpol dalam mengembangkan kepemimpinann transformatif ternyata belum menunjukkan hasil yang memuaskan. Hal tersebut ditandai dengan masih sering terjadinya konflik kepentingan pemimpin, serta rekrutmen kepemimpinan yang lebih mengembangkan pada mengandalkan sumber daya alokatif daripada sumber daya otoritatif. Sebagai pilar demokrasi, parpol seharusnya berperan sebagai wadah seleksi kepemimpinan nasional dan daerah. Peran tersebut dimanifestasikan dalam proses penggantian kepemimpinan nasional dan daerah saat pemilu. Namun demikian ternyata sistem pemilu yang dilaksanakan di Indonesia belum menghasilkan pemimpin yang baik. Untuk mengatasi berbagai permasalahan tersebut, perlu dilakukan revitalisasi peran dan fungsi partai politik dalam melahirkan kader pemimpin transformatif, pendidikan politik, serta perbaikan sistem pemilu.

Referensi:

Barendsen, Lynn, dan Howard Gardner. 2006. "The Three Elements of Good Leadership in Rapidly Changing Times ", dalam Hesselbein, Frances, dan Marshall Goldsmith

- (Eds.). *The Leader of the Future 2 Visions, Strategies, and Practices for the New Era*. Published by Jossey-Bass. A Wiley Imprint 989 Market Street, San Francisco, CA 94103-1741 www.josseybass.com
- Broussine, Mike. 2003. "Public Leadership", dalam *Public Management and Governance*. Bovaird, Tony, and Elke Löffler (Eds). London and New York. Routledge Taylor & Francis Group.
- Fairholm, Matthew R. 2007. "Trans-leadership Linking Influential Theory and Contemporary Research", dalam Morse, Ricardo S., Terry F. Buss, dan C. Morgan Kinghorn (Eds.). *Transforming Public Leadership for the 21st Century*. M.E.Sharpe Armonk, New York, London, England.
- Feldman, Martha S. 2010. *Managing the Organization of the Future*. Public Administration Review 70 supp 1 D 2010 p. s159-s163 0033-3352 American Society for Public Administration 1301 Pennsylvania Avenue, NW, Suite 840, Washington, DC 20004
- Gabris, Gerald T., Stephen A. Maclin, and Douglas M. Ihrke. *The Leadership Enigma. Toward a Model of Organizational Optimism*. Journal of Management History. Vol. 4. No. 4, 1998, pp. 334-349. © MCB University Press, 1355-252X.
- Gingrich, Newt. 2007. "Transformational Leadership", dalam Morse, Ricardo S., Terry F. Buss, dan C. Morgan Kinghorn (Eds.). *Transforming Public Leadership for the 21st Century*. M.E.Sharpe Armonk, New York, London, England.
- Milner, Eileen, and Paul Joyce. 2005. *Lessons In Leadership. Meeting the Challenges of Public Services Management*. London and New York: Routledge. 2 Park Square, Milton Park, Abingdon, Oxon, OX14 4RN.
- Nollenberger, Karl. 2007. "Leadership and Management in Local Government", dalam Morse, Ricardo S., Terry F. Buss, dan C. Morgan Kinghorn (Eds.). *Transforming Public Leadership for the 21st Century*. M.E.Sharpe Armonk, New York, London, England.
- Nugroho, Riant. 2008. *Public Policy. Teori Kebijakan - Analisis Kebijakan - Proses Kebijakan, Perumusan, Implementasi, Evaluasi, Revisi Risk Management dalam Kebijakan Publik Kebijakan sebagai The Fifth Estate Metode Penelitian Kebijakan*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia.
- Pamungkas, Sigit. 2011. *Partai Politik. Teori dan Praktik di Indonesia*. Yogyakarta: Institute for Democracy and Welfarism.
- Putra, Fadillah. 2003. *Partai Politik dan Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Russel, Robert F. *The Role of Values in Servant Leadership*. Leadership & Organization Development Journal. 22/2 (2001)76-83. © MCB University Press Limited.
- Sedarmayanti. 2010. *Reformasi Administrasi Publik, Reformasi Birokrasi, dan Kepemimpinan Masa Depan*. Bandung: Refika Aditama.
- Utomo, Warsito. 2012. *Administrasi Publik Baru Indonesia. Perubahan Paradigma dari Administrasi Negara ke Administrasi Publik*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Utomo Warsito. 2011. *Dinamika Administrasi Publik. Analisis Empiris Seputar Isu-Isu Kontemporer dalam Administrasi Publik*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Suara Muhammadiyah. Edisi N0. 06 TH KE-98 Maret 2013. *Tajuk: Komitmen Pejabat Publik*.
- Suara Muhammadiyah. Edisi N0. 05 TH KE-98 Maret 2013. *Tajuk: Prahara Moral Politik Islam*.

Situs Web dan SKH:

Harian Singgalang. Kepemimpinan Transformatif Solusi Masalah Bangsa. Tersedia di <http://hariansinggalang.co.id/> 20/03/2013.

Investor Daily. Rakyat Indonesia Rindukan Pemimpin Profetik. Tersedia di <http://www.investor.co.id/home/>. 18/03/2013.

Investor Daily. Pemilu Indonesia Belum Hasilkan Pemimpin Terbaik. Tersedia di <http://www.investor.co.id/home/42267>. 18/03/2013.

Latif, Yudi. Kepemimpinan Transformatif. Tersedia di <http://www.republika.co.id/berita/kolom/resonansi/13/03/20/mjxoh4/>. 20/03/2013

Prasojo, Eko. *Bad Governance Salah Satu Ekses Pilkada*. Jawa Pos, 10 Februari 2009