

RUTINITAS KHARISMA KEPEMIMPINAN POLRI (Perspektif Sosiologi)

Oleh: Bambang Widodo

1. Pendahuluan

Erich Von Daniken, ahli kosmologi, menganggap bahwa kesatria-kesatria Nazca dan Palenque atau pemimpin adalah astronout-astronout dunia luar yang tersesat ke planet bumi, yang lama-lama berkurang dan akhirnya musnah (dalam *Inquest of Leadership*, 1975). Anggapan tersebut menarik perhatian para pengamat kepemimpinan walaupun hanya semacam mitos. Daniken mengingatkan kepada kita bahwa dahulu saja jumlah kesatria atau pemimpin sudah mulai berkurang. Para pemimpin yang dianggap memiliki kemandirian yang besar dan oleh sebab itu diterima sebagai suatu keniscayaan akan bertindak selaku pembawa panji-panji kebebasan dan kemanusiaan telah memudar dalam alam materialisme dan hanya sekedar menjadi fenomena historis.

Mungkin di antara pembaca ada yang tidak setuju bahwa kepemimpinan cenderung dimulai dengan bayangan akan sukses dengan keyakinan mampu menyelesaikan semua tugas yang dibebankan. Kepemimpinan memang lebih mudah dilaksanakan pada masa-masa dan situasi dimana semua kebaikan dan keburukan mudah difahami. Namun pada masa kini, dimana keahlian telah berkembang sedemikian pesat diikuti pula problem-problem teknis yang semakin kompleks. Hal ini menuntut pemahaman kepemimpinan tidak hanya pada syarat-syarat prestise melalui gambaran-gambaran atribut syarat nilai, model pendekatan pengambil keputusan, pemahaman hubungan antar manusia melalui teori "kekuasaan" dan teori "fungsional" atau sekedar hanya belajar manajemen. Dalam kondisi demikian justru tuntutan tanggung jawab untuk menyatukan unsur-unsur yang

terpecah dan kadang-kadang saling bertentangan menjadi suatu keseluruhan yang selaras, menjembatani kesenjangan dua kutub teori dan praktek serta mendekatkan jurang alienasi antara atasan dengan bawahan menjadi syarat utama bagi seorang pemimpin.

Dengan demikian untuk menghadapi perubahan-perubahan cepat dan drastis dalam situasi sosial saat ini kiranya membutuhkan suatu pendekatan baru dalam kajian kepemimpinan sehingga terdapat alternatif lain yang memungkinkan penyesuaian dengan pola-pola sosial dan budaya yang sedang berubah.

2. Alternatif Alat Kajian

Dari aspek sosiologis pokok masalah kepemimpinan adalah peninjauan terhadap kendala-kendala institusional dalam kaitannya dengan personal. Stagnasi dalam kehidupan kepemimpinan dilihat sebagai hambatan peran (role strain) dalam menerapkan kepemimpinan, studi ini mempelajari secara rinci berbagai konsekuensi perbenturan harapan pada bidang-bidang tugas tersebut (Johnson, 1972). Pada mulanya kajian kepemimpinan dari aspek sosiologi muncul karena keinginan mengerti tentang sejauh mana kepemimpinan dapat dipandang sebagai produk khas pembagian kerja dalam masyarakat (division labour) dan apakah kepemimpinan mempunyai peran khusus dalam masyarakat. Masalah tersebut telah mendorong para pakar untuk berusaha menyusun ciri sekunder dan derivatif kepemimpinan. Para sosiolog yang digolongkan dalam perspektif klasik umumnya meninjau masalah kepemimpinan dari hubungan adanya deferensiasi sosial dan stratifikasi sosial, sedang para sosiolog kon-

temporer lebih memusatkan perhatian pada aspek-aspek umum gejala mobilitas sosial terhadap keunikan-keunikan kepemimpinan. Singkatnya, perspektif klasik meninjau kepemimpinan dari aspek altruisme murni (pengabdian sejati) yang sifatnya berorientasi pada kolektif sedangkan perspektif kontemporer menekankan pada orientasi pribadi dimana kepemimpinan merupakan suatu kekuatan besar yang dapat menaklukkan individualisme.

Dengan melandasi uraian tersebut di atas teori struktural fungsional yang mendominasi literatur teks book di Indonesia dan sering digunakan untuk menganalisa kepemimpinan menjadi kontradiktif dihadapkan pada teori ketergantungan atau teori kritis apabila digunakan untuk mengkaji fenomena yang sama. Kemudian dengan menggunakan cara pandang tersebut, stagnasi yang menimpa kehidupan kepemimpinan di lingkungan Polri menurut hemat saya dipengaruhi tiga hal yaitu:

- a. Pengaruh peristiwa-peristiwa politik yang belum sepenuhnya mendorong terintegrasinya Polri dengan masyarakat yang bebas dari konflik, dimana akibat runtuhnya adalah proses peradaban dan perubahan budaya ada yang terabaikan.
- b. Profesionalisme sejati yang telah memudar dalam sistem kehidupan yang berorientasi ekonomi mengkaburkan jiwa kejujuran (altruisme) dengan tingkah laku money-mindedness.
- c. Identitas etnis yang menimbulkan sifat-sifat kepemimpinan yang berbeda-beda secara regional menambah kesulitan terwujudnya satu ciri kepemimpinan Polri.

Di samping itu tinjauan ke depan atas problem-problem sosial yang sifatnya merusak kapasitas kepemimpinan di lingkungan Polri juga belum teratasi secara tuntas. Lemahnya ketauladanan, belum satunya kata dengan perbuatan cenderung pula merusak dan merongrong kepemimpinan, dan akibat lanjutnya adalah timbul semacam sclerosis, suatu penyakit perasaan saling curiga dan saling kurang percaya dalam kehidupan tugas.

Dari uraian di atas sehubungan dengan upaya membenahi jatidiri Polri, melalui pendekatan sosiologis saya mencoba menawarkan

alternatif pemikiran tentang kajian kepemimpinan yang tidak berfokus pada sikap-sikap individu tetapi melihat kepemimpinan sebagai suatu fakta sosial yang merupakan suatu kaitan antara sistem kepercayaan normatif (VISI POLISI) dengan cara bertindak yang sudah disepakati agar tindakan individu mempunyai arti.

Mengapa bidang tersebut menjadi alat kajian? Hal ini mengingat konsep Polisi dalam pandangan sosiologis bukanlah sekedar sebuah sistem organisasi fungsi, namun lebih daripada itu adalah merupakan salah satu pusat kehidupan moral. Fungsi Polisi sesungguhnya lebih merupakan institusi untuk membangun ideal dalam kehidupan. Polisi tidak hanya untuk melakukan suatu penekanan (pressure) melainkan merupakan sarana untuk peningkatan individu-individu (treatment) dalam usahanya membangun peradaban dengan demikian disiplin yang dibebankan oleh kehidupan komunal adanya menuntut kharismatik kepemimpinan.

3. Kepemimpinan kharismatik

Tak seorangpun tahu pasti dan tidak pula terhitung berapa sudah definisi dan perbedaan kepemimpinan telah dibuat mencakup aspek politik, militer, kekuatan mental, daya intelektual, kebaikan dan keburukan. Umumnya definisi-definisi kepemimpinan menitikberatkan pada faktor kejujuran, ketulusan, pandangan ke depan, yang digabung dengan keberanian berdasarkan pikiran sehat, ketabahan dan kekuatan fisik. Mahatma Gandhi, sebagai pemimpin adalah seorang yang agak misterius. Ia dilahirkan di tengah-tengah kesengsaraan bangsanya, melalui ketajaman pikiran dan intuisi mampu memfokuskan arti-arti yang tak terbatas pada hal-hal tertentu sebagai perangai yang berhubungan dengan sainthood (kesucian si juru selamat). Whinston Churchill adalah seorang brilian, bangsawan yang mudah naik darah yang hidup pada jaman perang. Charles de Gaulle membuat Perancis tetap merupakan kekuatan besar.

Para pemimpin tersebut di atas tampil sesuai dengan kebutuhan waktu dan tempat melalui kecerdasan, kepribadian dan kharismanya dan dari peristiwa-peristiwa yang

menyertai dapat ditarik pelajaran bahwa jangan kita mencampuradukkan suatu masyarakat dengan segala heterogenitasnya ke dalam suatu kesimpulan dan pandangan kepribadian yang tunggal (kharismatik kepemimpinan tunggal).

Sosiolog Perancis Henry Peyre (1975) salah satu di antara pakar yang mengemukakan gambaran kepemimpinan yang cukup luas, "kepemimpinan adalah cita-cita agung yang dikemukakan oleh budaya suatu golongan/bangsa yang diserapkan secara perlahan-lahan kepada generasi mudanya melalui pendidikan, keluarga, suasana intelektual, kepustakaan, sejarah dan pengajaran akhlak sehingga menumbuhkan suasana kekuatan dan kepekaan terhadap unsur pikiran jernih serta kemampuan menjajagi dan mengendalikan emosi pribadi".

Dewasa ini pengertian atau konsep kepemimpinan dalam teori sosial mulai bergeser dari aliran kontemporer – sekurang-kurangnya kembali ke dalam kerangka tradisi Klasik. Mengapa demikian? Suatu realitas, krisis ekologis yang terjadi membuat orang merasa ragu terhadap perkembangan-perkembangan baru dalam kehidupan. Para pakar sekolah Frankfurt di Jerman: Narbert Elias, Peter Beger dan Juergen Habermas, Karl Polanyi dan Immanuel Wallerstein memprihatinkan akan perkembangan umat manusia dalam jangka panjang. Berkaitan dengan hal tersebut Weber (1864) yang tergolong sebagai pakar Sosiologi Klasik melemparkan gagasan teori kharismatik dalam hubungannya dengan perubahan sosial. Teori tersebut terkait dengan fenomena kepemimpinan kharismatik dalam hal kekuatan, wewenang dan kekuasaan seseorang untuk mempengaruhi orang lain yang disifatkan dengan adanya mutu luar biasa yang dimiliki secara pribadi karena kualitas atau jatidirinya menjadikan orang lain tunduk padanya. Pemimpin kharismatik berbeda dengan pemimpin tipe otoritas legal (ditunjuk). Seorang pemimpin kharismatik umumnya tidak berorientasi pada hal-hal yang mapan menurut aturan-aturan formal namun pemikiran dan tingkah lakunya selalu menarik para pengikut secara erat dan emosional serta ditaati dengan ikhlas hati. Kharismatik yang terkandung

dalam diri pemimpin juga secara khas sesuai dengan eksistensi organisasi yang dipimpin. Dengan kata lain kharismanya adalah jiwa pengabdianya namun tokoh kharisma tersebut belum tentu tepat apabila memimpin pada organisasi lain yang berbeda bidang tugas. Dengan kata lain terdapat kesepadanan antara kharisma dengan obyek tugas organisasi.

Kelemahan pemimpin kharismatik adalah bahwa pemikiran dan tindakannya sering-sering ilegal dan menyebabkan dinamika organisasi yang dipimpin mudah berubah-ubah walaupun selama kepemimpinannya dijamin organisasi berjalan sukses. Selain itu apabila terjadi penggantian yang memakan waktu lama dalam kepemimpinannya atau si pemimpin kharismatik tersebut meninggal dunia maka krisis dalam organisasi tidak dapat dihindarkan lagi, ini terjadi karena fanatisme para pengikut. Tetapi menurut pendapat saya, arah sebaliknya mungkin dapat terjadi dengan melakukan pelembagaan kharismatik melalui penciptaan proses transformasi yang disebut rutinitas kharisma menuju kepada bentuk dan pola tradisi. Caranya adalah dengan meneliti dan menginventarisir ciri-ciri yang menonjol atau sifat-sifat yang khas dari pemimpin kharismatik kemudian dirumuskan secara normatif sebagai pedoman moral kepemimpinan dan disosialisasikan dalam suasana kehidupan organisasi maupun dalam pola perilaku (Latency).

Proses ini didasarkan kepada tiga hal yaitu:

- a. Legitimasi keteraturan organisasi sebagai dasar pembentukan karakteristik kepemimpinan Polri.
- b. Perlunya stabilitas organisasi Polri untuk mempertahankan eksistensi.
- c. Tipe otoritas polisi yang memiliki eksistensi berbeda dengan fungsi lain.

4. Pelembagaan Rutinitas Kharisma

a. Legalitas keteraturan sebagai dasar pembentukan kharismatik kepemimpinan Polri tidak hanya menekankan pentingnya kebiasaan dalam arti uniformitas-perilaku yang diperkuat oleh sanksi eksternal atau pada kepentingan diri individu yang terlibat. Sebaliknya hal itu didasarkan pada penerimaan individu

akan norma-norma atau peraturan-peraturan yang mendasari keteraturan kepemimpinan sebagai suatu yang bisa diterima atau diinginkan oleh semua pihak secara berlanjut.

Norma-norma atau peraturan-peraturan itu bisa didasarkan pada kebiasaan atau hukum, perbedaan di antara keduanya adalah bahwa hukum diperkuat oleh suatu badan khusus sedangkan kebiasaan didukung oleh tanggapan anggota pada umumnya.

Dalam konteks pemikiran di atas kesepakatan di antara anggota paling tidak didasari oleh adanya kesamaan makna yang dikandung dalam simbol yang dijadikan dasar normatif kepemimpinan.

Dasar terjadinya kesepakatan yang dikuatkan oleh hukum maupun kebiasaan jelas memerlukan proses panjang dibandingkan dengan proses perubahan yang disebabkan karena faktor-faktor kebijaksanaan dari sang pemimpin, komunikasi, maupun instruksi, hal ini dinyatakan oleh Gibson, Ivancevich, dan Donnely (1986) bahwa perubahan sebagai proses yang memerlukan kesepakatan, setidaknya harus melalui tahap-tahap proses pengambilan keputusan, proses evaluasi hasil karya, proses imbalan, serta proses sosialisasi dan karir.

Salah satu dimensi proses organisasi sebagai manifestasi perubahan dapat dilakukan melalui dua cara yakni komunikasi dalam rangka terciptanya kesepakatan yang disalurkan dari atas (Downward Communication) dalam bentuk instruksi, perintah, dan keputusan. Dalam konteks struktural yang bersifat satu arah dan dari jenjang tertinggi kepada jenjang-jenjang dibawahnya. Yang kedua adalah bersumber dari bawah (Upward Communication) dengan catatan bila betul-betul dilaksanakan secara mutlak akan menimbulkan krusial-krusial terutama ketika ada banyak ide, gagasan, dan kehendak dari bawah tidak terakomodasi secara utuh. Kesulitan lain, terletak pada koordinasi dari berbagai kemauan bawahan yang beraneka ragam.

Ilustrasi diatas memperlihatkan bahwa proses terciptakan kharismatik kepemimpinan Polri sebagai salah satu dimensi perubahan mengesankan bahwa proses tersebut memerlukan waktu yang relatif panjang, mulai

dari perencanaan, mengkomunikasikan gagasan, pelaksanaan, dan evaluasi.

Bilamana proses perubahan ciri kepemimpinan Polri dalam organisasi dilaksanakan sebagaimana adanya, maka tingkat legalitas keteraturan dalam organisasi tidak akan tercipta secara ideal.

b. Perlunya stabilitas organisasi Polri menurut hemat saya bersumber dari: (1) Tradisi, yaitu suatu kepercayaan akan legitimasi mengenai apa yang sudah ada; (2) Berdasarkan sikap-sikap efektif, terutama emosi, yang melegitimasi mengenai eksistensi Polisi; (3) berdasarkan kepercayaan rasional akan suatu komitmen absolut dan (4) karena dibentuk dalam suatu cara yang diakui sebagai yang syah (Weber, 1947).

Dalam banyak hal ada contoh yang dapat memberikan dukungan bahwa suatu kepercayaan akan memberikan dasar legitimasi atau penguat, misalnya, tatanan yang bersumber dari tradisi, secara tidak langsung menciptakan salah satu jenis keteraturan yang memudahkan peraturan dan norma itu diterima.

Apa konsekuensi dari adanya legitimasi terhadap perubahan. Perubahan cenderung berjalan lambat apabila perubahan menyangkut nilai-nilai yang hakiki. Atau perubahan berjalan relatif lebih cepat, apabila perubahan dilakukan dengan pertimbangan rasional, bukan emosional dan sentimen.

c. Tipe Otoritas Polisi sebagai dimensi ketiga ini pada hakekatnya merupakan akibat dari dasar legalitas pada bagian pertama. Menurut hemat saya otoritas menggambarkan adanya ketaatan seseorang terhadap orang lain yang memiliki kedudukan lebih tinggi berdasarkan hubungan pribadi dan emosional. Hubungan seperti ini barangkali lebih tepat disebut sebagai hubungan yang bersifat *Patronase* sebagaimana digambarkan oleh Keith R. Legg (1983).

Otoritas kharismatis mengandung suatu mutu tertentu yang terdapat pada kepribadian kepemimpinan, yang oleh karenanya dia berbeda dari orang biasa dan diperlakukan sebagai orang yang dianugerahi dengan ciri-ciri atau mutu yang bersifat adiduniawi, luar biasa, atau sekurang-kurangnya merupakan kekecualian dalam hal-hal tertentu. Atas dasar

mutu seperti itu akan terdapat pengikut yang setia pada pemimpin secara pribadi dan ada yang memiliki komitmen. Dalam dunia kontemporer seperti sekarang ini sulit mencari pimpinan yang kharismatik. Namun adanya pimpinan-pimpinan senior yang memiliki pancaran kharisma dan diikuti serta diterima oleh anggota pada umumnya dapat diinventarisir dan diteliti kembali untuk diangkat secara normatif dan dibudayakan dalam organisasi Polri. Hal ini melalui penelitian historis dan opini anggota dan selanjutnya ditata dalam pranata dan struktur organisasi Polri. Cara tersebut menuntut pemisahan secara tegas dan sistematis antara apa yang bersifat pribadi, seperti emosi, perasaan, hubungan sosial dengan hal-hal yang bersifat formal. Dikeluarkannya elemen kharisma dari seorang pemimpin berarti bahwa orang-orang dapat menjamin hubungan konstan dengan orang yang menduduki posisi atau pimpinan organisasi, meskipun pada tingkatan pribadi syarat kharisma tidak keseluruhan terpenuhi.

Pokok-pokok pikiran tersebut di atas menuntut renungan dan keterbukaan, sisi gelap dalam kepemimpinan Polri adalah perasaan dan emosi manusia yang kurang secara sistematis mau menghargai prestasi orang lain. Padahal, manusia tidak lain adalah sebagai dari satu bagian, katakanlah skrup dalam satu mesin raksasa.

5. Penutup

Polri jelas memiliki potensi pimpinan-pimpinan kharismatik, baik potensi yang telah tiada maupun yang saat ini sedang berkiprah di singgasana tugas. Memang pimpinan kharismatik Polisi sejati sulit dicari atau dapat dikatakan hanya sebagai mitos, akan tetapi dari yang ada kita dapat membentuk kharisma-kharisma tertentu dari sekian senior yang pernah memegang tapuk pimpinan maupun yang tidak/belum, namun juga memiliki kharisma yang diterima oleh semua pihak. Boleh jadi seperti Bapak Soekanto, Oemar Katab, Yasin, Hoegeng, Awaloedin, Bobby Rachman, Anton, Kunarto, Koesparmono, Bambang Daroendrijo, Banurusman dan lain-lain.

Seperti halnya mitra yang telah lebih dahulu merutiniskan kharisma kepemimpinan: Panglima Soedirman, Laksamana Yos Soedarso, Halim Perdana Koesuma, tentu tidaklah terpenuhi seluruh syarat sejati, dengan demikian kita pun seharusnya juga "mikul duwur mendem jero". Namun, akhirnya semua pulang pada kepentingan organisasi masing-masing mau tidak kita menghargai kharisma, angkat topi pada prestasi orang lain setulus hati.

★ *Seorang pendengar yang baik tidak hanya disukai orang di mana-mana, tapi ia juga lebih banyak tahu dari orang lain.*

(Wilson Mizner).

★ *Kebebasan melakukan kesalahan merupakan lingkungan terbaik bagi lahirnya kreativitas.*

(Anonim)

★ *Jangan tawar-menawar dengan Tuhan.*

Riwayat Hidup Singkat Para Penulis Nomor Ini

1. **DPM. SITOMPUL, Drs, SH, MH.** Lahir di Ponorogo (Jatim) 11 Maret 1950. Alumni AKABRI POL 1973, Sarjana Kepolisian diperoleh dari PTIK tahun 1982. Alumni SES-PIMPOL 1993. Sarjana Hukum diperoleh dari U.I dan dilanjutkan S₂ Hukum U.I tahun 1989. Perwira Polri yang aktif menulis di berbagai Media Cetak antara lain: Majalah "SSW", buku Beberapa Profesor Berbicara tentang Polisi dan lain sebagainya.

2. **DJUNAIDI MASKAT H, Drs.** Lahir Jepara tahun 1948. Alumni AKABRI POL 1971. SEKOPOL/SELAPA 1980/1981. Alumni SESPIM POL 1984/1985. Sarjana Administrasi Negara diperoleh dari STIA LAN Bandung dengan predikat terpuji (CUMLAUDE). Perwira Polri yang aktif menulis dengan karyanya antara lain: Teknik Membuat Karmil, Pengetahuan Praktis Berlalu-lintas di Jalan Raya, Kepemimpinan Efektif di Lingkungan Polri dan banyak artikel-artikel lain yang dimuat di mas media. Penulis saat ini sedang mengikuti Pendidikan SESKO ABRI dan menyelesaikan S₂ Universitas Indonesia.

3. **WAHYU SARONTO, Drs.** Lahir Magelang, 23 Juni 1948. Alumni AKABRI POL 1971. Sarjana Kepolisian diperoleh dari PTIK tahun 1981. Alumni SESPIM POL tahun 1986. Perwira Polri yang aktif menulis di berbagai media, Kompas, SSW dan membidangi masalah Intelpampol.

4. **BAMBANG WIDODO UMAR, Drs.** Lahir Surabaya, Desember 1948. Alumni AKABRI POL 1971. Sarjana Kepolisian diperoleh dari PTIK. Alumni SESPIM POL tahun 1984/1985. Perwira Polri yang saat ini sedang menekuni program Pasca Sarjana (S₂) di Universitas Pajajaran Bandung.

5. **SUGIYONO, Drs.** Lahir di Malang (Jatim) Maret 1962. Alumni SEPA MILSUK tahun 1989. Sarjana diperoleh dari IAIN Sunan Ampel Surabaya. Di samping aktif menulis di Majalah SSW juga sebagai Staf Sekretaris SSW.

6. **OTTO SOEMARWOTO, Prof, DR.** Lahir Purwokerto (Jateng) 19 Pebruari 1926. Doktor diperoleh dari University of California Berkeley USA. Guru besar Universitas Pajajaran Bandung serta Dosen pada Sesko Angkatan dan Polri serta SESKO ABRI.

7. **ALEXIUS BAMBANG RIATMODJO, Drs, SH, MBA.** Lahir di Kediri (Jatim) 17 Juli 1955, AKABRI POL 1977. Memperoleh gelar Sarjana Kepolisian dari PTIK 1986. Sarjana Hukum UNPATTI, Ambon. MBA (Master of Science Busines Administration) dari Kennedy Western University USA; sekarang sedang mengikuti Dik SESPIM POLRI. Perwira Polri yang aktif menulis di berbagai media.

8. **FXA. INS. SEMENDISON, Drs, Su.** Adalah Dekan Fakultas Ilmu Komunikasi Universitas Pajajaran Bandung.

9. **DHISA PRAYATAMA.** Nama Angkatan Pasis SESPIM POL Dikreg ke-29 Tahun Pendidikan 1993/1994.