

**PUDARNYA PENGARUH DAN EKSISTENSI KEPEMIMPINAN ADAT
RUMAH BETANG (PUN RUMAH) DI ERA GLOBALISASI
(Studi Kasus di Desa Ensaid Panjang Kecamatan Kelam Permai Kabupaten Sintang)**

Pether Sobian

Faculty of Social and Political Sciences, Kapuas Sintang University

Email: pethersobian@gmail.com

Abstrak: Kepemimpinan Adat di Betang Panjang, dalam bahasa Sub Suku Dayak Desa dikenal dengan nama 'Pun Rumah' adalah sosok pemimpin yang bijak, dihormati, adil, melindungi dan memahami aturan adat dan dampak buruk perilaku masyarakat betang yang bersifat destruktif terhadap perorangan atau secara komunal. Kepemimpinan adat dipilih secara musyawarah oleh masyarakat rumah betang dan kandidat pemimpin (pun rumah) tidak mencalonkan diri, tetapi oleh masyarakat yang bersangkutan dinilai mampu dan berkualifikasi sehingga ditunjuk atau langsung dipilih untuk menduduki jabatan tersebut. Tujuan penelitian ini untuk menggambarkan fakta tentang pudarnya pengaruh kepemimpinan adat di rumah betang (pun rumah) karena berbagai faktor, baik faktor internal di rumah betang dan faktor eksternal. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara empat cara yaitu: Wawancara semi terstruktur dengan tiga informan kunci dan tiga informan lainnya *Focus Group Discussion* (FGD), Observasi non partisipan dan studi terhadap beberapa dokumen. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori sosial *Pragmatism dan Interaksionisme Simbolik* dari Jack Barbalet dalam buku: Teori Sosial. Hasil dari penelitian ini adalah: Pemimpin adat di rumah betang (pun rumah) pengaruhnya memudar seiring berjalannya waktu secara internal disebabkan dinamika sosial, persaingan, pereselisihan dan secara eksternal karena faktor ekonomi, teknologi, pembangunan, transmigrasi dan perubahan zaman. Kesimpulannya adalah penelitian ini adalah potret dari sebuah fakta kepemimpinan adat di rumah betang, dimana pengaruh dna eksistensinya mulai memudar seiring dengan ditinggalkannya rumah betang oleh masyarakat sub suku Dayak Desa dengan memilih untuk tinggal diluar rumah betang. Pengaruh dan ruang lingkup kepemimpinan adat rumah betang hanya berlaku bagi siapapun yang tinggal dan berkunjung ke rumah betang. Seiring ditinggalkannya rumah betang, menghilang pula pengaruh dan ruang lingkup bahkan eksistensi pemimpin adat rumah betang (Pun Rumah).

Kata Kunci: Pudar, Pengaruh, Kepemimpinan, Adat, Rumah Betang

Konsep kepemimpinan modern lebih menekankan ke bentuk-bentuk kepemimpinan, model, tipe dan gaya kepemimpinan yang dikaitkan dengan maka teori sifat, perilaku, dan situasional kepemimpinan. Maka kepemimpinan dalam adat lebih menekankan pada konsep realitas, praktek, implementasi dan perilaku. Yaitu apa yang harus dilakukan dan apa yang dilarang, maupun kepemimpinan dianggap bijaksana atau tidak bijaksana (buruk) yang digambarkan secara realitas perilaku dalam kehidupan dengan perlambang atau kiasan yang diambil dari perilaku alam.

Menurut adat sub suku Dayak Desa, kepemimpinan adat dahulu dimulai dari satuan terkecil, yaitu keluarga (rumah tangga) hingga ke raja (negeri) yang meliputi pimpinan adat sekaligus pemerintahan. Sekarang ini dengan adanya perubahan akibat penjajahan hingga peraturan serta pemerintahan saat ini, antara pimpinan adat dan pemerintahan sudah terpisah. Walaupun demikian kepemimpinan menurut adat masih hidup dan memiliki pedoman secara tidak tertulis dalam kehidupan bermasyarakat.

Kedua, pemimpin harus menjadi suri teladan. Disebut juga penjaga adat yang lazim. Ketiga, pemimpin harus bersifat adil dan diperlakukan sama tanpa pilih kasih.

Seorang pemimpin yang merasa berkewajiban dalam tugasnya di dalam masyarakat, maka harus bisa merencanakan segala suatunya sebagai contohnya misalnya dalam hal merencanakan terciptanya kesejahteraan para warganya dibidang keamanan lingkungannya dan perlu juga adanya preventif yang harus menjadi bahan pemikiran terlebih dahulu. Peran pemimpin pun rumah di sub suku Dayak Desa di Desa Ensaid Panjang bertanggung jawab menjaga kesakralan (mali) rumah betang, menjaga budaya-budaya yang ada di tempat tersebut. Budaya yang akan terus terjaga akan berdampak baik bagi anak-anak dan cucu-cucu mereka di masa yang akan datang. Kearifan lokal dalam dekade belakangan ini sangat banyak diperbincangkan. Perbincangan tentang kearifan lokal sering dikaitkan dengan masyarakat lokal dan dengan pengertian yang bervariasi.

Organisasi atau lembaga sangat membutuhkan peranan seorang pemimpin karena pemimpin memiliki pengaruh yang sangat signifikan dalam menggerakkan organisasi dan mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itu menurut Torang, (2013:62) “seorang pemimpin harus memiliki kompetensi atau pengetahuan (manajerial dan strategi) yang lebih, berperilaku yang baik, mampu mempengaruhi atau mengarahkan orang lain, harus mengambil keputusan, bertanggung jawab, baik dalam penyampaian ide, bijak, mengayomi dan memberi motivasi. Mampu melakukan pendekatan personal (*human relation*) dengan bawahannya”.

Menurut Robbins, (2006:171). “Sering dijumpai bahwa kepemimpinan yang tidak didukung (*nonsantioned*) yaitu kemampuan untuk mempengaruhi apa yang timbul di luar struktur formal organisasi itu, sama atau lebih penting daripada pengaruh formal”. Dengan kata lain,

pemimpin dapat muncul dari dalam suatu kelompok juga lewat pengangkatan formal untuk memimpin suatu kelompok. Luthans (2006:143) mendefinisikan “kepemimpinan sebagai sekelompok proses, kepribadian, pemenuhan, perilaku tertentu, persuasi, wewenang, pencapaian tujuan, interaksi, perbedaan peran, inisiasi struktur, dan kombinasi dari dua atau lebih dari hal-hal tersebut”.

Menurut Maxwell, John C. (2004:137). menyatakan bahwa semua teori mengenai kepemimpinan menekankan pada tiga gagasan yang dibangun baik secara bersama-sama maupun terpisah yaitu: “(1) rasionalitas, perilaku, dan kepribadian pemimpin; (2) rasionalitas, perilaku, dan kepribadian pengikut; dan (3) faktor-faktor yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas, iklim organisasi, dan budaya”.

Menurut Rivai dan Mulyadi (2012:54), kepemimpinan pada dasarnya adalah “melibatkan orang lain, melibatkan distribusi kekuasaan yang tidak merata antara pemimpin dan anggota kelompok, menggerakkan kemampuan dengan menggunakan berbagai bentuk kekuasaan untuk mempengaruhi tingkah laku bawahan, dan menyangkut nilai”.

Menurut Yukl (2012:98), Empat sifat umum yang mempunyai pengaruh terhadap keberhasilan kepemimpinan organisasi, yaitu: “(1) kecerdasan, (2) kedewasaan, (3) motivasi diri dan dorongan berprestasi, dan (4) sikap hubungan kemanusiaan”. Selanjutnya masih menurut Yukl (2012:98), mendefinisikan “kepemimpinan sebagai kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi”.

Kepemimpinan juga terkait dengan sebuah proses yang disengaja dari seseorang untuk menekankan pengaruhnya yang kuat terhadap orang lain untuk membimbing, membuat struktur, memfasilitasi aktivitas dan hubungan kelompok

dalam suatu organisasi. Menurut Simanjuntak (2012:76) menyatakan “kepemimpinan sebagai proses psikologis dalam menerima tanggung jawab tugas, diri sendiri, dan nasib orang lain, dari beberapa definisi kepemimpinan tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan merupakan suatu kemampuan untuk mempengaruhi semangat, kegairahan, keamanan, kualitas kerja dan prestasi organisasi, serta kemampuan memberikan peranan dalam mendorong individu dan kelompok untuk mencapai tujuan organisasi”. Selain itu adanya proses serta hubungan antara pemimpin dan pengikut, adanya pengaruh sosial, peran kepemimpinan ada di hampir setiap level di organisasi, dan adanya fokus pada pencapaian tujuan.

Menurut Thoha, (2012:304) “Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain”. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Masing-masing gaya tersebut memiliki keunggulan dan kelemahan. Seorang pemimpin akan menggunakan gaya kepemimpinan sesuai kemampuan dan kepribadiannya.

Setiap pimpinan dalam memberikan perhatian untuk membina, menggerakkan dan mengarahkan semua potensi karyawan di lingkungannya memiliki pola yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Menurut Nadira, (2014:153). Perbedaan itu disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang berbeda-beda pula dari setiap pemimpin. Kesesuaian antara gaya kepemimpinan, norma-norma dan kultur organisasi dipandang sebagai suatu prasyarat kunci untuk kesuksesan prestasi tujuan organisasi Hersey dan Blanchard dalam Simanjuntak dan Calam (2012) berpendapat bahwa “gaya kepemimpinan pada dasarnya merupakan perwujudan dari tiga komponen, yaitu pemimpin itu sendiri, bawahan, serta situasi di mana proses kepemimpinan tersebut diwujudkan”. Teori gaya kepemimpinan sering merupakan bagian dari teori kepemimpinan lainnya.

Menurut Robbins dan Judge, (2006:129) menyatakan bahwa pada dasarnya pendekatan kepemimpinan situasional (*situational leadership theory*) dari Hersey dan Blanchard mengidentifikasi empat perilaku kepemimpinan yang khusus dari direktif, partisipatif, supportif sampai delegatif. Perilaku mana yang paling efektif tergantung pada kemampuan dan kesiapan pengikut. Sedangkan kesiapan dalam konteks ini adalah merujuk pada sampai dimana pengikut memiliki kemampuan dan kesediaan untuk menyelesaikan tugas tertentu.

Menurut Thoha, (2012:98) “Kepemimpinan situasional Kepemimpinan situasional yang dikembangkan oleh Hersey dan Blanchard ini lebih menekankan pada perilaku pemimpin dalam hubungannya dengan bawahan. Dimana gaya kepemimpinan seseorang adalah pola perilaku yang diperlihatkan orang itu pada saat mempengaruhi aktivitas orang lain seperti yang dipersepsikan orang lain”. Gaya kepemimpinan situasional dari Hersey dan Blanchard dikembangkan menjadi empat gaya kepemimpinan yang merupakan kombinasi dari perilaku mengarahkan dan perilaku mendukung Torang, Syamsir, (2013:64). “Perilaku mengarahkan dirumuskan sebagai sejauh mana pemimpin dapat melibatkan diri dalam komunikasi satu arah, seperti dengan memberitahukan bawahan apa yang harus dilakukan, kapan dilakukan, di mana melakukan, bagaimana melakukannya, dan pemimpin disini melakukan pengawasan secara ketat kepada bawahannya”. Perilaku mendukung adalah sejauh mana seorang pemimpin melakukan komunikasi dua arah, misalnya mendengar, menyediakan dukungan, dorongan, memudahkan hubungan dan melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan.

Menurut Maxwell, John C. (2004:275) “Kepemimpinan itu adalah *telling Style* atau gaya penjelasan dimana, perilaku pemimpin menunjukkan banyak pengarahan dan sedikit dukungan bagi bawahannya, *Selling Style* atau gaya menjual pemimpin banyak mengarahkan bawahannya dan banyak memberikan dukungan, *Participating Style* atau gaya partisipasi pemimpin menekankan pada banyak memberikan

dukungan dan sedikit dalam mengarahkan bawahan, dan *Delegating Style* atau gaya pendelegasian pemimpin memberikan sedikit dukungan dan sedikit pengarahan”.

Menurut Yukl (2012:79) Hasil studi kepemimpinan Ohio State University menunjukkan bahwa perilaku pemimpin pada dasarnya mengarah pada dua kategori yaitu *consideration and initiating structure*. Struktur awal mengacu pada sejauh mana seorang pemimpin berkemungkinan menetapkan dan menstruktur perannya dan peran bawahannya dalam mengusahakan tercapainya tujuan. Struktur ini mencakup perilaku yang berupaya mengorganisasi kerja, hubungan kerja dan tujuan pertimbangan adalah sejauh mana seorang pemimpin berkemungkinan memilih hubungan pekerjaan yang dicirikan saling percaya menghargai gagasan bawahan, dan memperhatikan perasaan mereka.

Hasil penelitian dari Michigan University menunjukkan bahwa perilaku pemimpin memiliki kecenderungan berorientasi kepada bawahan/karyawan dan berorientasi pada produksi/hasil. Pemimpin berorientasi karyawan adalah pemimpin yang menekan hubungan antar pribadi dan pemimpin berorientasi produksi adalah pemimpin yang menekankan aspek teknik atau tugas dari pekerjaan. Sedangkan menurut Yukl (2012:76) studi kepemimpinan di Ohio mengacu pada dua perilaku “kepemimpinan yang pertama pertimbangan pemimpin bertindak dalam cara yang bersahabat dan mendukung, memperlihatkan perhatian terhadap bawahan dan memperlihatkan kesejahteraan karyawan. Yang kedua struktur memprakarsai (*initiating structure*) seorang pemimpin menentukan dan membuat struktur perannya sendiri dan peran bawahan ke arah pencapaian tujuan formal. Misalnya, meliputi mengkritik pekerjaan yang buruk, mempertahankan standar kinerja tertentu”.

Menurut Nadira, Kartika, (2014:98) “Pemimpin perlu bersikap lebih proaktif dan tegas terhadap para pegawai, dapat lebih mengenal dan memahami kondisi dari para pegawai”. Kepemimpinan yang dijalankan terus dapat

ditingkatkan agar organisasi Pemerintah Desa dapat dilaksanakan berdasarkan keahlian dan juga kemampuan yang telah dimiliki oleh para pegawainya, oleh karena itu perlu kiranya kepala desa menggunakan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi instansi saat ini agar efektifitas organisasi dapat tercapai. Namun demikian selama ini kepala desa belum mampu memberikan pelayanan dengan baik kepada pegawai, dimana dalam proses pengambilan keputusan dilakukan secara otoriter, dimana segala bentuk keputusan ditetapkan secara sepihak oleh kepala desa. Para pegawai hanya bertugas untuk melaksanakan instruksi dari kepala desa.

Pada sebuah organisasi pemerintahan, sumber daya manusia terdiri dari pemimpin dan pegawai, untuk mewujudkan sikap kerja pegawai yang baik, diperlukan berbagai cara yang dapat dilakukan oleh seorang pemimpin suatu organisasi pemerintah, yaitu dengan menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat. Peranan seorang pemimpin sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan termasuk organisasi pemerintahannya dengan baik.

Menurut Kerlinger dan Pasolong, Harbani. (2010:112) “faktor kepemimpinan mempunyai peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai karena kepemimpinan yang efektif memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi”. Gaya kepemimpinan yang efektif dibutuhkan pemimpin untuk dapat meningkatkan kinerja semua pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, gaya kepemimpinan dapat menjadi pedoman yang baik dalam peningkatan kinerja pegawai. Sedangkan menurut Robbins (2006:163) “Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan”.

Menurut Bernes dalam buku *Prilaku Dalam Keorganisasian* mengatakan seorang pemimpin dalam sebuah institusi memfokuskan perhatiannya pertama kepada manusia baru kemudian pada hasilnya, sehingga tanggung jawab pemimpin merupakan kebalikan dari tugas supervisor.

Prinsip kepemimpinan seorang pemimpin menurut Bernez, (dalam Nasharudin, 2014: 127) dikemukakan dengan mempertimbangkan bahwa seorang pemimpin mengandung sembilan prinsip, yaitu: 1) Mengadakan peningkatan secara terus menerus. Sudah menjadi sifat alamiah suatu tugas dapat dilaksanakan secara sukses, maka kita pengalihan perhatian pada suatu yang baru. Keberhasilan bukanlah suatu hasil akhir dari suatu tugas, keberhasilan adalah suatu langkah maju berikutnya. 2) Mengakui masalah secara terbuka. Keterbukaan sebagai kekuatan yang bisa mengendalikan dan mengatasi berbagai masalah dengan cepat, dan juga sama secepatnya dapat mewujudkan kemampuan. 3) Mempromosikan keterbukaan, bagi organisasi tradisional, ilmu pengetahuan adalah kekuasaan pribadi. Tetapi bagi sebuah institusi, ilmu adalah untuk saling dibagikan dan hubungan komunikasi yang mendukungnya adalah sumber efisiensi yang besar. 4) Menciptakan tim kerja. Dalam sebuah institusi tim adalah bahan bangunan dasar yang membentuk struktur organisasi. Masing-masing karyawan secara individual memberikan sumbangan berupa reputasi akan efisiensi, prestasi kerja dan peningkatannya. 5) Memberikan proses hubungan kerja yang benar. Dalam sebuah institusi tidak menyukai hubungan yang saling bermusuhan dan penuh kontroversi yang terjadi dalam perusahaan secara murni berpusat pada hal-hal yang memiliki kultur yang saling menyalahkan. 6) Mengembangkan disiplin pribadi. Disiplin di tempat kerja merupakan sifat alamiah dan menuntut pengorbanan pribadi untuk menciptakan suasana harmonis dengan rekan sekerja di dalam tim dan prinsip-prinsip utama perusahaan, sehingga sifat-sifat individual yang terpenting bisa tetap terjaga. 7) Memberikan informasi pada karyawan. Informasi merupakan hal yang penting dalam perusahaan seorang pemimpin. Para pemimpin dan para manajer mengakui bahwa karyawan tidak dapat diharapkan untuk berpartisipasi melebihi tugas sehari-hari mereka. 8) Sebagai contoh tugas mereka dalam sistem sasaran perusahaan, siklus seorang pemimpin atau siklus kualitas tim-tim proyek. 9) Memberikan wewenang pada setiap karyawan. Melalui pelatihan berbagai keahlian,

dorongan semangat, tanggung jawab, pengambilan keputusan, akses sumber-sumber data dan anggaran, timbal balik reputasi perusahaan, dan penghargaan, maka para karyawan seorang pemimpin memilih kekuatan untuk cara memengaruhi urusan diri mereka sendiri dan urusan perusahaan.

Menurut Vietzal Rivai dan Boy Raffi Amar (2013:21-23) dalam buku pemimpin dan kepemimpinan dalam organisasi mengatakan Seorang pemimpin dalam suatu organisasi harus memiliki kriteria tertentu layaknya seorang pemimpin yang sejati kriteria tersebut, yaitu; 1) Pengaruh; seorang pemimpin adalah seorang yang memiliki orang-orang yang mendukungnya yang turut membesarkan nama sang pimpinan. Pengaruh itu menjadikan sang pemimpin diikuti dan membuat orang lain tunduk pada apa yang dikatakan sang pemimpin. 2) Kekuasaan/*power*; seorang pemimpin umumnya diikuti oleh orang lain karena ia memiliki kekuasaan yang membuat orang lain menghargai keberadaannya. Tanpa kekuasaan atau kekuatan yang dimiliki sang pemimpin tentunya tidak ada orang yang mau menjadi pendukungnya. Kekuasaan dan kekuatan yang dimiliki seorang pemimpin ini menjadikan orang lain akan tergantung pada apa yang dimiliki seorang pemimpin, tanpa itu ia tidak akan bisa berbuat apa-apa. Hubungan ini menjadikan hubungan yang bersifat simbiosis mutualisme, dimana kedua belah pihak merasa saling diuntungkan. 3) Wewenang; wewenang disini dapat diartikan sebagai hak yang diberikan kepada pemimpin untuk menetapkan sebuah keputusan dalam melaksanakan suatu hal/kebijakan. Wewenang disini juga dapat dialihkan kepada karyawan oleh pimpinan apabila pemimpin percaya bahwa karyawan tersebut mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik, sehingga karyawan diberi kepercayaan untuk melaksanakan tanpa perlu campur tangan dari segi sang pemimpin. 4) Pengikut ; seorang pemimpin yang memiliki pengaruh, kekuasaan / *power* dan wewenang tidak dapat dikatakan sebagai pemimpin apabila dia tidak memiliki pengikut yang berada di belakangnya yang memberi dukungan mengikuti apa yang dikatakan pemimpin.

Menurut George R Terry (dalam Susilo, 2000:184-186) dalam bukunya *Manajemen sumber daya manusia* mengatakan ada beberapa sifat penting dalam kepemimpinan, sifat-sifat tersebut adalah; 1) Energi Untuk tercapainya kepemimpinan yang baik memang diperlukan energi yang baik pula, jasmani maupun rohani. Seorang pemimpin harus sanggup bekerja dalam jangka panjang dan dalam waktu yang tidak tertentu. Sewaktu-waktu dibutuhkan tenaganya, ia harus sanggup melaksanakannya mengingat kedudukannya dan fungsinya. Karena itu kesehatan fisik dan mental benar-benar diperlukan bagi seorang pemimpin. 2) Memiliki stabilitas emosi Seorang pemimpin yang efektif harus melepaskan dari purbasangka, kecurigaan terhadap bawahan-bawahannya. Sebaliknya ia harus tegas, konsekuen dan konsisten dalam tindakan-tindakannya, percaya diri sendiri dan memiliki jiwa sosial terhadap bawahannya. 3) Motivasi pribadi Keinginannya untuk memimpin harus datang dari dorongan batin pribadinya sendiri, dan bukan paksaan dari luar dirinya. Kekuatan dari luar hanya bersifat stimulus saja terhadap keinginan-keinginan untuk menjadi pemimpin. Hal tersebut tercermin dalam keteguhan pendiriannya, kemauan yang keras dalam bekerja dan penerapan sifat-sifat pribadi yang baik dalam pekerjaannya. 4) Kemahiran mengadakan komunikasi Seorang pemimpin harus memiliki kemahiran dalam menyampaikan gagasan baik secara lisan maupun tulisan. Hal ini sangat penting bagi pemimpin untuk mendorong maju bawahan, memberikan atau menerima informasi bagi kemajuan organisasi dan kepentingan bersama. 5) Kecakapan mengajar Sering kita dengar bahwa seorang pemimpin yang baik pada dasarnya adalah seorang guru yang baik. Mengajar adalah jalan yang terbaik untuk memajukan orang-orang atas pentingnya tugas-tugas yang dibebankan atau sebagainya. 6) Kecakapan sosial Seorang pemimpin harus mengetahui benar tentang bawahannya. Ia harus mempunyai kemampuan untuk bekerja sama dengan bawahan, sehingga mereka benar-benar memiliki kesetiaan bekerja di bawah kepemimpinannya. 7) Kemampuan

teknis Meskipun dikatakan bahwa Semakin tinggi tingkat kepemimpinan seseorang, makin kurang diperlukan kemampuan teknis ini, karena lebih mengutamakan manajerial skillnya, namun sebenarnya kemampuan teknis ini diperlukan juga. Karena dengan dimilikinya kemampuan teknis ini seorang pemimpin akan lebih udah dikoreksi bila terjadi suatu kesalahan pelaksanaan tugas.

Menurut Komang Ardana dan Ni Wayan Mujiati (2010:90) dalam buku *Prilaku Organisasi* mengatakan ada beberapa faktor tertentu yang dapat mempengaruhi proses kepemimpinan dalam suatu organisasi, faktor tersebut antara lain adalah; 1) Karakteristik pribadi pemimpin Yang sangat menonjol adalah inteligensi. Umumnya pemimpin akan mempunyai taraf inteligensi yang lebih tinggi dari pada yang dipimpin. Selain itu ada karakteristik lain seperti kecerdasan dan memotivasi. 2) Kelompok yang dipimpin Kumpulan dari pada karakteristik pribadi seorang pemimpin seperti yang diuraikan di atas itu belum berarti apa-apa, sebelum ia menggunakan sebagai alat untuk menginterpretasi tujuan yang harus dicapai olehnya. 3) Situasi Setiap pemimpin akan berfungsi pada suatu situasi, yang berupa situasi manusia, fisik, dan waktu. Tiap-tiap perubahan situasi membutuhkan perubahan dalam macam kemampuan memimpin. Dengan pengertian bahwa setiap situasi adalah unik, maka untuk tiap situasi dibutuhkan pemimpin yang spesifik dan fleksibel untuk menghadapi situasi yang dahsyat.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif. Menurut Moleong (2006:11). “Penelitian deskriptif adalah data yang dikumpulkan berupa kata-kata, gambar, dan bukan angka-angka”. Sementara menurut Sugiyono (2013:11) penelitian deskriptif adalah; “Penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel yang lain”.

Berdasarkan pengertian tentang penelitian deskriptif menurut para ahli tersebut di atas, maka penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti berupa peneliti deskriptif karena bukan tampilan atau narasi angka-angka, grafik atau sejenisnya. Jenis penelitian ini tidak membandingkan, atau menghubungkan variabel satu dengan variabel lainnya.

Menurut Nazir (2005:54), penelitian deskriptif adalah; “suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang”. Sementara penelitian deskriptif memiliki tujuan berbeda dari model penelitian lainnya. Lebih lanjut Nazir (2005:55) memaparkan tujuan dari penelitian deskriptif adalah; “untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki”.

Peneliti memilih jenis penelitian ini seperti yang disebutkan Creswell (2014:298) karena “data-data atau fakta empiris, yang diperoleh di lapangan juga akan peneliti narasikan (naratif) atau gambarkan dalam narasi pada penelitian ini”. Metode penelitian yang peneliti pilih adalah penelitian kualitatif. Menurut Bungin (2012:105) “data-data pada penelitian ini adalah kualitatif, bukan kuantitatif yang berujung pada pemaknaan, pembahasan data atau *verstehen*, maksudnya data-data yang diperoleh harus ditafsirkan atau dimaknai dan dituangkan dalam bentuk narasi kualitatif”.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tetua rumah atau yang disebut pun rumah oleh masyarakat Dayak di Ensaid Panjang adalah pemimpin yang berbeda tugas dan fungsinya dari Pengurus Adat. Menurut pengurus desa Ensaid Panjang; “... domain pengurus adat adalah hukum adat. Domain pun rumah adalah hukum mali, (sial, atau perilaku, tindakan seseorang yang mendatangkan kesialan (mali) dan tokoh yang dituakan di Betang Panjang, karena Panjang umurnya, kearifannya serta perilaku dan kata-katanya sejalan. (Wawancara 6 Januari 2021).

Masyarakat Dayak Ensaid Panjang membedakan, adat mali, hukum adat dan pemerintahan desa atau dusun. Masing-masing memiliki pemimpinya sendiri dengan keahlian yang berbeda dan fungsi yang berbeda pula. Masyarakat sudah dapat membedakannya dengan jelas tugas dan fungsi masing-masing dari tokoh masyarakat tersebut.

Tokoh masyarakat di dusun rentap selatan memberikan penjelasan tentang tugas dan fungsi pun rumah yang hanya satu-satunya dan terdapat di rumah betang demikian; “...*pun rumah tuq nadai sama ngau urus tiq de urus kami tiq de pengurus adat desa ngau adat dusun tuq. Tiq pun rumah yag ngurus utai tiq mali ee. Jadi tiq bisiq kami de rumah panjai tuq mullah penyalah tiq mali ee, atau kebaq temui, urang datai tiq mullah penyalah tiq mali ee, yaq pun rumah tiq empu pengurus ee. Kami tiq pengurus adat desa ngau dusun tuq nadai ngurus penyalah mensia tiq mullah penyalah mali. piyaq ee.*” (Wawancara, 5 Januari 2021)

Artinya: “...pun rumah panjang, berbeda tugas dan fungsinya dengan kami yang menjadi pengurus adat desa atau pengurus adat dusun. Tetua rumah betang panjang ini memiliki tugas dan fungsi menyelesaikan masalah pelanggaran mali (pelanggaran yang dilakukan seseorang yang dapat mengakibatkan kesialan, kematian, sakit penyakit, kerugian; atau pelanggaran yang sifatnya keyakinan atau bersifat spiritualitas), bukan menyelesaikan masalah pelanggaran hukum adat. Biasanya pelanggaran mali yang diurus oleh tetua rumah betang panjang adalah pelanggaran mali yang berhubungan dengan rumah betang panjang dan terjadi di rumah betang panjang.”

Sejalan dengan pendapat tokoh masyarakat di atas, anggota masyarakat menuturkan sebagai berikut: “...*bala mensia tiq tauq ngelanggar adat mali debatang tuq mayuh. Misal ee kitaq tiq temui ee datai bebala atau bekaban mayuq naik ke betang tuq, bala kedaq ee nikiq ke betang tuq re ujung sepiyaq iin udah yaq bala kedaq ee kaban kita tadiq nikiq ke betang tuq re sepiyaq iin sepiyaq tiq bukai ee. Yaq nama ee sabung api. Pengerja tiq piyaq ee kenuq retuai keliaq ee tauq nyurus rumah alaq. Yaq udah kenaq pemali me. Mali utai tiq piyaq ee, jadi kerah degelaq rumah tuq engkaq ke nadai alaq piyaq ee. Jadi sidaq*

temui tiq datai re sepiyaq in ngau sepiyaq yaq tadi kerah ngeluar ke manuk sikuq, pingai ngau mangkuq sama sutiq, besi sutiq, ngau engkelan atau ngelaq rumah betang tuq engkaq ke nadai bisiq utai jaieq tiq tauq nyadi dituq oleh pemali ee tadiq, piyaq ee.” (Wawancara, 5 Januari 2021).

Artinya; “...siapa saja anggota masyarakat di betang, tamu atau pendatang dapat saja melakukan pelanggaran mali. Misalnya tamu yang datang dalam jumlah besar, sebagian dari mereka naik ke betang dari ujung tangga sebelah selatan dan sebagian lagi naik ke betang dari ujung sebelah utara. Itu pelanggaran mali terhadap rumah betang dan isinya, walaupun rombongan tersebut tidak mengetahui hal tersebut. Oleh nenek moyang kita dulu hal tersebut disebut ‘sabung api’ dimana tindakan tersebut dipercaya oleh masyarakat betang dapat mengakibatkan kebakaran pada betang dan sakit penyakit serta kerugian bahkan kematian pada penghuni betang. Oleh karenanya harus dibuatkan ritual yang dilakukan oleh pun rumah di rumah betang. Rombongan yang melakukan pelanggaran adat mali mengeluarkan seekor ayam, piring dan mangkok masing-masing satu dan besi satu batang, untuk meniadakan akibat dari pelanggaran mali tersebut.”

Rumah betang orang Dayak dibangun dengan keyakinan khusus. Ruai-nya harus menghadap ke timur, sementara tangga utama rumah betang panjang hanya ada dua yaitu sisi selatan dan sisi utara saja. Jadi tamu harus masuk dari salah satu ujung tangga sebelah selatan atau sebelah utara. Ada tangga lain yang dapat digunakan untuk naik ke betang panjang, tetapi tamu dalam jumlah banyak harus naik dari salah satu tangga utama tersebut.

Pun rumah atau tetua rumah betang panjang adalah tokoh sentral yang dihormati dan dipercayai oleh penghuni betang panjang karena altruismenya, sifat-sifat kedemawaannya dan sifat bekerja tanpa pamrihnya. Tetua rumah tidak digaji, tidak memiliki tunjangan, tidak juga bekerja karena diupah. Tetua rumah dipilih oleh masyarakat, bukan karena yang bersangkutan mencalonkan diri atau memintanya. Tetua rumah

mengerjakan semua tugas dan fungsinya dengan tulus, adil atau tidak memihak, dan bertanggungjawab, seperti yang dijelaskan oleh pengurus adat dusun rentap selatan yaitu; “....sama me kami tuq, tiq ngintu bala pun rumah sigiq nadai siq duit, nadai degaji nadai bulieh duit, saja bamamat ngintu bala me. Tiq tauq nyadi pun rumah ee nadai gaq urang bedari, nadai tauq ngau penekaq diriq, yaq bala mayuq tiq nunjuk ee, tiq bisiq orang tiq kaq ee nadai dekedekaq bala mayuh nadai nyadi ugaq. Biasa ee sidaq tiq tauq depecaya, keturun umur panjai, nadai mayuh randau, adil ngurus pekara bala mayuh yaq tiq depilih mensia ee. Kami tuq sama me ngau pun rumah saja bekerja bamamat me, nadai ngau duit ndaq ee.” (Wawancara, 5 Januari 2021).

Artiya; “....sama saja kami yang ada di pengurus adat ini dengan tetua rumah betang, bekerja dengan sungguh-sungguh tanpa pamrih, tanpa dibayar, tanpa gaji, betul-betul bekerja untuk masyarakat mengorbankan waktu, tenaga, uang pribadi. Mereka yang bisa menjadi tetua rumah juga bukan orang sembarangan, bukan karena yang bersangkutan mau saja. Jadi tetua rumah melayani masyarakat seumur hidupnya tanpa pamrih, tidak memihak, membela dan menegakkan adat mali di betang”.

Adat mali di rumah betang adalah identitas sub suku Dayak Desa yang tinggal atau hidup di rumah betang. Pun rumah betang adalah pemimpin adat mali rumah betang yang bertanggung jawab menegakkan seadil-adilnya hukum mali tersebut. Adat mali rumah betang merupakan kekayaan yang mulai tergerus oleh berbagai faktor. Ada banyak faktor yang menjadi penyebab hilangnya pengaruh pemimpin adat (pun rumah) di Desa Ensaid Panjang. Faktor pertama adalah faktor internal dimana masyarakat sub suku Dayak Desa di Desa Ensaid Panjang sudah banyak yang meninggalkan rumah betang untuk mendirikan rumah sendiri diluar rumah betang.

Pelanggaran terhadap adat mali rumah betang adalah domainnya ketua adat pun rumah betang. Pelanggaran terhadap adat mali rumah betang tidak semata-mata dapat terjadi atau

diberlakukan kepada sub suku Dayak Desa yang tinggal di rumah betang saja. Pelanggaran terhadap adat mali rumah betang dapat terjadi kepada setiap pengunjung rumah betang. Oleh karena itu hukuman mali terhadap rumah betang dapat dilakukan dan harus dilakukan pula kepada setiap pelanggar adat mali tersebut.

KESIMPULAN DAN SARAN

Rumah betang adalah identitas sub suku Dayak Desa yang eksistensinya sudah mulai terkikis, baik oleh faktor internal maupun eksternal. Rumah betang sub suku Dayak Desa memiliki sistem pengorganisasiannya sendiri yang sudah ada dan diturunkan dari generasi ke generasi. Pengorganisasian di rumah betang dikomandani oleh seorang pemimpin yang disebut dengan Pun Rumah. Pun rumah berbeda 'tugas pokok dan fungsinya' dengan tokoh adat. Pun rumah bertanggung jawab menjaga dan menegakkan adat mali rumah betang yang masih dipercaya oleh masyarakat penghuni rumah betang.

Rumah betang adalah pusat budaya dan kehidupan tradisional masyarakat sub suku Dayak Desa. Rumah betang menyimpan semua aktifitas, aturan atau hukum, keyakinan, adat mali dan harapan masyarakat sub suku Dayak Desa. Berjalannya waktu, eksistensi rumah betang mulai terkikis dengan demikian berkurang pula pengaruh dan 'kekuatan' pemimpin atau pun rumah betang.

DAFTAR PUSTAKA

Athoillah, H.M. Anton. 2010. *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: Pustaka Setia

Bungin, H.M. Burhan. 2012. *Metode Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial lainnya*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Creswell, John W. 2014. *Penelitian Kualitatif & Desain Riset*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Guritno, dkk. 2005. *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan*

Motivasi Terhadap Kinerja. JRBI. Vol 1. No 1. Hal: 63-74.

Hasibuan, H.M.S.P. 2003. *Organisasi & Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.

———. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Khuntia, R., and Suar, D. 2004. *A Scale to Assess Ethical Leadership of Indian Private and Public Sector Managers*, *Journal of Business Ethics*, Vol 49, No 1. pp. 13-26.

Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati, dan Agung Ayu Sriathi. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.

Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh*, Yogyakarta: Penerbit Andi.

Maxwell, John C. 2001. *21 Hukum Kepemimpinan Sejati*. Batam: Interaksara

Maxwell, John C. 2004. *Kepemimpinan 101*. Batam: Interaksara

Miles, Matthew B., Huberman a. M., & Saldana, J. 2014. *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*. Edition 3. California: SAGE Publication Inc.

Moleong, Lexy J. 2006. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung. PT Rosdakarya

Mondy, R Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Erlangga

Nadira, Kartika. 2014. *Pengertian Tipe-tipe Gaya Kepemimpinan dan Teori yang Mendasari Kepemimpinan*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Nasharuddin Baidan & Erwati Aziz. 2014. *Etika dalam Berbisnis*. Yogyakarta, Pustaka Pelajar

Nazir, M. 2005. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia

Pasolong, Harbani. 2010. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta

Rivai, Veithzal dan Mulyadi, Deddy. 2013. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi ketiga. Cetakan ke sepuluh. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi. Edisi kesepuluh*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Administrasi dilengkapi dengan Metode R&D*. Bandung: Alfabeta
- Simanjuntak dan Calam. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Cabang Binjai Wilayah Sumatera Utara*. Dalam Jurnal Sintikom. Volume 11 No. 2 Binjai : STIMIK Triguna Dharma Sumatera Utara
- Susilo, Martoyo. 2000. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta, BPFE. h. 184- 186
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua. Jakarta : Kencana Prenada Group.
- Thoha, Miftah. 2012. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada
- Torang, Syamsir. 2013. *Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi)*. Bandung: Alfabeta
- Yukl, G. 2012. *Kepemimpinan Dalam Organisasi. Edisi Indonesia*. Jakarta: Penerbit PT Indeks.
- Vietzal Rivai, Bahtiar dan Boy Rafli Amar. 2013. *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta; PT Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. 2014. *Kepemimpinan*. Jakarta; PT Raja Grafindo Persada.