

Volume: 9
Nomor : 4
Bulan : November
Tahun : 2023

E-ISSN: 2656-940X
P-ISSN: 2442-367X
URL: jurnal.ideaspublishing.co.id



Kepemimpinan *Rato Marapu* dan Kontribusinya terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah di Kabupaten SBD

Yohanes Umbu Lede
Universitas Katolik Weetebula
Pos-el: yantoumbu071@gmail.com

DOI: 10.32884/ideas.v9i4.1202

Abstrak

Guru sebagai pemimpin wajib menjadi panutan bagi orang yang dipimpinnya. Guru penting mengetahui nilai-nilai budaya *marapu sumba* sehingga dapat dijadikan sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas di sekolah. Tujuan penelitian untuk mengetahui model kepemimpinan *rato marapu* (tua adat) di Sumba dan relevansinya bagi kepemimpinan di sekolah. Metode yang digunakan yakni penelitian kualitatif. Penelitian dilaksanakan di kampung Mutu Rata-Kecamatan Wewewa Utara-Kabupaten Sumba Barat Daya. Informan adalah tua adat, guru, dan pemerintah desa yang berdomisili di kampung Mutu Rata. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui proses wawancara dan data dianalisis dengan triangulasi data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa model kepemimpinan *rato marapu* di Sumba mempunyai makna yang sama dengan model kepemimpinan kepala sekolah. Namun hal yang membedakan yakni model kepemimpinan *rato marapu* digunakan dalam urusan kebudayaan dan juga dalam bidang sosial, sedangkan kepemimpinan pendidikan cenderung kepada peran kepemimpinan administratif, peran *leadership*, dan manajerial. Model kepemimpinan *rato marapu* dapat diimplementasikan lembaga pendidikan seperti pemimpin yang mampu bekerjasama, dapat dipercayai, jujur, mampu memaafkan, mampu berinovasi, kepemimpinan spiritual, dan dapat dicontoh, serta berwibawa.

Kata Kunci

Kepemimpinan, *rato marapu*, kepala sekolah

Abstract

Teachers as leaders must be role models for the people they lead. It is important for teachers to know the cultural values of Marapu Sumba so that they can be used as guidelines in carrying out tasks at school. The purpose of the study was to determine the leadership model of Rato marapu (traditional elders) in Sumba and its relevance for leadership in schools. The method used is qualitative research. The research was conducted in Mutu Rata-North Wewewa District-Southwest Sumba Regency. The informants are old there, teachers and village governments who are domiciled in Mutu rata village. Data collection techniques are carried out through an interview process and data is analyzed by data triangulation. The results showed that Rato marapu's leadership model in Sumba has the same meaning as the principal's leadership model. However, the difference is that Rato Marabu's leadership model is used in cultural affairs as well as in the social field, while educational leadership tends to administrative leadership roles, leadership roles and managerial. Rato marapu's leadership model can be implemented by educational institutions such as leaders who are able to cooperate, trustworthy, honest, able to forgive, able to innovate, spiritual leadership, and exemplary and authoritative.

Keywords

Leadership, rato marapu, principal

Pendahuluan

Sekolah memiliki kewenangan dan kemandirian untuk meningkatkan mutu. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian serius sekolah sebagai upaya meningkatkan mutu sekolah atau mutu hasil belajar adalah dengan meningkatkan layanan pembelajaran. Layanan pembelajaran yang baik di sekolah akan berpengaruh terhadap proses pembelajaran dan hasil belajar siswa. Dalam mencapai sekolah yang bermutu tentu saja model kepemimpinan kepala sekolah dapat diposisikan sebagai agen perubahan yang memiliki keteladanan di mata pengikut. Selain itu, kepemimpinan kepala sekolah harus menjadikan visi dan misi sebagai proyeksi dalam memajukan dan mencapai prestasi sekolah yang diharapkan. Sebagai seorang manajer di sekolah, kepala sekolah memiliki tugas dan tanggung jawab yang besar dalam membuat keputusan.

Kebijakan sistem pengelolaan pendidikan secara otonom di tingkat daerah sangat berpengaruh pada manajemen pengelolaan sekolah. Salah satunya adalah memilih pemimpin dalam sebuah organisasi seperti sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah di wilayah kabupaten Sumba Barat Daya sepenuhnya masih sangat diwarnai oleh berbagai unsur dan kepentingan. Kepemimpinan kepala sekolah yang sejatinya harus dipimpin oleh seorang yang mempunyai kualifikasi pendidikan dan sesuai dengan bidang keilmuan terkadang tidak lagi menjadi syarat utama dalam menentukan pemimpin di sebuah sekolah. Faktor kepentingan politik dan golongan serta hal yang cukup kuat adalah penghargaan terhadap tokoh tertentu menjadi dasar pertimbangan pemilihan kepala sekolah yang akan menduduki jabatan tersebut. Pola ini akan sangat mewarnai dan berpengaruh pada pengelolaan sekolah secara umum. Terutama dalam peningkatan kualitas pendidikan dan aspek manajerial di sekolah tersebut serta seluruh organ yang berperan dan terlibat aktif dalam sekolah, salah satunya adalah guru. Rendahnya peran kepemimpinan kepala sekolah akan sangat mempengaruhi situasi dan keberadaan lembaga yang dipimpinnya. Hal ini berdampak pula pada budaya dan kultur yang dibangun dalam sekolah. Budaya organisasi seluruh organ dan unsur yang terlibat dalam sekolah belum sepenuhnya mengarah pada peningkatan mutu sebuah organisasi. Setiap organ yang berperan di dalam mempunyai kultur yang dibangun sendiri berdasarkan konsep yang dianut masing-masing. Seringkali ditemukan bahwa masing-masing unsur melaksanakan tugas dan bekerja sesuai apa yang menjadi konsepnya masing-masing (Affandi, dkk., 2022).

Faktor lain yang juga turut mempengaruhi peningkatan mutu sebuah organisasi yakni berkaitan dengan motivasi kerja. Motivasi kerja setiap orang dalam sebuah organisasi cenderung belum mengakar. Orang bekerja bukan karena atas dasar sebuah dorongan internal dari dalam diri seseorang melainkan karena dituntut oleh pihak luar untuk harus melakukan sesuatu. Motivasi kerja seseorang hendaknya harus lahir dari dalam diri individu tersebut agar semakin kuat dan berdampak pada pengembangan organisasi ke arah yang lebih baik. Realitas lain yang menggambarkan situasi model kepemimpinan kepala sekolah bahwa banyak kepala sekolah yang tidak memahami pola pengelolaan sekolah secara baik terutama kebijakan-kebijakan baru dalam pengelolaan sekolah. Pemimpin tidak memahami perkembangan yang ada baik dalam bidang ilmu pengetahuan maupun juga berkaitan dengan teknologi. Minimnya pemahaman yang demikian dapat menjadi kendala tersendiri dalam pengelolaan sekolah untuk mewujudkan mutu yang lebih baik dari waktu ke waktu. Pola-pola pengelolaan sekolah masih



menggunakan pola-pola konvensional dan dinilai sangat sesuai dengan kebutuhan pengelolaan di tingkat sekolah (Fatmawati dkk., 2022).

Kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah memiliki peran strategis dalam upaya meningkatkan mutu lulusan, yang mampu menunjukkan daya juang dan sifat kompetitifnya dalam persaingan global. Selain faktor kepemimpinan kepala sekolah, peningkatan mutu sekolah juga tidak terlepas dari faktor kinerja gurunya. Baik tidaknya kinerja sebuah sekolah tergantung dari implementasi kinerja dari seorang guru. Guru merupakan faktor penting dalam proses pendidikan sebab guru dapat dikatakan sebagai pelaku utama yang berhubungan langsung dengan siswa sebagai objek pendidikan. Guru mempunyai peran penting dalam mendidik peserta didik sebagai generasi penerus di masa yang akan datang. Peningkatan mutu organisasi dan peningkatan karakteristik individu akan dapat tercapai dengan baik apabila didukung oleh berbagai faktor seperti gaya kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, dan penghayatan terhadap nilai-nilai kearifan lokal *marapu* yang ada. *Marapu* sebagai “yang disembah atau yang dihormati” itu yang mendasari kehidupan sosial, agama, politik, budaya masyarakat serta aspek pendidikan masyarakat Sumba (Solihin, 2013). Upaya peningkatan mutu organisasi sekolah merupakan tanggung jawab bersama seluruh organ yang ada dalam organisasi tersebut. Kepala sekolah sebagai manajer dan pemimpin yang mempunyai tanggung jawab besar dalam pengelolaan sekolah serta untuk peningkatan mutu organisasi.

Seluruh dinamika perilaku setiap organ yang ada dan terjadi di dalam internal organisasi menjadi salah satu fokus dan arah pengelolaan sumber daya manusia saat ini. Arah pengelolaan ini menjadi perhatian dalam bidang manajemen dan organisasi termasuk dalam dunia pendidikan. Mutu karakteristik setiap organ dalam organisasi mencerminkan bahwa model pengelolaan dalam organisasi sudah baik. Selain pengelolaan yang baik yang tercermin melalui mutu karakteristik individu, gaya kepemimpinan yang kuat dan transformatif serta pembentukan budaya organisasi yang adaptif yang diterapkan oleh para pemimpin sebagai suatu strategi untuk membangun organisasi yang dapat dimanfaatkan sebagai sarana berinteraksi dengan konsumen. Pengelolaan karakteristik individu dalam sebuah organisasi, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi tersebut jika dilakukan dengan baik dan sungguh-sungguh akan berdampak pada terbentuknya kinerja yang baik dari masing-masing guru.

Berangkat dari kenyataan tersebut di atas maka pengelolaan sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan merupakan suatu keharusan dan tidak bisa ditawar-tawar lagi. Hal ini penting mengingat peran sumber daya manusia saat ini telah mengalami pergeseran yang sangat signifikan. Sumber daya manusia dipandang memiliki peranan yang penting bagi kesuksesan suatu organisasi, dimana pengelolaan sumber daya manusia sudah menjadi keharusan dalam sebuah lembaga. Daerah Wewewa sebagai salah satu daerah di Kabupaten Sumba Barat Daya yang cukup kuat budayanya tentu dapat berpengaruh pada pembentukan setiap pola perilaku dan sikap setiap individu. Gurguru yang mengjaar di sekolah merupakan orang asli Sumba selain memiliki agama yang diyakini tentu secara budaya masih cukup kuat penghayatan mereka dalam kehidupan setiap hari. Namun, persoalannya adalah tidak semua guru yang berasal dari Sumba secara khusus daerah Wewewa mempunyai pemahaman dan penghayatan terhadap nilai-nilai kepemimpinan *rato marapu*. Hal ini berdampak pada penghayatan mereka terhadap nilai-nilai tersebut dalam melaksanakan tugas di sekolah.

Budaya sebagai bagian dari kehidupan manusia wajib menjadi pegangan dalam melaksanakan segala hal baik berkaitan dengan perilaku manusia maupun dalam pengelolaan sebuah organisasi. Budaya sebagai sebuah nilai dapat mempengaruhi manusia dalam mengelola dan menata kehidupan manusia agar berangsur-angsur membaik. Penghayatan terhadap nilai-nilai budaya lokal menjadi salah satu kunci utama dalam menentukan pencapaian mutu sebuah organisasi. Realitas menunjukkan bahwa upaya terhadap penghayatan nilai-nilai budaya sebagai salah satu dasar dalam pelaksanaan tugas dan tanggungjawab masih tergolong biasa-biasa saja. Nilai-nilai budaya cenderung diabaikan karena dianggap masih sangat konvensional dan kuno. Realitas menggambarkan bahwa banyak di antara para guru bekerja tidak dilandaskan pada nilai-nilai dan keutamaan yang ada dan diyakini masyarakat dalam tradisi aliran kepercayaan Marapu Sumba. Terutama model kepemimpinan *rato marapu*.

Model kepemimpinan *rato marapu* dianggap sangat primitif dan tidak sesuai dengan model kepemimpinan yang sudah ada dan jauh berkembang berdasarkan hasil penelitian dan kajian sehingga dapat berpengaruh sangat besar dalam perkembangan dan kemajuan sebuah organisasi. Spritualitas bekerja masing-masing orang didasari pada keyakinan masing-masing. Hal ini berdampak pada penghayatan terhadap berbagai nilai yang diyakini dalam sebuah lembaga. Terutama dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai pendidik di lembaga pendidikan. Penelitian ini secara konseptual memberikan sebuah gambaran baru tentang model kepemimpinan seorang guru di sekolah yang dilandaskan pada nilai-nilai kepemimpinan *rato marapu* Sumba. Dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya, organisasi harus dapat mengembangkan potensi sumber daya manusia dan memperkuat budaya, sehingga mampu menyesuaikan dengan perubahan budaya dalam menjalankan fungsinya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang nantinya akan memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan. Budaya organisasi menjadi sangat berarti bagi kelangsungan hidup organisasi terutama bila dikaitkan dengan upaya organisasi untuk mengatasi berbagai masalah dalam adaptasi atas berbagai perkembangan dan perubahan eksternal dan integrasi terhadap kekuatan internal. Penelitian ini menjadi sangat penting dilakukan karena dalam beberapa penelitian yang sudah dilakukan masih sangat terbatas pada pemahaman tentang *marapu* sebagai “tuan” yang diyakini dalam tradisi masyarakat Sumba pada umumnya (Solihin, 2013). Kajian tentang model kepemimpinan berbasis *rato marapu* masih sangat terbatas. Dalam penelitian ini, peneliti mau menyoroti tentang peran kepemimpinan daerah Wewewa dan nilai-nilai yang dihidupi sehingga dapat memberi warna dalam tataran pengelolaan sekolah demi mencapai mutu.

Metode

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif, dimana peneliti secara detail dan menyeluruh mendeskripsikan apa yang tengah terjadi di sekolah menengah atas, khususnya berkaitan dengan model kepemimpinan transformasional, kinerja guru dan nilai-nilai kearifan lokal Marapu Sumba yang dijadikan sebagai dasar dan spirit dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai pengelola dan pendidik. Adapun indikator dalam penelitian ini yakni berkaitan dengan kepemimpinan yang berkharisma, mampu memberi inspirasi motivasi, mampu memberi stimulasi pengetahuan, dan mampu memberi dukungan. Metode ini memiliki tujuan untuk bisa mengumpulkan data secara detail, mendalam dan juga aktual. Penelitian



kualitatif adalah metode penelitian yang berfokus pada pemahaman terhadap peristiwa dan aktivitas yang terjadi di sekolah menengah atas (Creswell, 2021). Dalam pengumpulan data penelitian, data yang dikumpulkan berupa data utama. Data utama diperoleh melalui hasil wawancara terhadap informan. Selain data tersebut, ada juga data observasi partisipatif peneliti selama melakukan kegiatan penelitian di lapangan. Pada metode penelitian ini, peneliti menggunakan perspektif dari partisipan (observasi partisipasi) sebagai gambaran yang diutamakan dalam memperoleh hasil penelitian. Dalam penelitian deskriptif yang menggunakan pendekatan metode penelitian kualitatif, laporan penelitian akan berisi kutipan-kutipan data untuk memberi gambaran penyajian laporan (Moleong, 2018). Data tersebut mungkin berasal dari naskah wawancara, catatan lapangan, foto, video, dokumen pribadi, catatan atau memo, dan dokumen resmi lainnya. Sugiyono, (2021) mendefinisikan penelitian kualitatif sebagai suatu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Konsep kepemimpinan *rato marapu* di Sumba mempunyai makna yang hampir mirip dengan kepemimpinan dalam lembaga pendidikan formal. *Rato marapu* atau sering disebut sebagai tua adat adalah tokoh dalam budaya Sumba yang mempunyai peran penting dalam berbagai urusan masyarakat Sumba seperti urusan adat istiadat, urusan sosial, budaya dan bahkan politik atau agama. Pentingnya peran kepemimpinan *Rato marapu* ini diyakini dapat mempengaruhi berbagai model kepemimpinan di lembaga lain yang ada dalam lingkup kehidupan sosial masyarakat. Misalnya dalam dunia pendidikan. *Rato marapu* dalam konteks kepercayaan masyarakat Sumba diyakini sebagai tokoh yang dituakan, dipercaya, jujur, dan dapat menjadi mediator bagi setiap kalangan apabila menghadapi setiap urusan yang berkaitan dengan adat istiadat. Urusan yang paling sering terjadi adalah pembelisan atau kawin mawin dan *Urrata* atau *Zaiso* atau berbicara dengan para leluhur. Selain itu *rato marapu* dianggap sebagai sosok yang mempunyai perilaku hidup yang dapat dicontohi karena sering bicara tentang hubungan antara yang ilahi dan manusiawi. Akibat peran dan penghargaan tersebut *rato marapu* dapat menjadi sosok yang mampu memberikan sebuah harapan baru dalam kehidupan setiap individu maupun dalam kehidupan sosial masyarakat termasuk juga dalam lembaga pendidikan.

Merosotnya peran pemimpin dan pengajar dalam lembaga pendidikan menjadi sebuah masalah besar dalam proses pendidikan di lembaga pendidikan formal. Oleh karena situasi yang demikian, ditawarkan sebuah kajian yang cukup penting dan relevan terutama bagi para pendidik yang ada di wilayah pulau Sumba. Kepemimpinan *rato marapu* dapat menjadi gambaran dan contoh bagi para guru dalam mendidik peserta didik di sekolah. Berikut hasil penelitian berkaitan dengan model kepemimpinan *rato marapu* yang diperoleh dari beberapa narasumber yang ada di pulau Sumba secara khusus di daerah Wewewa. Beberapa model kepemimpinan *rato marapu* Sumba tersebut yakni.

Tabel 1

Model Kepemimpinan *Rato Marapu* Sumba

| No. | Nama dan Model Kepemimpinan <i>Rato marapu</i> |
|-----|--|
| 1. | <p>Pemimpin yang mempunyai sifat tulus, tidak menerima sogokan, bekerja jujur (<i>dapangaiki adirra</i>). Konsep kepemimpinan ini disebut dalam sebuah tuturan <i>Wewewa kadu rowa wulu lara</i>. Dalam tradisi budaya <i>Wewewa</i> disebut sebagai perwakilan manusia yang mampu menyampaikan segala hal termasuk permohonan kepada yang Maha Tinggi atau yang diyakini setiap orang Sumba yang memiliki kepercayaan tertentu. Sosok inilah yang bekerja tanpa pamrih sebagai mediator antara yang duniawi dan rohani. Dia tidak meminta sesuatu, jujur, tulus, bekerja tanpa pamrih. Pemimpin seperti ini adalah pemimpin yang <i>pakodoku kako, pangindiku ate bara ina bara ama. Nya angindi omma rara omma kaka</i>. Sebagai perantara bagi berlangsungnya hubungan vertikal antara manusia yang hidup dengan yang diyakini sebagai Tuhan bagi mereka. Dia yang tanpa mempunyai kepentingan tertentu dan selalu mengatakan sebuah kebenaran dalam kehidupan setiap individu manusia.</p> |
| 2. | <p>Pemimpin yang memaafkan (<i>pamama kaleku</i>) <i>Beikage a lodona, ndurage a eddena</i> (tutup segala harimu dengan sebuah kata maaf sehingga bangun dengan cara berpikir baru tanpa mengingat-ingat lagi masa lalu). Artinya setiap orang harus menjadi manusia baru termasuk dalam cara berpikir untuk sebuah kehidupan dan tanggungjawab yang baru. Setiap orang harus menghadapi masa depan dengan konsep berpikir yang baru dan jangan pernah kembali pada situasi masa lalu. <i>Daluppekadi lokokage, da mossa begge atekage</i> (jangan ingat akan kesalahan di hari kemarin).</p> |
| 3. | <p>Pemimpin yang memegang prinsip bekerja tanpa harus banyak bicara. <i>Kaddo ge ruta pamanairo, ngindie tama pakanekka, kana dadige padadi, kana timbuge patimbu. Pamako a wawi, kana karerena wawi rabadana. Penni ko wa manu, kana palutte manu rabe deta</i>. Artinya sekarang rubah kehidupan dan mulailah bekerja sehingga dapat menghasilkan sesuatu yang baik. Kerja sesuai dengan apa yang menjadi ketentuan sehingga suatu saat kita juga akan menuai kebaikan itu pula.</p> |
| 4. | <p>Pemimpin yang mampu berpikir untuk sebuah perencanaan jangka panjang dalam perencanaan sebuah program atau kegiatan. <i>Ne liragu, karawa wawi, karawa na manu. Todaka paneke wai riti, moli dame, da pallekage loddo, dappa girri kage tana-angu pamama kelkukage. Timbuna ka wonga ka hinnawe. Poddu oro pata wewe</i>. Dalam merencanakan sebuah program maka pemimpin yang demikian harus selalu menekankan kebersamaan atau selalu mementingkan musyawarah dan kebersamaan dalam setiap proses kegiatan. Terutama dalam mengambil sebuah keputusan bersama, selalu mengedepankan kepentingan umum atau apa yang menjadi tujuan bersama.</p> |
| 5. | <p>Pemimpin yang mempunyai kemampuan berinovasi. <i>Apakako karambo kabekona, apanono wodo gokona a ngare-ngarena. Na eka nemmi tana yemmi, na eka gai, eka zadana</i>. Artinya setiap waktu punya masanya sendiri. Setiap orang dituntut untuk hidup sesuai dengan tuntutan pada saat itu. Oleh karena itu, setiap individu dituntut harus berpikir dan bekerja tidak untuk kepentingan saat ini saja melainkan untuk sebuah tujuan yang belum jelas keadaannya seperti sekarang ini. Dalam memajukan komunitas atau lembaga yang dipimpin maka pemimpin yang demikian harus mempunyai kreativitas dan kemampuan merubah sesuatu.</p> |
| 6. | <p>Kepemimpinan spiritual. <i>Pa andena umbu waika, ina kaweda, ama kaweda. Kana pandege nae a momo wiwi panake mata</i>. Setiap pekerjaan seorang pemimpin harus mengarah pada tujuan akhir, tujuan yang mulia yang dikehendaki oleh Sang Pencipta. Kehendak Tuhan yang hendak menjadi tujuan utama dalam seluruh aktifitas individu tersebut.</p> |
| 7. | <p>Pemimpin yang dapat menjadi panutan bagi orang yang dipimpinnya. Pemimpin <i>tara manu, ule wawi</i> adalah pemimpin yang menjadi panutan dalam seluruh pola kepemimpinan yang ada baik tutur kata, sikap dan perbuatan serta apa yang keluar dari diri orang tersebut menjadi panutan utama. Selain itu pemimpin seperti ini juga menjadi pemimpin yang sangat menonjolkan ketokohan dalam keseluruhan kehidupannya dan menjadi contoh bagi bawahannya.</p> |



8. Pemimpin a yai papangedda adalah pemimpin yang selalu memberi pencerahan dan gagasan baru kepada setiap orang yang dipimpinya.
9. Pemimpin yang dipercaya disebut sebagai *rato pangada* atau *ata pangada*. *Papa akada ata* (orang yang berdiri di depan memberi contoh seperti konsep kepemimpinan Ki Hadjar Dewantara).
10. Pemimpin yang mempunyai kredibilitas di mata para bawahannya. *Ata adua patekina* atau *ata a pande pateki*: orang jujur, orang baik.

Pembahasan

Tipe Pemimpin Kadu Rowa Wulu Lara

Dalam tradisi budaya *Wewewa* tipe kepemimpinan ini disebut sebagai perwakilan manusia yang mampu menyampaikan segala hal termasuk permohonan kepada yang Maha Tinggi atau yang diyakini setiap orang Sumba yang memiliki kepercayaan tertentu. Sosok inilah yang bekerja tanpa pamrih sebagai mediator antara yang duniawi dan rohaniah. Dia tidak meminta sesuatu, jujur, tulus, bekerja tanpa pamrih. Pemimpin seperti ini adalah pemimpin yang *pakodoku kako*, *pangindiku ate bara ina bara ama*. *Nya angindi omma rara omma kaka*. Sebagai perantara bagi berlangsungnya hubungan vertikal antara manusia yang hidup dengan yang diyakini sebagai Tuhan bagi mereka. Tipe pemimpin seperti ini tanpa mempunyai kepentingan tertentu dan selalu mengatakan sebuah kebenaran dalam kehidupan setiap individu manusia. Pemimpin yang mempunyai sifat tulus, tidak mengharapkan sebuah imbalan pada saat bekerja dan selalu mengedepankan bekerja dengan jujur (*dapangaiki adirraka*).

Konsep kepemimpinan yang melayani sebagai sebuah konsep kepemimpinan yang etis diperkenalkan pertama kali oleh Robert K. Greenleaf sejak tahun 1970. Dalam bukunya yang berjudul *Servant Leadership*, Greenleaf menyebutkan bahwa pemimpin yang melayani adalah pemimpin yang memiliki perasaan tulus yang lahir dari lubuk hati terdalam yang mendorong seseorang untuk melayani. Setiap pemimpin dapat melakukan pilihan untuk melayani orang lain berdasarkan suara hati serta adanya dorongan dari dalam orang tersebut. Kekuatan inilah yang dapat melahirkan hasrat untuk menjadi pemimpin. Salah satu bentuk konsep pelayanan yang dapat dijadikan sebagai patokan dalam melayani orang lain yakni memastikan bahwa apa yang dibutuhkan orang lain yang dipimpin sudah terpenuhi atau tidak. Adapun kebutuhan yang dimaksudkan untuk dapat dipenuhi adalah memastikan setiap orang lebih dewasa, lebih sehat, lebih bebas, dan otonom, sehingga pemimpin dianggap sebagai orang yang dapat diandalkan dalam melayani orang yang ada di sekitarnya (Greenleaf, 2002). Gambaran keseluruhan tipe kepemimpinan di sekolah baik sebagai kepala sekolah maupun sebagai guru sejatinya juga menghidupi tipe kepemimpinan seperti ini. Bekerja dan melayani tanpa melihat atau mengharapkan sesuatu di balik itu atau bahkan harus ada imbalan. Orang yang dilayani seperti siswa atau guru mesti mengalami sebuah keadaan dimana pemimpin benar-benar hadir dan memberi sebuah kepastian kemana arah mereka akan berlandaskan.

Tipe Pemimpin Pamama Kaleku

Kemampuan memaafkan menjadi salah satu kunci bagi seorang pemimpin baik kepemimpinan dalam budaya maupun dalam lembaga formal lain seperti lembaga pendidikan. Memaafkan tidak identik dengan sebuah keadaan yang menggambarkan bahwa melindungi seseorang. Memaafkan merupakan sebuah upaya memberi proses internalisasi kepada setiap orang baik pemimpin maupun bawahan untuk mengintrospeksi diri secara personal. Dalam sebuah

organisasi seringkali kekeliruan akan terjadi dan bahkan berulang-ulang kali terjadi. Dengan demikian, agar hubungan dalam kelembagaan semakin baik dan kondusif, maka perlu dibangun sebuah kesadaran bersama untuk saling memaafkan atau mengingatkan apabila terdapat kesalahan atau kekeliruan. Kekeliruan jangan diidentikkan sebagai tembok pemisah sehingga hanya mau menunggu kapan waktunya akan roboh dan kita menyaksikan kondisi tersebut. *Beikage a lodona, ndurage a eddena* (tutup segala harimu dengan sebuah kata maaf sehingga bangun dengan cara berpikir baru tanpa mengingat-ingat lagi masa lalu). Artinya setiap orang harus menjadi manusia baru termasuk dalam cara berpikir untuk sebuah kehidupan dan tanggungjawab yang baru. Setiap orang harus menghadapi masa depan dengan konsep berpikir yang baru dan jangan pernah kembali pada situasi masa lalu. *Daluppekadi lokokage, da mossa begge atekage* (jangan ingat akan kesalahan di hari kemarin).

Kepemimpinan Spiritual

Krisis kepemimpinan saat ini turut mewarnai berbagai eksistensi setiap organisasi. Penurunan integritas dan karakter setiap pemimpin tidak saja di lembaga birokrasi dan lembaga publik lain melainkan di seluruh organisasi atau kelompok mana saja. Hal ini dapat disebabkan oleh karena karakter pemimpin dan juga berbagai faktor eksternal lain yang turut mempengaruhi orientasi kepemimpinan dari setiap orang. Akibat hal tersebut dapat mempengaruhi perkembangan organisasi dan komunitas yang dipimpin. Kepemimpinan spiritual (Subhaktiyasa dkk., 2023) adalah gaya kepemimpinan yang mampu memotivasi dan menginspirasi dan melibatkan para pemimpin dan pengikut mereka untuk mencintai dan melayani orang lain. Teori kepemimpinan spritual telah diteliti oleh Louis W Fry dimana konsep kepemimpinan spiritual ini dikembangkan sejak tahun 2003. Konsep ini merupakan konsep kepemimpinan universal yang nampak adaptif untuk menjawab tantangan abad 21 yang sarat dengan perubahan, yang tidak terjawab oleh kepemimpinan organisasi yang birokratis. Menurut (Rahmawaty, 2016) bahwa kepemimpinan spiritual merupakan pembentukan values, attitude, behavior yang dibutuhkan untuk memotivasi diri sendiri dan orang lain secara *intrinsic motivation* sehingga menggapai rasa spiritual survival melalui *calling* dan *membership* (Ilham, 2012).

Pemimpin Tara Manu, Ule Wawi

Tipe pemimpin ini merupakan pemimpin yang menjadi panutan dalam seluruh pola kepemimpinan yang ada baik tutur kata, sikap dan perbuatan serta apa yang keluar dari diri orang tersebut menjadi panutan utama. Selain itu pemimpin seperti ini juga menjadi pemimpin yang sangat menonjolkan ketokohan dalam keseluruhan kehidupannya dan menjadi contoh bagi bawahannya. Faktor identitas diri dan ketokohan pemimpin seperti ini sangat berdampak pada seluruh orang yang dipimpinnya. Akhir-akhir ini, dalam berbagai perkembangan yang ada tipe pemimpin seperti ini semakin sulit ditemukan. Apalagi ketika orang bicara tentang karakteristik dan moralitas pemimpin. Dalam kaitannya dengan kepemimpinan di sekolah, agar dapat melahirkan generasi yang mumpuni dan dapat diandalkan maka harus mendapatkan berbagai contoh dan keteladanan dari seorang pemimpin *tara manu, ule wawi*.



Berkembangnya sebuah komunitas dan organisasi tertentu sangat dipengaruhi oleh peran pemimpin dalam mengarahkan bawahannya. Terutama apa yang harus dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan.

Pemimpin Rato Pangadana

Tipe pemimpin yang demikian bukan diartikan sebagai pemimpin yang banyak bicara. Tipe pemimpin ini adalah tipe pemimpin yang lebih cenderung membangkitkan motivasi apabila organisasi dan individu tertentu mengalami situasi terpuruk pada periode tertentu. Kehadiran pemimpin yang seperti ini dapat membangkitkan motivasi dan gairah setiap orang dalam organisasi untuk dapat berpikir tentang keberadaan dan masa depan mereka masing-masing. Setiap ungkapan dan kata-kata yang keluar dari mulut sang pemimpin yang demikian tidak berarti menyudutnya seseorang apalagi mereka dari kalangan menengah ke bawah, melainkan demi membangkitkan gairah dan semangat bagi mereka.

Pada umumnya tipe kepemimpinan dalam budaya *Wewewa* disebut sebagai pemimpin *rato marapu* (Lede, 2023). Ratu adat ini orang yang selalu terbuka atau mengakui kesalahan ketika harus mengemban sebuah tugas dalam budaya tersebut. *Rato marapu* selalu mengenal konsep *mummu paramo* artinya selalu mengakui kesalahan ketika melakukan sebuah kekeliruan. Pemimpin ini juga selalu menerima dan memaafkan kesalahan orang lain dan membantu orang untuk memperbaiki masa lalu dan siap menjalani sebuah kehidupan yang baru dengan penuh tanggungjawab dan konsekuensi. Tipe kepemimpinan ini disebut sebagai kepemimpinan yang *sala kalogho pela kabippi* (selalu merasa punya kesalahan dan kekeliruan). *Tapi tana kindi kabukela. Koko dabeige ate da buzage, a takai tana a kolaka watu.* Pemimpin yang seperti ini juga selalu mengarahkan seluruh jiwa dan raganya kepada Yang Maha Kuasa (*a kalada watu mata, belleka roo katillu, pamomowi pamakke mate, a takkage kikuna, a deluge katowana*).

Pemimpin *rato marapu* juga diyakini memiliki kemampuan berinovasi dalam rangka mencapai apa yang menjadi cita-cita atau tujuan bersama dalam lingkup komunitas atau budaya tersebut. Para *rato marapu* terus mendorong setiap orang yang dipimpin atau diberi penuguhan untuk selalu mengupayakan sebuah kehidupan yang baru dengan tetap mendasarkan pada ajaran budaya seperti yang mereka yakini. Lede, (2021) mendefinisikan kepemimpinan *rato marapu* selalu mengajarkan kepada setiap orang yang mereka pimpin agar senantiasa bekerja dan mengupayakan kehidupan agar menjadi lebih baik. Kerja nyata terutama dalam membangun hubungan dengan sesama, diri sendiri, alam dan yang paling utama hubungan dengan Sang Pencipta terus dibangun melalui kerja dan bukan melalui kata-kata. Kerja menjadi sebuah gambaran bahwa manusia mempunyai sebuah kemampuan lebih yang dapat diaplikasikan sehingga mampu merubah sebuah kehidupan nyata menjadi lebih baik dan dapat berdampak kepada adanya peningkatan taraf hidup banyak orang.

Ada beberapa nilai kearifan lokal masyarakat daerah *Wewewa* yang dapat meningkatkan peran dan fungsi leadership seorang pemimpin di lembaga pendidikan yakni sebagai berikut.

1. Seorang pemimpin harus mempunyai identitas dan harga diri (*wai welli tou*)

Menurut (Baron & Byrne, 2012) harga diri seringkali diukur sebagai sebuah peringkat dalam dimensi yang berkisar dari negatif sampai positif atau rendah sampai tinggi. Sebuah pendekatan yang berbeda adalah dengan meminta individu untuk mengindikasikan self-ideal mereka seperti apa, self mereka yang sebenarnya, dan kemudian membandingkan perbedaan diantara keduanya. Semakin besar perbedaan *real self* dengan *ideal self* maka semakin rendah harga diri. Pemimpin sebagai simbol yang membawa harapan dalam kehidupan sosial masyarakat Sumba. Kehadiran sosok pemimpin dalam berbagai ceremonial dan urusan adat-istiadat akan sangat berdampak pada keberhasilan dalam keberlangsungan upacara tersebut. Identitas dan harga diri yang baik dari seorang pemimpin menjadi jaminan bagi setiap orang yang menghendaki sebuah kehidupan yang lebih baik dan bahagia. Dalam lembaga pendidikan identitas dan harga diri seorang guru harus dijunjung tinggi. Guru harus menjadi corong dan contoh bagi lahirnya sebuah situasi dan kehidupan yang lebih bermakna. Suri tauladan menjadi sangat penting seperti yang terdapat dalam sistem among Ki Hadjar Dewantara *Ing Ngarso Sung Tulodo* (Wangid, 2009).

2. Nilai kerja sama dan berbela rasa (*worroge puuna nduadage lawina*)

Keberhasilan suatu organisasi bergantung kepada peran seorang pemimpin dan efektifitas tim kerja, seorang pemimpin diharapkan dapat berperan sebagai figur yang menggerakkan bawahannya dan penuh inisiatif serta cerdas dalam pengambilan keputusan. Peran kepemimpinan merupakan suatu hal yang sangat mempengaruhi tingkat kinerja seorang pegawai. Kepemimpinan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok. Kerjasama tim dibentuk bukan hanya untuk menyelesaikan tugas perusahaan, tetapi juga diharapkan dapat memotivasi keseluruhan pegawai yang berada dalam lingkup perusahaan tersebut (Robbins, 2003). Menurut Robbins dan Timothy (Robbins., 2001), kerjasama tim adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada jumlah masukan individual. Apabila peran kepemimpinan dan kerja sama tim yang diciptakan sesuai dengan harapan pegawai, maka pegawai akan lebih terpuaskan dalam pekerjaannya sehingga output yang dihasilkan pegawai juga akan baik dan tujuan perusahaan dapat tercapai (Simanjuntak dkk., 2018).

3. Nilai kesetiaan (*tana dadiki watu dangero*)

Pengabdian dan peran seorang pemimpin adat dalam menjalankan tugas tidak diukur dengan sebuah ukuran tertentu. Misalnya dengan membayar sejumlah uang atau materi tertentu ataupun dengan besaran jumlah tertentu dimana setiap orang harus membayarkan kepada *rato marapu* (tua adat). Dalam tradisi adat-istiadat dan urusan adat di Sumba, imbalan yang diperoleh oleh seorang *rato marapu* tidak diatur dalam sebuah aturan dan ketentuan tertentu. Apa yang diberikan kepada mereka setelah sebuah upacara berlangsung itulah yang menjadi bagian dari mereka dan akan dibawa pulang ke rumah mereka masing-masing. Sifat setia dari *rato marapu* menjadi contoh bahwa dalam kondisi apapun, panas, dingin, hujan dan angin, pagi, siang ataupun malam tidak menjadi kendala bagi mereka untuk membantu orang lain dalam urusan-urusan budaya dan sosial. Model kesetiaan inilah yang dapat dijadikan sebagai panutan bagi setiap orang termasuk di dalamnya pemimpin pendidikan dalam melayani. Nilai kesetiaan yang digambarkan dalam konsep *tana dadiki watu dangero*



menjadi penting bagi setiap pemimpin dan dalam situasi apapun. Dia tetap setia bertanggung jawab tanpa ada sebuah harapan akan diberikan imbalan atau apa saja. Kesetiaan yang dimiliki dan dibangun menjadi panggilan dari dalam diri setiap pemimpin. Model kesetiaan inilah yang juga menjadi penting dicontohi oleh para pendidik.

4. Tanggung jawab (*woro pera woro dede*)

Wujud dari hadirnya pemimpin dalam sebuah komunitas adalah pengambilan sebuah keputusan dalam kondisi apapun. Ada beragam bentuk tanggungjawab yang harus diemban oleh seorang pemimpin *rato marapu*. Antara lain tanggungjawab secara individu, sosial, budaya dan tanggungjawab terhadap Sang Pencipta seperti yang diyakini. Menurut Sugono, definisi kata tanggung jawab adalah keadaan wajib menanggung segala sesuatunya (kalau terjadi apa apa boleh dituntut, dipersalahkan dan diperkarakan). Tanggung jawab adalah menerima segala sesuatu dari sebuah perbuatan yang salah, baik itu disengaja atau tidak disengaja. Tanggung jawab tersebut berupa perwujudan kesadaran akan kewajiban menerima dan menyelesaikan semua masalah yang telah di lakukan. Tanggung jawab juga merupakan suatu pengabdian dan pengorbanan maksudnya pengabdian adalah perbuatan baik yang berupa pikiran, pendapat ataupun tenaga sebagai perwujudandari sem kesetiaan, cita kasih sayang, norma, atau satu ikatan dari semua itu dilakukan dengan ikhlas (Mulyono, 2018).

5. Kejujuran (*wali kalaki ate atau ate kabola*)

Perilaku yang didasarkan pada upaya menjadikan dirinya sebagai orang yang selalu dapat dipercaya dalam perkataan, tindakan, dan pekerjaan. Jujur menjadi kunci utama dalam membangun kehidupan entah kehidupan secara individu maupun sosial. Perilaku jujur sangat mahal apalagi di masa-masa sekarang. Para *rato marapu* selalu menghidupi perilaku jujur dalam keseluruhan kehidupan mereka terutama dalam melayani setiap orang yang mereka jumpai. Hal ini dapat dilihat dalam hal urusan adat, tidak ada sesuatu yang disembunyikan demi sebuah tujuan kebahagiaan dan kebaikan hidup bersama. Menurut Amin salah satu inti dari pendidikan karakter adalah penanaman nilai kejujuran (Amin, 2017). Manusia akan bertindak sesuai dengan nilai yang diyakininya dan semakin kuat nilai yang dipilih semakin kuat pula pengaruh nilai tersebut terhadap kehidupannya.

Simpulan

Dalam penelitian ini difokuskan pada upaya memahami dan mengetahui peran kepemimpinan *rato marapu* di daerah Wewewa Sumba dan bagaimana relevansinya bagi kepemimpinan yang ada pada lembaga pendidikan di sekolah menengah atas. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat beberapa model kepemimpinan *rato marapu* Sumba yang dapat dijadikan sebagai contoh bagi penerapan model kepemimpinan di sekolah. *Pertama*, pemimpin *kadu rowa wulu lara*. Tipe pemimpin ini adalah tipe pemimpin yang bekerja tanpa pamrih. Segala sesuatu dikerjakan dengan ketulusan hati dan tanpa mengharapakan sebuah imbalan dari segala jerih payahnya. *Kedua*, Pemimpin *pamama kaleku*. Salah satu karakter yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin adalah cepat memaafkan. *Ketiga*, kepemimpinan spiritual. Modal spiritual menjadi kekuatan utama seorang pemimpin Rato marapu dalam memimpin. *Keempat*, pemimpin tara manu, ule wawi. Tipe pemimpin ini merupakan pemimpin yang menjadi panutan dalam

seluruh pola kepemimpinan yang ada baik tutur kata, sikap dan perbuatan serta apa yang yang keluar dari diri orang tersebut menjadi panutan utama. *Kelima, pemimpin a yai papangedda*. Kemampuan berpikir dan pengambilan keputusan dan pertimbangan dalam situasi-situasi tertentu menjadi tanggungjawab sang pemimpin. Setiap keputusan, kebijakan dan pertimbangan dari seorang pemimpin hendaknya mengarahkan pada tidak munculnya sebuah persoalan baru. *Keenam, pemimpin rato pangadana*. Tipe pemimpin ini adalah tipe pemimpin yang lebih cenderung membangkitkan motivasi apabila organisasi dan individu tertentu mengalami situasi terpuruk pada periode tertentu. Ada beberapa nilai kearifan lokal masyarakat daerah Wewewa yang dapat meningkatkan peran dan fungsi *leadership* seorang pemimpin. Pertama, seorang pemimpin harus mempunyai identitas dan harga diri (*wai welli tou*). Kedua, nilai kerjasama dan berbela rasa (*worroge puuna nduadage lawina*). Ketiga, nilai kesetiaan (*tana dadiki watu dangero*). *keempat*, tanggung jawab dan kerjasama (*woro pera woro dede*), dan nilai kelima, kejujuran (*wali kalaki ate atau ate kabola*).

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian di atas, disarankan supaya upaya pemahaman terhadap model kepemimpinan *rato marapu* Sumba dan nilai-nilai kerifan lokal dalam meningkatkan peran serta fungsi *leadership* seorang pemimpin hendaknya dipahami dengan baik oleh setiap pemimpin dalam lembaga pendidikan. Pemahaman terhadap model kepemimpinan budaya dan nilai-nilai yang ada diharapkan dapat membantu mereka dalam menjalankan tugas sebagai pemimpin dan pendidik. Hal ini diharapkan dalam membantu dalam meningkatkan keterampilan, kualitas, kapasitas, kompetensi mereka dalam mengelola sebuah lembaga pendidikan terutama dalam pelaksanaan proses pembelajaran di sekolah. Para guru atau pendidik diharapkan mampu menghidupi nilai-nilai dan model kepemimpinan *rato marapu* dalam mengorganisir seluruh pelaksanaan tugasnya.

Daftar Rujukan

- Affandi, L. H., Candiasa, I. M., Lede, Y. U., Bayangkari, B., & Prijanto J. H. (2022). The Strategy For Improving Teachers Performance Through Teacher Work Grup (KKG) as A Professional learning Community. *Jurnal Education and Development*, 10(3), 401-407. <https://doi.org/10.37081/ed.v10i3.4173>
- Baron, R. A., & Byrne. D. (2012). *Psikologi Sosial Jilid 2*. Erlangga.
- Creswell, J. W. (2021). *Research Design: Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran*. Pustaka Pelajar.
- Fatmawati, F., Supardi, S., & Suryana, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kinerja Guru terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan. *Farmosa Journal of Social Sciences*, 1(2), 199-220. <https://doi.org/10.55927/fjss.v1i2.561>
- Greenleaf, R. K. (2002). *Servant Leadership: A Jourey Into The Nature of Legitimate Power and Greatness*. Paulist Press.
- Ilham, R. (2012). Pengaruh *Spiritual Leadership* terhadap *Organizational Commitment* melalui *Calling* dan *Membership* pada PT. Asuransi Takaful Keluarga. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, 5(1), 1–16. <https://doi.org/10.20473/jmtt.v5i1.2447>
- Lede., Y. U. (2021). Titik Temu Pastoral Perkawinan Antara Agama Katolik dan Budaya Lokal di Sumba-Nusa Tenggara Timur. *Educational Journal of Islamic Management (EJIM)*, 1(2), 68–84. <https://doi.org/ejim/v1n1.1233>



- Lede, Y. U. (2023). Umma Pande sebagai Ruang Edukasi dalam Membangun SDM di Pulau Sumba. *Ideas: Jurnal Pendidikan, Sosial, dan Budaya*, 9(1), 73–78. <https://doi.org/10.32884/ideas.v9i1.1097>
- Moleong, L. J. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosdakarya.
- Mulyono, H. (2018). Kepemimpinan (Leadership) Berbasis Karakter dalam Peningkatan Kualitas Pengelolaan Perguruan Tinggi. *Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora*, 3(1), 290-297. <https://doi.org/10.32696/jp2sh.v3i1.93>
- Rahmawaty, A. (2016). Model Kepemimpinan Spiritual dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan di BMT se-Kabupaten Pati. *Iqtishadia*, 9(2), 276–303. <http://dx.doi.org/10.21043/iqtishadia.v9i2.1732>
- Robbins, P. S. (2001). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Prenhalindo.
- Robbins, P. S. (2003). *Perilaku Organisasi Jilid I & II, Edisi Bahasa Indonesia, Alih Bahasa, Tim Indeks*. Indeks Kelompok Gramedia.
- Simajuntak, L., Lie, D., Efendi, E., & Indrawan, A. (2018). Pengaruh Peran Kepemimpinan dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pematangsiantar. *Sultanist: Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 6(1), 12-23. <https://doi.org/10.37403/sultanist.v6i1.111>
- Solihin, L. (2013). Mengantar Arwah Jenazah ke *Parai Marapu*: Upacara Kubur Batu pada Masyarakat Umalulu, Sumba Timur. *Patanjala: Journal of Historical and Cultural research*, 5(2), 2320-247. <http://dx.doi.org/10.30959/patanjala.v5i2.135>
- Subhaktiyasa, P. G., Andriana, K. R. F., Sintari, S. N. N., Wati, W. S., Sumaryani, N. P., & Lede, Y. U. (2023). The Effect of Transformational Leadership, Servant Leadership, and Spiritual Leadership on Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 19(1), 224–238. <http://jurnal.ut.ac.id/index.php/jom/article/view/3695>
- Sugiyono, P. D. (2021). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Alfabeta.
- Wangid, M. N. (2009). Sistem Among pada Masa Kini: Kajian Konsep dan Praktik Pendidikan. *Jurnal Kependidikan*, 39(2), 129–140. <https://journal.uny.ac.id/index.php/jk/article/view/200/101>

