

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor paling determinan dalam menentukan arah dan kualitas pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam suatu komunitas atau organisasi. Dalam era globalisasi dan transformasi sosial yang bergerak cepat, efektivitas kepemimpinan tidak hanya diukur dari kemampuan manajerial semata, melainkan juga dari kapasitas pemimpin dalam membangun kapabilitas, kompetensi, dan potensi anggota yang dipimpinnya. Di tingkat nasional Indonesia, isu pengembangan SDM telah menjadi agenda strategis yang tercantum dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) demi membangun fondasi utama pembangunan bangsa. Indonesia sendiri merupakan negara dengan kekayaan budaya yang luar biasa, di mana terdapat ribuan komunitas adat yang memiliki sistem kepemimpinan tersendiri yang telah terbentuk selama berabad-abad. Salah satu komunitas hukum adat Sunda yang konsisten mempertahankan kearifan lokal ini adalah Kasepuhan Sinarresmi yang berlokasi di kawasan Taman Nasional Gunung Halimun Salak, Kabupaten Sukabumi, Jawa Barat. Pada komunitas ini, sistem sosial budaya dan kepemimpinan adat berpusat pada sosok 'Abah' selaku kepala adat yang dihormati sebagai pemimpin spiritual sekaligus pemimpin sosial bagi warga atau incu putu-nya.

Secara ideal, proses pembangunan kapasitas masyarakat hukum adat seharusnya berjalan selaras antara nilai tradisional dan adaptasi tuntutan modernisasi. Namun realitasnya, Kasepuhan Sinarresmi menghadapi tantangan struktural dan kultural yang kompleks terkait efektivitas kepemimpinan adat dalam mendorong pengembangan kapasitas personal warganya. Data sekunder dari laporan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Sukabumi mencatat bahwa Indeks Pembangunan Manusia (IPM) pada aspek pendidikan di Kecamatan Cisolok memiliki Rata-Rata Lama Sekolah (RLS) yang relatif rendah, yaitu hanya sebesar 6,82 tahun. Angka ini

merefleksikan bahwa rata-rata penduduk usia dewasa di wilayah perdesaan terpencil tersebut tidak menamatkan jenjang pendidikan SMP. Rendahnya pendidikan formal ini terjadi karena transfer pengetahuan kognitif di Kasepuhan Sinarresmi masih didominasi pola informal-lisan (tatali paranti karuhun) dari lisan sesepuh adat.

Di samping itu, data publikasi Kecamatan Cisolok Dalam Angka (BPS Kabupaten Sukabumi) memaparkan bahwa Desa Sinarresmi memiliki luasan lahan agraris sawah sebesar 102,03 hektar dan berhasil melestarikan lebih dari 60 varietas padi lokal secara mandiri di dalam ribuan leuit (lumbung padi). Namun, terdapat pembatasan ekonomi akibat aturan hukum adat pikukuh sakral yang melarang keras warga menjual beras hasil panen keluar kawasan. Pembatasan adat ini menuntut adanya diversifikasi keterampilan ekonomi kreatif (UMKM) alternatif agar warga mendapatkan penghasilan tunai mandiri. Namun, dinas terkait mencatat bahwa pendampingan dan bimbingan keterampilan teknis modern untuk diversifikasi UMKM olahan pangan di Kasepuhan Sinarresmi belum terstruktur secara berkelanjutan, sehingga kemampuan masyarakat dalam mengelola sumber daya alam secara komersial yang adaptif masih sangat terbatas. Hal ini memicu masalah riil di mana pola kepemimpinan kepala adat yang karismatis-paternalistik belum sepenuhnya optimal dalam menjembatani kebutuhan peningkatan keterampilan teknis dan kemandirian ekonomi warganya di tengah tekanan modernisasi. Untuk memperkuat temuan fenomena tersebut secara empiris, peneliti telah melaksanakan pra-survei atau survei pendahuluan kepada 30 orang responden di lokasi penelitian. Adapun hasil tabulasi data pra-survei indikator masalah disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. 1 Total Penskoran Gaya Kepemimpinan

No	Indikator	Item	Pembobotan	Persentase (%)	Kategori
1.	ideal/keteladanan	X.	100	11,45	Baik
2.	ideal/keteladanan	X.	96	10,99	Cukup
3.	ideal/keteladanan	X.	110	12,60	Baik
4.	Motivasi Inspirasional	X	91	10,42	Cukup
5.	Motivasi Inspirasional	X	102	11,68	Baik
6.	Motivasi Inspirasional	X	99	11,34	Cukup
7.	Perhatian Individual	X	94	10,76	Cukup

No	Indikator	Item	Pembobotan	Persentase (%)	Kategori
8.	Perhatian Individual	X	96	10,99	Cukup
9.	Perhatian Individual	X	85	9,73	Cukup
Total			873	100 %	Baik
Rata-rata			97		

Sumber: diolah peneliti

Untuk variabel bebas Gaya Kepemimpinan Kepala Adat (X), akumulasi nilai total pembobotan indikator berada pada angka 873 dengan rata-rata bobot 97 (Kategori Baik). Namun, penelusuran secara mendalam per butir pernyataan mencerminkan kelemahan fungsi kepemimpinan adaptif. Pada dimensi *idealized influence*, butir soal 1 terkait keteladanan langsung kepala adat mempraktikkan aturan dalam kehidupan sehari-hari mendapatkan pembobotan 100 dengan persentase 11,45%. Butir soal 2 mengenai rasa hormat warga terhadap integritas moral pemimpin memperoleh pembobotan tertinggi sebesar 110 dengan persentase 12,60%. Akan tetapi, butir soal 3 mengenai pemberian contoh perilaku baik sehari-hari merosot pada pembobotan 96 dengan persentase 10,99% (Kategori Cukup).

Pada dimensi *inspirational motivation*, butir soal 4 tentang kemampuan menjelaskan kelestarian tradisi kampung memperoleh pembobotan 91 dengan persentase 10,42% (Kategori Cukup). Butir soal 5 mengenai nasihat kepala adat dalam memotivasi kesejahteraan keluarga di kampung mendapatkan pembobotan 102 dengan persentase 11,68%. Butir soal 6 mengenai kemampuan kepala adat memberikan semangat warga untuk berkembang memperoleh pembobotan 99 dengan persentase 11,34% (Kategori Cukup). Celah paling kritis ditemukan pada dimensi *individualized consideration*, di mana butir soal 7 mengenai kesediaan meluangkan waktu mendengarkan keluhan kesah warga memperoleh pembobotan 94 dengan persentase 10,76%. Butir soal 8 terkait pemberian perhatian, bantuan, atau solusi yang adil sesuai kondisi riil masing-masing keluarga mendapatkan pembobotan 96 dengan persentase 10,99%. Puncaknya, butir soal 9 mengenai kesediaan kepala adat mendengarkan aspirasi/keluhan masyarakat secara personal menempati titik terendah dengan total pembobotan hanya sebesar 85 dengan kontribusi

persentase paling minim, yakni 9,73%. Hal ini menjadi bukti kuat bahwa fungsi perhatian individual dan akomodasi aspirasi personal dari gaya kepemimpinan kepala adat masih tergolong lemah dan cenderung bersifat paternalistik sentralistik.

Tabel 1. 2 Total Penskoran PSDM

No	Indikator	Item	Pembobotan	Persentase (%)	Kategori
1.	Pengetahuan kognitif	Y	97	10,73	Cukup
2.	Pengetahuan kognitif	Y	177	18,39	Baik
3.	Pengetahuan kognitif	Y	96	9,96	Cukup
4.	Keterampilan Teknis	Y	86	8,93	Cukup
5.	Keterampilan Teknis	Y	106	11,00	Baik
6.	Keterampilan Teknis	Y	94	9,76	Cukup
7.	Sikap dan Perilaku	Y	95	9,86	Cukup
8.	Sikap dan Perilaku	Y	113	11,73	Baik
9.	Sikap dan Perilaku	Y	99	10,28	Cukup
Total			963	100 %	Baik
Rata-rata			107		

Sumber: diolah peneliti

Kelemahan fungsi perhatian individual kepemimpinan tersebut berbanding lurus dan berdampak langsung pada variabel terikat Pengembangan Sumber Daya Manusia (Y) yang memiliki total nilai pembobotan instrumen sebesar 963 dengan rata-rata bobot 107. Pada dimensi Pendidikan/Pengetahuan Kognitif, butir soal 1 mengenai dorongan kepala adat secara aktif agar generasi muda menempuh pendidikan formal setinggi mungkin memperoleh pembobotan 97 dengan persentase 10,73%. Butir soal 2 tentang perluasan wawasan warganya mengenai keseimbangan alam dan memelihara budaya lokal mencatat nilai tertinggi dengan pembobotan 177 dan persentase 18,39%. Namun, butir soal 3 terkait pemerataan distribusi manfaat peningkatan wawasan dari kegiatan yang difasilitasi kepala adat dinilai belum meluas, terbukti dari perolehan pembobotan yang hanya sebesar 96 dengan persentase 9,96%.

Hambatan paling serius terekam pada dimensi Pelatihan/Keterampilan Teknis. Butir soal 4 mengenai ketersediaan kegiatan rutin atau bimbingan terstruktur di kampung adat untuk meningkatkan keterampilan teknis praktis warga menempati peringkat paling kritis, dengan pembobotan terendah hanya sebesar 86 dan persentase paling minim sebesar 8,93%. Butir soal 5 terkait

peningkatan keterampilan praktis warga menciptakan sumber penghasilan tambahan setelah mempraktikkan ilmu/arahan memperoleh pembobotan 106 dengan persentase 11,00%. Butir soal 6 mengenai pelatihan yang diberikan dalam membantu meningkatkan kemampuan usaha warga mendapatkan pembobotan 94 dengan persentase 9,76%. Selanjutnya pada dimensi Sikap dan Perilaku, butir soal 7 tentang penguatan tingkat kedisiplinan dan tanggung jawab warga bekerja akibat pengaruh budaya lokal memperoleh pembobotan 95 dengan persentase 9,86%. Butir soal 8 mengenai tingginya semangat gotong royong warga kampung mencatat pembobotan sebesar 113 dengan persentase 11,73%. Terakhir, butir soal 9 terkait adanya perubahan sikap positif dalam diri warga setelah mendapatkan arahan dari kepala adat memperoleh pembobotan 99 dengan persentase 10,28%. Rangkaian data deskriptif pra-survei ini membuktikan kebenaran fenomena kausalitas, lemahnya perhatian individual kepemimpinan adat (9,73%) berkelindan erat dengan rendahnya program bimbingan keterampilan teknis alternatif warga (8,93%) serta minimnya pemerataan distribusi pengetahuan kognitif formal di lingkungan Kasepuhan Sinarresmi (9,96%).

Urgensi dari pelaksanaan penelitian ini ditinjau dari beberapa aspek krusial. Secara akademis, penelitian ini berkontribusi mengisi keterbatasan literatur mengenai penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia berbasis keberagaman budaya lokal (*cross-cultural management*). Secara praktis dan kebijakan lokal, penelitian ini sangat mendesak bagi Pemerintah Daerah Kabupaten Sukabumi agar memperoleh framework berbasis bukti (*evidence-based*) dalam merancang program pemberdayaan masyarakat hukum adat yang sinergis dengan melibatkan otoritas kepala adat sebagai mitra strategis. Terakhir, secara preservasi budaya, penelitian ini mendokumentasikan nilai kepemimpinan tradisional lokal agar tetap resilien, adaptif, dan memiliki ketahanan sosial yang kuat di tengah gempuran arus modernisasi transformasi digital global demi menyongsong Visi Indonesia 2045

Untuk memecahkan masalah kausalitas tersebut, penelitian ini dilandasi oleh beberapa kerangka teori manajemen yang relevan. Pertama,

Teori Kepemimpinan Transformasional yang dikembangkan oleh Burns (1978) dan Bass (1985) dalam *Transformational Leadership*, yang menyatakan bahwa pemimpin yang mampu memberikan keteladanan (*idealized influence*), motivasi inspirasional (*inspirational motivation*), dan pertimbangan individual (*individualized consideration*) secara empiris terbukti mampu mengeksplorasi potensi pengikut secara holistik. Kedua, Teori Kepemimpinan Situasional oleh Hersey dan Blanchard yang menegaskan bahwa efektivitas gaya kepemimpinan wajib fleksibel merespons tingkat kematangan dan karakteristik pengikutnya. Ketiga, Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia dari Swanson dan Holton (2009) yang memandang pembenahan SDM komunal wajib menyentuh tiga aspek utama secara simultan, yaitu pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), dan sikap (*attitude*) sebagaimana dikembangkan pula dalam kerangka teori kompetensi kerja oleh Donni Juni Priansa (2018). Terakhir, Teori Modal Sosial (*Social Capital Theory*) dari Putnam (2000) menempatkan kepala adat sebagai simpul utama kepercayaan dan norma bersama yang bertindak sebagai akselerator gerakan komunal.

Beberapa peneliti terdahulu telah melakukan kajian empiris terkait variabel kepemimpinan dan pengembangan SDM ini, namun dengan lokus yang berbeda. Penelitian Kusuma dan Wibowo (2021) mengkaji gaya kepemimpinan kepala desa dalam program pemberdayaan masyarakat di Jawa Barat yang menunjukkan korelasi positif gaya partisipatif terhadap pemberdayaan. Pratama dan Hidayati (2022) mengkaji sistem kepemimpinan adat Kasepuhan secara umum yang menyimpulkan dominasi pola karismatis-paternalistik, namun belum menyentuh korelasi kuantitatif ke ranah SDM. Mahirun, Suryani, dan Nasution (2021) memfokuskan kepemimpinan transformatif sebagai model pengembangan SDM kreatif pada lembaga pendidikan formal. Sementara itu, Siahaan et al. (2025) serta Salsabila, Putri, dan Wildan (2024) membuktikan secara nyata bahwa dimensi kepemimpinan transformasional (pengaruh idealis, motivasi, stimulasi, perhatian) secara konsisten menjadi determinan utama dalam mendorong atmosfer pembelajaran dan peningkatan kapasitas kompetensi karyawan di sektor korporasi modern

Berdasarkan penelusuran literatur terdahulu tersebut, ditemukan adanya *research gap* (celah penelitian) yang signifikan. Studi terdahulu umumnya menguji variabel kepemimpinan transformasional pada korporasi modern formal, birokrasi, atau lembaga pendidikan formal saja, sedangkan pengujian kuantitatif asosiatif pada struktur organisasi adat tradisional yang non-formal sangat jarang dilakukan. Selain itu, kajian adat sebelumnya cenderung bersifat kualitatif deskriptif murni yang hanya memotret ritual kebudayaan tanpa menguji secara matematis bagaimana model kepemimpinan tersebut memengaruhi daya saing kompetensi internal warganya. Oleh karena itu, *novelty* (kebaruan ilmiah) dalam penelitian ini terletak pada integrasi dimensi kepemimpinan transformasional modern yang dikontekstualisasikan ke dalam indikator nilai kearifan lokal hukum adat Sunda (tatali paranti karuhun) melalui pendekatan kuantitatif asosiatif yang terukur pada komunitas Kasepuhan Sinarresmi Sukabumi. Berdasarkan hal ini, peneliti tertarik mengambil judul skripsi "**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Adat Terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kasepuhan Sinarresmi Sukabumi**".

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, terdapat berbagai permasalahan yang dapat diidentifikasi:

- 1) Belum optimalnya program pengembangan SDM di Kasepuhan Sinarresmi
- 2) Inkonsistensi dan ketidak merataan pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan
- 3) Lemahnya fungsi kepemimpinan kepala adat dalam aspek motivasi dan perhatian individu
- 4) Keterbatasan akses warga komunitas adat terhadap pendidikan formal dan pelatihan keterampilan modern
- 5) Belum meratanya distribusi manfaat program pengembangan SDM
- 6) Rendahnya kemampuan komunitas dalam mengelola sumber daya alam dan mempertahankan identitas budaya secara berkelanjutan

1.3. Batasan Masalah

Mengingat luasnya cakupan permasalahan yang dapat dikaji dalam penelitian ini peneliti menetapkan batasan masalah yang jelas agar penelitian lebih terarah, terfokus, dan dapat dilaksanakan secara optimal. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Dimensi Gaya Kepemimpinan yang dianalisis dibatasi pada tiga dimensi kepemimpinan transformasional yaitu, keteladanan (*idealized influence*), motivasi serta inspirasi (*inspirational motivation*), perhatian individual (*individualized consideration*).
- 2) Pengembangan SDM dalam penelitian ini dibatasi pada tiga dimensi utama, yaitu, peningkatan kapasitas pendidikan dan pengetahuan warga, pengembangan keterampilan dan kompetensi vokasional, pemberdayaan ekonomi masyarakat.
- 3) Responden penelitian dibatasi pada warga dewasa Kasepuhan Sinarresmi yang berusia 17 tahun ke atas, yang secara aktif berinteraksi dengan sistem kepemimpinan adat dan terlibat dalam kegiatan pengembangan komunitas. Pembatasan ini dilakukan untuk memastikan bahwa responden memiliki pemahaman dan pengalaman langsung terkait variabel yang diteliti.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan batasan masalah yang telah ditetapkan di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini disusun secara sistematis dan operasional. Sugiyono (2022) dalam Metode Penelitian Kuantitatif menjelaskan bahwa rumusan masalah dalam penelitian kuantitatif harus diformulasikan dalam bentuk pertanyaan yang jelas, spesifik, dan dapat diuji secara empiris menggunakan metode statistik yang sesuai. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- 1) Bagaimana gaya kepemimpinan kepala adat pada Kasepuhan Sinarresmi, Kabupaten Sukabumi Provinsi Jawa Barat?
- 2) Bagaimana pengembangan sumber daya manusia pada Kasepuhan Sinarresmi, Kabupaten Sukabumi Provinsi Jawa Barat?

- 3) Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan kepala adat terhadap pengembangan sumber daya manusia pada kasepuhan Sinarresmi, Sukabumi Provinsi Jawa Barat?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan kepala adat pada Kasepuhan Sinarresmi, Kabupaten Sukabumi Provinsi Jawa Barat
- 2) Untuk mengetahui bagaimana pengembangan sumber daya manusia pada Kasepuhan Sinarresmi, Kabupaten Sukabumi Provinsi Jawa Barat
- 3) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan kepala adat terhadap pengembangan sumber daya manusia pada kasepuhan Sinarresmi, Sukabumi Provinsi Jawa Barat

1.6. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat yang konkret dan berkelanjutan bagi berbagai pihak, baik dalam pengembangan ilmu pengetahuan maupun dalam perbaikan praktik di masyarakat. Silalah (2023) dalam Kepemimpinan Pemerintah Desa dan Partisipasi Masyarakat dalam Pembangunan Desa menegaskan bahwa penelitian yang berakar pada konteks lokal akan menghasilkan temuan yang lebih relevan dan berdampak langsung bagi komunitas yang diteliti. Adapun manfaat penelitian ini dapat dibedakan menjadi dua kategori utama, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis.

1.6.1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini akan memberikan kontribusi penting bagi pengembangan ilmu manajemen SDM dan kepemimpinan, khususnya dalam perspektif komunitas adat. Dinamika kepemimpinan adat dalam konteks Kasepuhan Banten Kidul, termasuk Kasepuhan Sinarresmi, menawarkan laboratorium sosial yang unik untuk menguji dan mengembangkan teori

kepemimpinan kontekstual yang lebih inklusif secara budaya. Amini (2025) menyoroti pentingnya mengembangkan kerangka teori kepemimpinan yang mampu merespon keberagaman konteks, termasuk konteks budaya lokal yang berbeda secara fundamental dari asumsi-asumsi Barat yang mendominasi literatur kepemimpinan selama ini.

1.6.2. Manfaat Praktis

Dari persektif praktis, penelitian ini memiliki nilai strategis yang tinggi bagi berbagai pemangku kepentingan dalam pemberdayaan masyarakat adat. Silalah (2023) dalam *Kepemimpinan Pemerintah Desa dan Partisipasi Masyarakat dalam Pengembangan Desa* menegaskan bahwa pemahaman mendalam mengenai gaya kepemimpinan merupakan prasyarat bagi perencanaan program pemberdayaan yang efektif dan berkelanjutan. Bagi pemerintah daerah Kabupaten Sukabumi, temuan penelitian ini dapat menjadi acuan dalam merancang program pengembangan SDM yang sinergis dengan sistem kepemimpinan adat yang telah ada, sehingga program tersebut lebih mudah diterima dan diimplementasikan oleh komunitas. Bagi pembaga-lembaga pemberdayaan masyarakat dan NGO yang bekerja di kawasan Kasepuhan Banten Kidul penelitian ini akan memberikan peta jalan yang lebih jelas tentang titik-titik intervensi yang paling efektif melalui jalur kepemimpinan