

**PERAN KEPEMIMPINAN BATAK TOBA
(Studi Eksplorasi pada Universitas HKBP Nommensen Pematangsiantar)**

Theresia Monika Siahaan^{1*}, Herna Febrianty Sianipar², Apriani Sijabat³, Christa Voni Roulina Sinaga⁴

Universitas HKBP Nommensen Pematangsiantar

email: teresiahaan72@gmail.com

*Penulis Korespondensi

Abstarct, The is writing aims to know the role of batak leadership over at HKBP university nommensen the batak headhunters. The purpose of the imi writing is to know the understanding and views of the campus leader faith with batak leadership began from identifying the teachers' perceptions of the practice of leadership based on values based in batak culture that is the root of batak people has an important role in the establishment of character leaders in Indonesia. The lead on nlai practice in batak culture has become an integral part of ownership of batak customs -- the conclusion adopted by imi's letter that the three batak cultural elements of the somba marboru and marboru hula and tubu have already reflected the cultural role of the batak people at HKBP university nommensen Siphon signin

Keywords: Laedership, Batak, Toba

PENDAHULUAN

Batak Toba merupakan salah satu sub suku dari suku Batak yang berdomisili di Provinsi Sumatera Utara. Masyarakat Batak Toba memiliki berbagai kebudayaan unik, diantaranya; terlihat dalam sistem sosial mereka yang disebut dengan harajaon. Harajaon dapat didefinisikan pola kepemimpinan dan sistem kemasyarakatan dalam kebudayaan masyarakat Batak Toba. Sistem Harajaon berlaku pada dua level organisasi sosial masyarakat Batak Toba, yaitu suku dan kampung atau huta. Selain berkaitan dengan pengorganisasian para anggota suku maupun huta, harajaon juga mengatur luas teritori dan pola serta otorisasi kepemimpinan dalam suatu suku dan huta (Hasselgren, 2009).

Pengelompokan berdasarkan kekerabatan ada pada budaya Batak Toba. Kelompok-kelompok seperti ini, sesuai dengan silsilah, dapat berwujud kelompok suku atau marga. Identitas keluarga Batak Toba ditentukan oleh predikat marga dan ini diturunkan kepada anak laki-laki sesuai dengan sistem kekerabatan patrilineal. Dalam kelompok seperti ini para anggota hanya akan bertemu jika ada pesta atau pertemuan adat dan pesertanya bisa berasal dari berbagai daerah. Dalam pertemuan seperti ini yang

terutama berperan adalah pemimpin adat atau pimpinan marga (raja).

Menurut Hasselgren (2009), gaya kepemimpinan (leadership style) secara meyakinkan mempengaruhi budaya kelompok atau organisasi. Jika pemimpin menjaga jarak (aloof) dengan bawahan, maka sikap semacam ini menimbulkan dampak negatif terhadap organisasi. Sikap dan perilaku individu dalam bekerjasama untuk mencapai tujuan organisasi juga didasarkan pada sistem nilai yang berlaku yang dikenal dengan budaya organisasi.

Di daerah Batak kepemimpinan informal dapat dibedakan atau terpisah menurut tiga bidang, yakni: (1) kepemimpinan di bidang adat, (2) kepemimpinan di bidang pemerintahan, dan (3) kepemimpinan di bidang keagamaan.

Kepemimpinan di bidang adat menjalankan tugas yang berhubungan dengan perkawinan, kematian, warisan, penyelesaian perselisihan, kelahiran dan sejenisnya. Kebanyakan aturanaturan adat tidak tertulis dan cukup banyak serta rumit. Karena itu hanya orang yang telah lama mengikuti serta belajar tentang aturan dan pelaksanaan adat, yang mampu menjalankan kepemimpinan adat.

Susunan kekerabatan masyarakat Batak dalam marga atau etnisitas (ethnicity) juga merupakan salah satu ciri khas dalam kebudayaan asli Batak

yang paling menonjol.³³ Ikatan marga-marga dari turunan leluhur Si Raja Batak merupakan satu kekuatan pemersatu untuk membangun solidaritas kelompok (group solidarity).³⁴ Menstir kata-kata dari Joel S. Kahn,³⁵ marga adalah jelas satu bagian dari formasi ideologi birokrasi Batak Toba yang memotivasi perilaku berdasarkan solidaritas marga dalam praktek birokrasi pemerintahan di ³Harajaon Batak Toba. Bahwa formasi dan struktur sosial masyarakat Batak Toba yang tersusun dalam kekerabatan DNT dan ikatan marga-marga, demikian juga budaya kerohanian, menjadi ideologi dasar birokrasi Batak Toba dalam Dinasti Singamangaraja. Sistem ideologi ini justru tidak menjadi apa yang disebut Friedman sebagai a hierarchy of constraints dari kompatibilitas fungsional antara struktur yang berbeda (Koesmono, 2010) Jadi masyarakat Batak yang lapisan sosialnya berdasarkan DNT adalah satu masyarakat yang utuh yang diikat dan terikat oleh dan patuh terhadap ³aturan yang rapi sesuai tatanan sosial berdasarkan budaya kemasyarakatan. Artinya, DNT merupakan landasan dalam membina hubungan, antara birokrasi dan masyarakat sipil dalam Dinasti Singamangaraja. Batara Sangti mencatat bahwa sepanjang sejarah hingga dewasa ini empat zamanlah kekuatan persatuan dan kesatuan marga-marga Batak dikerahkan secara massal dan frontal menghadapi peperangan dahsyat Kepemimpinan kolektif, ketika kepemimpinan batak sebagai sebuah system. Didalamnya peryaratan fungsi yang harus dipenuhi sebagai sebuah system yakni: adaptasi, tujuan yang memelihara dan mempertahankan kesatuannya. Di dalam aplikasinya hal itu diperlihatkan melalui system” dalihan na tolu, bius, horja, dan huta” yang menjadi landasan normative yang memperlihatkan konsep keseimbangan di dalam budaya batak toba Kepemimpinan yang kolektif, koordinati, dan organistik. Keberhasilan pemimpin sangat ditentukan oleh rasa hormat dan kagum terhadap pribadi yang mengesankan sehingga membuat orang lain menjadi patuh

(Sidabutar dkk, 2016). Permasalahan dalam tulisan ini adalah jika terdapat masalah yang ada di Universitas HKBP Nommensen Pematangsiantar, sebagai seorang pemimpin yang berasal dari daerah betak, pentingnya menerapkan konsep dalihan natolu sebagai solusi dalam mengambil keputusan.

KEPEMIMPINAN REKTOR UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN PEMATANGSIANTAR

Sanggam Siahaan dikenal sebagai pemimpin baik yang memiliki banyak teman. Beliau merasa nilai dari Dalihan na Tolu yakni Manat mardongan Tubu tersebutlah yang mengajarkan beliau seperti itu. Manat Mardongan Tubu mengajarkan beliau bagaimana menjadi seorang teman yang baik didalam kampus walaupun beliau adalah seorang pemimpin. Beliau menyadari bahwa nilai benget mardongan tubu adalah toleransi dan mau belajar, dan hal tersebut yang dilakukan oleh beliau didalam kampus. Didalam UHKBNP dimana beliau adalah seorang non-Muslim, beliau sering melakukan sidak untuk memastikan bahwa mushola harus menjadi tempat yang rapi, bersih dan nyaman. dan itu adalah salah satu contoh kecil dari toleransi yang dilakukan oleh beliau. Sanggam Siahaan merasa seorang pemimpin harus mau belajar, belajar menghargai teman didalam kampus.

Beliau mempunyai cita-cita agar stigma yang mengatakan bahwa Batak adalah suku yang kotor, keras, kasar itu hilang, dan itu dilakukan oleh beliau. Hal yang dilakukan beliau agar stigma Batak adalah suku yang kotor hilang adalah beliau sering melakukan sidak terhadap toilet, karena beliau menganggap toilet adalah kebutuhan yang vital dan harus bersih. Beliau adalah Pimpinan UHKBNP di seluruh Indonesia yang pertama kali menerapkan kawasan bebas asap rokok di UHKBNP di seluruh wilayah Sumbagut. Dalam kepemimpinan nya beliau adalah seorang yang sangat religious. Beliau sering mengajarkan dan memotivasi karyawan agar

mempunyai prinsip bahwa bekerjalah seperti ibadah, karena dengan menganggap bekerja sebagai ibadah maka kita akan melakukan hal yang maksimal untuk Tuhan. Sanggam Siahaan menerapkan nilai Manat Mardongan Tubu dalam pengambilan keputusan dan target yang dibuat kampus sehingga tidak salah dalam mengambil keputusan karena pengambilan keputusan merupakan salah satu hal terpenting dalam manajemen. Pengambilan keputusan tidak dapat dipisahkan dari kepemimpinan. “Sebagai pemimpin wilayah, saya akui, saya harus sering membuat keputusan agar tidak kalah dengan kampus kompetitor. Langkah langkah yang biasa saya lakukan adalah melalui rapat kecuali dalam hal-hal tertentu yang emergensi, saya membuat keputusan dengan mengambil resiko terkecil, dan kemaslahatan yang banyak dengan meminta masukan dari para asisten saya. Namun, perlu diketahui, dalam melakukan hal itu, saya tidak menggunakan cara manajemen yang terlalu formil seperti manajemen khas barat. Yang penting, misalkan ada permasalahan diselesaikan (Simanjuntak, 2006)

KESIMPULAN

Gaya kepemimpinan Sanggam Siahaan sangat khas dan sangat berbeda dengan gaya kepemimpinan Batak dengan berpegang teguh pada filosofi Dalihan na Tolu. Sudah diterapkan kepemimpinan batak dalam menyelesaikan masalah yang terdapat di Universitas HKBP Nommensen Pematangsiantar

DAFTAR PUSTAKA

Akbar, Acep. 2011. Studi Kearifan Lokal Penggunaan Api Persiapan Lahan : Studi Kasus di Hutan Mawas. Dalam Jurnal Penelitian Sosial dan Ekonomi Kehutanan Vol. 8 No. 3 September 2011. Hal. 211 – 230.

Hasselgren, Johan. 2009. Batak Toba Di Medan: Perkembangan Identitas Etno-Religius Batak Toba Di Medan, 1912-1965. Medan: Penerbit Bina Media Perintis. Haviland.

Hasbullah. 2012. Rewang : Kearifan Lokal Dalam Membangun Solidaritas dan Integrasi Sosial Masyarakat di Desa Bukit Batu Kabupaten Bengkalis. Dalam Jurnal Sosial Budaya Vol. 9 No. 2 Juli-Desember 2012. Indrawardana, Ira. 2011. Kearifan Lokal Adat Masyarakat Sunda Dalam Hubungan Dengan Lingkungan Alam. Dalam Jurnal Komunitas Vol 4 No. 1.

Harahap, R. Hamdani dan Humaizi. 2017. Local Wisdom in Preservation of Lake Toba Ecosystems (Study on Toba Lake Community in the Village of Silalahi I, District of Silahisabungan, Dairi Regency, North Sumatera Province). Makalah pada Friendly City4 International Conference. USU. Medan.

Hasibuan, Shofwan Alfaroqy. 2017. Kearifan Tradisional Batak Toba Dalam Memelihara Ekosistem Danau Toba di Kecamatan Harian, Kabupaten Samosir. Skripsi Departemen Antropologi. FISIP USU. Medan.

Koesmono, Teman H. 2010 Pengaruh Budaya Organisasi, Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur, Jurnal Manajemen & Kewirausahaan, Vol. 7 No. 2.

Sidabutar, M.M & Mas’us, F. 2016. Peran Kepemimpinan Batak. Vol. 5 No.2. 1-11.

Simanjuntak, Bungaran. 2006. Struktur Sosial Dan Sistem Politik Batak Toba. Jakarta:Yayasan Obor Indonesia.