

Model Kepemimpinan Berbasis Weton: Mengintegrasikan Kebijakan Budaya Jawa ke dalam Manajemen Organisasi Modern

Choirul Anam ^{1*}, Muhammad Saiful Rijal ², Iva Khoiril Mala ³

^{1,2} Program Studi S1 Manajemen, Universitas Widya Gama Malang, Indonesia

³ Program Studi S1 Pendidikan Tata Niaga, Universitas Negeri Malang, Indonesia

Email: anam@widyagama.ac.id ¹, rijalfur@gmail.com ², iva.mala.feb@um.ac.id ³

*Penulis Korespondensi: anam@widyagama.ac.id

Abstract. *This study developed the Weton-Based Leadership Model as a leadership framework that integrates Javanese cultural values from the weton system with modern leadership theories, such as transformational, servant, charismatic, and situational leadership. Using a postmodern paradigm with an exploratory qualitative approach, this study utilizes pattern matching and explanation building methods through in-depth interviews with cultural experts and human resource management practitioners, as well as analysis of Javanese cultural documents. The results of the study identify five key components in the model, namely self-awareness, value alignment, situational adaptability, team harmony, and risk governance. These five components interact with each other to form contextual leadership that is in harmony with personal identity, organizational culture, and environmental demands. The practical implications of this study include the use of weton as a reflective instrument in recruitment, personalized leadership development, and the strengthening of an inclusive organizational culture. Further research is recommended to test this model in various industrial contexts through quantitative methods and longitudinal approaches.*

Keywords: *Human Resource Management, Leadership, Local Wisdom, Organizational Culture, Weton.*

Abstrak. Penelitian ini mengembangkan Model Kepemimpinan Berbasis Weton sebagai kerangka kepemimpinan yang mengintegrasikan nilai-nilai budaya Jawa dari sistem weton dengan teori kepemimpinan modern, seperti *transformational, servant, charismatic, dan situational leadership*. Menggunakan paradigma postmodern dengan pendekatan kualitatif eksploratif, penelitian ini memanfaatkan metode *pattern matching* dan *explanation building* melalui wawancara mendalam dengan pakar budaya dan praktisi manajemen sumber daya manusia, serta analisis dokumen budaya Jawa. Hasil penelitian mengidentifikasi lima komponen kunci dalam model, yaitu *self-awareness, value alignment, situational adaptability, team harmony, dan risk governance*. Kelima komponen tersebut saling berinteraksi untuk membentuk kepemimpinan yang kontekstual, selaras dengan identitas personal, budaya organisasi, dan tuntutan lingkungan. Implikasi praktis dari penelitian ini mencakup pemanfaatan weton sebagai instrumen reflektif dalam rekrutmen, pengembangan kepemimpinan yang dipersonalisasi, dan penguatan budaya organisasi yang inklusif. Penelitian lanjutan disarankan untuk menguji model ini pada berbagai konteks industri melalui metode kuantitatif dan pendekatan *longitudinal*.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kearifan Lokal, Kepemimpinan, Manajemen Sumber Daya Manusia, Weton.

1. LATAR BELAKANG

Seiring dengan dinamika globalisasi, organisasi di berbagai penjuru dunia menghadapi tantangan serius dalam menerapkan gaya kepemimpinan yang responsif terhadap keragaman budaya, nilai, dan identitas lokal. Banyak teori kepemimpinan konvensional yang berkembang di Barat kurang memperhatikan konteks budaya non-Barat, sehingga sering kali gagal menjembatani kesenjangan nilai dan meningkatkan *engagement* dalam organisasi multikultural (Saputra, 2018; Saputra, 2020). Akibatnya, terjadi disonansi antara harapan global tentang efektivitas kepemimpinan dan praktik organisasi yang mengabaikan lokalitas atau identitas budaya anggota tim.

Di Indonesia, kendati keberagaman budaya merupakan aset, penerapan praktik manajemen dan kepemimpinan modern masih didominasi oleh paradigma Barat yang tidak sepenuhnya relevan dengan lintas nilai budaya lokal. Kondisi ini terlihat, misalnya, dalam lembaga pendidikan agama seperti pesantren, di mana Kyai memegang peran dominan dalam manajemen sumber daya manusia namun belum diimbangi أدوات profiling berbasis budaya lokal secara sistematis (Al-hannani et al., 2022). Sebaliknya, praktik rekrutmen, pengembangan, dan kepemimpinan tetap menggunakan pendekatan umum dan tidak memperhitungkan potensi watak atau kearifan tradisional seperti weton.

Idealnya, organisasi khususnya dalam konteks Indonesia, memiliki kerangka kepemimpinan yang menghargai dan memanfaatkan warisan budaya lokal sebagai modal manusia (*human capital*) yang unik, sehingga profil kepemimpinan organisasi tidak hanya sah secara profesional, tetapi juga resonan secara budaya. Kepemimpinan yang diharapkan adalah yang mampu mengintegrasikan nilai kebijaksanaan lokal, seperti watak dan karakter weton dengan gaya kepemimpinan modern seperti *transformational*, *servant*, *situational*, atau *charismatic leadership*, sehingga menciptakan model kepemimpinan yang efektif, autentik, dan kontekstual.

Realitas empiris menunjukkan bahwa penggunaan weton dalam praktik sehari-hari masih terbatas pada ranah ritual, primbon, atau budaya populer, tanpa dialektika yang mendalam dengan ilmu manajemen modern. Misalnya, primbon Jawa menyebut bahwa Weton Rabu Legi “cocok menjadi pemimpin yang dicintai karena sifat adil dan bijaksananya” dan Rabu Pon memiliki kombinasi kelembutan dan wibawa yang kuat. Namun, narasi-narasi seperti ini belum dijadikan landasan dalam profiling kepemimpinan formal, pengembangan SDM, atau perencanaan suksesi secara ilmiah. Berbagai penelitian telah menyoroti esensi weton sebagai tradisi budaya yang mengandung nilai filosofis mendalam serta peranannya dalam praktik sosial seperti pernikahan (Harahap et al., 2021). Meskipun demikian, kajian analitis yang menghubungkan karakter weton dengan gaya kepemimpinan modern belum tersedia secara eksplisit dalam literatur manajemen sumber daya manusia. Dengan demikian, terdapat kesenjangan penelitian yang signifikan: belum ada model konseptual maupun empiris yang memetakan karakter weton ke dalam kerangka kepemimpinan organisasi yang dapat diterapkan secara sistematis.

Penelitian ini mempunyai relevansi strategis dalam memperkaya teori dan praktik manajemen SDM dengan pendekatan kontekstual budaya, khususnya bagi institusi di Indonesia yang ingin mengembangkan *leadership identity* yang autentik dan efektif. Dengan menghadirkan model kepemimpinan berbasis weton, penelitian ini bertujuan utama

mengembangkan model konseptual yang mengintegrasikan karakter weton dengan gaya kepemimpinan modern, serta mengidentifikasi komponen kunci dan mekanisme adaptasi yang dapat digunakan praktisi SDM untuk *profiling*, pengembangan kepemimpinan, dan perencanaan suksesi yang sensitif terhadap keragaman budaya.

2. KAJIAN TEORITIS

Kepemimpinan Modern

Kepemimpinan modern berkembang dari berbagai pendekatan yang menekankan dimensi visi, hubungan, adaptabilitas, dan pengembangan pengikut. Salah satu kerangka yang paling berpengaruh adalah *transformational leadership*, yang berfokus pada upaya pemimpin untuk mengangkat motivasi, moral, dan kinerja pengikut melalui visi yang menarik, stimulasi intelektual, pertimbangan individual, serta pengaruh ideal (*idealized influence*) (Bass & Riggio, 2005). Pemimpin transformasional membingkai perubahan sebagai agenda strategis yang bermakna, mengaitkan tujuan organisasi dengan nilai dan identitas pengikut, sehingga menumbuhkan keterikatan dan komitmen berkelanjutan (Northouse, 2021). Akar konsep ini merujuk pada gagasan perubahan nilai yang diartikulasikan Burn (1978), yang kemudian diperkaya oleh model empat-I Bass dan memiliki implikasi kuat terhadap desain pengembangan kepemimpinan kontemporer.

Sejalan dengan itu, *servant leadership* memposisikan pemimpin sebagai pelayan yang menempatkan kepentingan pengikut dan komunitas di atas kepentingan pribadi maupun struktural (Greenleaf, 2019). Orientasi etis dan relasional ini diwujudkan melalui perilaku mendengarkan, empati, penyembuhan, kesadaran, persuasi, konseptualisasi, kejelasan visi, pengelolaan, serta komitmen pada pengembangan orang lain (Spears, 2004). Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, pendekatan ini mendukung praktik *coaching*, desain kerja berorientasi makna, dan pembentukan kultur organisasi yang menumbuhkan rasa saling percaya (Northouse, 2021). Dimensi lain kepemimpinan modern tercermin dalam *charismatic leadership*, yang berlandaskan atribusi pengikut terhadap kualitas luar biasa pemimpin, seperti keyakinan, kepercayaan diri, dan kemampuan artikulatif yang memunculkan identifikasi kuat dan kesediaan mengikuti arah pemimpin (Yukl & Gardner, 2019). Model konseptual Conger & Kanungo (1988) memandang karisma sebagai proses sosial yang melibatkan sensitivitas terhadap lingkungan, formulasi visi yang berbeda, serta perilaku tidak konvensional yang memperkuat legitimasi simbolik pemimpin. Walaupun efektif dalam memobilisasi perubahan, kepemimpinan karismatik memerlukan pengendalian institusional agar tidak bergeser menjadi bentuk ketergantungan personal yang berlebihan. Sementara itu, *situational leadership*

menekankan pentingnya penyesuaian gaya kepemimpinan (mengarahkan, melatih, mendukung, atau mendelegasikan) terhadap tingkat kesiapan dan kematangan pengikut, yang diukur dari kompetensi dan komitmennya (Yukl & Gardner, 2019). Kerangka ini memberikan logika diagnostik bagi pemimpin untuk mencocokkan perilaku tugas dan hubungan dengan kebutuhan pengikut, sehingga intervensi yang dilakukan menjadi terukur dan adaptif terhadap dinamika kinerja tim (Northouse, 2021).

Konsep Weton dalam Budaya Jawa

Weton adalah sistem penanggalan Jawa yang menggabungkan hari tujuh harian dengan pasaran lima harian (Legi, Pahing, Pon, Wage, Kliwon) membentuk siklus 35 hari; masing-masing unsur memiliki neptu (nilai numerik) yang digunakan dalam berbagai laku budaya (Ngatipan, 2024). Sistem ini tidak sekadar kalender, tetapi memuat kosmologi yang mengaitkan waktu, karakter, dan harmoni kehidupan sosial (Ngatipan, 2024). Dalam tradisi Jawa, kombinasi hari–pasaran dan total neptu dipahami sebagai penanda kecenderungan watak, misalnya temperamen, preferensi sosial, dan cara mengambil keputusan yang idealnya diselaraskan dengan etika harmoni dan laku budi pekerti (Magnis-Suseno, 1987). Ajaran kepemimpinan klasik seperti Astha Brata memberi kerangka normatif tentang sifat pemimpin (matahari, bumi, angin, api, samudra, bulan, bintang, hujan) yang dapat dibaca berdampingan dengan tafsir karakter weton (Sutarjo, 2022). Secara praksis, weton hadir dalam pengambilan keputusan sosial (misalnya pemilihan hari baik, ritus transisi), pembentukan relasi, dan legitimasi simbolik kepemimpinan lokal (Suratno, 2022; Sutarjo, 2022). Walau historisnya lebih ritualistik, potensi weton sebagai profiling kultural bagi peran sosial, *including* kepemimpinan memberi peluang integrasi dengan pendekatan MSDM modern yang menuntut sensitivitas budaya (Sirait et al., 2024).

Paradigma Penelitian Postmodern dalam Studi Kepemimpinan

Pendekatan postmodern mengkritik asumsi universalitas kepemimpinan dan menyoroti bahwa makna “memimpin” dibentuk melalui praktik diskursif, narasi, dan simbol dalam konteks spesifik (Boje, 2000). Karena itu, klaim model tunggal yang berlaku lintas budaya dianggap mereduksi kompleksitas sosial. Penelitian postmodern menegaskan pentingnya kontekstualitas (makna bergantung pada ruang-waktu budaya), reflektivitas (peneliti menyadari posisi dan biasnya), serta pluralitas makna (banyak kebenaran yang dinegosiasikan melalui interaksi). Prinsip-prinsip ini relevan untuk menafsir ulang praktik kepemimpinan berbasis kearifan lokal. Dengan menempatkan pengetahuan sebagai konstruksi sosial, metodologi postmodern membuka ruang ko-konstruksi antara peneliti dan pelaku budaya untuk memetakan bagaimana nilai lokal, seperti weton dikonfigurasi ulang menjadi praktik

kepemimpinan kontemporer (Boje, 2000). Pendekatan ini memperkuat validitas kontekstual sekaligus menghindari esensialisasi budaya.

Integrasi Kearifan Lokal dalam Manajemen Modern

Glocalization menjelaskan proses simultan globalisasi dan lokalisasi, di mana praktik global diadaptasi melalui lensa budaya setempat untuk memperoleh relevansi dan legitimasi (Ritzer, 2012). Dalam MSDM, hal ini berarti menggabungkan teori kepemimpinan arus utama dengan nilai lokal agar intervensi pengembangan talenta selaras dengan identitas budaya organisasi (Anam, et al., 2025; Rahayu & Hikmah Perkasa, 2024). Di sisi metodologi, agenda *indigenous/indigenized management* menekankan produksi pengetahuan dari dalam budaya itu sendiri, bukan sekadar mengimpor konsep (Smith et al., 2012). Literatur tersebut memberi landasan untuk merancang model kepemimpinan berbasis kearifan lokal yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah sekaligus aplikatif dalam organisasi modern (Smith et al., 2012).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan paradigma postmodern dengan pendekatan kualitatif eksploratif. Paradigma postmodern menolak klaim kebenaran tunggal (*single universal truth*) dalam ilmu pengetahuan dan menekankan bahwa realitas bersifat plural, kontekstual, dan dibentuk melalui interaksi sosial. Dalam konteks studi kepemimpinan, paradigma ini memungkinkan eksplorasi makna kepemimpinan berbasis weton dari perspektif para pelaku budaya, tanpa memaksakan kerangka teori yang bersifat universal atau normatif. Landasan epistemologinya adalah konstruktivisme, yang memandang pengetahuan sebagai hasil dari dialog, interpretasi, dan negosiasi makna antara peneliti dan partisipan. Dengan demikian, weton diposisikan bukan sekadar sebagai objek kajian antropologis, melainkan sebagai sistem pengetahuan yang hidup dan berinteraksi dengan realitas manajerial modern.

Jenis penelitian yang digunakan adalah kualitatif eksploratif, yang dirancang untuk mengungkap makna mendalam (*deep meaning*) dari fenomena kepemimpinan berbasis weton. Desain penelitian ini memanfaatkan dua strategi analisis utama, yaitu: (1) *pattern matching*, untuk memetakan kesesuaian antara karakteristik kepemimpinan berbasis weton dengan tipologi kepemimpinan modern seperti *transformational*, *servant*, *charismatic*, dan *situational leadership*; serta (2) *explanation building*, untuk membangun penjelasan teoritis mengenai bagaimana weton dapat berfungsi sebagai leadership framework dalam organisasi modern.

Dalam paradigma postmodern, peneliti tidak diposisikan sebagai pengamat netral (*detached observer*), melainkan sebagai *reflexive co-constructor* yang terlibat aktif dalam proses konstruksi makna. Peneliti berperan sebagai fasilitator dialog budaya, yang secara sadar merefleksikan bias, latar belakang, dan nilai-nilai pribadi selama penelitian. Proses *reflexivity* dilakukan secara berkesinambungan untuk menjaga keaslian (*authenticity*) dan kedalaman (*richness*) interpretasi.

Sumber data yang digunakan meliputi data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara mendalam (*in-depth interviews*) dengan tiga kelompok partisipan, yaitu: (1) pakar budaya Jawa yang memahami weton secara filosofis dan praktis; (2) praktisi sumber daya manusia yang mengintegrasikan nilai budaya dalam pengembangan kepemimpinan; dan (3) pemimpin organisasi yang mengadopsi prinsip weton dalam praktik kepemimpinan mereka. Data sekunder diperoleh dari naskah dan manuskrip Jawa, seperti Serat Wulangreh dan Serat Wedhatama, literatur akademik mengenai *indigenous leadership models*, antropologi organisasi, manajemen budaya, serta dokumen organisasi yang relevan.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui tiga metode utama. Pertama, wawancara mendalam semi-terstruktur dengan pertanyaan terbuka untuk menggali persepsi, pengalaman, dan narasi partisipan mengenai keterkaitan weton dengan kepemimpinan. Kedua, analisis dokumen budaya untuk mengidentifikasi nilai-nilai kepemimpinan yang terkandung dalam naskah Jawa. Ketiga, observasi partisipatif dengan terlibat langsung dalam kegiatan adat atau acara yang mengacu pada perhitungan weton, guna memperoleh pemahaman kontekstual terhadap praktik tersebut.

Analisis data dilakukan melalui tiga tahap. Tahap pertama adalah *thematic narrative analysis* untuk mengidentifikasi tema-tema kunci dari narasi partisipan. Tahap kedua adalah *pattern matching* untuk membandingkan karakteristik kepemimpinan berbasis weton dengan gaya kepemimpinan modern. Tahap ketiga adalah *reflexive interpretation*, yaitu mengintegrasikan perspektif peneliti dan partisipan, sembari mengungkap potensi bias dan asumsi yang dapat memengaruhi interpretasi.

Keabsahan dan validitas data dalam penelitian ini mengacu pada kriteria *trustworthiness* (Denzin & Lincoln, 2018), yang mencakup: (1) *credibility*, dijaga melalui *member checking* dan *peer debriefing*; (2) *transferability*, dicapai dengan menyajikan *thick description* agar temuan dapat dipahami dalam konteks lain; (3) *dependability*, dipastikan melalui *audit trail* yang mendokumentasikan proses penelitian secara sistematis; dan (4) *confirmability*, dijaga dengan memastikan bahwa interpretasi berbasis pada data, bukan asumsi peneliti.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Pemetaan Karakter *Weton* terhadap Gaya Kepemimpinan Modern

Berdasarkan analisis *pattern matching* antara hasil wawancara mendalam, telaah naskah budaya Jawa, dan teori kepemimpinan modern, diperoleh matriks pemetaan berikut:

Tabel 1 Pemetaan Karakter *Weton* terhadap Gaya Kepemimpinan Modern.

Weton	Watak Dasar	Gaya Kepemimpinan Jawa	Padanan Gaya Kepemimpinan Modern	Potensi Organisasi	Risiko
Senin Legi	Tenang, diplomatis, sabar	<i>Pengayom, Prasaja</i>	Servant Leadership	Menumbuhkan harmoni dan kepercayaan tim	Pengambilan keputusan lambat
Selasa Pahing	Tegas, energik, ambisius	<i>Pranata, Teguh Sikap</i>	Transformational Leadership	Memobilisasi perubahan dan visi	Berpotensi otoriter
Rabu Pon	Analitis, hati-hati, strategis	<i>Praniti</i>	Situational Leadership	Penyesuaian strategi tepat konteks	Overthinking, terlambat bertindak
Kamis Wage	Ramah, adaptif, komunikatif	<i>Panyatur</i>	Charismatic Leadership	Membangun jejaring & hubungan eksternal	Fokus hasil kurang konsisten
Jumat Kliwon	Bijaksana, spiritual, menginspirasi	<i>Pinandhita</i>	Servant & Transformational	Meningkatkan moral & etika tim	Terjebak idealisme
Sabtu Legi	Tangguh, konsisten, pekerja keras	<i>Pangarsa</i>	Transactional & Situational	Menjamin stabilitas operasional	Minim inovasi

Mingg	Percaya diri,	Charismatic &	Mendorong	Potensi
u	kompetitif, <i>Panggedhe</i>	Transformation	produktivitas	konflik
Pahing	dinamis	al	& inovasi	internal

Model Kepemimpinan Berbasis Weton

Hasil analisis *explanation building* mengidentifikasi lima komponen kunci yang saling berinteraksi dalam membentuk model kepemimpinan berbasis weton:

1. *Self-Awareness*

Kesadaran penuh terhadap watak bawaan, potensi kekuatan, dan area pengembangan yang dipengaruhi oleh kombinasi weton. Komponen ini meliputi refleksi diri, pemahaman bias perilaku, dan kesadaran implikasi gaya memimpin terhadap anggota tim. Indikator: evaluasi diri berkala, refleksi gaya kepemimpinan, kesesuaian antara perilaku aktual dan nilai inti.

2. *Value Alignment*

Penyelarasan nilai-nilai yang terkandung dalam weton, seperti harmoni, kesabaran, atau keberanian dengan visi, misi, dan budaya organisasi. Komponen ini memastikan bahwa praktik kepemimpinan tidak hanya selaras secara kultural, tetapi juga strategis untuk mencapai tujuan organisasi. Indikator: kesesuaian kebijakan tim dengan nilai organisasi, integrasi nilai budaya dalam strategi bisnis.

3. *Situational Adaptability*

Kemampuan pemimpin untuk menyesuaikan pendekatan, gaya komunikasi, dan pola pengambilan keputusan sesuai konteks organisasi, dinamika tim, dan tuntutan lingkungan eksternal. Indikator: variasi gaya memimpin sesuai tingkat kematangan tim, respons adaptif terhadap perubahan situasi.

4. *Team Harmony*

Upaya sadar untuk membangun kohesi, kepercayaan, dan komunikasi efektif antar anggota tim. Harmoni tim menjadi perwujudan dari filosofi Jawa yang menempatkan keseimbangan relasi sebagai modal sosial. Indikator: tingkat kepercayaan antar anggota tim, rendahnya konflik destruktif, efektivitas komunikasi.

5. *Risk Governance*

Mekanisme sistematis untuk mengantisipasi risiko bias gaya kepemimpinan yang bersumber dari karakter weton, serta strategi mitigasi potensi konflik. Fokusnya adalah memastikan keberlanjutan kepemimpinan yang sehat dan menjaga reputasi organisasi.

Indikator: adanya protokol mitigasi konflik, penilaian risiko periodik terhadap praktik kepemimpinan.

Hubungan Antar Komponen

Self-Awareness menjadi fondasi yang memengaruhi kualitas *Value Alignment* serta kemampuan *Situational Adaptability*, karena pemimpin yang mengenali dirinya cenderung lebih mampu menyelaraskan nilai pribadi dengan organisasi dan sekaligus menyesuaikan pendekatan kepemimpinannya. Selanjutnya, *Value Alignment* berfungsi sebagai penghubung antara dimensi personal (watak weton) dan dimensi organisasional (visi, misi, budaya), sehingga konsistensi antara motivasi internal dan arah strategis dapat terjaga. Di samping itu, *Situational Adaptability* dan *Team Harmony* saling menopang; adaptasi situasional membantu pemimpin mengelola tim dalam kondisi yang dinamis, sedangkan harmoni tim menjadi modal sosial yang memperkuat efektivitas adaptasi tersebut. Akhirnya, *Risk Governance* membentuk lapisan pelindung yang mengawal keempat komponen lainnya, sehingga dinamika kepemimpinan tetap berjalan secara konstruktif serta terhindar dari degradasi hubungan akibat bias maupun kesalahan penilaian.

Pembahasan

Pendekatan postmodern memandang kepemimpinan sebagai konstruksi sosial yang dibentuk melalui interaksi, narasi, dan simbol dalam konteks budaya tertentu (Boje, 2000). Dalam kerangka ini, weton diposisikan sebagai sistem pengetahuan budaya yang memuat nilai, ekspektasi, dan legitimasi sosial terhadap figur pemimpin. Makna kepemimpinan berbasis weton tidak bersifat tunggal atau deterministik, melainkan hasil negosiasi antara nilai tradisional dengan tuntutan organisasi modern. Perspektif ini memandang weton sebagai sumber refleksi nilai yang dapat digunakan untuk mengembangkan gaya kepemimpinan adaptif, sehingga relevan untuk lingkungan organisasi yang dinamis.

Jika dibandingkan dengan teori kepemimpinan Barat seperti *transformational leadership*, *servant leadership*, *charismatic leadership*, dan *situational leadership* (Bass & Riggio, 2005; Greenleaf, 2019; Hersey & Blanchard, 1982), model kepemimpinan berbasis weton mengadopsi prinsip *glocalization* yang menggabungkan kerangka konseptual modern dengan karakteristik yang dibentuk oleh budaya weton. Perbedaan mendasar terletak pada basis filosofisnya: model kepemimpinan Barat mengedepankan rasionalitas dan kinerja, sedangkan weton menekankan harmoni, keselarasan kosmik, dan legitimasi moral (Anam et al., 2024; Smith et al., 2012). Pendekatan ini sejajar dengan konsep indigenous leadership yang menempatkan nilai lokal sebagai landasan pembentukan identitas dan praktik kepemimpinan.

Penerapan model kepemimpinan berbasis weton memiliki implikasi strategis bagi manajemen SDM. Dalam proses rekrutmen dan seleksi, analisis karakter weton dapat digunakan sebagai instrumen reflektif untuk menilai kesesuaian nilai kandidat dengan budaya organisasi. Pada pengembangan kepemimpinan, pemetaan weton mendukung desain pelatihan yang dipersonalisasi untuk memperkuat *self-awareness*, *value alignment*, dan *situational adaptability*. Selain itu, pengelolaan budaya organisasi dapat mengintegrasikan nilai-nilai weton untuk memperkuat kohesi tim dan kesinambungan kepemimpinan. Seluruh penerapan ini harus diimbangi dengan *risk governance* yang memastikan penggunaan weton bersifat inklusif dan non-diskriminatif, serta berfungsi sebagai media penguatan nilai kepemimpinan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa model kepemimpinan berbasis weton merupakan kerangka kepemimpinan yang mengintegrasikan nilai-nilai budaya Jawa dari sistem weton dengan teori kepemimpinan modern seperti *transformational*, *servant*, *charismatic*, dan *situational leadership*. Melalui proses *pattern matching* dan *explanation building*, teridentifikasi lima komponen kunci yang saling berinteraksi, yaitu *self-awareness*, *value alignment*, *situational adaptability*, *team harmony*, dan *risk governance*. Temuan ini memperlihatkan bahwa weton berfungsi bukan sebagai penentu mutlak perilaku kepemimpinan, melainkan sebagai kerangka reflektif yang memperkuat keselarasan antara identitas personal dan identitas organisasi, sekaligus memberikan dimensi kontekstual dalam pembentukan *leadership identity*.

Implementasi model kepemimpinan berbasis weton dalam manajemen sumber daya manusia memerlukan integrasi yang terukur ke dalam tiga fungsi strategis. Pertama, pada proses rekrutmen dan seleksi, weton dapat digunakan sebagai instrumen reflektif untuk menilai kesesuaian nilai kandidat dengan budaya organisasi, melengkapi asesmen psikometrik dan wawancara berbasis kompetensi. Kedua, dalam pengembangan kepemimpinan, model ini dapat menjadi dasar perancangan pelatihan yang dipersonalisasi untuk meningkatkan kesadaran diri (*self-awareness*), penyelarasan nilai (*value alignment*), dan adaptabilitas situasional (*situational adaptability*). Ketiga, dalam penguatan budaya organisasi, nilai-nilai weton dapat diintegrasikan untuk membangun harmoni tim (*team harmony*) dan mengelola risiko bias kepemimpinan melalui mekanisme *risk governance*. Dalam setiap penerapan, prinsip inklusivitas dan non-diskriminasi harus menjadi acuan untuk menghindari stereotip atau pelabelan negatif yang berpotensi merugikan individu maupun organisasi.

Penelitian lanjutan diperlukan untuk menguji validitas dan reliabilitas model kepemimpinan berbasis weton pada berbagai konteks industri dan tipe organisasi. Pengujian lintas sektor, seperti industri manufaktur, jasa, pendidikan, dan pemerintahan, akan memberikan gambaran mengenai konsistensi pengaruh komponen model terhadap kinerja tim dan organisasi. Selain itu, studi kuantitatif dengan metode structural equation modeling atau partial least squares dapat digunakan untuk memverifikasi hubungan antar komponen model. Pendekatan *longitudinal* juga disarankan guna mengamati dinamika penerapan model dari waktu ke waktu dan dampaknya terhadap pengembangan kepemimpinan, budaya organisasi, dan hasil bisnis. Kajian komparatif antarbudaya di kawasan Asia Tenggara juga dapat dilakukan untuk mengevaluasi potensi adaptasi model ini ke konteks kearifan lokal lain yang memiliki struktur nilai serupa.

DAFTAR REFERENSI

- Anam, C., Fadilah, M. F., Rahmawati, W., & Graha, A. N. (2024). Developing Moral Leadership in the Digital and Remote Era: Ethical Leadership in a Virtual World. *EPaper Bisnis: International Journal of Entrepreneurship and Management*, 1(3), 222-233. <https://doi.org/10.61132/epaperbisnis.v1i3.96>
- Anam, Choirul, Kawakibi, Ardhan Ardiansyah, Dewi, Dian Candra, & Paramita, N. (2025). Menghidupkan Nilai Amemangun Karyenak Tyasing Sasama: Penguatan Etika Sosial Dan Kepemimpinan Pelayanan Dalam Pemberdayaan Masyarakat. 6(1), 43-52. <https://doi.org/10.47686/bam.v6i1.793>
- Azis, I. A., Ratih, Andraini, D. E. (2022). Pengaruh Spritualitas di Tempat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Guru pada Pondok Pesantrenal-Halimy Sesela Lombok Barat. *JIIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(11), 4899-4908. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i11.1069>
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2005). *Transformational leadership: Second edition*. Transformational Leadership: Second Edition, 1-282. <https://doi.org/10.4324/9781410617095>
- Boje, D. M. (2000). *Postmodern management and organization theory*. Sage Publications.
- Burn, J. M. (1978). *Leadership*. New York, NY: Harper & Row.
- Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1988). The Empowerment Process: Integrating Theory and Practice. *Academy of Management Review*, 13(3), 471-482. <https://doi.org/10.5465/amr.1988.4306983>
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (2018). *The Sage Handbook of Qualitative Research*. In Sage Publication, Inc (Vol. 5, Issue 5). SAGE Publications. <https://doi.org/10.1007/s11229-017-1319-x>

- Greenleaf, R. K. (2019). *The Servant as Leader*. Leadership, 407-415. <https://doi.org/10.2307/j.ctvpg85tk.36>
- Harahap, K. F., Adly, A., & ... (2021). Weton sebagai Penentu Hari Pernikahan dalam Tradisi Masyarakat Jawa Kabupaten Deli Serdang (Ditinjau dalam Perspektif 'Urf dan Sosiologi Hukum). *Jurnal Hukum*, 9(02), 293-318. <https://doi.org/10.30868/am.v9i0>
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1982). *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources (Fourth)*. Prentice Hall.
- Magnis-Suseno, F. (1987). *Etika Dasar: Masalah-Masalah Pokok Filsafat Moral*. Gramedia.
- Ngatipan. (2024). Mengelola Watak Dan Potensi Manusia Melalui Weton Dan Neptu Jawa. *Solusi Bersama: Jurnal Pengabdian Dan Kesejahteraan Masyarakat*, 1(4). <https://doi.org/10.62951/solusibersama.v1i4.138>
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership Theory & Practice Ninth Edition*. 874.
- Rahayu, D., & Hikmah Perkasa, D. (2024). Analisis Gaya Kepemimpinan Lintas Budaya Ekspatriat Dalam Memimpin Perusahaan: Literatur Review. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 6(2), 16-32. <https://doi.org/10.51353/jmbm.v6i2.958>
- Ritzer, G. (2012). *Sociology: A Multiple Paradigm Science*. In Explorations in Social Theory: From Metatheorizing to Rationalization. Allyn and Bacon Inc. <https://doi.org/10.4135/9781446220160.n4>
- Sirait, A. A., Safitri, D., Batubara, E. P., Gresya, D., Falah, R., Siregar, K. G., & Robain, W. (2024). Kepemimpinan Global dan Pengaruhnya Terhadap Manajemen Kinerja Dalam Organisasi Internasional. *YEJ: Yos Soedarso Economics Journal*, 6(3), 99. <https://ejurnal.uniyos.ac.id/index.php/ysej-server/user/register?source=>
- Smith, A., Courvisanos, J., Tuck, J., & McEachern, S. (2012). Building the Capacity to Innovate: The Role of Human Capital. *Research Report*. ERIC. <https://eric.ed.gov/?id=ED529887>
- Spears, L. (2004). Practicing Servant-Leadership Larry C. Spears has served as president and CEO of the since 1990. He has edited servant leadership, including *Leadership: Succeeding Through Trust, Bravery*, newsletter, "The Servant-Leadership." More on Larry Spears. 34, 1-5.
- Suratno, P. (2022). Mencermati Kepemimpinan Komprehensif dalam Asthabrata. *Social, Humanities, and Educational Studies (SHES): Conference Series*, 5(1), 302. <https://doi.org/10.20961/shes.v5i1.57812>
- Sutarjo, I. (2022). Aktualisasi Kepemimpinan Astha Brata Dalam Era Millenial. *Social, Humanities, and Educational Studies (SHES): Conference Series*, 5(1), 153. <https://doi.org/10.20961/shes.v5i1.57792>
- Yukl, G. A., & Gardner, W. L. (2019). *Leadership in Organizations* (Vol. 9). PEARSON. <http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/JKM/article/view/2203>