



Reflecting internalization and manifestation of Sundanese cultural values on leadership communication styles in the mining industry (an ethnographic study at PT Petrosea, Tbk.)

Dwirizky Fazarullah ^{1✉}, Jerry Heikal²

Universitas Bakrie, Jakarta^{(1),(2)}

DOI: 10.31004/jutin.v7i4.36208

✉ Corresponding author:
[dwirizky24@gmail.com]

Article Info

Abstrak

Kata kunci:

*Industri pertambangan;
Kepemimpinan;
Budaya Sunda;
Etnografi;
Gaya Komunikas*

Penelitian ini mengeksplorasi pengaruh nilai-nilai kebudayaan Sunda terhadap gaya komunikasi kepemimpinan di PT Petrosea, sebuah perusahaan pertambangan di Indonesia. Penelitian kualitatif dengan pendekatan etnografi ini melibatkan tiga pemimpin di PT Petrosea yang memiliki latar belakang kesundaan yang kental. Data dikumpulkan melalui observasi partisipan dan wawancara mendalam, kemudian dianalisis secara kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai-nilai kebudayaan Sunda, seperti "someah hade ka semah" (ramah dan baik kepada semua orang), "silih asih, silih asah, silih asuh" (saling mengasahi, saling mendidik, saling mengasuh), dan "hade tahta hade bahasa" (keselarasan antara kedudukan dan tutur kata), terinternalisasi dan dimanifestasikan dalam gaya kepemimpinan mereka. Nilai-nilai tersebut tercermin dalam gaya komunikasi yang "rame" (ramai, seru, bersama-sama) dan "hegar" (hangat, ceria, positif), artinya penekanan pada keharmonisan dan kebersamaan tim, serta kemampuan beradaptasi dengan berbagai situasi. Penelitian ini merekomendasikan integrasi nilai-nilai budaya lokal dalam pengembangan model kepemimpinan yang kontekstual dan berkelanjutan.

Abstract

Keywords:

*Mining industry;
Leadership;
Sundanese;
Ethnography;
Communication*

This research explores the influence of Sundanese cultural values on leadership communication styles at PT Petrosea, a mining company in Indonesia. This qualitative research employs an ethnographic approach and involves three leaders at PT Petrosea who have a strong Sundanese cultural background. Data were collected through participant observation and in-depth interviews, and then analyzed qualitatively. The results show that Sundanese cultural values, such as "someah hade ka semah" (being friendly and kind to everyone), "silih asih, silih asah, silih asuh" (loving each other, educating each other, and caring for each

other), and "hade tahta hade bahasa" (harmony between position and speech), are internalized and manifested in their leadership styles. These values are reflected in communication styles that are "rame" (vivacious, lively, together) and "hegar" (warm, cheerful, positive), emphasizing harmony and teamwork, as well as the ability to adapt to various situations. This research recommends integrating local cultural values into the development of contextual and sustainable leadership models.

1. INTRODUCTION

Industri pertambangan di Indonesia memiliki beragam karyawan dari berbagai suku bangsa, termasuk Suku Sunda yang dikenal dengan budaya serta nilai-nilai luhurnya. Keberagaman ini mencerminkan kekayaan budaya Indonesia yang turut mempengaruhi berbagai aspek kehidupan, termasuk di dunia kerja. Sebagaimana dikemukakan oleh Agustina dan Mahfudz (2020), keberagaman budaya dalam sebuah organisasi dapat menjadi sumber kekuatan jika dikelola dengan baik. Tidak jarang, para pemimpin di industri pertambangan berasal dari Suku Sunda dan secara sadar atau tidak sadar mengimplementasikan nilai-nilai penting kebudayaan Sunda dalam gaya komunikasi kepemimpinan mereka, mencerminkan kekayaan budaya Indonesia. Hal ini sejalan dengan temuan Hofstede (2001) bahwa budaya nasional mempengaruhi budaya organisasi dan gaya kepemimpinan. Indonesia dikenal dengan kekayaan budaya yang tersebar di seluruh nusantara. Keberagaman budaya ini menjadi aset berharga yang turut membentuk karakter dan nilai-nilai masyarakat Indonesia. Salah satu budaya yang memiliki nilai-nilai luhur dan berpengaruh signifikan terhadap kehidupan masyarakatnya adalah budaya Sunda. Budaya Sunda, yang berpusat di Jawa Barat, dikenal dengan falsafah hidup yang menekankan pentingnya kebersamaan, saling menghargai, dan gotong royong (Ekadjati, 1995). Nilai-nilai ini tercermin dalam berbagai aspek kehidupan masyarakat Sunda, termasuk dalam gaya komunikasi dan kepemimpinan, seperti yang diungkapkan oleh Rayner dan Cools (2011) bahwa nilai-nilai budaya mempengaruhi pola interaksi sosial, bahkan dalam hal kepemimpinan.

Industri pertambangan yang kompleks, saintifik, maskulin, dan keras, mengharuskan kepemimpinan yang efektif. Kepemimpinan yang efektif merupakan faktor krusial dalam mencapai tujuan perusahaan, menjaga keselamatan kerja, dan menciptakan hubungan harmonis antara perusahaan dengan masyarakat sekitar. Sebagaimana dikemukakan oleh Sulaeman dan Sugiarto (2024), kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kinerja organisasi, motivasi karyawan, dan kepuasan kerja. Di sisi lain, keselamatan kerja di industri pertambangan menjadi prioritas utama karena tingkat risiko yang tinggi. Penerapan nilai-nilai budaya Sunda yang menekankan pada keharmonisan dan kebersamaan diharapkan dapat meningkatkan kesadaran akan pentingnya keselamatan kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang aman (Wandansari, 2018). Oleh karena itu, pemahaman mendalam mengenai nilai-nilai budaya Sunda dan pengaruhnya terhadap gaya komunikasi kepemimpinan menjadi sangat penting bagi kesuksesan pemimpin. Hal ini sejalan dengan pendapat Northouse (2016) bahwa pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan merepresentasikan budaya meskipun dalam lingkungan yang majemuk.

Suku Sunda, yang dikenal dengan keramahan dan kelembutannya, memiliki falsafah hidup "*Someah Hade ka Semah*" yang mencerminkan sikap ramah, baik, menjaga, melayani, menjamu, dan menyenangkan semua orang. Filosofi ini tercermin dalam pengaplikasian nilai-nilai kesopanan, kerendahan hati, dan rasa hormat dalam interaksi sosial masyarakat Sunda, baik di lingkungan setempat maupun di luar. Kebudayaan Sunda memiliki ciri khas yang membedakannya dari kebudayaan lain, dikenal dengan kelembutan, religiusitas, dan spiritualitas yang tinggi. Nilai-nilai "*silih asih, silih asah, dan silih asuh*", saling mengasihi, saling menyempurnakan diri, dan saling melindungi, menjadi landasan dalam membangun keharmonisan dan keseimbangan sosial. Nilai-nilai kebudayaan Sunda tersebut dapat diimplementasikan dalam gaya komunikasi kepemimpinan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kolaborasi, dan mendukung kesuksesan pemimpin perusahaan (Kodariah dan Gunardi, 2015; Sugara dan Hijran, 2017; Pratama *et al.*, 2017).

Sutrisno (2016) dalam Cipta (2023) mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok. Kepemimpinan yang efektif menuntut kemampuan untuk mengarahkan dan mempengaruhi bawahan dalam mencapai tujuan organisasi. Fahmi (2016) dalam Laili *et al.* (2023) menambahkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang

mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Hasibuan (2010) dalam Padmasari *et al.* (2023) bahwa kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks budaya Sunda, kepemimpinan yang efektif juga harus mampu menciptakan rasa kekeluargaan dan kebersamaan di antara karyawan.

Gaya komunikasi seorang pemimpin menjadi salah satu faktor penting dalam menjalankan kepemimpinannya. Gaya komunikasi merupakan cara seseorang berinteraksi, baik secara verbal maupun nonverbal, untuk menyampaikan pesan dan mendapatkan respons tertentu. Gaya komunikasi yang efektif memungkinkan pemimpin untuk menyampaikan visi, misi, dan instruksi dengan jelas, sehingga dapat dipahami dan dilaksanakan dengan baik oleh bawahan. Kesesuaian gaya komunikasi yang digunakan bergantung pada maksud dari penyampaian pesan dan harapan dari penerima pesan (Moedjiono, 2022, dan Ivanovich, 2008).

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini akan meneliti nilai-nilai penting kebudayaan Sunda terhadap gaya komunikasi kepemimpinan di industri pertambangan PT Petrosea. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pengalaman peneliti yang dibesarkan di keluarga Sunda dan memiliki pemimpin yang kental dengan etnis Sunda. Penelitian ini menitikberatkan pada eksplorasi nilai-nilai penting kebudayaan Sunda dan relevansinya dengan gaya komunikasi kepemimpinan di lingkungan PT Petrosea. Fokus utama penelitian adalah mengidentifikasi bagaimana nilai-nilai kebudayaan Sunda, seperti "*someah hade ka semah*" dan "*silih asih, silih asah, silih asuh*", diimplementasikan dalam praktik kepemimpinan di PT Petrosea. Nilai-nilai ini diharapkan dapat menciptakan iklim kerja yang kondusif, meningkatkan komunikasi antar karyawan, dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Studi terdahulu telah menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap gaya kepemimpinan. Menurut Hofstede (2001), Budaya organisasi yang kuat dapat membentuk norma dan nilai-nilai yang mempengaruhi cara pemimpin berinteraksi dengan bawahannya. Beberapa penelitian telah meneliti pengaruh budaya Jawa terhadap gaya kepemimpinan. Penelitian-penelitian tersebut menunjukkan bahwa nilai-nilai budaya Jawa seperti keharmonisan, gotong royong, dan rasa hormat mempengaruhi gaya kepemimpinan yang cenderung paternalistik dan kolektivistik (Siswanto, 2010; Hudaya dan Nugroho, 2013; Jatirahayu, 2013; Sofia, 2017; Fahmi, 2020; Al Fauzan *et al.*, 2021). Namun, penelitian yang secara khusus meneliti pengaruh budaya Sunda terhadap gaya komunikasi kepemimpinan di industri pertambangan masih terbatas. Penelitian ini berkontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan dengan memberikan wawasan baru mengenai dinamika kepemimpinan dalam konteks budaya Sunda. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan praktik kepemimpinan dalam mengintegrasikan nilai-nilai budaya dengan prinsip-prinsip manajemen modern.

2. METHODS

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan pendekatan etnografi. Pendekatan etnografi dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu mendeskripsikan dan menginterpretasi nilai-nilai penting kebudayaan Sunda yang tercermin dalam gaya komunikasi kepemimpinan di PT Petrosea. Sebagaimana dikemukakan oleh Spradley (1980), etnografi merupakan metode penelitian yang digunakan untuk memahami suatu budaya melalui studi mendalam terhadap kehidupan sehari-hari masyarakatnya. Dalam penelitian ini, fokus etnografi adalah pada budaya Sunda dan bagaimana nilai-nilai budayanya mempengaruhi gaya komunikasi para pemimpin di PT Petrosea.

Lokasi penelitian adalah PT Petrosea, sebuah perusahaan pertambangan yang memiliki karyawan dari berbagai latar belakang budaya, termasuk Suku Sunda. Subjek penelitian adalah tiga orang pemimpin di PT Petrosea yang memiliki "background kesundaan yang kental", yaitu : *General Manager Strategy and Project Expansion Minerals*, *Strategy Performance Excellence Manager*, dan *Exploration and Expansion Manager*. Pemilihan subjek penelitian ini didasarkan pada tujuan penelitian untuk mengeksplorasi bagaimana nilai-nilai kebudayaan Sunda mempengaruhi gaya komunikasi kepemimpinan mereka.

Creswell (2012) mendefinisikan etnografi sebagai "prosedur penelitian kualitatif untuk menggambarkan dan menganalisis berbagai kelompok budaya yang menafsirkan pola perilaku, keyakinan, dan bahasa yang berkembang dan digunakan oleh suatu kelompok masyarakat dari waktu ke waktu". Dengan demikian, penelitian etnografi ini akan mengungkapkan pola perilaku, keyakinan, dan bahasa yang digunakan oleh para pemimpin di PT Petrosea yang berkaitan dengan nilai-nilai kebudayaan Sunda. Neuman (2014) menyatakan

bahwa "penelitian kualitatif dengan pendekatan etnografi menekankan pada pemahaman mendalam tentang suatu fenomena sosial melalui pengalaman langsung peneliti di lapangan". Oleh karena itu, dalam penelitian ini, peneliti akan melakukan observasi partisipan dengan cara terlibat langsung dalam aktivitas sehari-hari di PT Petrosea untuk mengamati interaksi sosial dan pola komunikasi yang terjadi.

Selanjutnya, peneliti juga akan melakukan wawancara mendalam dengan para pemimpin untuk mengeksplorasi pengalaman, pandangan, dan interpretasi mereka terhadap nilai-nilai kebudayaan Sunda dan pengaruhnya terhadap gaya komunikasi kepemimpinan. Wawancara mendalam merupakan teknik pengumpulan data yang efektif untuk memperoleh informasi yang kaya dan mendalam dari subjek penelitian (Patton, 2015). Selain observasi partisipan dan wawancara mendalam, peneliti juga akan melakukan studi dokumen untuk mengumpulkan data dari berbagai sumber tertulis seperti laporan perusahaan, pedoman perilaku, dan materi pelatihan yang relevan dengan penelitian. Studi dokumen dapat memberikan informasi tambahan yang bermanfaat untuk melengkapi data yang diperoleh dari observasi dan wawancara (Yin, 2014).

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Miles dan Huberman (1994) menjelaskan bahwa reduksi data merupakan proses pemilihan, penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data mentah yang diperoleh dari lapangan. Penyajian data dilakukan dengan cara mengorganisasikan data dalam bentuk narasi, matriks, grafik, atau tabel sehingga mudah dipahami. Penarikan kesimpulan dilakukan dengan cara menginterpretasi data yang telah disajikan. Untuk memastikan validitas dan reliabilitas data, penelitian ini menggunakan triangulasi data dengan cara membandingkan data yang diperoleh dari berbagai sumber dan teknik pengumpulan data. Selain itu, peneliti juga akan melakukan *member check* dengan cara mengembalikan hasil analisis data kepada subjek penelitian untuk memastikan kebenaran dan interpretasi data (Lincoln & Guba, 1985).

3. RESULT AND DISCUSSION

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh ketertarikan peneliti terhadap implementasi nilai-nilai kebudayaan Sunda dalam gaya komunikasi kepemimpinan di PT Petrosea. Melalui observasi harian dan wawancara mendalam dengan tiga responden yang merupakan pemimpin di PT Petrosea dengan latar belakang kesundaan yang kental, penelitian ini berupaya mengungkapkan *shared value* dan karakter yang merepresentasikan pengaruh budaya Sunda dalam praktik kepemimpinan mereka. Berikut adalah *brainstorming* hasil wawancara.

Tabel 1. Verbatim hasil Wawancara

Nilai-Nilai Penting budaya sunda dalam gaya komunikasi kepemimpinan			
Pertanyaan	Responden		
	Rahmadi Ernawan ST. MBA	Diki Wandani ST. Msc	Hikmat Nadzarudin ST. MT
Jabatan	General Manager Strategy and Project Expansion Minerals	Strategy Performance Excellence Manager	Exploration and Expansion Manager
Lama Tinggal di Bandung	30 Tahun Lebih tinggal menetap di Bandung	Sampai saat Ini masih di Bandung (+45 tahun)	35 Tahun Lebih tinggal Di Bandung
Latar belakang keluarga Bapak Secara singkat? Kehidupan Masa Kecil dibesarkan dimana?	Dibesarkan di Bandung dari keluarga ibu Garut dan Bapak Ciamis dengan latar belakang Bapak PNS , Ibu IRT.	Lahir Padalarang, tiga bersaudara, anak terakhir, Bapak Ibu saya kebetulan dulu bekerja di PTPN terakhir di Aceh, beliau pensiun Dini dan mulai berwiraswasta semenjak saya sekitar usia 2 tahunan di Bandung.	dibesarkan di Bandung ayah ibu asli Bandung, sd-kuliah di Bandung dan sempat bekerja beberapa tahun di Bandung
Kegiatan masa Kecil yang memiliki nilai Positif?	Tidak membedakan atas latar belakang Sunda, tapi keluarga memberikan pendidikan disiplin dan sederhana. Bertanggung jawab atas role pekerjaan (di rumah dan di sekolah)	besar di padalarang, diajarkan untuk teguh pendirian, berjuang sama cita-cita, gemar riang berkumpul penuh keceriaan. Senang sekali bercanda yang tercermin sampai hari ini	60% bermain, 40% belajar, bermain bersama main perang perangan, silaturahmi ke rumah tetangga berkumpul, bercanda, belajar untuk menghormati orang dewasa berkomunikasi, inklusif tidak memandang siapapun

<p>Nilai Nilai jaman Kecil berdasarkan ciri khas orang Sunda yang melekat?</p>	<p>Saling membantu dengan sesama, keluarga, tetangga. Saling asah asuh. Keluwesan tutur bahasa dan perilaku, rispek sesama, orang tua, adik, kakak, teman. Keaktifan organisasi juga banyak mempengaruhi diri saya.</p>	<p>senang bercanda, ringan tangan sesama tetangga, tidak suka berkeloni, mudah beradaptasi</p>	<p>tidak menonjolkan strata sosial, cara komunikasi yang ramah (typical kesundaan yang kental), pepatah "kelawuk naka tewak, cai na herang" artinya bisa mengambil ikan tanpa mengeruhkan airnya. Intinya bisa mengambil hati seseorang dengan cara yang halus</p>
<p>Bapak/Ibu Bahagia di besarkan di lingkungan orang Sunda? Kalau iya kenapa?</p>	<p>Given, proud of sunda empire... nilai kelembutan yang terkenal, image yg baik.</p>	<p>bangga dibesarkan ditanah sunda, nilai riang gembira dan mudah bergaul menjadikan ciri khas kesundaan meskipun sudah ada asimilasi sejauh ini</p>	<p>bangga, karena memiliki nilai nilai yang baik selama saya di ajarkan oleh orang tua dan lingkungan yang terbentuk seperti dididik untuk tekun dan rajin bersungguh sungguh sama apa yang di cita citakan</p>
<p>Nilai-Nilai yang ditanamkan Hingga Saat Ini</p>			
<p>Nilai yang sampai dewasa sekarang baik untuk dilanjutkan kepada generasi sekarang?</p>	<p>Keluwesan berinteraksi, tanggung jawab dan nilai sopan santun</p>	<p>adaptif, mudah bergaul dengan suku lain</p>	<p>agile, mudah bergaul, mudah berbau menurut saya nilai yang saya terapkan di dunia pekerjaan, tanpa membeda bedakan strata ataupun suku</p>
<p>Nilai Nilai kebudayaan Sunda yang ternyata dalam dunia pekerjaan dibutuhkan dalam gaya komunikasi saat memimpin?</p>	<p>Ketenangan, kehalusan dan keluwesan bisa jadi cara berinteraksi dengan rekan kerja, atasan dan client.</p>	<p>keriangan, dengan membugkus keriang gaya komunikasi saya jadi mudah di pahami orang dan menjadi ciri khas saya sampai saat ini</p>	<p>hade tahta hade bahasa, artinya seseorang dengan jabatan yang baik pasti akan diikuti dengan tutur bahasa yang baik. Dengan keramahan dan tata bahasa yang baik bisa membentuk karakter tanpa disadari gaya komunikasi saya. Entry pointnya dengan bercanda supaya bisa berbau dengan yang lain</p>
<p>Nilai-Nilai Etnis Sunda Dalam Top Level Management dan irisan Kepada Gaya komunikasi</p>			
<p>Selama Memimpin, Nilai keSundaan apa yang menurut Bapak/Ibu menjadi Dasar untuk berfikir dan bertindak?</p>	<p>Saya gabungkan pola komunikasi keluwesan sunda dalam sosialisasi organisasi dan disiplin leadership yg sy dapatkan sejak bangku dasar, pramuka, ketua kelas sampai wakil ketua himpunan mahasiswa. Juga nilai sportivitas yg sy dapatkan di tim bola basket.</p>	<p>dengan pola komunikasi yang adaptif, riang dan senang bercanda, menjadikan saya mudah dekat dengan bawahan sehingga tidak ada kecanggungan anggota untuk menanyakan atau mengomentari sesuatu kepada saya</p>	<p>Agile, adaptif, ceria someah dan bersikap ramah merupakan cara yang baik untuk diterapkan menurut saya selama saya berkomunikasi baik itu atasan atau team</p>
<p>Jika Memiliki kesempatan untuk berbicara terkait kepemimpinan berdasarkan Nilai budaya Sunda, apa yang akan disampaikan?</p>	<p>pemimpin itu dibentuk, dan bahwa pemimpin itu dilahirkan dan diasah bakatnya sehingga menjadi pemimpin yang sesungguhnya- budaya sunda salah satunya akan mempengaruhi gaya memimpin dan cara berkomunikasi, meyakinkan orang lain.</p>	<p>nilai-nilai kebersamaan, mudah bergaul itu lah yang sebenarnya harus dijadikan nilai kebudayaan yang saya rasakan harus terus dijaga, serta adaptive kepada segala situasi bisa menjadikan itu karakter yang baik kedepan</p>	<p>nilai nilai kebersamaan, ramah, dan semua yang saya share tadi merupakan nilai positif yang bisa di share untuk ke sesama, dan hal itu menurut saya harus terus dikembangkan sisi positifnya</p>

Verbatim wawancara dengan Bapak Rahmadi Ernawan, *General Manager Strategy and Project Expansion Minerals* tersebut mengungkapkan bagaimana nilai-nilai kebudayaan Sunda terinternalisasi dan dimanifestasikan dalam gaya kepemimpinan Bapak Rahmadi Ernawan. Sebagai seorang pemimpin di PT Petrosea yang berlatar belakang kesundaan yang kental dan dibesarkan di Bandung, beliau merepresentasikan integrasi antara nilai-nilai budaya lokal dengan tuntutan profesional dalam konteks industri pertambangan.

Internalisasi nilai-nilai "*silih asih, silih asah, silih asuh*" dan "*someah hade ka semah*" tercermin dalam gaya kepemimpinan beliau yang mengutamakan kebersamaan, keterbukaan, dan keharmonisan dalam tim. Keluwesan berinteraksi, tanggung jawab, dan sopan santun yang ditanamkan sejak dini membentuk pola komunikasi yang efektif dalam menjalin relasi dengan rekan kerja dan bawahan. Pengalaman aktif berorganisasi sejak masa kecil mengasah kemampuan beliau dalam memimpin dan menggerakkan tim untuk mencapai tujuan bersama. Dalam konteks kepemimpinan, beliau mengintegrasikan nilai-nilai kesundaan tersebut dengan disiplin dan sportivitas yang diperoleh melalui berbagai pengalaman organisasional. Beliau meyakini bahwa pemimpin dibentuk melalui proses pembelajaran dan pengalaman, serta kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan dinamika organisasi dan kebudayaan yang ada.

Verbatim wawancara dengan Bapak Diki Wandani, *Strategy Performance Excellence Manager* di PT Petrosea, menyingkap pengaruh kebudayaan Sunda terhadap konstruksi identitas dan gaya kepemimpinan beliau. Berasal dari Padalarang, Jawa Barat, dan dibesarkan dalam lingkungan budaya Sunda, beliau menginternalisasi nilai-nilai seperti keteguhan pendirian, semangat juang, dan kecerdasan sosial yang dimanifestasikan dalam gaya kepemimpinan yang adaptif dan berorientasi pada kebersamaan. Kemampuan beradaptasi dengan berbagai situasi dan individu, yang merupakan salah satu karakteristik gaya kepemimpinan beliau, merefleksikan nilai "*someah hade ka semah*" dalam budaya Sunda. Keterampilan komunikasi yang ceria dan mudah dipahami mencerminkan sifat "*rame*" dan "*hegar*" yang melekat pada masyarakat Sunda. Meskipun telah terjadi asimilasi budaya, nilai-nilai kebersamaan dan keramahan tetap menjadi landasan dalam gaya kepemimpinan beliau. Bapak Diki menyadari bahwa nilai-nilai kebudayaan tersebut merupakan aset berharga yang perlu dijaga dan diwariskan kepada generasi mendatang.

Verbatim wawancara dengan Bapak Hikmat Nadzarudin, *Exploration and Expansion Manager* di PT Petrosea, mengilustrasikan bagaimana nilai-nilai kebudayaan Sunda terintegrasi dalam gaya kepemimpinan dan interaksi sosial beliau di lingkungan kerja. Dibesarkan di Bandung dengan lingkungan sosial yang heterogen, beliau mengembangkan kemampuan beradaptasi dan berinteraksi dengan individu dari berbagai latar belakang. Nilai "*silih asih, silih asah, silih asuh*" yang dihayati sejak kecil membentuk pola pikir yang inklusif dan menekankan pada keharmonisan sosial. Dalam konteks kepemimpinan, beliau mengadopsi gaya yang "*agile*" dan adaptif, merefleksikan dinamika industri pertambangan yang menuntut fleksibilitas dan responsivitas. Prinsip "*hade tahta hade bahasa*" diimplementasikan dalam komunikasi yang santun dan menghargai setiap individu, tanpa membedakan strata sosial. Beliau menekankan pentingnya menjaga nilai-nilai kebudayaan Sunda, seperti keramahan, kebersamaan, dan inklusivitas, sebagai modal sosial dalam menjalin relasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Tabel 2. Sharedvalue hasil Wawancara

Persona	Respondent		
	Rahmadi Ernawan	Diki wandani	Hikmat Nadzarudin
Nilai Nilai masa kecil	silih asah (penajaman pikiran), asih (mengasahi), asuh (memelihara)	senang bercanda, ringan tangan terhadap tetangga	tidak menunjukkan strata sosial, berbicara harus ramah
Nilai yang ditanamkan sampai saat ini	Keluwesan berinteraksi, tanggung jawab dan nilai sopan santun	adaptif, mudah bergaul dengan suku lain	agile, mudah berbaur menurut saya nilai yang saya terapkan di dunia pekerjaan, tanpa membedakan
gaya komunikasi	Ketenangan , kehalusan dan keluwesan bisa jadi cara berinteraksi dengan rekan kerja, atasan dan client.	keriangan, dengan membugkus keriangannya gaya komunikasi saya jadi mudah di pahami orang dan menjadi ciri khas saya sampai saat ini	hade tahta hade bahasa, artinya seseorang dengan jabatan yang baik pasti akan diikuti dengan tutur bahasa yang baik. Entry pointnya dengan bercanda supaya bisa berbaur dengan yang lain
Selama Memimpin, Nilai keSundaan apa yang menjadi Dasar untuk berfikir dan bertindak	Saya gabungkan pola komunikasi keluwesan sunda dalam sosialisasi organisasi dan disiplin leadership.	dengan pola komunikasi yang adaptif, riang dan senang bercanda, menjadikan saya mudah dekat dengan bawahan sehingga tidak ada kecanggungan anggota.	Agile, adaptif, ceria someah dan bersikap ramah merupakan cara yang baik untuk diterapkan menurut saya selama saya berkomunikasi baik itu atasan atau team

Shared value para responden yang semuanya memiliki latar belakang kesundaan yang kental, menunjukkan internalisasi nilai-nilai budaya Sunda yang beragam sejak masa kecil hingga sampai menjadi

pemimpin. Nilai-nilai seperti "*silih asih, silih asah, silih asuh*" (saling mengasihi, saling mendidik, saling mengasuh), keramahan, dan kebersamaan tertanam melalui interaksi sosial dalam keluarga dan lingkungan masyarakat Sunda. Internalisasi nilai-nilai ini membentuk fondasi bagi pola pikir, sikap, dan perilaku mereka dalam berinteraksi dengan sesama, baik di lingkungan pribadi maupun profesional. Nilai-nilai budaya Sunda yang telah terinternalisasi tersebut kemudian diekspresikan dalam gaya komunikasi dan kepemimpinan mereka di PT Petrosea. Gaya komunikasi yang "*rame*" dan "*hegar*" (ceria dan hangat), penekanan pada keharmonisan dan kebersamaan tim, serta kemampuan beradaptasi dengan berbagai situasi dan individu merefleksikan pengaruh nilai-nilai "*someah hade ka semah*" dan "*silih asih, silih asah, silih asuh*". Para responden juga menunjukkan kesadaran akan pentingnya "*hade tahta hade bahasa*" (keselarasan antara kedudukan dan tutur kata) dalam berkomunikasi dengan rekan kerja dan bawahan. Para responden berhasil mengintegrasikan nilai-nilai budaya Sunda dengan tuntutan profesional dalam konteks industri pertambangan. Mereka menunjukkan kemampuan untuk menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka dengan dinamika organisasi dan kebudayaan perusahaan, tanpa meninggalkan nilai-nilai luhur yang telah tertanam dalam diri mereka. Hal ini mengindikasikan bahwa nilai-nilai budaya lokal dapat menjadi aset berharga dalam mengembangkan kepemimpinan yang efektif dan berkelanjutan.

Analisis etnografis terhadap hasil wawancara dan observasi menunjukkan bahwa ketiga narasumber, yang merupakan pemimpin di PT Petrosea dengan latar belakang kesundaan yang kental, memiliki kesamaan dalam hal internalisasi dan manifestasi nilai-nilai kebudayaan Sunda dalam gaya kepemimpinan mereka. Mereka menunjukkan adaptabilitas tinggi dalam berbagai situasi, merefleksikan nilai "*someah hade ka semah*" yang menekankan fleksibilitas dan keramahan dalam berinteraksi dengan sesama. Gaya komunikasi mereka yang ceria, riang, dan diselingi humor mencerminkan sifat "*rame*" dan "*hegar*" yang melekat pada masyarakat Sunda, sekaligus menjadi "*entry point*" untuk mencairkan suasana dan membangun kedekatan dengan lawan bicara. Keramahan yang menjadi ciri khas ketiga narasumber ini sejalan dengan nilai-nilai luhur budaya Sunda yang menjunjung tinggi kesopanan, keterbukaan, dan keharmonisan dalam berinteraksi dengan sesama. Temuan ini menunjukkan bahwa nilai-nilai kebudayaan Sunda tidak hanya terinternalisasi dalam diri para pemimpin, tetapi juga dimanifestasikan dalam gaya kepemimpinan dan interaksi sosial mereka di lingkungan kerja, menciptakan dinamika organisasi yang unik dan berbeda dengan budaya organisasi pada umumnya.

4. CONCLUSION

Penelitian ini mengungkapkan bahwa nilai-nilai kebudayaan Sunda memiliki pengaruh signifikan terhadap gaya komunikasi kepemimpinan, termasuk di Industri Pertambangan seperti di PT Petrosea. Para pemimpin dengan latar belakang kesundaan yang kental cenderung menginternalisasi dan memanifestasikan nilai-nilai seperti "*someah hade ka semah*", "*silih asih, silih asah, silih asuh*", dan "*hade tahta hade bahasa*" dalam praktik kepemimpinan mereka. Nilai-nilai tersebut direfleksikan dalam gaya komunikasi yang "*rame*" dan "*hegar*", penekanan pada keharmonisan dan kebersamaan tim, serta kemampuan beradaptasi dengan berbagai situasi dan individu. Temuan ini memberikan bukti empiris bahwa budaya lokal, khususnya budaya Sunda, dapat diintegrasikan secara efektif dalam praktik kepemimpinan modern. Para pemimpin di PT Petrosea mampu menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka dengan dinamika organisasi dan kebudayaan perusahaan, tanpa meninggalkan nilai-nilai luhur yang telah tertanam dalam diri mereka. Hal ini menunjukkan bahwa nilai-nilai budaya lokal dapat menjadi aset berharga dalam mengembangkan kepemimpinan yang efektif dan berkelanjutan. Penelitian ini memberikan implikasi penting bagi pengembangan model kepemimpinan yang kontekstual dan relevan dengan kearifan lokal. Pengembangan kepemimpinan yang memperhatikan dan memanfaatkan nilai-nilai budaya lokal diharapkan dapat meningkatkan efektivitas kepemimpinan, menciptakan iklim kerja yang kondusif, dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

5. REFERENCES

- Agustina, R., & Mahfudz. (2020). Peran manajemen keragaman budaya dalam kinerja organisasi non profit berbasis aliansi (Studi kasus pada Jakarta Centre for Law Enforcement Cooperation). *Diponegoro Journal of Economics*, 9(1), 25-42.

- Al Fauzan, A., Fahima, B., Geminastiti, E. A., Hadi, H. R., Firdaus, M. L., Renata, M., & Ramadhan, M. R. (2021). Budaya Jawa dan peranannya dalam nilai-nilai kepemimpinan. *Jurnal Pendidikan Multikultural Indonesia*, 4(1), 40–45.
- Cipta, H. (2023). Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Murni Berlian Motors Pangkalan Bun. *Magenta*, 12(1), 17-28.
- Creswell, J. W. (2012). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research*. Boston: Pearson Education.
- Ekadjati, E. S. (1995). *Kebudayaan Sunda (Suatu Pendekatan Sejarah)*. Jakarta: Dunia Pustaka Jaya.
- Fahmi, I. (2020). *Ajaran kepemimpinan Jawa*. Yogyakarta: Diva Press.
- Hofstede, G. (2001). *Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions, and organizations across nations* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Hudaya, Z. A., & Nugroho, S. W. (2013). Kearifan lokal budaya Jawa sebagai basis model kepemimpinan yang efektif. *Sustainable Competitive Advantage (SCA)*, 3(1), 1–8.
- Ivanovich. (2008). *Organizational behavior and management*. New York: McGraw-Hill.
- Jatirahayu, W. (2013). Kearifan lokal Jawa sebagai basis karakter kepemimpinan. *Diklus*, XVII(01), 264–280.
- Kodariah, S., & Gunardi, G. (2015). Nilai kearifan lokal dalam peribahasa Sunda: Kajian semiotika. *Patanjala*, 7(1), 113-130.
- Laili, W., Musayoroh, Ishaq, M., & Anshori, M. I. (2023). Kajian teori behavioral approach of leadership: Studi literatur review. *Jurnal Riset dan Inovasi Manajemen*, 1(3), 24-46.
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry*. Beverly Hills, CA: Sage.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Moedjiono, I. (2002). *Kepemimpinan dan keorganisasian*. Yogyakarta: UII Press.
- Neuman, W. L. (2014). *Social research methods: Qualitative and quantitative approaches*. Boston: Pearson Education.
- Northouse, P. G. (2016). *Leadership: Theory and practice* (7th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Padmasari, N., Makkiyah, & Isa, M. (2023). Kepemimpinan tim (Team leadership). *Jurnal JIMEK*, 3(2), 101-119.
- Patton, M. Q. (2015). *Qualitative research & evaluation methods: Integrating theory and practice*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Pratama, F. F., Nurgiansah, T. H., & Choerunnisa, R. R. (2022). Kajian nilai-nilai karakter kearifan lokal masyarakat Sunda dalam membentuk sikap moral kewarganegaraan. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2), 3473-3483.
- Rayner, S., & Cools, E. (2011). *Style differences in cognition, learning, and management: Theory, research and practice*. New York: Routledge.
- Rivai, V., & Veithzal, I. (2004). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Jakarta: PT. Radja Grafindo Persada.
- Siswanto, D. (2010). Pengaruh pandangan hidup masyarakat Jawa terhadap model kepemimpinan: Tinjauan filsafat sosial. *Jurnal Filsafat*, 20(3), 198–216.
- Sofia, N. (2017). *Studi literatur kepemimpinan perempuan budaya Jawa asih asah asuh untuk meningkatkan kinerja organisasi* (Skripsi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung). Bandung.
- Spradley, J. P. (1980). *Participant observation*. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Sugara, R. M., & Hijran, M. (2017). Model kepemimpinan politik Sunda dalam konteks pendidikan politik. In *Prosiding Konferensi Nasional Kewarganegaraan III* (pp. 326-337). Universitas Ahmad Dahlan, Yogyakarta.
- Sulaeman, M., & Sugiarto, I. (2024). Peran motivasi, gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai di mediasi kepuasan kerja. *Insight Management Journal*, 4(2), 98-109.
- Wandansari, G. K. R. (2018). Aktualisasi nilai-nilai tradisi budaya daerah sebagai kearifan lokal untuk memantapkan jatidiri bangsa. Yogyakarta: UNY.
- Yin, R. K. (2014). *Case study research: Design and methods*. Thousand Oaks, CA: Sage.

