

Mindshift
Weekly Insight

September
8th, 2025

From Protest to Playbook: What Leaders Can Learn from Indonesia's 17+8 Demands

Gelombang Gejolak Suara Rakyat



Indonesia dilanda gejolak politik dan ekonomi yang hebat. Gelombang demonstrasi pecah sejak akhir Agustus 2025, dipicu oleh biaya hidup yang kian melambung, rencana kenaikan gaji serta tunjangan bagi anggota DPR yang kontroversial, tindakan represif aparat keamanan, dan menurunnya kepercayaan publik terhadap lembaga negara.



Luapan keresahan ini kemudian terwadahi dalam gerakan **“17+8 Tuntutan Rakyat”**, sebuah platform protes yang memuat 17 tuntutan tindakan segera (dengan tenggat satu minggu) dan 8 tuntutan reformasi jangka panjang (dalam satu tahun). Nama “17+8” diambil dari tanggal Hari Kemerdekaan RI (17 Agustus) dan menegaskan pentingnya transparansi, reformasi, serta empati sebagai prinsip perbaikan.

17+8

TUNTUTAN RAKYAT



Gerakan 17+8 ini lahir dari konsolidasi aspirasi akar rumput yang belum pernah terjadi sebelumnya. Tuntutan-tuntutan tersebut disusun melalui diskusi daring sejumlah tokoh muda dan aktivis, dengan mengompilasi aspirasi ratusan organisasi masyarakat sipil, kelompok mahasiswa, serikat pekerja, hingga petisi daring di media sosial.

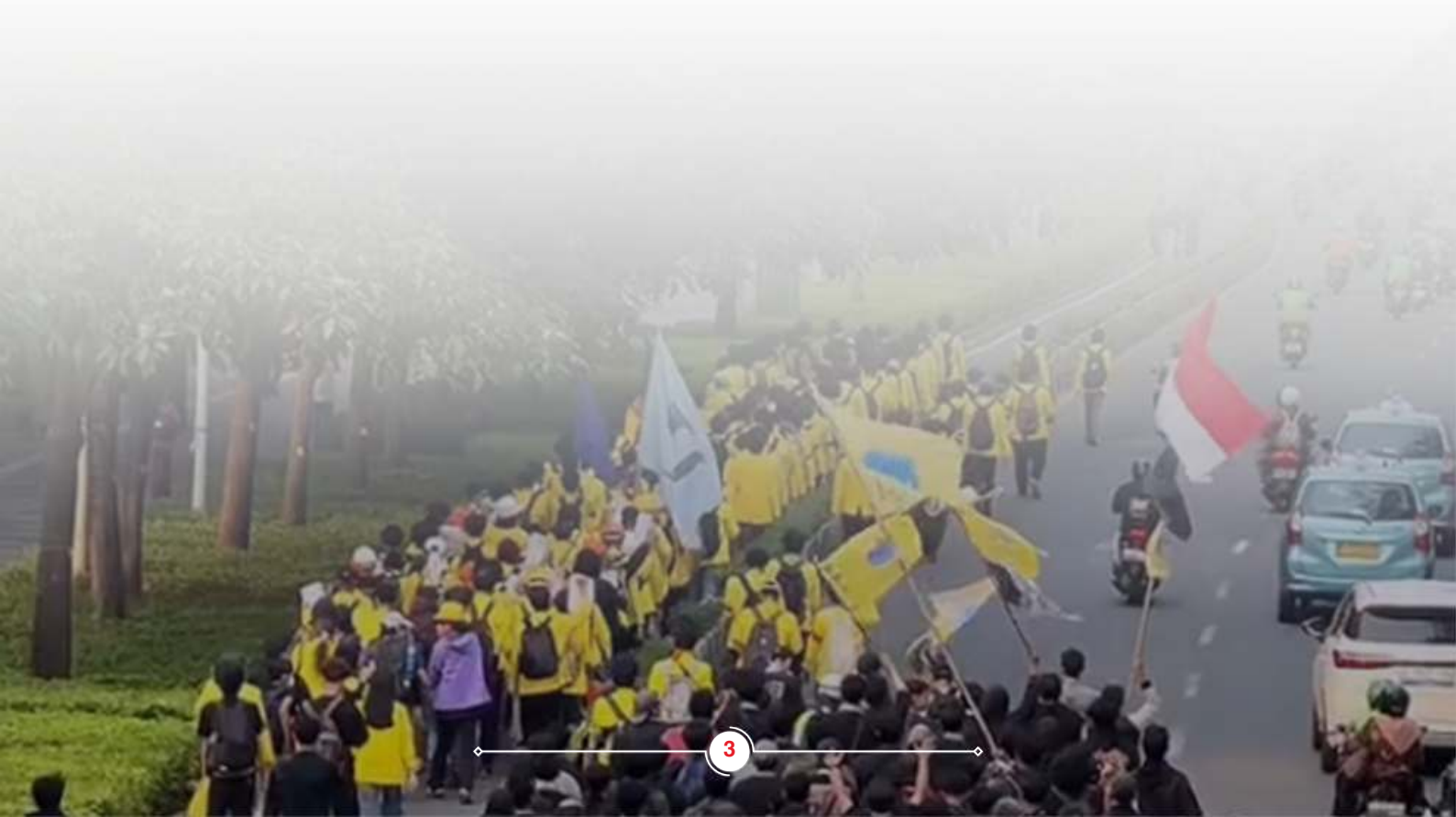
Dengan demikian, aliansi luas masyarakat Indonesia berhasil merumuskan daftar perbaikan konkret atas berbagai sumber kekecewaan publik, mulai dari **tuntutan transparansi pemerintahan hingga keadilan ekonomi.**

Isu “17+8 Tuntutan Rakyat” pun segera viral di media sosial, menjadi seruan pemersatu di tengah demonstrasi yang kian meluas.

Tanggapan Pemerintah: Krisis sebagai Pemicu Transformasi

Menghadapi tekanan rakyat yang luar biasa ini, para pemimpin negeri mulai menunjukkan kesadaran bahwa pola lama tak bisa lagi dipertahankan. Pimpinan DPR bergerak cepat mengambil langkah meredam kemarahan publik dengan janji perubahan. Pada 26 Agustus, bahkan sebelum tenggat satu minggu berakhir, DPR mengumumkan pembatalan rencana penambahan tunjangan perumahan bagi anggota dewan. Wakil Ketua DPR, Sufmi Dasco Ahmad menyatakan bahwa lembaganya akan melakukan reformasi internal untuk meningkatkan transparansi, dipimpin langsung oleh Ketua DPR Puan Maharani.

Sementara itu di jajaran eksekutif, pemerintahan Presiden Prabowo Subianto juga mengambil langkah berbalik arah menuju pendekatan yang lebih merangkul aspirasi. Awal September, Presiden Prabowo menggelar dialog tertutup di Istana Negara dengan melibatkan perwakilan mahasiswa, serikat buruh, tokoh lintas agama, serta pimpinan partai.



Pelajaran Kepemimpinan: *Adaptive Leadership* di Tengah Gejolak

Bagi kalangan manajemen dan pengamat kebijakan, dinamika yang berlangsung di Indonesia ini ibarat studi kasus klasik **Adaptive Leadership**, sebuah kerangka dari Ronald Heifetz (Harvard Kennedy School) yang membedakan antara masalah teknis (*technical problems*) dan tantangan adaptif (*adaptive challenges*).

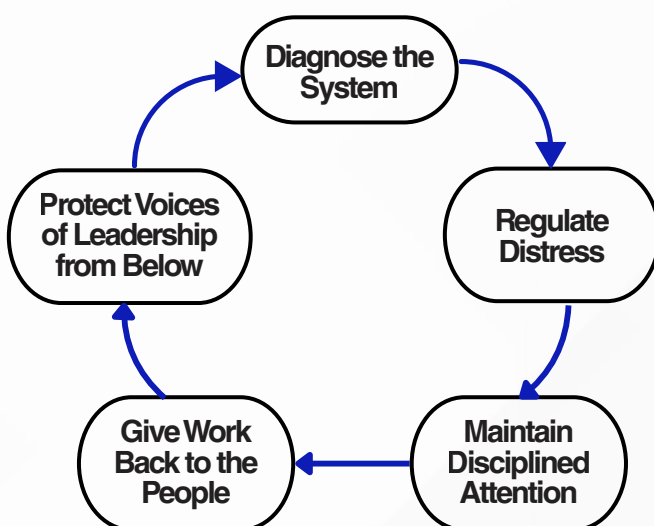


Ronald Heifetz

Academic and author, Founding Director of the Center for Public Leadership at Harvard Kennedy School at Harvard University

- Masalah teknis bisa diselesaikan dengan solusi yang sudah ada. Contoh: membatalkan kenaikan tunjangan DPR adalah respons teknis.
- Tantangan adaptif justru menuntut **perubahan nilai, pola pikir, dan budaya kelembagaan**. Contoh: bagaimana DPR dan pemerintah membangun kembali kepercayaan publik melalui transparansi, akuntabilitas, dan empati.

Siklus *Adaptive Leadership*



1. *Diagnose the System* (pahami akar masalah, bukan hanya gejalanya).
2. *Regulate Distress* (kelola ketegangan, jangan biarkan meledak).
3. *Maintain Disciplined Attention* (jangan tergoda lari dari isu sulit).
4. *Give Work Back to the People* (libatkan stakeholder, menyeimbangkan top-down dan bottom-up).
5. *Protect Voices of Leadership from Below* (lindungi suara kritis agar tetap terdengar).

Adaptive Leadership mengajarkan bahwa pemimpin perlu **“naik ke balkon”** (*get on the balcony*) untuk melihat pola besar, bukan sekadar sibuk di **“lantai dansa”** (*the dance floor*) menghadapi hiruk-pikuk krisis. Dari perspektif korporasi, ini mirip dengan CEO yang tidak hanya fokus pada masalah jangka pendek (misalnya *cost cutting*), tetapi juga membaca ulang ekspektasi *stakeholder*, menata ulang budaya, dan menyiapkan organisasi menghadapi lanskap baru.

Pelajaran pentingnya jelas: krisis publik memaksa institusi untuk bertransformasi adaptif. Sama seperti perusahaan dihadapkan pada tekanan ESG, disrupsi digital, atau krisis reputasi, lembaga negara Indonesia dipaksa mengubah cara kerja agar tetap relevan dan sah di mata rakyat.

References

- Heifetz, R. A., & Laurie, D. L. (2001). The work of leadership. *Harvard Business Review*, 79(11), 131–141.
- www.physicianleaders.org/articles/the-work-of-leadership
- www.detik.com/bali/berita/d-8095817/ramai-17-8-tuntutan-rakyat-di-medsos-ini-arti-dan-isi-lengkapnya
- en.antaranews.com/news/377841/house-of-representatives-to-carry-out-reform-for-greater-transparency



Discover more insights on
leadership, innovation, and change
management with **Mindshift Weekly
Insight** by Mindshift Innovation