

Peran Kepemimpinan Dalam Organisasi (Studi Kasus: Kantor Komite Nasional Pemuda Indonesia Provinsi Maluku)

Reza Abdulmudy^{1*)}

¹Universitas Darussalam Ambon
email: ¹rezasaka_am@yahoo.com

Abstrak > Bangsa Indonesia merupakan bangsa yang beragam dari berbagai suku, bahasa, juga Agamanya, perkembangan kehidupan social pun terjadi secara umum, mendorong manusia untuk menuju pada era globalisasi yang semakin menuntut adanya peningkatan standar tatanan dalam berbagai hal. Penelitian ini merupakan penelitian diskriptif, dengan pendekatan kualitatif, data yang digunakan adalah data primer dan sekunder, dengan teknik pengumpulan data wawancara, observasi dan dokumentasi, sedangkan metode analisis datanya menggunakan analisis deskriptif, karena pada penelitian ini penulis mendeskriptifkan gaya kepemimpinan dan ketua KNPI Provinsi Maluku. Hasil penelitian, kepemimpinan menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan di Ketua Komite Nasional Pemuda Indonesia Provinsi Maluku adalah gaya kepemimpinan selling karena dalam aktifitas tugasnya sangat tinggi dan hubungannya antar anggota OKP juga sangat tinggi dan juga pimpinan selalu memberi pengarah dan menjelaskan hasil keputusan. Dan juga gaya kepemimpinan KNPI sangat sesuai dengan konsep islam karena kepemimpinannya mengedapkan hubungan yang baik dan keteladanan yang tinggi dan tugas yang sangat maksimal dan optimal. Kinerja Ketua Komite Nasional Pemuda Indonesia Provinsi Maluku dapat dikatakan memenuhi kriteria sebagai pemimpin yang baik, karena para anggota organisasi yang dipimpinya selama ini telah melaksanakan tugas sesuai *job discription* masing-masing dan mereka juga bekerja sesuai standar kualitas, kuantitas, dan stantar waktu yang telah ditetapkan oleh pengurus KNPI, akan tetapi dalam hal kedisiplinan waktu kerja program KNPI Provinsi Maluku masih harus diperlukan perhatian lebih serius.

Kata Kunci > Gaya Kepemimpinan, Kinerja, Motivasi.

I. PENDAHULUAN

Beberapa gaya kepemimpinana adalah pola tingkahlaku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu. Seorang pemimpin harus memiliki sifat *perseptive* (tanggap) artinya mampu mengamati dan menemukan kenyataan dari suatu lingkungan. Untuk itu seorang pemimpin harus mampu melihat, mengamati, dan memahami keadaanatau situasi tempat kerjanya, dalam artian bagaimana para bawahannya, bagaimana keadaan organisasinya, bagaimana situasi penugasannya dan juga tentang kemampuan dirinya sendiri. Pemimpin harus mampu menyesuaikan diri dengan lingkungannya.

Seorang pemimpin diharapkan dapat menampilkan gaya

kepemimpinan segala situasi tergantung kondisi dan situasi serta kepada bawahannya yang mana seorang pemimpin yang hanya menampilkan satu macam gaya saja akan kurang efektif. Selain itu, diharapkan seorang pemimpin tampil sebagai pemberi ilham dalam masa-masa sulit, sehingga terpancar rasa keyakinan akan atasannya dalam diri para bawahannya.

Organisasi kepemudaan yang menjadi wadah komunikasi aspirasi dan pengembangan intelektual dalam pengembangan daerah atau wilayah perlu dipimpin oleh seorang yang mempunyai ketangguhan dalam berorganisasi, selain pengalaman yang harus dimiliki seorang pemimpin organisasi juga harus dapat menyelesaikan masalah yang dihadapi dan menjawab tantangan yang akan datang. KNPI yang merupakan salah satu wadah pemersatu Pemuda Indonesia baik di pusat atau daerah mempunyai cukup tantangan dalam kaitannya dengan pengembangan potensi pemuda ataupun pengembangan sumber daya manusianya dalam kerangka Negara yang berdaulat dan merdeka sehingga dalam perkembangannya diharapkan KNPI selalu mengalami perkembangan yang berarti bagi bangsa Indonesia secara umum dan khususnya bagi daerah-daerah.

Di masa orde baru, KNPI mendapatkan eksistensinya melalui dukungan tanpa *reserve*, dari penguasa, sebagai imbalannya pengurus KNPI diberi tempat dalam konstalasi kekuasaan, baik eksekutif maupun legislatif karena KNPI masuk dalam GBHN, yang implikasi anggarannya cukup besar untuk pembinaan Pemuda. Wajar saja pada masa itu KNPI larut dengan ketersediaan anggaran dan fasilitas serta jabatan dan kekuasaan, akibatnya pola rekrutmen kepengurusannya tidak murni lagi sehingga hilangnya nilai eksistensi kepemudaan yang diharapkan, KNPI pun mendapat kritik dan anti KNPI bermunculan dimana-mana.

Sejalan dengan kondisi perubahan politik, KNPI di Maluku mencoba melakukan reposisi, redefinisi dan reaktualisasi di tengah teriakan reformasi. Pilihan dan peran KNPI di Maluku diakui sangat dilematis, karena dianggap sebagai mitra yang kompromistis tanpa catatan-catatan kritis atau koreksi buat pemerintah daerah. Sebagian masyarakat dan public masih merespon KNPI di Maluku secara positif dan dipandang sebagai legitimasi yang kuat dalam mempererat keberagaman pemuda. Sebagai wadah berhimpun, artikulasi peran KNPI dapat menjadi asset yang mampu menyatukan dan mengelolah keberagaman pemuda di Maluku menjadi alat yang efektif dalam memberikan nilai tambah bagi kaderisasi kepemimpinan. Dalam hal ini maka KNPI di Maluku dapat diasumsikan sebagai rumah

*) penulis korespondensi

pembelajaran dan laboratorium kepemimpinan di Maluku, dari 22 unsur KNPI dan 64 OKP yang ada di Maluku berdasarkan hasil musyawarah daerah ke XXII maka perlu peran *Leadership* yang baik sehingga dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab organisasi dapat berjalan sesuai dengan tujuan organisasi sehingga KNPI di Maluku dapat berkembang sesuai keinginan Publik.

II. TINJAUAN STUDI

A. Kepemimpinan

1) Konsep Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan masalah yang sangat penting dalam manajemen dan organisasi. Bahkan ada yang mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan jantung atau intinya manajemen dan organisasi. Menurut Sofyan Syafri Harahap (1996: 233), Kepemimpinan (*Leadership*) adalah proses mempengaruhi orang lain yang dimaksud untuk membentuk perilaku yang sesuai dengan kehendak kita. Sementara itu Kartini Kartono (1998: 135) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan usaha yang kooperatif dalam mencapai tujuan yang sudah direncanakan.

Jadi dari pengertian tersebut di atas jelas sekali terlihat bahwa seseorang pemimpin dengan kepemimpinannya haruslah mampu mempengaruhi, mengubah dan menggerakkan tingkah laku bawahan atau orang lain untuk mencapai tujuan. Ada 4 faktor yang dipengaruhi oleh pimpinan terhadap bawahannya, antara lain sikap (*attitudes*), perilaku/tindakan (*behavior*), pikiran (*ideas*), dan perasaan (*feelings*). Menurut Djoko Wionarso (1993: 4) diantara keempat faktor tersebut perasaan (*feeling*) merupakan faktor yang sangat penting untuk dipengaruhi karena terletak di dasar lubuk hati yang terdalam, agar timbul:

- a) *Sense of belonging* (merasa ikut memiliki)
- b) *Sense of participation* (merasa ikut serta)
- c) *Sense of responsibility* (merasa ikut tanggung jawab)

2) Teori Kepemimpinan

Teori kepemimpinan adalah penggeneralisasian suatu perilaku pemimpin dan konsep-konsep kepemimpinannya dengan menonjolkan historis, sebab-musabab timbulnya kepemimpinan. Pada umumnya teori kepemimpinan berusaha untuk menjelaskan dan mengintegrasikan tentang pemimpin dan kepemimpinan dengan mengemukakan beberapa segi antara lain:

a) Latar belakang sejarah pemimpin dan kepemimpinan

Kepemimpinan muncul bersama-sama dengan adanya peradaban manusia sejak zaman Nabi-nabi dan manusia yang secara bersama-sama berkumpul untuk mempertahankan keberadaan hidupnya, melawan kebuasan hewan dan alam sekitarnya. Sejak saat itulah terjadi kerjasama antara manusia dalam menaklukkan alam sekitarnya dan terdapat unsur kepemimpinannya. Pada saat itu yang ditunjuk atau dijadikan

sebagai pemimpin adalah pribadi atau sosok orang-orang yang paling kuat, cerdas dan berani diantara mereka. Secara ringkas dapatlah dikatakan bahwa kapan dan dimanapun pemimpin dan kepemimpinan itu selalu diperlukan, terutama pada jaman modern seperti sekarang ini dan dimasa-masa yang akan datang.

1) Sebab-sebab munculnya pemimpin

Ada tiga teori yang menonjol dalam menjelaskan tentang munculnya pemimpin yaitu:

a) Terori genetis

Teori ini menyatakan bahwa pemimpin itu tidak dibuat, melainkan dilahirkan sebagai pemimpin dengan bakat-bakat kepemimpinan yang alami yang dibawa sejak lahir, dan dia tidak ditakdirkan lahir menjadi pemimpin dalam situasi dan kondisi yang bagaimanapun juga. Jadi teori ini menekankan bahwa seseorang bisa menjadi pemimpin karena faktor keturunan.

b) Teori Sosial

Teori ini berlawanan dengan teori genetis karena teori ini menyatakan bahwa pemimpin itu bukan dilahirkan begitu saja, melainkan harus disiapkan, dididik, dan dibentuk. Setiap orang yang menjadi pemimpin adalah terbentuk dari usaha persiapan dan pendidikan yang didorong oleh kemauan pribadi. Jadi teori ini lebih menekankan bahwa yang bisa jadi pemimpin ditentukan oleh kondisi faktor social.

c) Teori teologis atau sintesis

Teori ini muncul sebagai reaksi dari kedua teori sebelumnya. Teori ini menyatakan bahwa seseorang akan sukses menjadi pemimpin jika dia memiliki bakat-bakat kepemimpinan sejak lahir dan bakat-bakat itu dikembangkan melalui pengalaman dan jalur pendidikan serta sesuai dengan tuntutan lingkungan atau ekologisnya.

2) Tipe dan Gaya Kepemimpinan

Pemimpin itu mempunyai sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian tersendiri yang unik dan khas sehingga tingkah laku dan gayanya yang membedakan dirinya dengan orang lain. Gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku seseorang untuk memotivasi orang lain agar mereka mau bekerjasama untuk mencapai tujuan. Menurut Sondang P. Siagian tipe atau gaya kepemimpinan antara lain:

a) Gaya kepemimpinan otokratik

Otokrat berasal dari kata *autos* yang berarti sendiri dan *kratos* yang berarti kekuasaan, kekuatan. Jadi otokrat berarti penguasa absolut. Kepemimpinan otokratik biasanya berdasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus dipatuhi. Pemimpin seperti ini selalu ingin berperan sebagai pemain tunggal, egoismenya sangat besar dan cenderung menganut nilai-nilai organisasional yang berkisar pada kebenaran segala cara yang ditempuh untuk mencapai tujuannya karena sifat egoismenya yang sangat besar, pemimpin seperti ini cenderung memperlakukan karyawan/bawahan sama dengan alat-alat lainnya dalam organisasi dan kurang menghargai harkat dan martabat manusia, lebih berorientasi pada pelaksanaan dan

penyelesaian tugas tanpa memperhatikan kepentingan dan kebutuhan para bawahannya.

Dalam pengambilan keputusan dia tidak mengikutsertakan partisipasi dari para bawahan, melainkan keputusan diambil dan ditentukan sendiri. Pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan seperti ini akan selalu menuntut ketaatan penuh dari para bawahannya, menegakkan disiplin yang kaku dan bernada keras dalam memberikan perintah dan instruksi serta selalu berada jauh dari kelompoknya sehingga tidak ada komunikasi yang baik dengan bawahannya.

b) *Gaya kepemimpinan demokratik*

Gaya kepemimpinan demokratik ini lebih menekankan pada partisipasi anggotanya daripada bertindak dan menentukannya sendiri. Perannya selaku pimpinan dalam organisasional adalah sebagai coordinator dan integrator dari berbagai unsur dan komponen organisasi sehingga bergerak sebagai suatu totalitas, dan terdapat koordinasi pekerjaan pada semua bawahan dengan penekanan kepada rasa tanggungjawab pada diri sendiri dan pekerjaan yang tinggi serta kerja sama yang baik.

Kekuatan demokratis ini bukan terletak pada individu pemimpin, melainkan pada partisipasi aktif dari setiap anggota organisasi. Kepemimpinan demokratis sangat menghargai setiap potensi setiap individu dan mau mendengarkan setiap keluhan, saran dan nasehat dari bawahan serta mampu memanfaatkan kapasitas setiap anggota seefektif mungkin pada saat-saat dan kondisi yang tepat. Kepemimpinan ini juga sering disebut sebagai kepemimpinan *group developer* karena memiliki sifat kreatif, dinamis, inovatif, mampu memberikan/melimpahkan wewenang dengan baik serta menaruh kepercayaan bawahan serta lebih mengutamakan kesejahteraan, harkat dan martabat manusia.

c) *Gaya kepemimpinan bebas/laizzes faire*

Pada tipe dan gaya kepemimpinan seperti ini seorang pemimpin praktis tidak memimpin, karena dia membiarkan setiap orang dalam kelompoknya berbuat sekehendak mereka, pemimpin tidak berpartisipasi sedikitpun dalam kegiatan kelompoknya, semua pekerjaan dan tanggung jawab harus dilakukan sendiri oleh bawahannya. Keberadaan pemimpin ini hanya sebagai symbol dan biasanya tidak memiliki keterampilan teknis serta kewibawaan, sehingga tidak bisa mengontrol anak buahnya dan tidak mampu melaksanakan koordinasi kerja serta tidak mampu menciptakan suasana atau iklim kerja yang kooperatif.

d) *Gaya kepemimpinan paternalistic*

Tipe atau gaya kepemimpinan ini banyak terdapat di lingkungan masyarakat yang masih bersifat tradisional dan umumnya di masyarakat agraris. Popularitas pemimpin paternalistik di lingkungan masyarakat bisa saja disebabkan oleh beberapa faktor, seperti kuatnya ikatan primodial, extended family system, kehidupan masyarakat yang komunalistik, peranan adat istiadat yang sangat kuat dalam

kehidupan bermasyarakat, serta masih dimungkinkannya hubungan pribadi yang intim antara seorang anggota masyarakat dengan anggota masyarakat lainnya.

Sementara itu dari segi nilai-nilai organisasional yang dianut, biasanya seorang pemimpin yang paternalistic mengutamakan kebersamaan. Berdasarkan nilai-nilai tersebut, pemimpin yang bersangkutan berusaha untuk memperlakukan semua orang dan semua satuan kerja dalam organisasi secara adil dan merata. Sikap kepatuhan menyebabkan hubungan atasan dengan bawahan lebih bersifat informal daripada hubungan formal. Hanya saja hubungan yang lebih bersifat informal ini dilandasi oleh pandangan bahwa para bawahan itu belum mencapai tingkat kedewasaan yang sedemikian rupa sehingga mereka tidak bisa dibiarkan bertindak sendiri.

e) *Gaya kepemimpinan kharismatik*

Kepemimpinan kharismatik ini memiliki karakteristik yang khas yaitu daya tariknya yang sangat memikat sehingga mampu mendapatkan pengikut yang sangat besar. Tegasnya pemimpin yang kharismatik adalah pemimpin yang sangat dikagumi oleh para pengikutnya, meskipun para pengikutnya tidak bisa menjelaskan secara jelas mengapa orang tersebut mereka kagumi.

Tugas-tugas dan tanggungjawabnya sebagai pemimpin. Menurut Robert C. Miljus, seperti yang dikutip oleh Heidjrachman dan Saud Husnan (1990: 218) bahwa tanggung jawab seorang pemimpin adalah sebagai berikut:

- 1) Menentukan pelaksanaan kerja yang realistis (dalam artian kuantitas, kualitas, keamanan, dan lain sebagainya);
- 2) Melengkapi para karyawan dan sumberdaya-sumberdaya yang diperlukan untuk menjalankan tugas.
- 3) Mengkomunikasikan kepada para karyawan tentang apa yang diharapkan dari mereka.
- 4) Memberikan susunan hadiah yang sepadan dengan jasa mereka guna mendorong motivasi
- 5) Mendelegasikan wewenang apabila diperlukan dan mengundang partisipasi apabila memungkinkan.
- 6) Menghilangkan hambatan untuk melaksanakan pekerjaan yang efektif.
- 7) Menilai pelaksanaan pekerjaan dan mengkomunikasikan hasilnya.
- 8) Menunjukkan perhatian kepada karyawan.

Agar seorang pemimpin dapat mencapai tujuannya secara efektif, maka ia harus memiliki wewenang untuk mempengaruhi dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuannya. Ada beberapa macam wewenang diantaranya adalah:

1) *Top down authority*

Yaitu wewenang yang dimiliki oleh seseorang karena adanya pelimpahan wewenang dari pimpinan atau atasannya.

2) *Bottom Up Authority*

Yaitu wewenang yang dimiliki oleh seseorang karena ditunjuk sebagai pemimpin oleh para pengikutnya.

Menentukan gaya kepemimpinan yang tepat dari gaya kepemimpinan yang ada, dapat dikemukakan bahwa tidak ada gaya kepemimpinan yang jelek atau lebih baik dan selalu tepat dalam semua situasi, efektifitas kepemimpinan sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor situasional yaitu:

- 1) Faktor situasional yang berkaitan dengan diri pemimpin yang meliputi nilai-nilai kepribadian, kebiasaan, rasa aman terhadap suatu gaya yang diterapkan, dan beberapa karakteristik seorang pemimpin itu sendiri.
- 2) Faktor situasional yang ada pada bawahan juga perlu dipertimbangkan yang meliputi hubungan antara kebutuhan dan tugas yang dihadapi, pendidikan dan kematangan psikologisnya yang berkaitan dengan tuntutan keterampilan untuk melaksanakan tugas.
- 3) Faktor situasional lainnya perlu dipertimbangkan yang dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan seorang meliputi nilai-nilai yang dianut suatu organisasi, misi atau tujuan yang ingin dicapai, besar kecilnya anggota dalam organisasi kemampuan suatu kelompok untuk bekerjasama secara bersama-sama, suasana kerja yang mendukung dan tingkat kerumitan tugas serta legitimasi kuasa.

Dari uraian tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa efektifitas gaya kepemimpinan seseorang sangat ditentukan oleh kemampuan pemimpin menguasai faktor-faktor situasional tersebut, dan kemampuan pemimpin dalam beradaptasi dengan situasi yang dihadapi baik itu situasi organisasi, bawahan, maupun kemampuan melakukan penilaian diri untuk mampu memerankan dirinya sebagai pemimpin dengan memandang kepemimpinannya sebagai suatu seni memimpin secara kreatif dan dinamis, Abi Sujak (1990: 28)

B. *Motivasi*

Motivasi berasal dari bahasa latin "movere" yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia khususnya kepada bawahan atau pengikut.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (1999: 95) motivasi adalah pemberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah atau semangat kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan segala kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimiliki untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi ini sangat penting karena dengan adanya motivasi diharapkan setiap individu karyawan memiliki pola motivasi. Menurut David Mc. Clelland ada 4 pola motivasi, seperti yang dikemukakan oleh Malayu S.P Hasibuan (1999: 95) antara lain:

- a. *Achievement motivation*, yaitu suatu keinginan untuk mengatasi atau mengalahkan suatu tantangan, untuk kemajuan dan pertumbuhan.
- b. *Affiliation motivation*, yaitu dorongan untuk melakukan hubungan dengan orang lain.
- c. *Competence motivation*, yaitu dorongan untuk berpartisipasi aktif dengan melakukan pekerjaan yang bermutu tinggi.
- d. *Power motivation*, yaitu dorongan untuk dapat mengendalikan suatu keadaan dan adanya kecenderungan mengambil resiko dan menghancurkan rintangan yang terjadi.

III. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian deskriptif yang mendeskripsikan keadaan objek penelitian pada saat sekarang berdasarkan fakta dan data yang tampak atau sebagaimana adanya. Penelitian kualitatif didefinisikan didefinisikan oleh Bogdan dan Taylor (1975: 5) dalam Moleong (2006: 4) adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang yang perilaku dapat diamati. Adapun penelitian deskriptif menurut Arikunto adalah penelitian yang dimaksud untuk mengumpulkan informasi mengenai status suatu gejala yang ada, yaitu keadaan gejala menuntut apa adanya pada saat penelitian dilakukan. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah membuat deskripsi, gambaran secara sistematis, actual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat serta hubungan antar fenomena yang dimiliki.

Dalam penelitian ini, peneliti mendeskripsikan tentang gaya kepemimpinan untuk meningkatkan kinerja dan peran KNPI dalam menjalankan organisasinya.

A. *Teknik Pengumpulan Data*

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang penulis gunakan, yaitu:

- a. Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data dimana penulis mengajukan pertanyaan kepada informan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti dan hasilnya merupakan data sekunder
- b. Observasi, yaitu suatu cara untuk mendapatkan informasi atau data yang merupakan tingkah laku responden dengan tujuan dapat menjelaskan atau menjawab permasalahan penelitian.
- c. Interview, yaitu peneliti secara langsung mengadakan wawancara atau Tanya jawab dengan mereka yang dianggap lebih mengetahui dan memberikan data yang jelas yang ada hubungannya dengan penelitian ini.

B. *Teknik Analisis Data dan Keabsahan Data*

Analisis data adalah proses mengatur urutan data mengorganisasikan ke dalam suatu pola, kategori dan satuan

uraian dasar sehingga lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan (Moleong, 2005: 112). Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode analisa data kualitatif yang tidak menggunakan perhitungan statistic (non uji statistik) dan terbatas pada perhitungan persentase saja, akan tetapi menggunakan pemikiran logis untuk menggambarkan, menjelaskan dan menguraikan secara mendalam dan sistematis secara mendalam dan sistematis tentang keadaan yang sebenar-benarnya baru kemudian ditarik kesimpulan sehingga diperoleh suatu pemecahan masalah.

Tahap-tahap analisis data dapat dilakukan dengan beberapa tahapan diantaranya: mengumpulkan data dengan analisis data, hasil pengumpulan data tersebut tentu saja perlu direduksi (data reduction, yaitu dengan mengikhtikarkan hasil pengumpulan data selengkap mungkin dan memilah-milahnya ke dalam satuan konsep tertentu, kategori tertentu atau tema-tema tertentu). Seperangkat hasil reduksi data juga perlu diorganisasikan ke dalam satu bentuk tertentu (*display data*) sehingga terlihat sosok secara lebih utuh, *display data* tersebut sangat diperlakukan untuk memudahkan upaya pemaparan dan penegasan kesimpulan (*conclusion*). Seperti yang ada pada gambar siklus analisa data yang ada di bawah ini prosesnya tidaklah sekali jadi melainkan berinteraktif secara bolak balik (Miles & Huberman 1992 dalam Bungin, (2003: 70)

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

KNPI didirikan pada tanggal 23 juli 1973 oleh para elit pemuda pada masa itu untuk menjadi salah satu lembaga korporat Negara. Melalui lembaga ini para elit pemuda itu menyeragamkan kepentingan pembinaan generasi muda dalam satu atap, yang kemudian berimplikasi terhadap pengkenirian potensi generasi muda di satu pihak dan di pihak lain terjadi penyeragaman terhadap organisasi kemasyarakatan pemuda (OKP) yang berhimpun di dalamnya dengan latar belakang yang berbeda.

Dimasa orde baru, KNPI mendapatkan lagi eksistensinya melalui dukungan yang tanpa reserve dari pengusaha, sebagai imbalannya pengurus KNPI diberikan tempat dalam konstalasi kekuasaan, baik di eksekutif maupun di legislative. Dukungan ini juga terlihat dengan dimasukkannya KNPI ke dalam GBHN yang berimplikasi pada penyediaan anggaran yang cukup besar bagi pembinaan pemuda. Dukungan kekuasaan kepada KNPI berlanjut dengan dikeluarkannya UU No. 8 tahun 1985 yang mengukuhkan KNPI sebagai satu-satunya wadah berhimpun, sehingga penggunaan dana mayoritas diberikan kepada KNPI.

Wajar jika kemudian di masa orde baru begitu larut dengan ketersediaan anggaran dan fasilitas serta jabatan dan kekuasaan. Akibatnya pola rekrutmen pengurusan KNPI tidak murni melalui rekomendasi KNPI sebagai tujuan awal pembentukannya yang berakibat pada hilangnya nilai eksistensi kepemudaan yang diharapkan dapat mendorong pada partisipasi pemuda. Yang pasti, KNPI orde baru telah berhasil membonsai peran pemuda yang sangat energy menjadi praktis, pemuda lebih memilih bungkam demi meraih keuntungan pragmatis dalam waktu sesaat. Alhasil kritik dan

anti KNPI bermunculan diman-mana hingga rezim orde baru jatuh di tahun 1999 yang bertepatan dengan diadakannya konggres KNPI.

Dalam hal kepemimpinanKNPI periode yang sekarang menurut hasil pengambilan data peneliti kepada 10 informan atau sumber menunjukkan bahwa para anggota KNPI mengaku sebagian besar program dapat dijalankan sebagaimana mestinya sesuai dengan skedul kegiatan yang telah ditetapkan dalam rapat-rapat pleno yang dihadiri seluruh anggota KNPI, sehingga program-rogram KNPI biasa terlaksana dengan baik walaupun ada beberapa kegiatan atau program yang ditunda pelaksanaannya karena padatnya kordinasi dan permintaan kemitraan dengan KNPI Maluku, juga agenda-agenda KNPI lainnya. Hal ini seperti diceritakan berikut:

Dari hasil wawancara dengan X2 pada tanggal 29 november 2015 dapat diketahui bahwa dalam hal memposisikan anggota pengurus KNPI beliau memposisikan 3 posisi yakni sebagai bawahan, sebagai partner kerja dan sebagai pelaksana tugas tetapi yang paling menonjol secara strategis yakni sebagai partner kerja secara formal. Tugas partner juga menjadi posisi pelaksana tugas tetapi kepartneran kerja sama sama tidak ada sekat tapi juga ada prinsip yang dipakai, kadang berupa teguran, sindiran atau bercanda.

Disamping itu dalam hal komunikasi ketua KNPI Mluku sangat komunikatif dan pendekatan secara personal serta komunikasi informal pendekatan organisasi. Teori pendekatan organisasi antara atasan dan bawahan (vertikal), sedangkan pendekatan personal dan pendekatan organisasi digabung menjadi pendekatan persuasif, kadang ketua KNPI Maluku memimpin rapat dengan bercanda tapi rapat menyangkut KNPI Maluku beliau pun tegas.

Pada kondisi kondisi tertentu ketua KNPI juga memberikan pengarahan dengan menggunakan komunikasi biasa yang dilakukan pada waktu evaluasi pada rapat formal dan biasanya dilakukan dengan bersangkutan kemudian konsultatif pengarahan dengan memberikan masukan mulai dari pada ketua ketua OKP, pengurus KNPI kadang terlibat langsung sehingga masalah yang terjadi di kepanitiaan atau pelaksana kegiatan langsung bisa diketahui dan langsung diberi alternatif solusi yang biasa diambil dengan cepat, sehingga masalah bisa diatasi dengan baik.

A. Pembahasan Data Hasil Penelitian

1) Pembahasan gaya kepemimpinan

Penelitian ini memiliki beberapa temuan yaitu data temuan hasil penelitian diketahui bahwa pimpinan memberikan perintah sesuai dengan bidangnya, sehingga pemberian perintah tidak dilakukan pada semua anggota KNPI Maluku.

Dalam hal ini pemimpin memberikan teknik pemberian tugas yang berbeda kepada ketua ketua bidang dalam kepengurusan KNPI Maluku sesuai dengan keahlian dan bidangnya masing masing. Cara ketua KNPI Maluku memberi motivasi dan dorongan dengan menggunakan cara yang persuasif, sehingga anggota dan pengurus dapat memahami dengan mudah, cepat dan baik. Serius tapi santai

merupakan gaya komunikatif yang dapat diterima dalam kalangan organisasi kepemudaan di Maluku, candaan dan bergurau tapi focus dalam pembahasan, gagasan ataupun ide menjadikan para anggota juga pengurus mempunyai hubungan emosional yang menimbulkan rasa kebersamaan dan kekeluargaan yang selalu dijaga dan dikembangkan sehingga tujuan KNPI Maluku bisa tercapai.

Pimpinan KNPI Maluku memosisikan pengurusnya secara fleksibel yakni sebagai bawahan, partner kerja dan pelaksana tugas. Hal ini dilakukan agar tidak ada sekat yang terlalu menonjol dan pimpinan selalu memberi teladan yang baik bagi anggota dan pengurusnya. Secara teori perilaku, KNPI Maluku telah menerapkan komunikasi persusif yang cerdas yang juga sesuai dengan apa yang dikatakan Nawawi (2003:81) bahwa cara komunikasi adalah cara mendorong semangat bawahan, cara membimbing dan mengarahkan, cara menegakkan disiplin, cara mengendalikan dan mengawasi pekerjaan bawahannya, cara memimpin rapat, cara menegur dan memberikan hukuman. Kontroling juga dapat dilakukan oleh atasan/ pimpinan atas hasil kinerja bawahan sesuai dengan program kerja dimasing masing bidang yang menjadi tanggung jawabnya. Dengan adanya manajemen kontrol tersebut pengurus KNPI Maluku diharapkan akan tetap menjalankan programnya dan bekerja secara optimal. Secara teori keilmuan konvensional, pemberian tugas dan tata aturan serta kondisi yang tepat menurut tannebaum dan schimdt (1997:14) mengatakan bahwa kepemimpinan yang efektif dan dapat menyesuaikan diri dan dapat mendelegasikan wewenang secara efektif dengan mempertimbangkan kemampuan anggota bawahan dan tujuan yang hendak dicapai. Pemimpin harus luwes dalam menyesuaikan gaya atau perilaku kepemimpinannya dengan situasi yang berbeda beda. Pemimpin dapat memilih kemungkinan perilaku yang dapat digunakannya untuk mempengaruhi anggota organisasinya. Pilihan itu dipengaruhi oleh tiga kekuatan yang saling Tarik menarik terdiri dari pimpinan, bawahan dan situasi.

Dengan demikian saya menyimpulkan ini telah mendeskripsikan bahwa gaya kepemimpinan saya di KNPI Maluku adalah gaya kepemimpinan selling, karena dalam memimpin KNPI Maluku saya selalu menerangkan keputusan kepada bawahan dan juga melakukan pengarahan kepada bawahan.

2) Pembahasan Kinerja Kepengurusan KNPI Maluku

Dari penerapan gaya kepemimpinan yang diterapkan pada KNPI Maluku, kinerja kepengurusan KNPI Maluku dapat mengcover seluruh agenda dan program kerja organisasi dengan baik meskipun terdapat beberapa hambatan yang harus diperhatikan terutama pada disiplin anggota pengurus.

Peneliti juga mengkoscek pada semua kemitraan yang berjalan bergandengan baik pihak pemda maluku atau lembaga masyarakat lainnya dalam hal pelayanan dan keberlangsungan program - program yang terkait dengan kebutuhan masyarakat maluku, sehingga aspirasi – aspirasi masyarakat tentang kebutuhan daerah bisa terealisasi dengan baik dalam rangka mengurangi kemiskinan dan meningkatkan

kesejahteraan masyarakat di maluku. Hal ini didasarkan pada teori yang di sebutkan oleh soetomo (1985:113) mengenai kinerja sebagai berikut:

1. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas dan tanggung jawab yang di bebankan kepadanya.
2. Pada umumnya, kinerja dipengaruhi oleh kecakapan, ketrampilan, pangalaman dan kesungguhan yang bersangkutan.

Seperti yang dikatakan oleh prawirosentono (1992:2) menambahkan bahwa: kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing – masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar norma hukum dan sesuai dengan norma maupun etika. Dalam buku marketing Muhammad karya Gunara (153:2007) diutarakan bahwa Nabi Muhammad telah menyontohkan ketika beliau menjadi seorang pedagang. Beliau selalu memberikan layanan terbaik kepada para pelanggannya. Sejak awal dalam berdagang beliau telah menciptakan image sebagai orang yang ramah dan, lebih lagi dalam kesehariannya.

Pembahasan terhadap hasil penelitian dan pengujian yang diperoleh disajikan dalam bentuk uraian teoritik, baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Hasil percobaan dan penelitian sebaiknya ditampilkan dalam berupa grafik ataupun tabel.

V. KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Dari Hasil penelitian ini di dapatkan fakta untuk menjawab rumusan masalah pada peneliti yaitu:

- 1) Gaya kepemimpinan di Komite Nasional Pemuda Indonesia Provinsi maluku periode 2012-2016 adalah gaya kepemimpinan selling karena dalam kepengurusan KNPI Provinsi maluku tugasnya sangat banyak dan hubungan dengan pimpinan sangat tinggi frekwensinya sehingga pimpinan selalu memberikan pengarahan dan menjelaskan hasil putusan yang sudah di sepakati bersama dalam rapat kerja yang sudah di bahas sebelumnya sehingga tujuan KNPI bisa tercapai. Dan juga gaya kepemimpinan di kepengurusan KNPI provinsi Maluku sangat sesuai dengan mengedepankan hubungan baik dan keteladanan yang tinggi dan tugas yang maksimal dan optimal. Hal ini terbukti bahwa program –program dengan kemitraan pemerintah bisa berjalan dengan baik dan selalu menjadi contoh yang baik bagi semua kader KNPI baik di kota ataupun yang ada di 11 kabupaten lainnya.
- 2) Kinerja para pengurus KNPI Provinsi Maluku juga dapat di katakan memenuhi dan melaksanakan job discription sesuai dengan jabatan dan fungsi yang diterimanya sehingga bersama kepemimpinan ketua KNPI mereka bekerja keras menyelesaikan agenda dan program kerja sesuai dengan jadwal yang telah di buat ini terbukti dengan berhasilnya mereka merehap kembali gedung KNPI dengan melengkapi semua prasarana yang

layak buat generasi KNPI mendatang sehingga masalah kelengkapan dan prasarana untuk periode sekarang sangatlah mengalami kemajuan dari periode sebelumnya.

B. Saran

Berdasarkan hasil kajian dari bab sebelumnya peneliti dapat memberikan sumbangan saran dalam peneliti ini yaitu:

- 1) Bahwa sebaiknya model gaya kepemimpinan pada KNPI Provinsi Maluku perlu di kembangkan lebih lanjut dan juga hendaknya pengurus aknpi di berikan kesempatan besar dalam memberikan masukan untuk lebih meningkatkan kinerja kepengurusan mereka, sehingga pengurus merasa ikut andil dalam setiap program yang di jalanan dan merasa tanggung jawab yang lebih sehingga mereka mudah di arahkan pimpinannya di kemudian hari.
- 2) Hendaknya pemimpin selalu melakukan kontrol terhadap setiap kegiatan yang dilaksanakan ataupun yang diikuti terkait dengan tugas dan fungsi masing wakil ketua bidangnya sehingga tau akan perkembangan kinerja pengurusnya, dan pemimpin harus tegas dan cepat mengganti ketika mengetahui anggota pengurusnya lalai atau tidak menjalankan tugas dan fungsinya sebagaimana yang di atur dalam AD/ART KNPI sehingga fungsi kontrol dan komunikasi dengan semua pengurus tetap terjaga dengan baik.
- 3) Untuk peneliti selanjutnya hendaknya lebih memperdalam instrumen – instrumen peneliti sehingga akan menghasilkan data yang lebih kompleks, dan juga agar informan pimpinan lebih di perluas lagi, sehingga dapat diperoleh gambaran penerapan model kepemimpinan yang lebih kompleks.

Kesimpulan harus mengindikasi secara jelas hasil-hasil yang diperoleh, kelebihan dan kekurangannya, serta kemungkinan pengembangan selanjutnya. Kesimpulan dapat berupa paragraf, namun sebaiknya berbentuk point-point dengan menggunakan *numbering* atau *bullet*. Kesimpulan berisi mengenai kesimpulan dari penelitian yang dilakukan serta saran untuk penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Arikunto, Suharsimi, *Prosedur penelitian*, Cetakan ketujuh, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta, 1991
- [2] Gaspersz, Vincent, *Manajemen Produktivitas Total*, Cetakan Pertama, Penerbit PT, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 1998
- [3] Gomes, Faustino Cardoso, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempat, Penerbit Andi, Yogyakarta, 2000
- [4] Hasibuan, Malayu S.P., *Organisasi dan Motivasi*, Cetakan kedua, Penerbit Bumi Aksara, Bandung, 1999
- [5] Harahap, Sopyan Syafri, *Manajemen Kontemporer*, Cetakan Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1994
- [6] Heidjrahman, dan Suad Husnan, *Manajemen Personalialia*, Edisi keempat, BPFE UGM, Yogyakarta, 1990
- [7] Kartono, Kartini, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Edisi Baru, Penerbit PT. Raja Grafindo Perkasa, Jakarta, 1994
- [8] Moekijat, *Manajemen Kepegawaian*, Penerbit CV. Mandar Maju, Bandung, 1989
- [9] Nitisemito, Alex S., *Manajemen Personalialia*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta, 1982
- [10] Siagian, Sondang P., *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, Cetakan Keempat, Penerbit PT. Rineka Cipta, Jakarta, 1999
- [11] Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Pertama, Penerbit CV. Alfabeta, Yogyakarta, 1999
- [12] Sujak, Abi, *Kepemimpinan Manajer*, Cetakan Pertama, Penerbit CV. Rajawali, Jakarta, 1990
- [13] Thoah, Miftah, *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Cetakan Pertama, Penerbit CV. Rajawali, Jakarta, 1983
- [14] Umar, Husein, *Business an Introduction*, Cetakan Kedua, Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2000
- [15] Winarso, Djoko, *BUNga Rampai Kepemimpinan*, Cetakan Kedua, penerbit Garuda Buana Indah, Pasuruan, 1993