BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam sebuah organisasi, atau lembaga tentunya memiliki Sumber Daya Manusia didalamnya. Panjaitan (2020) berpendapat bahwa untuk tercapainya tujuan dalam sebuah organisasi, tentulah yang diharapkan adalah mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas, dalam artian memiliki kemampuan dan kecakapan serta keterampilan dalam melaksanakan tugas. Menurut Wirman dan Alvi (2019) SDM memegang peranan penting terutama dalam kehidupan berorganisasi, karena ia menjadi penentu utama dalam mengembangkan kinerja organisasi, dan perannya tidak bisa tergantikan oleh apapun sehingga sangat penting dalam memperbaiki SDM.

Dalam Pasal 1 no 1 peraturan menteri sosial republik Indonesia nomor 25 tahun 2019, karang taruna adalah lembaga kemasyarakatan yang merupakan wadah pengembangan generasi muda yang tumbuh dan berkembang atas dasar kesadaran dan rasa tanggung jawab sosial dari, oleh dan untuk masyarakat terutama generasi muda di wilayah desa/kelurahan yang bergerak di bidang usaha kesejahteraan sosial, dengan tujuan untuk mewujudkan kesadaran akan tanggung jawab sosial setiap generasi muda dalam mengantisipasi, mencegah, dan menangkal berbagai permasalahan sosial.

Dalam AD-ART karang taruna Bab 2 Pasal 7 anggota karang taruna terdiri dari anggota pasif (otomatis) 13/45 tahun dan anggota aktif karena adanya potensi, bakat dan produktifitasnya untuk mendukung pengembangan program karang karuna, selanjutnya dalam pasal 10 mengenai hak dan kewajiban anggota bahwa setiap anggota mempunyai kewajiban untuk mematuhi AD-ART, membayar iuran, menjaga nama baik organisasi dan mengikuti kegiatan-kegiatan yang diselenggarakan bagi anggota yang aktif. Mengenai pelaksanaan tugas/jam kerja dalam karang karuna ini biasanya ada pertemuan di setiap minggunya untuk mengerjakan program kerja yang telah ditetapkan. perilaku pada saat pertemuan atau kehadiran ini dapat diukur kinerjanya dengan pengetahuan akan tugas yang diberikan dan terlaksananya sebuah program.

Karang taruna ini adalah organisasi non-profit yang mana feedback yang didapatkan adalah pembelajaran kepemimpinan, memperluas relasi karena bermitra dengan pemerintahan dan dapat mengambil andil untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat di daerahnya (Ruswandi 2023). Karang taruna kelurahan Cibereum terletak di kota Cimahi, dengan jumlah penduduk yang sangat banyak mencapai 61.027 jiwa, dari 29 RW dan 171 RT. Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti dilapangan dan dikuatkan oleh wawancara dengan kepala divisi bidang pemberdayaan masyarakat di kelurahan Cibereum didapatkan hasil bahwa karang Taruna unit di kelurahan Cibereum berbeda dengan karang taruna kelurahan yang ada di Kecamatan Cimahi selatan lainnya, karena karang taruna

Cibeureum ini terlihat aktif pada media sosialnya dan aktif berkegiatan. Karang taruna kelurahan Cibeureum membawahi sebanyak 29 unit, yang mana unit-unit ini sudah terbentuk. Artinya setiap RW sudah diwakili oleh satu unit. Hal ini berbeda dengan karang taruna yang ada di Kelurahan lain di Cimahi dimana setiap RW belum diwakili oleh unitnya masing-masing diantaranya Kelurahan Utama dan Melong dimana unit-unit di Kelurahan tersebut belum terbentuk secara menyeluruh namun masih dibangun secara bertahap.

Sedangkan pada unit Kelurahan Cibeureum mereka melakukan regenerasi dimana generasi muda pada kelurahan cibeureum lebih terlibat aktif dibandingkan generasi sebelumnya hal ini berbeda dengan kebanyakan karang taruna di kelurahan lain yang mana generasi sebelumnya lebih terlibat aktif dibandingkan generasi muda. Namun dalam pelaksanaannya, kinerja 1 tahun terakhir ini di beberapa wilayah/unit menunjukkan kinerja yang menurun menurut pengamatan dari Kepala Divisi Bidang Pemberdayaan, hal ini ditandai dengan tidak terlaksananya program yang telah di tetapkan, tidak adanya kehadiran pada saat kegiatan-kegiatan yang diadakan di kelurahan. Menurut Snell dan Bohlander (2010: 362), penilaian kinerja dapat didefinisikan sebagai suatu proses penilaian yang dirancang untuk membantu anggota mengerti peran, tujuan, ekspektasi, dan kesuksesan kinerja yang diadakan secara berkala.

Sebagai lembaga formal dibawah naungan kementerian sosial karang taruna ini tentunya mempunyai program kegiatan dan juga tugas atau

target didalamnya, Sebisa mungkin anggotanya dapat memberikan kontribusi terbaik dalam pelaksanaannya. Namun nyatanya dilapangan ternyata kurang adanya koordinasi antara anggota dengan pemimpinnya sehingga dalam setiap kegiatan rutin seringkali tidak hadir juga dalam pembuatan laporan kegiatan selalu terlambat dan tidak sama sekali dipedulikan oleh beberapa unit kerja yang membuat kelurahan Cibeureum ini menjadi terlihat kurang kompak dan tidak menyatu.

Dikuatkan oleh wawancara lebih lanjut yang dilakukan kepada tiga orang anggota karang taruna salah satu unit di Kelurahan Cibeureum yang dinilai aktif oleh Kepala Divisi Bidang Pemberdayaan serta ditunjukkan dengan keikutsertaanya menghadiri kegiatan-kegiatan yang diadakan. Salah satu anggota karang taruna di unit 1 menyebutkan bahwa mereka sangat terlihat antusias dan bersemangat, merasa bahwa mereka memang selalu ingin menunjukkan kinerja yang bagus, mudah untuk terlibat di berbagai acara maupun program yang dilaksanakan oleh kecamatan maupun tingkat kota, mereka selalu ingin melakukan tugas apapun dengan baik dan benar karena mereka merasa dihargai oleh pimpinannya.

Pendapat yang sama disebutkan oleh anggota karang taruna di unit 1 Ia berpendapat bahwa pemimpinnya mampu mendorong para anggotanya untuk membangkitkan semangat kerja para anggotanya dengan memberikan contoh dan motivasi, pemimpinnya selalu berusaha menjalin hubungan yang akrab dengan anggotanya, selalu memberikan dukungan serta informasi pada setiap kegiatan yang ada dan melibatkan peran serta

anggota dalam pembuatan keputusan. Keseluruhannya menyatakan bahwa pemimpinnya selalu bersemangat, mempunyai ide out of the box, juga dinilai pandai membuat suasana mencair sehingga kegiatan dapat berjalan sesuai dengan rencana yang dibuat dengan hasil yang memuaskan banyak pihak .

Selanjutnya Berdasarkan Unit yang memiliki penilaian bahwa pemimpinnya mengayomi, memberikan semangat, menjadi panutan bagi anggota, membuat anggotanya lebih terlibat aktif ditunjukkan dengan tingkat kehadiran pada 1 tahun terakhir , anggota terlihat antusias dalam kegiatan-kegiatan yang diadakan oleh kelurahan. anggota banyak memberikan kontribusi baik berupa kehadiran pada rapat formal maupun nonformal, hadir pada saat kegiatan, bahkan rela mengeluarkan materi. Mereka lebih terlihat senang mengikuti kegiatan dan senang berinteraksi dengan pemimpinnya.

Pendapat lainnya berdasarkan hasil wawancara lebih lanjut kepada beberapa anggota di daerah yang kinerjanya dinilai rendah oleh Kepala Divisi Bidang Pemberdayaan ditemukan bahwa setiap anggotanya tidak didelegasikan untuk mengerjakan sesuatu/menghadiri acara penting sehingga kebanyakan dari unit ini sering kali tidak dapat menghadiri acara atau kegiatan yang dilaksanakan oleh kecamatan bahkan kota. Kurang adanya koordinasi antara pemimpin dan anggotanya sehingga membuat para anggotanya ragu-ragu dalam bertindak yang menjadikan mereka diam ditempat karena menunggu instruksi dari pimpinan. Hasil observasi yang

terlihat di lapangan Unit yang memiliki penilaian bahwa pemimpinnya kurang merangkul, tidak melibatkan dalam pembuatan keputusan, tidak memdelegasikan apapun, membuat anggotanya tidak terlibat aktif ditunjukkan dengan tidak adanya kehadiran pada setiap kegiatan, rapat bahkan program-program yang berjalan. Beberapa anggota yang mempunyai persepsi yang kurang sesuai terhadap gaya kepemimpinan pemimpinnya ternyata membuat anggotanya menjadi kurang bersemangat dalam mengerjakan tugas-tugasnya.

Sehingga peneliti tertarik meneliti mengenai : "Bagaimana hubungan persepsi gaya kepemimpinan dengan kinerja organisasi anggota karang taruna di unit kelurahan Cibeureum?"

1.2. Identifikasi Masalah

Karang taruna merupakan organisasi kepemudaan di Indonesia yang di bentuk oleh masyarakat sebagai wadah untuk pengembangan serta pemberdayaan untuk mengembangkan kegiatan ekonomi produktif dengan pendayagunaan semua potensi yang ada di lingkungan baik dari sumber daya alam maupun sumber daya manusianya. . Hal tersebut juga terlihat pada karang taruna di beberapa unit yang aktif tidak hanya pada saat hari perayaan 17 saja untuk membuat berbagai perlombaan tetapi selalu mengadakan kumpulan rutin dan diskusi 1 sampai 2 minggu sekali untuk menjaga silaturahmi antar anggota dengan pemimpinnya, dilanjut dengan pengadaan kegiatan kerja bakti bersama warga rutin 1 sampai 2 minggu sekali, mengajak ibu-ibu didaerahnya untuk menanam apotek hidup di

halaman rumahnya, mendirikan perpustakaan sederhana guna untuk meningkatkan minat baca anak di daerahnya, namun hal berbeda justru ditemukan di beberapa unit lainnya yang keaktifannya ketika 17 agusan saja karena adanya persepsi pada pemimpinnya yang tidak begitu banyak memberikan arahan sehingga para anggotanya kebingungan untuk melangkah dan membuat keputusan, kurang adanya keakraban antara pemimin dengan anggota sehingga terlihat padam. selanjutnya saya melihat ada beberapa gejala pada beberapa unit disini yang mempersepsikan bahwa pemimpinnya kurang menghargai kinerja anggotanya, kurang adanya dukungan untuk berkembang, tidak memberikan arahan dan tidak mendelegasikan tugas kepada para anggotanya dan justru anggotanya sendiri yang harus mengetahui tugasnya, mereka merasa tidak dilibatkan dan terlihat kurang bersemangat menunjukkan kinerja mereka. kemudian saya melihat ada beberapa gejala pada beberapa unit lainnya yang mempersepsikan pemimpinnya bahwa pemimpinnya itu mendukung, memberikan arahan, mendelegasikan setiap tugas apabila ketua berhalangan hadir, melibatkan para anggotanya dalam pengambilan keputusan. ternyata dengan adanya persepsi ini terhadap pimpinanya membuat mereka selalu ingin menunjukkan kinerja yang bagus , mudah untuk terlibat di berbagai acara maupun program yang di laksanakan oleh kecamatan maupun tingkat kota, mereka selalu ingin melakukan tugas apapun dengan baik dan benar sedangkan beberapa unit yang mempunyai persepsi yang kurang sesuai terhadap gaya

kepemimpinan pimpinanya ternyata kinerjanya menjadi kurang terarah, saling menunggu dan membuatnya tidak kemana-mana.

Peneliti menduga masalah tersebut disebabkan karena adanya gaya kepemimpinan yang berbeda di setiap unitnya hal ini didapatkan dari hasil wawancara yang dilakukan dimana mereka mempersepsikan gaya kepemimpinan bahwa ada yang mempersepsikan pimpiannya selalu menghargai para anggotanya, selalu memotivasi dan memberikan contoh agar membangkitkan semangat anggotanya, mendorong para anggotanya untuk terus berkembang, berusaha menjalin hubungan yang akrab dengan anggotanya, selalu memberikan dukungan serta informasi pada setiap kegiatan juga melibatkan peranserta anggota dalam pembuatan keputusan. mendorong mereka untuk aktif dan menunjukkan kinerjanya, oleh karena itu peneliti tertarik untuk melihat bagaimana hubungan persepsi gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja pada anggota karang taruna di unit kelurahan Cibeureum?

1.3 Tujuan

Tujuan penelitian ini yaitu untuk melihat bagaimana hubungan persepsi dengan gaya kepemimpinan transformasional yang di terapkan atasan dengan kinerja anggota karang taruna di unit kelurahan Cibeureum.

1.4 Kegunaan

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan bagi pengembangan teori-teori psikologi, khususnya yang berhubungan dengan teori mengenai persepsi gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja anggota organisasi serta bidang psikologi industri dan organisasi.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1.4.2.1 Bagi organisasi Karang Taruna di kelurahan Cibeureum

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi sumber informasi dan pengetahuan untuk organisasi karang untuk meningkatkan kinerja para anggotanya

1.4.2.2 Bagi peneliti Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi peneliti selanjutnya untuk menjelaskan perspsi gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja.

Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk memilih responden yang menjadi sampel penelitian hendaknya dilakukan secara dua kali yaitu terhadap pimpinan untuk mengukur kinerja dan terhadap anggotanya untuk mengukur persepsi kepemimpinannya. Sehingga lebih tergambar bagaimana persepsi kepemimpinan transformasional dan hubungannya dengan kinerja atau variabel lain yang tidak disebutkan pada penelitian ini.