

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pemimpin adalah kata yang merujuk kepada sosok, individu yang dipercaya oleh organisasi, institusi, perusahaan, kelompok masyarakat untuk melaksanakan kerja kepemimpinan. Keberadaan pemimpin tentu memiliki posisi yang signifikan dalam merancang, mengelola, kemudian mengontrol kerja-kerja organisasi, institusi, perusahaan, lembaga negara, dan kelompok masyarakat. Dalam kerja kepemimpinan, seorang pemimpin menjadi penentu utama terhadap kesuksesan atau kegagalan kerja-kerja yang dilaksanakan.

Yulk (2002), dalam Wayne K. Joy dan Cecil G. Miskel (2014:634) menjelaskan bahwa, “terma pemimpin merupakan sosok-sosok individu yang tangguh dan dinamis yang memerintah tentara-tentara yang digdaya, membangun kekaisaran yang makmur dan berpengaruh, atau mengubah nasib bangsa. Dalam kata-kata yang tandas, manusia lazimnya percaya bahwa pemimpin memberikan sumbangsih besar dan ingin memahami apa sebabnya.”

Pemimpin dan kepemimpinan merupakan dua kata yang memiliki pengertian yang berbeda, namun memiliki keterkaitan yang holistik sehingga tidak dipisahkan satu sama lain. Merujuk pada Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), pengertian pemimpin adalah orang yang memimpin. Kepemimpinan adalah cara atau proses kegiatan dalam memimpin. Pemimpin

merujuk kepada peran yang diemban oleh seseorang dalam memimpin sebuah organisasi, maupun keluarga. Sementara, kepemimpinan mengacu pada kemampuan/keahlian seseorang di dalam memimpin, agar program kerja yang dilaksanakan dapat mencapai tujuan dan sasaran.

Kepemimpinan (*leadership*) menunjukkan suatu proses kegiatan dalam hal memimpin, membimbing, mengontrol perilaku, perasaan, serta tingkah laku terhadap orang lain yang ada di bawah pengawasannya, “Kepemimpinan merupakan sifat yang dimiliki oleh seseorang yang oleh karena tugas yang diembannya berusaha untuk memberikan pengaruh kepada pengikutnya (*follower*) dengan mematuhi terhadap apa yang menjadi instruksi dari orang yang memimpinya.” (Hermino 2014: 126).

Chemers dalam Wayne K. Joy dan Cecil G. Miskel memberikan definisi yang khas mengenai kepemimpinan, yaitu “kepemimpinan adalah sebuah proses pengaruh sosial tatkala seseorang mampu merangsang pertolongan dan dukungan orang-orang lain demi mewujudkan tugas bersama” (2014:635). Dalam kerja organisasi, pemimpin yang melaksanakan kerja kepemimpinan pada dasarnya melibatkan segala energi pikiran, energi emosi, dan energi tindakan bersama tim yang terlibat di dalam organisasi agar visi, tujuan, dan sasaran program yang dilaksanakan memenuhi target maksimal yang diharapkan. Siagian mengatakan, bahwa “Keberhasilan suatu organisasi baik secara keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung kepada mutu kepemimpinan yang terdapat di dalam organisasi bersangkutan. Mutu kepemimpinan yang

terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya” (2015: 2).

Kepemimpinan demokratis berorientasi pada manusia dan memberikan bimbingan efisien kepada pengikutnya. Terdapat koordinasi pekerjaan pada semua bawahan, dengan penekanan pada rasa tanggung jawab internal dan kerjasama yang baik. kekuatan kepemimpinan demokratis tidak terletak pada pemimpinnya akan tetapi terletak pada partisipasi aktif dari setiap warga kelompok. Kepemimpinan demokratis menghargai potensi setiap individu, mau mendengarkan nasehat dan sugesti bawahan. Bersedia mengakui keahlian para spesialis dengan bidangnya masing-masing. Mampu memanfaatkan kapasitas setiap anggota seefektif mungkin pada saat-saat dan kondisi yang tepat

Mengacu pada pengertian pemimpin dan kepemimpinan di atas, maka dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa pemimpin merupakan seseorang yang dipercaya bertanggung jawab untuk melaksanakan program kerja organisasi melalui metode kepemimpinan yang khas dan spesifik agar visi, tujuan, dan sasaran program kerja organisasi dapat berjalan sesuai dengan target yang diinginkan bersama. Dalam konteks dunia pendidikan, keberadaan pemimpin menjadi penting untuk melaksanakan program kerja institusi pendidikan, khususnya di dalam melaksanakan kontrol terhadap program kerja institusi pendidikan tersebut.

Minangkabau sebagai salah satu entitas kebudayaan di nusantara, memiliki dua konsep kepemimpinan yang masih bertahan sampai saat ini. Dua sistem kepemimpinan tersebut dibangun dalam dua kelasaran, yaitu kelasaran Koto Piliang oleh Datuk Ketumanggungan dan kelasaran Bodi Caniago oleh Datuk Perpatih Nan Sabatang. Kelasaran Koto Piliang mengembangkan sistem kepemimpinan *manitiak dari langik, batanggo turun, bapucuak bulek* (menitik dari langit, bertangga turun, berpucuk bulat). Sistem ini memberikan penekanan pada kepemimpinan paternalistik karena keputusan dikembalikan kepada otoritas pemimpin. Sementara, Kelasaran Bodi Caniago mengembangkan sistem kepemimpinan *mambusek dari bumi, bajanjang naiak, duduak samo randah tagak samo tinggi* (tumbuh dari bumi, duduk sama rendah dan tegak sama tinggi). Konsep ini memberikan penekanan pada gaya kepemimpinan yang demokratis, karena segala keputusan didasari atas musyawarah dan mufakat.

Seorang pemimpin pada dasarnya melibatkan pikiran, perasaan, dan tindakan di dalam melaksanakan kepemimpinannya. Hal ini, menjadi tolak ukur atas kesuksesan atau kegagalan seseorang di dalam melaksanakan kepemimpinan di dalam organisasi, pemerintahan, institusi, keluarga, maupun di tengah-tengah masyarakat. Praktik kepemimpinan di Minangkabau mengajarkan bahwa kepemimpinan harus meletakkan dasar pikiran dan perasaan yang sejalan dan seimbang. Chairul Harun, dalam Esten (1993: 22) mengatakan, “Penerapannya dalam kehidupan sesuai dengan ajaran bahwa *raso dibawo* (dibawa) naik, *pareso dibawo* turun. Maksudnya, apa yang

difikirkan bila hendak dilaksanakan haruslah diuji kebenarannya dengan perasaan, sedang apa yang dirasakan bila hendak dilaksanakan haruslah diuji kebenarannya dengan fikiran. Bilamana perasaan dan fikiran (akal) sudah cocok, masih ada pertimbangan lain yaitu patut. Tidak pula semua yang semua yang patut mungkin dilaksanakan. Pertimbangan yang lain masih ada, yaitu mungkin, pertimbangan momentum, kondisi, dan situasi.”

Pemikiran Chairul Harun di atas, memiliki benang merah jika dikontekstualkan dengan kepemimpinan pada Program Studi Seni Teater Institut Seni Indonesia (ISI) Padangpanjang (selanjutnya ditulis dengan Program Studi Seni Teater). Program Studi Seni Teater memiliki pemimpin yang disebut dengan Ketua Program Studi. Ketua Program Studi, dibantu oleh seorang wakil yang disebut dengan Sekretaris Program Studi. Ketua Program Studi dan Sekretaris Program Studi, memiliki tugas pokok dan fungsi masing-masing, saling berkoordinasi, sama-sama memiliki tujuan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, pelaksanaan kurikulum, peningkatan sarana prasarana, dana, termasuk di dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (dosen, tenaga kependidikan, dan mahasiswa).

Hal krusial dan signifikan yang menjadi tugas dan tanggung-jawab Ketua Program Studi Seni Teater, di samping sarana prasarana, dan dana adalah peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia merupakan faktor utama agar program akademik dapat berjalan sesuai dengan visi, tujuan, dan sasaran yang telah disusun oleh Program Studi

Seni Teater. Sumber daya yang dimaksud adalah keberadaan dosen sebagai tenaga pendidik, mahasiswa sebagai peserta didik, dan tenaga kependidikan.

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) bukan merupakan sesuatu pekerjaan yang mudah. Namun, sejauh mana Ketua Program Studi Seni Teater mengerahkan energi pikiran, perasaan, dan tindakan yang berpusat pada kepemimpinan berbasis budaya Minangkabau sehingga program kerja, peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) dapat dikelola dengan baik sesuai dengan visi, misi, tujuan, dan sasaran kerja yang diemban. Berdasarkan hal ini, peneliti tertarik untuk menggali secara mendalam bagaimana “Kepemimpinan Ketua Program Studi Seni Teater Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Budaya Minangkabau di Institut Seni Indonesia Padangpanjang”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang penulis uraikan di latar belakang, maka fokus masalah dalam penelitian ini adalah, sebagai berikut :

1. Bagaimana karakteristik persiapan Kepemimpinan Ketua Program Studi Seni Teater, dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) berbasis budaya Minangkabau di Institut Seni Indonesia Padangpanjang?
2. Bagaimana karakteristik pelaksanaan kepemimpinan Ketua Program Studi Seni Teater, dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) berbasis budaya Minangkabau di Institut Seni Indonesia Padangpanjang?

3. Bagaimana karakteristik pengendalian kepemimpinan Ketua Program Studi Seni Teater, dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) berbasis budaya Minangkabau di Institut Seni Indonesia Padangpanjang?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan, sebagai berikut.

1. Mendeskripsikan karakteristik persiapan Kepemimpinan Ketua Program Studi Seni Teater, dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) berbasis budaya Minangkabau di Institut Seni Indonesia Padangpanjang.
2. Mendeskripsikan karakteristik pelaksanaan Ketua Program Studi Seni Teater, dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) berbasis budaya Minangkabau di Institut Seni Indonesia Padangpanjang.
3. Mendeskripsikan karakteristik pengendalian kepemimpinan Ketua Program Studi Seni Teater, dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) berbasis budaya Minangkabau di Institut Seni Indonesia Padangpanjang.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam memperkaya kajian keilmuan secara teoretik, maupun praktik di dalam memahami sejauhmana bentuk dan penerapan gaya kepemimpinan pada Program Studi di Perguruan Tinggi. Khususnya pada Program Studi Seni Teater ISI Padangpanjang.

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan mampu memperkaya kajian tentang kepemimpinan di lingkungan Institusi Pendidikan Tinggi, khususnya Program Studi Seni Teater Perguruan Tinggi Seni di Indonesia.
- b. Penelitian diharapkan dapat menjadi salah satu rujukan di dalam menggunakan sistem kepemimpinan berbasis budaya Minangkabau di dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM), pada Program Studi Seni Teater Perguruan Tinggi Seni di Indonesia.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi beberapa pihak diantaranya:

a. Rektor

Penelitian ini dapat bermanfaat bagi Rektor sebagai bahan masukan mengenai kepemimpinan Ketua Program Studi di Institut Seni Indonesia Padangpanjang.

b. Ketua Program Studi

Penelitian ini dapat bermanfaat bagi Ketua Program Studi sebagai bijakan dalam pembinaan dosen terkait dengan pengembangan sumber daya manusia.

c. Dosen

Penelitian ini dapat bermanfaat bagi dosen sebagai rujukan dalam melakukan penelitian.

d. Tenaga Kependidikan

Penelitian ini dapat menjadi rujukan oleh tenaga kependidikan dalam mencermati kepemimpinan pada Program Studi, khususnya Program Studi Seni Teater ISI Padangpanjang dalam hal tata kelola SDM yang berbasis pada budaya Minangkabau.