

**ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMING
KETUA KOMISI PEMILIHAN UMUM DAERAH (KPUD)
KABUPATEN SAROLANGUN**

**BUSTANUDDIN*)
MUHAMAD HAPIS**)**

*) Staf Pengajar Prodi Manajemen Pemerintahan FISIP UNJA

**)Alumni Prodi Manajemen Pemerintahan FISIP UNJA

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul Gaya Kepemimpinan Transforming Ketua Komisi Pemilihan Umum Daerah Kabupaten Sarolangun tujuan penelitiannya untuk mengetahui gambaran dan menganalisa gaya kepemimpinan transforming Ketua Komisi Pemilihan Umum Daerah Kabupaten Sarolangun desain penelitian ini adalah survey dengan menyebarkan kuisioner pada 35 pegawai / responden di kantor KPU. Hasil penelitian ini diperoleh dari kelima aspek gaya kepemimpinan transforming Ketua KPU sebagai berikut : aspek Manajemen Diri yang maknanya kurang baik, Komunikasi Interpersonal juga kurang baik, Pembimbingan dan manajemen masalah dalam katagori kurang baik dan Tim dan Pengembangan Organisasi berada dalam katagori kurang baik serta Luwes dalam Gaya, Peran dan Keterampilan juga dalam katagori kurang baik. Dari secara keseluruhan Gaya Kepemimpinan Transforming Ketua Komisi Pemilihan Umum Daerah Kabupaten Sarolangun dalam katagori kurang baik. Rekomendasi atau saran yang bisa diutarakan dari hasil penelitian ini aspek manajemen diri, pembimbingan dan manajemen masalah serta tim dan pengembangan organisasi perlu diperhatikan dan untuk diperbaiki oleh Ketua KPU dan Aspek Komunikasi Interpersonal serta aspek luwes dalam gaya,peran dan keterampilan perlu dipertahankan dan terus ditingkatkan agar Komisi Pemilihan Umum Daerah Kabupaten Sarolangun untuk kedepan nya menjadi lebih baik.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan Transforming, Komisi Pemilihan Umum Daerah

Latar Belakang

Pada hakekatnya MSDM merupakan suatu upaya pengintegrasian kebutuhan personil dengan tujuan organisasi, agar individu dapat memuaskan kebutuhannya sendiri walaupun bekerja untuk tujuan organisasi. Saat ini pengakuan terhadap manusia senantiasa mempunyai kedudukan yang semakin penting. Meskipun kita berada, atau sedang menuju dalam masyarakat yang berorientasi kerja. Yang memandang kerja suatu yang mulia tanpa mengabaikan manusia yang melakukan pekerjaan tersebut.

Kepemimpinan di era globalisasi akan menghadapi tuntutan akan semakin kompleks. kondisi demikian menuntut kapabilitas dan keterampilan pemimpin dalam mengelola perubahan. Pemimpin era mendatang akan lebih banyak memiliki karakteristik. Oleh karena itu pemimpin pada era mendatang harus menyadari bahwa peranannya akan berubah secara nyata.

Menurut Anderson (1998:60) Gaya Kepemimpinan Transforming adalah visi perencanaan, komunikasi dan tindakan kreatif yang berdampak positif pada sekelompok orang dalam sebuah susunan nilai dan keyakinan yang jelas, untuk mencapai tujuan yang

telah ditetapkan dengan jelas dan dapat diukur.

Menurut Robbins (2006:432) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan satu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah direncanakan Kartono (2005:153). Undang-undang Nomor 15 Tahun 2011 mengamanatkan bahwa Pemilihan Umum merupakan sarana untuk mewujudkan kedaulatan rakyat yang diselenggarakan secara langsung, umum, bebas, rahasia, jujur dan adil dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia yang berdasarkan Pancasila, dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Tujuannya untuk memilih Anggota Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, memilih Presiden dan Wakil Presiden serta memilih Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah, guna membentuk pemerintahan yang demokratis.

Komisi Pemilihan Umum beranggotakan 7 orang, sedangkan Komisi Pemilihan Umum Provinsi dan Komisi Pemilihan Umum Kabupaten/Kota masing-masing beranggotakan 5 orang yang dipilih melalui uji kepatutan dan kelayakan. Komisi Pemilihan Umum bertanggung jawab atas seluruh penyelenggaraan Pemilihan Umum dengan mengacu kepada undang-undang dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 22 tahun 2007 yang telah diganti dengan undang-undang 15 Tahun 2011, Komisi Pemilihan Umum menetapkan jadwal Pemilu, membuat petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis atas penyelenggaraan Pemilihan Umum.

Sebagai wujud akuntabilitas kinerja, Sekretariat KPU Kabupaten Sarolangun berkewajiban untuk mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi yang diamanatkan masyarakat dan rakyat sebagai pemegang kedaulatan tertinggi. Kewajiban tersebut dijabarkan dengan menyiapkan, menyusun dan menyampaikan laporan kinerja secara tertulis, periodik dan melembaga.

Untuk mendukung kelancaran tugas dan wewenang KPU Kabupaten/Kota maka dibentuk sekretariat KPU Kabupaten/Kota. Sekretariat KPU Provinsi, dan Sekretariat KPU Kabupaten/Kota bersifat hierarkis dan satu kesatuan manajemen kepegawaian. Semua pegawai KPU, KPU Provinsi dan KPU Kabupaten/Kota berada di bawah pengendalian Sekretariat Jenderal KPU.

Sekretariat KPU Kabupaten dipimpin oleh Sekretaris KPU Kabupaten. Sekretaris KPU Kabupaten sebagaimana dimaksud adalah pegawai negeri sipil yang memenuhi persyaratan sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan. Pada undang-undang nomor 22 tahun 2007 Sekretaris KPU bertanggungjawab kepada KPU secara kolegal sedangkan pada undang-undang nomor 15 tahun 2011 sekretaris KPU bertanggungjawab kepada Ketua KPU.

Untuk menyeleraskan antara nilai-nilai individu dan nilai-nilai organisasi dibutuhkan suatu proses yang disebut sosialisasi. Proses sosialisasi akan sempurna jika pegawai baru merasa senang pada pekerjaan dan organisasinya. Pendaatang baru merasa diterima oleh rekan kerjanya sebagai orang yang dipercayai dan memiliki nilai-nilai, menimbulkan rasa percaya diri bahwa dia mampu mengerjakan pekerjaan secara sukses memahami sistem yang ada, tidak hanya yang berkaitan dengan tugas-tugasnya saja, tetapi juga dengan peraturan yang ada.

Dalam penelitian ini penulis mendapatkan fakta atau data awal melalui wawancara pada Kantor Komisi Pemilihan Umum. Pada Kantor KPU memiliki 35

orang pegawai dengan 1 orang pemimpin. Penulis mewawancarai sebagian dari pegawai kantor KPU Kabupaten Sarolangun yaitu sebanyak 15 orang pegawai.

Tabel Hasil Wawancara Dengan Pegawai Kantor Komisi Pemilihan Umum di Kabupaten Sarolangun Tahun 2014

No	Pertanyaan	Jumlah pegawai yang di wawancara	Jawaban			
			Ya	(%)	Tidak	(%)
1.	Apakah pemimpin selalu memperhatikan bawahannya ?	15	5	33,33	10	66,66
2.	Apakah bawahan selaludiberikan kebebasan pada saatmelakukan pekerjaan ?	15	6	40,00	9	60,00
Rata-rata			36,65		63,33	

Sumber : Data Wawancara dengan Pegawai Kantor Komisi Pemilihan Umum Daerah Kabupaten Sarolangun Tahun 2014

Berdasarkan tabel 1 di atas dari 2 pertanyaan yang diajukan kepada 15 Pegawai, kebanyakan pegawai menjawab tidak. Maka , gaya kepemimpinan transforming Ketua Komisi Pemilihan Umum Daerah Kabupaten Sarolangun ada indikasi termasuk kurang baik. Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Analisis Gaya Kepemimpinan Transforming Ketua Komisi Pemilihan Umum Daerah Kabupaten Sarolangun”.

Rumusan Masalah

Bagaimana Gaya Kepemimpinan Transforming Ketua Komisi Pemilihan Umum Daerah Kabupaten Sarolangun ?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui gambaran Gaya Kepemimpinan Transforming Ketua Komisi Pemilihan Umum Daerah Kabupaten Sarolangun
2. Untuk menganalisa Gaya Kepemimpinan Transforming Ketua Komisi Pemilihan Umum Daerah Kabupaten Sarolangun.

Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian yang ada berguna bagi pengembangan Ilmu Manajemen Pemerintahan dan diharapkan juga memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan terutama mengkaji teori-teori sumber daya manusia, khususnya masalah gaya kepemimpinan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan nantinya bisa memberikan masukan informatif kepada Ketua Komisi Pemilihan Umum tentang gaya kepemimpinan Transforming dalam kaitannya dengan kinerja Ketua Komisi Pemilihan Umum Daerah Kabupaten Sarolangun dan diharapkan juga dapat memberikan masukan kepada berbagai pihak untuk lebih memahami gaya kepemimpinan Transforming dalam tugas dan pekerjaan mereka.

Populasi

Populasi merupakan kumpulan dari seluruh elemen yang dijadikan sasaran atau objek penelitian (Supranto 2001). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Sarolangun yang berjumlah 35 orang.

Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi (Arikunto 2005), sampel penelitian sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi, jumlah sampel dari penelitian ini 35 orang.

Jenis dan Sumber Data

Data adalah segala sesuatu yang diketahui atau dianggap mempunyai sifat bisa memberikan gambaran tentang suatu keadaan atau persoalan (suprianto,2001). Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi :

1. Data Primer

Menurut Algifari (1997), data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tanpa melalui perantara). Data primer yang ada dalam penelitian ini merupakan data kuisisioner.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain) Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Kuisisioner

Kuisisioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan . pertanyaan kepada responden dengan panduan kuisisioner. Kuisisioner dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan terbuka dan tutup.

b. Observasi

Observasi merupakan metode penelitian dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian.

c. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku . buku, literature, jurnal . jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian ini

Operasioanl Variabel

Defenisi operasional merupakan unsure penelitian yang memberikan bagaimana cara mengukur suatu variable sedangkan tujuannya adalah menjelaskan makna dari variabel yang diteliti,Singarimbun, M (2003). Sesuai

dengan Variabel variable yang akan diukur, maka sebagai operasional variable dalam penelitian adalah sebagai berikut :

Table : Operasional Variabel

Variable	Definisi	Aspek	Indicator	Item Pernyataan
Gaya Kepemimpinan Transforming	Gaya kepemimpinan Transforming ialah visi perencanaan, komunikasi dan tindakan kreatif yang berdampak positif pada sekelompok orang dalam sebuah susunan nilai dan keyakinan yang jelas, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan jelas dan dapat diukur, Anderson (1998)	1. Manaj men Diri	1. Penyusunan tujuan karier 2. Manajemen kesehatan 3. Manajemen stres/tekanan	1 s/d 3
		2. Komunikasi Interpersonal	4. Keterbukaan diri 5. Menanggapi 6. Kehadiran	4 s/d 6
		3. Pembimbingan Dan Manajemen Masalah	7. Percanaan tindakan 8. Saling berbagi 9. Kedekatan dan pemindaha	7 s/d 9
		4. Tim dan Pengembangan Organisasi	10. Pemeriksaan kesiapan 11. Penyusunan program 12. Pimpinan menerapkan budaya disiplin terhadap pegawai untuk dapat melaksanaka N tugas sesuai dengan tupoksi.	10 s/d 12

		5. Luwes dalam Gaya, Peran dan Keterampilan	13. Perubahan gaya 14. Penilaian peran 15. Pimpinan menjadi acuan / panutan bagi setiap pegawai.	13 s/d 15
--	--	---	--	-----------

Selanjutnya indikator - indikator tersebut diuraikan dalam bentuk item - item pertanyaan dan pernyataan. Pendapat responden terhadap pernyataan atau pertanyaan yang berhubungan dengan kepemimpinan adalah sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju dengan menggunakan skala likert (Riduwan, 2007) untuk lebih jelas tentang skor dari pendapat responden dapat dilihat pada tabel 3.2 dibawah ini :

Tabel 3.2 : Skor Pendapat Responden tentang Gaya Kepemimpinan

Pendapat Responden	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

1. Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan variable penelitian tanpa melakukan pengujian. Caranya adalah dengan melihat apakah tingkat perolehan nilai (skor) variable yang diteliti masuk dalam kategori sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju untuk variable Kepemimpinan.

Untuk sampai pada criteria tersebut, maka dibuat dalam kriteria pengklasifikasian yang mengacu pada ketentuan yang dikemukakan oleh Husein (2001), dimana rentang rekor dan rentang skala ditentukan dengan rumus sebagai berikut :

$$RS = \frac{N (m - 1)}{m}$$

Dimana : RS = Rentang Skala

N = Jumlah Sampel

M = Jumlah Alternative jawaban item Sehingga :

$$RS = \frac{35 (5 - 1)}{5}$$

$$RS = 28$$

Karena Skala yang digunakan dalam penelitian adalah skala likert 1-5. Maka, Skala ini kategorikan terendah pada nilai 1 x 35 dan kategori nilai tertinggi 5 x 35 untuk itu, skala ini dikategorikan pengklasifikasiannya pada variabel kepemimpinan dan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel Rentang Pengklasifikasian Variabel Gaya Kepemimpinan Transforming

Variabel	Rentang Penilaian	Klasifikasi
Gaya Kepemimpinan Transforming	35 - 63	Sangat tidak Baik
	63 - 91	Tidak Baik
	91 - 119	Kurang Baik
	119 - 147	Baik
	147 - 175	Sangat baik

PEMBAHASAN

Komisi Pemilihan Umum mempunyai tugas pokok dan fungsi melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang pemilihan anggota DPD, DPR, DPRD, Presiden dan wakil presiden serta kepala daerah dan Wakil kepala daerah guna membentuk pemerintahan yang demokratis di Kabupaten Sarolangun. Sesuai amanat UUD 1945 pasal 22E ayat (5), pemilu diselenggarakan oleh suatu Komisi Pemilihan Umum yang bersifat hierarkis dan tetap.

Untuk mendukung kelancaran tugas dan wewenang KPU Kabupaten/Kota maka dibentuk sekretariat KPU Kabupaten Sarolangun yang semua pegawainya dibawah pengendalian Sekretariat Jendral KPU. Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kab. Sarolangun diresmikan oleh ketua KPU Provinsi Jambi bapak HUSNI KAMIL MANIK pada tanggal 1 maret 2013.

Dari mulai berdirinya Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Sarolangun memiliki beberapa periode yang melatar belakangi sejarah berdirinya, yaitu telah mengalami beberapa kali pergantian sekretaris dan Ketua KPU, yaitu:

- Pada awal berdirinya tahun 2002 - 2004 sekretariat di pimpin oleh Drs. H. Hamdani Wahid dan di ketuai oleh Amrah Muslimin
- Kemudian tahun 2004 - 2008 pelaksanaan tugas (Peltu) sekretariat diserahkan kepada H. Basyaruddin Lubis,SP.d dan masih di ketuai oleh Amrah Muslimin
- 2008 - 2009 sekretariat dipimpin oleh Jan Cik Moza yang di ketuai oleh Desi Arianto
- 2009 - 2011 sekretariat dipimpin oleh M. Nor, SH dan masa itu tetap di ketuai oleh Desi Arianto
- 2011 - hingga sekarang sekretariat dipimpin oleh H. Basyaruddin Lubis,SP.d dan di ketuai oleh Ahyar, STh.i

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai kantor Komisi pemilihan Umum

Daerah Kabupaten Sarolangun yang berjumlah 35 orang seperti terlihat pada lampiran 2. Dari sebanyak 35 eksamplar kuisioner tersebut, semuanya terkumpul secara utuh dan dapat dipergunakan.

Dengan demikian, tingkat respon dari pengumpulan data adalah sebesar 100 % dan ini memenuhi syarat keterwakilan sampel. Secara keseluruhan gambaran responden dapat dilihat dari aspek, jenis kelamin, umur, status, tingkat pendidikan.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan tentang Analisis Gaya Kepemimpinan Transforming Ketua Komisi Pemilihan Umum Daerah Kabupaten Sarolangun dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dilihat dari Aspek Manajemen diri dengan nilai 105 yang artinya Kurang Baik, Aspek Komunikasi Interpersonal nilai 118 berada pada katagori Kurang Baik, Aspek Pembimbingan dan Manajemen masalah dengan nilai 110 yang makna nya Kurang Baik dan Aspek Tim Pengembangan dan Manajemen Masalah nilai 110 dengan katagori Kurang Baik serta Luwes dalam Gaya, peran dan Keterampilan dengan nilai 112 dalam katagori Kurang Baik.
2. Berdasarkan hasil rekapitulasi kelima aspek gaya kepemimpinan transforming Ketua Komisi Pemilihan Umum Daerah Kabupaten Sarolangun rata - rata 111 dan berada dalam kategori Kurang Baik.

Dari uraian diatas maka penulis mengajukan saran sebagai bahan evaluasi bagi Ketua Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Sarolangun, adapun saran yang disampaikan penulis adalah :

1. Untuk aspek Manajemen diri, Pembimbingan dan Manajemen masalah serta tim dan pengembangan organisasi pimpinan hendaknya konsisten dengan jadwal istirahat makan siang yang tepat dan pimpinan hendaknya bisa membedakan masalah pribadi dan organisasi.
2. Untuk Aspek Komunikasi Interpersonal pimpinan selalu menjaga hubungan baik dan memberi kebebasan berpendapat kepada pegawai dan pimpinan membantu pegawai apabila mempunyai masalah dalam pekerjaan.
3. Untuk Aspek Pembimbingan dan Manajemen Masalah penulis mengharapkan pimpinan selalu melakukan komunikasi dua arah antara pimpinan dan bawahan selanjutnya membagi tugas berdasarkan bidang keahlian serta apabila pegawai berprestasi pimpinan berwenang memindahkan atau menaikan jabatan pegawai
4. Untuk Aspek Tim dan Pengembangan Organisasi pimpinan harus menerapkan budaya disiplin terhadap pegawai untuk melaksanakan tugas sesuai dengan tupoksi, memberikan kesempatan kepada pegawai dalam mempersiapkan segala sesuatu dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan berdasarkan ketentuan dari pusat.
5. Untuk Aspek Luwes Dalam Gaya, Peran dan Keterampilan Pimpinan mampu menjadi panutan bagi pegawai dan setiap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai pimpinan merespon dan menanggapi dengan gaya luwes.

DAFTAR PUSTAKA

- Anderson ,2008, *Kepemimpinan Birokrasi*, Makasar: Alfabeta.
Arikunto,2005, *Presedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT. Rineka Cipta
Djatmiko Hayati ,2003 ,*Perilaku Organisasi*,Bandung : Alfabeta.

- Handoko,T.Hani,2009, *Manajemen*. Edisi II,BPFE.Yogyakarta.
- Heidraja hman dan Husnan Suad ,2000, *Manajemen Personalia*, Yogyakarta: BPFE
- Kartono ,201 1 ,*Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*,Bandung : Alfabeta
- Komisi Pemilihan Umum ,2013, *Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*, KPU Kabupaten Sarolangun.
- Supranto,J.2001 .*Statistik: teori dan Aplikasi*.Edisi Keenam. Erlangga. Jakarta
- Sutrisno Edy,2009,*Manajemen Sumber Daya Manusia*,Jakarta: Kencana Prenada Media Gorup.
- Singarimbun,Marsi&Efendi ,2003,*Metode Penelitian Survei*,Jakarta : LP3ES.
- Riduwan ,2007, *Statistika Untuk Lembaga dan Instansi Pemerintah/Sawata* Bandung : CV. Alfabeta
- Rivai,Hanif,A,200 1,*Kepemimpinan dan Motivasi*. Ghalia Indonesia:Jakarta
- Rosari, Reni , 2005, *Analisis Gaya Kepemimpinan Dosen - Dosen di Fakultas Ekonomi UGM* Yogyakarta, *Jurnal Telaah Bisnis*
- Robbins , 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Thoha, Miftah. 2009. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: RajaGrafindo Persada