

Implementasi Kepemimpinan dan Eksklusivisme Organisasional di Universitas Nahdlatul Wathan Mataram

Sofian Hadi
sofianhadi301@gmail.com
Universitas Nahdlatul Wathan Mataram

Abstract

The purpose of this study was to see the implementation of leadership and exclusivism that occurred at Nahdlatul Wathan University Mataram. The research method used is descriptive using a questionnaire instrument given to 116 respondents with 11 question indicators. The analysis used is descriptive quantitative data analysis. The results of this study indicate: (1) Implementation of leadership that prioritizes two-way communication can form an institution with high organizational structure for its members. And become a fortress to minimize various factors that can weaken the implementation of leadership itself. And (2) Exclusivism which has a tendency to weaken both leadership and organization cannot affect it fundamentally, if the feelings of every member of the organization have been formed from the start to become a member of the organization at Nahdlatul Wathan University Mataram.

Keywords : *exclusivism, leadership, organizational*

1. Pendahuluan

Salah satu bidang penting dalam pendidikan adalah berkaitan dengan sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan, seperti dosen maupun tenaga kependidikan. Intensitas dunia pendidikan berhubungan dengan manusia dapat dipandang sebagai suatu perbedaan penting antara lembaga perguruan tinggi lainnya (Maghfiroh & Santosa, 2020). Hal ini sejalan dengan pernyataan Omebe (2014) yang menyatakan bahwa : *"Perhaps the most critical difference between the school and most other organization is the human intensity that characterize its work. School are human organization in the sense that their products are human and their processes require the socializing of humans"*. Pernyataan ini menunjukkan bahwa masalah sumber daya manusia menjadi hal yang sangat dominan dalam proses pembelajaran, hal ini juga berarti bahwa mengelola sumber daya manusia merupakan bidang yang sangat penting dalam melaksanakan proses pendidikan atau pembelajaran di sebuah perguruan tinggi.

Munir (2013) mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan inti manajemen di mana kemampuan dan keterampilan mempengaruhi orang lain yaitu para bawahan masing-masing agar mereka bertindak, berperilaku dan berkarya sedemikian rupa sehingga mau dan mampu memberikan kontribusi yang optimal, bahkan kalau mungkin maksimal, demi tercapainya tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditentukan atau ditetapkan sebelumnya. Salah satu fungsi kepemimpinan menurut Rivai & Ella (2013) adalah fungsi partisipasi. Pemimpin harus berusaha mengaktifkan para bawahannya/pengikutnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakan tugas pokoknya sesuai dengan posisi/jabatan dan wewenangnya masing-masing. Para bawahan/pengikut didorong agar aktif berkomunikasi, diberikan peluang untuk menyampaikan informasi, pendapat, gagasan, pandangan dan lain-lain, yang nantinya dapat merasa diikutsertakan atau dilibatkan dalam berbagai aktivitas organisasi terutama dalam pengambilan keputusan dan dalam perbaikan atau pengembangan proses kegiatan-kegiatan organisasi.

Hardi, Suriono, & Manurung (2019) menyatakan konflik di tempat kerja juga menjadi sumber kemerosotan iklim kerja, seperti terjadinya konflik antar pribadi di tempat kerja, kemampuan memecahkan masalah akan berkurang secara signifikan, apalagi jika orang – orang mulai mencari perlindungan dilingkungan kelompoknya sendiri secara eksklusif, pada saat yang sama kelompok yang satu mengisolasi diri dari kelompok yang lain. Suasana seperti ini menyebabkan rasa takut, khawatir dan proses pengambilan keputusan menjadi defektif.

Eksklusivisme merupakan suatu kondisi psikososial yang cenderung memilih, menerima orang-orang yang dianggapnya pantas dan sesuai dengan keinginannya baik individu maupun kelompok (Zamakhsari, 2020). Lebih lanjut ia menyatakan eksklusivisme adalah suatu sikap yang merasa paling benar dari yang lain. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, eksklusivisme adalah kecenderungan untuk memisahkan diri dari masyarakat.

Dari berbagai pendapat para ahli di atas tentang kepemimpinan dan eksklusifikan dijadikan dasar dalam penelitian ini untuk mengukur dan mengobservasi tingkat organisasional di lingkungan Universitas Nahdlatul Wathan Mataram.

2. Kajian Teori

2.1. Kepemimpinan

Menurut Yurida (2019), arti kepemimpinan dan manajemen yang berfungsi melaksanakan kepemimpinan sering diartikan sama, padahal kedua pengertian tersebut berbeda. Pemimpin adalah orang yang tugasnya memimpin, sedangkan kepemimpinan adalah bakat dan atau sifat yang harus dimiliki seorang pemimpin. Kepemimpinan adalah kekuasaan untuk mempengaruhi seseorang untuk mengerjakan atau tidak mengerjakan sesuatu. Untuk itu kepemimpinan membutuhkan penggunaan kemampuan secara aktif untuk mempengaruhi pihak lain dan dalam mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Masalah yang selalu terdapat dalam membahas fungsi kepemimpinan adalah hubungan yang melembaga antara pemimpin dan yang dipimpin menurut *rules of the game* yang telah desepakati bersama. Sedangkan Robins (2014) mengartikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran.

Rivai & Ella (2013) menguraikan secara operasional fungsi-fungsi pokok kepemimpinan adalah sebagai berikut :

- 1) Kemampuan menjelaskan visi dan misi secara berkelanjutan
- 2) Kemampuan menjelaskan tujuan pelaksanaan tugas
- 3) Kemampuan berkomunikasi dengan baik
- 4) Kemampuan memberikan kepercayaan pada bawahan
- 5) Kemampuan memotivasi bawahan

2.2. Eksklusivisme

Eksklusivisme merupakan suatu kondisi psikososial yang cenderung memilih, menerima orang-orang yang dianggapnya pantas dan sesuai dengan keinginannya baik individu maupun kelompok (Zamakhsari, 2020). Lebih lanjut ia menyatakan bahwa eksklusivisme adalah suatu sikap yang merasa paling benar dari yang lain. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, eksklusivisme adalah kecenderungan untuk memisahkan diri dari masyarakat. Eksklusivisme merupakan pengelompokan dalam pemilihan dan penerimaan para anggota yang disesuaikan dengan kreteria organisasi di Universitas Nahdlatul Wathan Mataram. Indikator eksklusivisme dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Pengelompokan
- 2) Pemilihan
- 3) Penerimaan
- 4) Kreteria organisasi

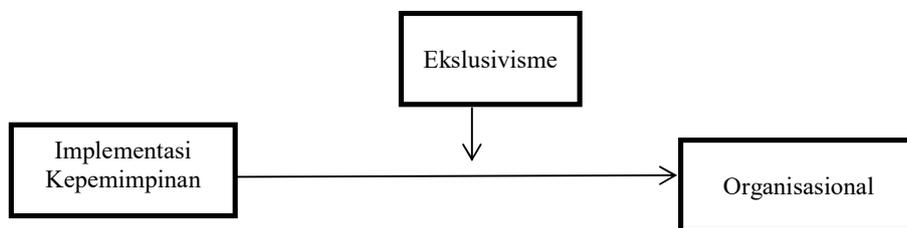
2.3. Organisasional

John M. Pfiffner dan S. Owen Lane (1951) dalam Paat, Tewal, & Jan (2017), menyatakan bahwa organisasi merupakan proses menghimpun pekerjaan yang orang-orang atau kelompok-kelompok harus melakukan dengan kekuasaan yang diperlukan untuk pelaksanaannya, sehingga kewajiban-kewajiban yang dilakukan demikian itu memberikan saluran-saluran terbaik bagi penyelenggara usaha yang efisien, teratur, positif, dan terkoordinasikan. Organisasional merupakan identifikasi penerimaan, kesetiaan, dan keterlibatan anggota organisasi dalam pencapaian visi dan misi Universitas Nahdlatul Wathan Mataram. Indikator komitmen organisasional adalah :

- 1) Rasa bangga terhadap organisasi
- 2) Rasa memiliki yang tinggi pada organisasi
- 3) Rasa senang dan bahagia terhadap organisasi
- 4) Keterlibatan dalam kegiatan organisasi
- 5) Usaha dan kerjakeras untuk organisasi

2.4. Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian diatas dapat digambarkan pemodelan penelitian yang akan dilaksanakan adalah sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

3. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian observasional yang dilakukan dengan menggunakan metode survey dan observasi yang merupakan deskriptif. Penelitian *deskriptif* yang dimaksud adalah penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran tentang organisasional di Universitas Nahdlatul Wathan Mataram. Jumlah sampel penelitian sebanyak 116 responden. Dalam menentukan besar jumlah sampel peneliti menggunakan jumlah sampel untuk estimasi proporsi di mana rumus yang digunakan untuk menghitung jumlah sampel adalah sebagai berikut : (Ghozali, 2013)

$$n = \frac{NZ\alpha^2P.q}{d^2.(N-1)+Z\alpha^2.pq}$$

Keterangan :

n : Besar Sampel

N : Besar Populasi

Z : Nilai Z pada derajat kemaknaan (95% = 1,96)

P atau p : Estimasi proporsi kasus tertentu terhadap populasi, ditetapkan 50 % (0,50).

q : 1-p

d : Derajat penyimpangan terhadap populasi yang diinginkan 10% (0,10).

Analisis data yang digunakan dalam peneliti ini adalah analisa data kuantitatif deskriptif. Analisis Pengukuran setiap variabel dilakukan dengan cara menghitung persentase masing-masing indikator pertanyaan dengan memberikan pembobotan pada masing-masing variabel digunakan skala lima tingkat (skala likert) yang terdiri dari sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju (Sugiyono, 2012).

$$P = \frac{f}{N} \times 100\%$$

Keterangan

P = presentase

f = jumlah jawaban yang benar atau scoring

N = jumlah seluruh pertanyaan atau responden

Dengan modifikasi penskoran diberikan berdasarkan tingkatan jawaban yang diterima dari responden yaitu:

- 1) Sangat Puas / Sangat Tinggi skor 5
- 2) Puas / Tinggi skor 4
- 3) Cukup puas/Sedang skor 3
- 4) Kurang puas / Rendah skor 2
- 5) Tidak puas / Sangat Rendah skor 1

4. Analisis dan Pembahasan

4.1. Analisis Data

4.1.1. Implementasi Kepemimpinan Berdasarkan Pertanyaan Setiap Indikator

Tabel 1. Rata-rata Implementasi Kepemimpinan di Universitas Nahdlatul Wathan Mataram

No	Indikator	Skor perolehan	Skor maksimal	%	Klasifikasi
1	Para pimpinan di UNW mampu menjelaskan visi dan misi secara berkelanjutan	933	1,330	70,2	Puas
2	Para pimpinan di UNW mampu menjelaskan serta membagi tugas secara tegas	1,044	1,330	78,5	Puas
3	Para pimpinan di UNW mampu berkomunikasi dua arah dengan bawahan	1,019	1,330	76,6	Puas
4	Para pimpinan di UNW mampu menciptakan kepercayaan pada bawahan	1,122	1,330	84,4	Sangat puas
5	Para pimpinan di UNW mampu memotivasi bawahan saat bekerja	1,109	1,330	83,4	Sangat puas
Jumlah		5,227	6,650	78,60	Puas

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui implementasi kepemimpinan masuk dalam kategori puas dengan persentase 78,60%. Kriteria ini menunjukkan implementasi kepemimpinan yang telah dilaksanakan di Universitas Nahdlatul Wathan Mataram sudah baik oleh para atasan.

4.1.2. Eksklusivisme Berdasarkan Pertanyaan Setiap Indikator

Tabel 2. Rata-rata Eksklusivisme di Universitas Nahdlatul Wathan Mataram

No	Indikator	Skor Perolehan	Skor Maksimal	%	Klasifikasi
1	Di lingkungan UNW, perubahan kebijakan lebih ke arah kepentingan beberapa orang, bukan kepentingan organisasi	1,027	1,330	77,2	Tinggi
2	Di lingkungan UNW, para anggota menjalankan tugasnya berfokus pada kepentingan sendiri	1,032	1,330	77,6	Tinggi
3	Di lingkungan UNW, hubungan kekeluargaan memberikan kesempatan menjadi pengambil kebijakan	1,063	1,330	79,9	Tinggi
4	Di lingkungan UNW, para anggota cenderung memilih rekan kerja yang dekat dengan pimpinan organisasi	1,009	1,330	75,9	Tinggi
Total		4,131	5,320	77,6	Tinggi

Dari tabel 2 diketahui bahwa tingkat eksklusivisme yang terjadi masuk dalam kategori tinggi dengan presentase sebesar 77,21%. Kriteria ini menunjukkan bahwa pengelompokan dalam memilih para anggota sesuai dengan kriteria organisasi tergolong tinggi atau terlalu mendasar, artinya semua pihak tidak mudah masuk sebagai bagian atau anggota organisasi di Universitas Nahdlatul Wathan Mataram.

4.1.3. Organisasional berdasarkan pertanyaan setiap indikator

Tabel 3. Rata-rata Organisasional di Universitas Nahdlatul Wathan Mataram

No	Indikator	Skor perolehan	Skor maksimal	%	Klasifikasi
1	Para anggota merasa bangga menjadi bagian dari UNW	933	1,330	70,2	Tinggi
2	Para anggota mempunyai rasa memiliki yang tinggi pada UNW	1,044	1,330	78,5	Tinggi
3	Para anggota akan sangat senang dan bahagia menghabiskan sisa karirnya di UNW	1,019	1,330	76,6	Tinggi
4	Para anggota selalu siap dalam berbagai kegiatan pencapaian visi, misi UNW	1,122	1,330	84,4	Sangat Tinggi
5	Para anggota selalu tetap berusaha dan kerjakeras untuk kepentingan UNW	1,109	1,330	83,4	Sangat Tinggi
Total		5,227	6,650	78,60	Tinggi

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui organisasional di Universitas Nahdlatul Wathan Mataram masuk dalam kategori tinggi dengan persentase 78,60%. Kriteria ini menunjukkan bahwa kesetiaan dan keterlibatan anggota organisasi sudah tinggi di Universitas Nahdlatul Wathan Mataram.

4.2. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa implementasi kepemimpinan sudah sepenuhnya dirasakan sebagai aspek yang langsung memunculkan sikap organisasional anggota organisasi di Universitas Nahdlatul Wathan Mataram. Hal ini membuktikan bahwa unsur pimpinan di Universitas Nahdlatul Wathan Mataram memegang peranan penting dalam membangun organisasional bagi semua anggota organisasi, di mana dengan implementasi kepemimpinan yang baik akan dapat memengaruhi anggota organisasi dalam mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Meskipun eksklusivisme yang dikuatirkan dapat melemahkan implementasi kepemimpinan yang diterapkan tidak dapat secara langsung mengubah organisasional yang telah terbentuk, dan tertata sejak lama dengan prinsip-prinsip maupun budaya organisasi yang sudah diterima oleh semua anggota, perasaan yang melekat pada diri setiap anggota terhadap organisasi tempat mereka bekerja yang muncul dan tumbuh dengan berbagai hal yang sesuai dengan harapan mereka, dengan pemimpin yang dapat berkomunikasi dengan baik pada semua bawahan.

5. Kesimpulan dan Saran

5.1. Kesimpulan

- 1) Implementasi kepemimpinan yang mengedepankan komunikasi dua arah dapat membentuk lembaga dengan organisasional yang tinggi bagi anggotanya, dan menjadi benteng untuk meminimalisir berbagai faktor yang dapat melemahkan implementasi kepemimpinan itu sendiri.
- 2) Eksklusivisme yang ada cenderung melemahkan baik kepemimpinan maupun organisasional, namun tidak dapat mempengaruhi secara mendasar, apabila perasaan di setiap anggota organisasi sudah dibentuk sejak awal menjadi anggota organisasi di Universitas Nahdlatul Wathan Mataram

5.2. Saran

- 1) Untuk peneliti selanjutnya perlu melakukan penelitian lebih lanjut dengan menggambarkan variabel moderasi selain eksklusivisme, dan memilih responden yang mempunyai masa kerja ≥ 5 tahun.
- 2) Untuk memperkuat hasil penelitian ini perlu dilakukan pengujian komitmen organisasional dengan menambahkan variabel lainnya atau kombinasi variabel yang berbeda sehingga didapatkan hasil yang lebih komprehensif.

Daftar Pustaka

- Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariete. In *Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Hardi, B., Suriono, H., & Manurung, H. P. (2019). Pengaruh Konflik, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada CV Honda Karya Utama Kisanan. *Jurnal Manajemen, Ekonomi Sains*, 1(1), 39–48.
- Maghfiroh, M., & Santosa, S. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Perguruan Tinggi Universitas Darussalam Gontor. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 9(2), 16–23. <https://doi.org/10.25078/jpm.v1i2.45>
- Munir, M. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Tugurejo Semarang. *Dokumen Karya Ilmiah*, 1–13.
- Omebe, C. A. (2014). Human Resource Management in Education: Issues and Challenges. *British Journal of Education*, 2(7), 26–31.

- Paat, G., Tewal, B., & Jan, A. B. H. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Kantor Pusat PT. Bank Sulutgo Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 3444–3454. <https://doi.org/10.35794/emba.v5i3.17568>
- Rivai, V., & Ella, J. (2013). Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. In *Jakarta: PT Raja Grafindo Persada*.
- Robins, stephen. p. (2014). Teori Budaya Organisasi. *Perilaku Organisasi*.
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Bandung: Alfabeta. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D. Bandung: Alfabeta*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Yurida, Y. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Muamalat Kc Yogyakarta. *Artikel Publikas : Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga*.
- Zamakhsari, A. (2020). Teologi Agama-agama Tipologi Tripolar; Eksklusivisme, Inklusivisme dan Kajian Pluralisme. *Tsaqofah*, 18(1), 35. <https://doi.org/10.32678/tsaqofah.v18i1.3180>

