

**PERAN PEMIMPIN SEBAGAI PEMBERDAYA DAN  
MOTIVATOR ANGGOTA DI DIREKTORAT RESEKSE  
NARKOBA POLDA JAWA TENGAH**



**SKRIPSI**

Disusun dan diajukan sebagai salah satu syarat  
Untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)  
Pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis  
Universitas Diponegoro

Disusun oleh :

**Distya Eki Pavitarani**  
**NIM. C2A009106**

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS  
UNIVERSITAS DIPONEGORO  
SEMARANG  
2013**

## **PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama Penyusun : Distya Eki Pavitarani  
Nomor Induk Mahasiswa : C2A009106  
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/Manajemen  
Judul Skripsi : **PERAN PEMIMPIN SEBAGAI  
PEMBERDAYA DAN MOTIVATOR  
ANGGOTA DI DIREKTORAT RESERSE  
NARKOBA POLDA JAWA TENGAH**  
Dosen Pembimbing : Dr. Edy Rahardja, S.E., M.Si.

Semarang, 4 Juni 2013

Dosen Pembimbing,

Dr. Edy Rahardja, S.E., M.Si.

NIP. 19700425 199702 1001

## PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini saya, Distya Eki Pavitarani, menyatakan bahwa skripsi dengan judul : **PERAN PEMIMPIN SEBAGAI PEMBERDAYA DAN MOTIVATOR ANGGOTA DI DIREKTORAT RESERSE NARKOBA POLDA JAWA TENGAH**, adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin itu, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan atau nama penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik sengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijasah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang,

Pembuat pernyataan,

(Distya Eki Pavitarani)

NIM : C2A009106

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

*“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain, dan hanya kepada Tuhanmu-lah hendaknya kamu berharap”*

*(QS.Alam Nasyrah:6-8)*

*“Keberhasilan bukan untuk diramalkan tetapi untuk dibangun”*

*(Mario Teguh)*

*“Kesuksesan seseorang tidak hanya diukur dari kepandaian dan kecerdasan saja, melainkan kemauan yang kuat dan kerja keras”*

*(Ali Bin Abi Tholib)*

Skripsi ini kupersembahkan untuk :

*Bapak dan Ibuku tercinta*

*Adikku Rena dan Rama tersayang*

*Sahabat-sahabat terbaikku dan*

*Semua orang yang telah mendukungku selama ini*

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan mengetahui peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja organisasi di Direktorat Reserse Narkoba Polda Jawa Tengah. Pertanyaan penelitian yang dikaji dalam penelitian ini adalah (1) Bagaimana peran pemimpin dalam memberdayakan anggota yang ada dan menempatkan anggota sesuai dengan kompetensinya untuk mengisi posisi yang tepat (2) Bagaimana upaya yang dilakukan pemimpin dalam memotivasi dan menginspirasi anggotanya dalam meningkatkan kinerja? (3) Bagaimana peran pemimpin dalam memperoleh alternatif pemecahan terhadap hambatan yang ada dalam kinerja Direktorat Reserse Narkoba Polda Jawa Tengah?

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dimana pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam (*indepth Interview*), observasi, dan dokumentasi sehingga lebih mampu menggali peran pemimpin di Direktorat Reserse Narkoba. Keabsahan datayang digunakan adalah dengan menerapkan *member checking*. Penelitian ini mengambil lokasi di Direktorat Reserse Narkoba Polda Jawa Tengah dan mengambil objek para anggota dan pemimpin yang bertugas di Direktorat Reserse Narkoba Polda Jawa Tengah.

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan bahwa peran pemimpin di Direktorat Reserse Narkoba Polda Jawa Tengah dalam memberdayakan anggota yang ada dengan menempatkan anggota untuk menempati posisi yang tepat disesuaikan dengan pendidikan kejuruan yang telah diikutinya. Selain itu pemimpin juga mempunyai kewenangan untuk menentukan siapa saja yang mengikuti pelatihan atau pendidikan kejuruan yang diadakan oleh biro sumber daya manusia. Untuk menumbuhkan atau menguatkan motivasi kepada anggota pemimpin memberikan penghargaan apabila kinerja yang diberikan anggota bagus dan selalu melibatkan anggota dalam pemecahan setiap masalah yang terjadi sesuai tingkat masalah, dan tingkat kerahasiaan masalah itu sendiri.

**Kata kunci:** *Kepemimpinan, Motivasi, Pemberdayaan.*

## ABSTRACT

This study aims to identify and determine the role of leaders in improving the performance of organizations in the Directorate of Central Java Police Drug Investigation Division. Research questions were examined in this study were (1) How does the role of the leader in empowering existing members and placing members in accordance with their competence to fill the right positions? (2) How does a leader in efforts to motivate and inspire its members to improve performance? (3) What is the role of leadership in seeking alternative solutions to the barriers that exist in the performance of the Directorate of Central Java Police Narcotics Investigation?

The research uses qualitative research methods where data collection is done through depth interviews, observations, and documentation that are better able to explore the role of the leader in Drug Investigation Directorate. Validity of the data used is to implement member checking. This study took place at the Directorate of Central Java Police Narcotics Investigation and retrieve objects members and leaders who served in the Directorate of Central Java Police Drug Investigation Division.

The results of this study indicate that the role of the leader in Drug Investigation Directorate in the Central Java Police empower existing members by placing members of the right to occupy a position tailored to vocational education has been followed. Additionally leader also has the authority to determine who attend training or vocational education held by the bureau of human resources. To grow or strengthen leadership motivate members to reward members when given good performance and always involve members in solving any problems that occur with the level of the problem, and the level of confidentiality of the problem itself.

**Keywords:** *Empowerment, Leadership, Motivation*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“PERAN PEMIMPIN SEBAGAI PEMBERDAYA DAN MOTIVATOR ANGGOTA DI DIREKTORAT RESERSE NARKOBA POLDA JAWA TENGAH,”**, sebagai syarat untuk menyelesaikan studi Program sarjana (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini penulis mendapatkan motivasi, masukan arahan serta bantuan lain dari berbagai pihak, maka dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih atas segala bantuan, bimbingan dan dukungan yang telah diberikan kepada :

1. Bapak Prof. Drs. H. Mohamad Nasir, M.Si, Akt, Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
2. Bapak Dr. Edy Rahardja, S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan memotivasi penulis sehingga skripsi ini bisa terselesaikan dengan baik.
3. Bapak Drs. A. Mulyo Haryanto, M.Si selaku dosen wali yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan.
4. Segenap Dosen dan Staf Fakultas Ekonomika dan Bisnis yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang bermanfaat bagi penulis.

5. Bapak KOMBES POL Drs. Jhon Turman Panjaitan, selaku Direktur Reserse Narkoba Polda Jawa Tengah yang telah memberikan izin penelitian dan bersedia menjadi partisipan dalam penelitian ini.
6. Seluruh partisipan : Bapak AKBP Sunarto, Aiptu R. Moeh. Joko Santoso, Aipda Tony Maryono, Ibu Aipda Winanti, dan Bapak Bripta Faiz Syamsul Anwar, SH. yang telah membantu penulis dalam melakukan penelitian.
7. Kedua orang tua tercinta Bapak Ir. Syahasta Catur Indra Bayu dan Ibu AKBP Dyah Tri Nugrahjati, S.Sos, M.Si, yang juga menjadi partisipan serta adik-adik tersayang Distya Dea Rena Kalista dan Distya Tri Rama Adhiwangsa yang telah memberikan dukungan penuh kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan di Universitas Diponegoro ini.
8. Kak Ardita dan Dek Reza yang telah memberikan dukungan dan arahan dalam proses editing skripsi ini.
9. Omku Drs. MK. Agung Suhartoyo, M.Si dan keluarga yang selalu membangkitkan motivasi penulis untuk segera menyelesaikan skripsi ini.
10. Sahabat penulis Dudul Ryan Gata, yang tidak pernah berhenti memberikan semangat, dan nasehat dari SMA hingga sekarang ini.
11. Sahabat kuliah Annisa dan Hafid yang tidak pernah berhenti memberi semangat dan Naomey Simanjuntak yang selalu bersama ketika bimbingan.
12. Teman-teman KKN-PPM TIM II Tahun 2012 Kec. Mlonggo Desa Sinanggul, Shanty, Mbak Mita, Desi Tri, Desy Lestiani, Cicik Rizka, Yoga, Arif, Irfan, Ela, Rika, Mas Vicky, dan Wira yang telah memberikan pengalaman yang tak terlupakan selama 1 bulan. Miss u all Sinanggulers..
13. Teman-teman Manajemen Reguler I angkatan 2009, khususnya konsentrasi MSDM, Intan, Wahyu, Sasongko, Vita, Kiki, Riza, Naomey, Bob, Resa, Indi, Fendy, Dika, Erna,

Reinhart, Ibnu, Adin dan Sophar yang telah mengukir kenangan dan keceriaan saat-saat bersama selama masa perkuliahan.

14. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, terima kasih atas semua bantuannya dalam penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan dikarenakan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan adanya kritik dan saran membangun dari semua pihak. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi berbagai pihak.

Semarang, Juni 2013

DISTYA EKI PAVITARANI  
NIM. C2A009106

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN.....	iii
HALAMAN ORISINILITAS SKRIPSI.....	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah.....	8
1.3. Tujuan Penelitian.....	9
1.4. Manfaat Penelitian.....	10
1.5. Sistematika Penulisan.....	11
BAB II TELAAH PUSTAKA.....	12
2.1. Tinjauan Pustaka.....	12
2.1.1. Kinerja Pegawai.....	12
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai.....	12
2.1.1.2 Penilaian Kinerja Pegawai.....	15
2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai.....	16
2.1.2. Kepemimpinan.....	17
2.1.2.1. Pengertian Kepemimpinan.....	17
2.1.2.2. Gaya Kepemimpinan.....	19
2.1.2.3. Peran Kepemimpinan.....	21
2.1.2.4. Peran Kepemimpinan dalam Pengambilan Keputusan.....	23
2.1.3. Motivasi.....	25
2.2 Kerangka Pemikiran.....	26
2.3 Penelitian Terdahulu.....	28
BAB III METODE PENELITIAN.....	30
3.1. Metode Penelitian.....	30
3.2. Lokus Penelitian.....	32
3.3. Fokus Penelitian.....	32
3.4. Subyek Penelitian.....	33
3.4. Sumber Data.....	34
3.5. Metode dan Tahap Pengumpulan Data.....	34
3.5.1 Metode Pengumpulan Data.....	34
3.5.1.1. Wawancara Mendalam ( <i>In-depth Interview</i> ).....	35
3.5.1.2. Observasi.....	35
3.5.1.3. Dokumentasi.....	36

3.5.2 Tahap Pengumpulan data.....	36
3.6. Teknik Analisis Data.....	38
3.6.1. Reduksi Data.....	39
3.6.2. Penyajian Data.....	39
3.6.3. Keabsahan Data.....	39
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>41</b>
4.1. Gambaran Umum Direktorat Reserse Narkoba.....	41
Polda Jawa Tengah	
4.1.1. Visi dan Misi.....	41
4.1.2. Tugas Pokok dan Fungsi.....	43
4.1.3. Struktur Organisasi.....	44
4.1.4. Gambaran kondisi Anggota Direktorat Narkoba.....	50
Polda Jawa Tengah	
4.1.5. Profil Partisipan.....	55
4.1.6. Karakteristik Partisipan.....	55
4.2. Hasil Penelitian dan Pembahasan.....	56
4.2.1. Dimensi Peran Pemimpin dalam Menentukan.....	56
Anggota yang Tepat dan Sesuai dengan	
Kompetensinya untuk Mengisi Posisi yang tepat	
4.2.2. Dimensi Upaya yang dilakukan Pemimpin.....	61
dalam Memotivasi dan Menginspirasi	
Anggotanya dalam Meningkatkan Kinerja	
4.2.3. Dimensi Peran Pemimpin dalam Memperoleh.....	66
Alternatif Pemecahan Terhadap Hambatan	
yang ada dalam Kinerja Direktorat Reserse	
Narkoba Polda Jawa Tengah	
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>70</b>
5.1 Kesimpulan.....	70
5.2 Saran.....	71
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	71
5.4 Saran Penelitian Mendatang.....	72
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>73</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Personel Riil dan DSP.....	7
Tabel 4.1 Data Anggota Polri dan PNS ..... Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Tabel 4.2 Data Anggota Polri dan PNS..... Berdasarkan DSP	49
Tabel 4.3 Data Anggota Polri dan PNS..... Berdasarkan Pendidikan Umum	50
Tabel 4.4 Rekapitulasi Kekuatan dan Kondisi Anggota..... Polri Menurut Pangkat, Jabatan dan Pendidikan Bulan April 2013	51
Tabel 4.5 Rekapitulasi Kekuatan dan Kondisi Anggota..... PNS Polri Menurut Pangkat, Jabatan dan Pendidikan Bulan April 2013	52
Tabel 4.6 Daftar Nama Partisipan.....	53

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A : Surat Keterangan Penelitian

Lampiran B : Data Anggota Direktorat Reserse Narkoba

Lampiran C : Foto Partisipan

Lampiran D : Biodata Partisipan

Lampiran E : Foto Lokasi Penelitian

Lampiran F : Foto Kegiatan RAKERNIS

Lampiran G : Foto Pelaksanaan Sidang Disiplin dan Surat Keputusan Sidang

Lampiran H : Bentuk Surat Perintah yang diberikan pemimpin

Lampiran I : Pertanyaan Penelitian

Lampiran J : Rangkuman Data Wawancara

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Organisasi yang baik tumbuh dan berkembang akan menitikberatkan pada sumber daya manusia (*human resources*) guna menjalankan fungsinya dengan optimal, khususnya menghadapi dinamika perubahan lingkungan yang terjadi. Dengan demikian kemampuan teknis, teoritis, konseptual, moral dari para pelaku organisasi di semua tingkat (level) pekerjaan amat dibutuhkan. Selain itu pula kedudukan sumber daya manusia pada posisi yang paling tinggi berguna untuk mendorong organisasi menampilkan norma perilaku, nilai, dan keyakinan sebagai sarana penting dalam peningkatan kinerjanya.

Meningkatkan kinerja seseorang dalam organisasi tidaklah mudah, begitu juga yang terjadi dalam tubuh organisasi baik di organisasi Pemda, BUMN, Polri, TNI, maupun Perusahaan swasta. Harapan yang diemban pimpinan agar para bawahan, aparatur negara mampu meningkatkan pelayanan yang profesional dalam berbakti kepada negara sehingga kinerjanya dapat lebih dirasakan oleh masyarakat tidaklah mudah. Baik Pemda, BUMN, Polri, TNI harus terus berupaya untuk meningkatkan profesionalisme dalam memberikan sumbangsinya kepada negara dengan memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Suatu organisasi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai, dalam mencapai tujuannya setiap organisasi dipengaruhi oleh perilaku dan sikap pegawai yang terdapat di substansi tersebut. Oleh karena itu keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut tergantung pada keandalan dan kemampuan para pegawai dalam mengoperasikan unit – unit

kerja yang ada di organisasi tersebut, karena tujuan organisasi dapat tercapai hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam setiap organisasi.

Pada dasarnya sumber daya manusia sebagai salah satu unsur pengendali, merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi, baik organisasi dalam skala besar maupun skala kecil. Pada organisasi berskala besar, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan usaha, peran sumber daya manusia menjadi semakin penting. Keberhasilan mencapai tujuan organisasi didukung sepenuhnya dari perilaku pegawai. Oleh karena itu, pegawai mempunyai peranan penting dalam membentuk atau mengelola organisasi dan memanfaatkan teknologi yang ada.

Dalam kenyataannya, keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan yang dikembangkan pada organisasi itu untuk mencapai tujuan tersebut. Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi, baik yang sedang terjadi di dalam maupun di luar organisasi. Kepemimpinan yang efektif bisa membantu organisasi untuk bertahan dalam situasi ketidakpastian di masa datang (Katz & Khan 1978; Koh et al. 1995; Mowday et al. 1982). Pemimpin adalah seseorang yang mempunyai kemampuan dan wewenang untuk mengarahkan perilaku orang lain agar bekerja sesuai dengan apa yang menjadi tujuan organisasi (Sutarto (1995), dalam Noor Arifin dan Komaruddin, 2009)

Seorang pemimpin yang efektif harus tanggap terhadap perubahan, mampu menganalisis kekuatan dan kelemahan sumber daya manusianya sehingga mampu memaksimalkan kinerja organisasi dan memecahkan masalah dengan tepat. Kinerja yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja lembaga dan untuk memperbaiki kinerja pegawai tentu merupakan suatu pekerjaan yang memakan waktu dan proses yang panjang. Selain itu dengan meningkatkan pengawasan dan pembinaan, juga dilakukan penilaian

terhadap tingkat keberhasilan kinerja yang telah dilakukan oleh para pegawainya melalui peran pemimpin yang cakap memimpin instansi tersebut.

Selain itu untuk meningkatkan kinerja setidaknya pemimpin harus mampu melakukan 3 hal yaitu :

- a. Pemimpin harus mampu mewujudkan perubahan pola pikir dan perilaku budaya penguasa menjadi pelindung, pengayom dan pelayan masyarakat serta menegakkan hukum secara adil dan jujur. Pola pikir sangat penting karena dalam perkembangannya banyak dijumpai para pelaksana yang mendapat amanah dari rakyat baik aparatur Pemda, BUMN, Polri, dan TNI sudah keluar dari tujuan berdirinya Negara berupa mensejahterakan masyarakat yang terjadi fakta dilapangan yang sejahtera dari golongan aparatur itu sendiri dan kalangan yang dekat dengan “Penguasa”.
- b. Pemimpin harus selalu memegang teguh dan mengaktualisasi etika kepemimpinan dengan menampilkan diri sebagai sosok pelayan yang jujur, berani, adil, bijaksana, transparan, terbuka, tauladan, kreatif, inovatif, kooperatif. Etika kepemimpinan harus mampu mengedepankan kenegarawanan yang tujuannya mensejahterakan rakyat bukan hanya mensejahterakan kelompok atau institusinya.
- c. Pemimpin harus mampu menjaga kehormatan dan harga diri dengan tidak melakukan kolusi, korupsi dan nepotisme, serta berbagai bentuk penyalahgunaan wewenang lainnya.

Pemimpin yang cakap tentunya dapat melakukan pantauan langsung serta mengarahkan dan memberikan masukan positif bagi pegawainya, hal ini akan memunculkan minat pegawai untuk bekerja lebih giat dan menghasilkan hasil kerja yang maksimal.

Didalam sebuah organisasi peran kepemimpinan sangat strategis dan penting karena menjadi salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian misi, visi, dan tujuan suatu organisasi. Maka dari itu, tantangan dalam mengembangkan strategi organisasi yang jelas

terutama terletak pada organisasi di satu sisi dan tergantung pada kepemimpinan (Porter, 1996 : dalam Sunarsih, 2001).

Oleh sebab itu, peran pemimpin dalam sebuah organisasi menjadi fokus yang menarik perhatian para peneliti bidang perilaku keorganisasian. Bass (1990) menyatakan bahwa kualitas dari pemimpin sering kali dianggap sebagai faktor terpenting yang menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi. Nahavandi & Malekzadeh (1993) serta Kouzes & Posner (1987) menyatakan bahwa pimpinan mempunyai pengaruh besar terhadap keberhasilan organisasi).

Penelitian ini mengambil obyek penelitian pada Direktorat Reserse Narkoba Polda Jawa Tengah yang merupakan bentuk pemberdayaan personel Polri ditingkat wilayah. Direktorat Reserse Narkoba Polda Jawa Tengah dituntut harus mampu menerima wewenang dan tanggung jawab tersebut dengan segala kegiatannya kepada masyarakat secara transparan dan obyektif dalam bentuk pertanggungjawaban kinerja.

Didalam kepemimpinannya Direktur Reserse Narkoba mempunyai peran yang penting, yaitu mengelola anggota supaya mendapatkan kinerja yang lebih baik daripada kepemimpinan sebelumnya. Nahavandi & Malekzadeh (1993) serta Kouzes & Posner (1987) menyatakan bahwa pimpinan mempunyai pengaruh besar terhadap keberhasilan organisasi. Bass (1990) juga menyatakan bahwa kualitas dari pemimpin sering kali dianggap sebagai faktor terpenting yang menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi.

Berdasarkan Keputusan 22 Mapolda 28 September 2010, Direktorat Reserse narkoba sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 huruf e merupakan unsur pelaksana tugas pokok yang berada di bawah Kapolda yang bertugas menyelenggarakan penyelidikan dan penyidikan tindak pidana penyalahgunaan narkoba, termasuk penyuluhan dan pembinaan dalam rangka pencegahan dan rehabilitasi korban penyalahgunaan narkoba. Berdasarkan KUHP

Penyelidikan adalah serangkaian tindakan penyidik untuk mencari dan menemukan suatu peristiwa yang diduga sebagai tindak pidana, guna menentukan dapat atau tidaknya dilakukan penyidikan menurut cara yang diatur Undang-undang. Sedangkan Penyidikan adalah serangkaian tindakan penyidik dalam hal dan menurut cara yang diatur dalam undang untuk mencari, mengumpulkan bukti yang dengan bukti itu membuat terang tentang tindak pidana yang terjadi dan guna menemukan tersangkanya. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Direktorat Reserse narkoba menyelenggarakan fungsi :

- Penyelidikan/penyidikan tindak pidana penyalahgunaan narkoba;
- Penganalisisan kasus narkoba beserta penanganannya dan pengkajian efektifitas pelaksanaan tugas Diresnarkoba;
- Pengawasan penyidikan tindak pidana narkoba dilingkungan Polda;
- Pembinaan dan penyuluhan dalam rangka pencegahan dan rehabilitasi korban penyalahgunaan narkoba; dan
- Pengumpulan dan pengolahan data serta menyajikan informasi dan dokumentasi program kegiatan Ditresnarkoba.

Direktorat Reserse Narkoba dipimpin oleh Direktur Reserse Narkoba yang bertanggung jawab kepada Kapolda, dan dalam pelaksanaan tugas sehari hari di bawah kendali Wakapolda. Dirresnarkoba dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh Wadirresnarkoba yang bertanggung jawab kepada Ditresnarkoba. Struktur Direktorat Reserse Narkoba terdiri dari :

1. Sub Bagian Perencanaan dan Administrasi ( Subbagrenmin );
2. Bagian Pembinaan Operasional ( Bagbinopsnal );
3. Bagian Pengawas Penyidikan ( Bagwassidik ); dan
4. Sub Direktorat ( Subdit )

Pada saat ini personel Direktorat Reserse Narkoba Jawa Tengah sejumlah 93 orang dengan komposisi, sebagai berikut :

Tabel 1.1  
Data Personil Riil dan DSP  
Direktorat Reserse Narkoba Polda Jawa Tengah

NO	BAG/SUBDIT/SUBBAG	DSP	RIIL	KURANG	LEBIH
1.	DIR	1	1	-	-
2.	WADIR	1	1	-	-
3.	Subbag Renmin	19	13	6	-
4.	Bag Bin Opsnal	7	6	1	-
5.	Bag Wassidik	16	11	5	-
6.	Subdit I	39	19	20	-
7.	Subdit II	39	20	19	-
8.	Subdit III	39	22	17	-
JUMLAH		161	93	68	-

Sumber : Ditres Narkoba Polda Jawa Tengah Tahun 2013

Keberadaan personel Direktorat Reserse Narkoba Jawa Tengah yang memiliki Wilayah kerja seluruh wilayah Propinsi Jawa Tengah, dalam proses perekrutannya dilakukan melalui sistem ‘dropping’, dimana dalam menentukan anggota Direktorat Reserse Narkoba Polda Jawa Tengah hanya menerima anggota yang diberikan oleh biro sumber daya manusia. Anggota yang ditempatkan oleh biro sumber daya manusia memiliki kompetensi dan keahlian yang berbeda-beda, sehingga kompetensi yang dimiliki masing-masing anggota banyak yang tidak sesuai dengan tanggung jawab yang mereka emban.

Fenomena lain yang terjadi di Direktorat Reserse Narkoba Polda Jawa Tengah yaitu menurunnya semangat kerja anggota dalam melaksanakan tugas, yang berdampak pada kinerja. Hal ini terlihat dari data ungkap kasus pada tahun 2012 yang mengalami penurunan apabila dibandingkan dengan tahun 2011, dimana anggota dalam ungkap kasus hanya 131 kasus. Sedangkan pada tahun 2011, Direktorat Reserse Narkoba mampu mengungkap kasus sebanyak 178 kasus.

## 1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

Dari latar belakang diatas dapat diidentifikasi permasalahan-permasalahan yang ada di Direktorat Reserse Narkoba Polda Jawa Tengah dalam kaitannya dengan **PERAN PEMIMPIN SEBAGAI PEMBERDAYA DAN MOTIVATOR ANGGOTA DI DIREKTORAT RESERSE NARKOBA POLDA JAWA TENGAH**, secara keseluruhan, sebagai berikut :

1.1.1 Proses rekrutmen dan penempatan personel di Direktorat Reserse Narkoba Polda Jawa Tengah, selama ini belum menggambarkan kebutuhan personel, dimana proses perekrutan personel melalui sistem ‘dropping’ sehingga kompetensinya terbatas. Di sisi lain, keterbatasan jumlah anggota operasional, dilihat dari perbandingan jumlah riil personel dengan Daftar Susunan Personel (DSP) menunjukkan kekurangan personel sebanyak 68 orang.

1.1.2 Menurunnya motivasi personel Ditrenarkoba Polda Jateng pada saat pelaksanaan tugas, karena ketidaksesuaian kompetensi dan keterbatasan jumlah personel.

Berdasarkan identifikasi permasalahan di atas, penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian terhadap Direktorat Narkoba Polda Jawa Tengah. Adapun rumusan permasalahannya adalah

**“Bagaimana peran yang dilakukan oleh pemimpin dalam memberdayakan dan memotivasi anggota di Direktorat Reserse Narkoba Polda Jawa Tengah ?”.**

Berdasarkan rumusan permasalahan diatas, peneliti mengidentifikasi beberapa pertanyaan penelitian, sebagai berikut :

1. Bagaimana peran pemimpin dalam memberdayakan anggota yang ada dan menempatkan anggota sesuai dengan kompetensinya untuk mengisi posisi yang tepat?
2. Bagaimana upaya yang dilakukan pemimpin dalam memotivasi dan menginspirasi anggotanya dalam meningkatkan kinerja?

3. Bagaimana peran pemimpin dalam memperoleh alternatif pemecahan terhadap hambatan yang ada dalam kinerja Direktorat Reserse Narkoba Polda Jawa Tengah?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

- 1.3.1 Mengetahui peran pemimpin dalam memberdayakan anggota yang ada dan menempatkan anggota sesuai kompetensi untuk mengisi posisi yang tepat.
- 1.3.2 Mengetahui upaya yang dilakukan pemimpin dalam memotivasi dan menginspirasi anggotanya dalam meningkatkan kinerja.
- 1.3.3 Mengetahui peran pemimpin dalam memperoleh alternatif pemecahan terhadap hambatan yang ada dalam kinerja Direktorat Reserse Narkoba Polda Jawa Tengah.

### **1.4. Manfaat**

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

- 1.4.1.1 Memberikan kontribusi bagi peningkatan kinerja organisasi Direktorat Reserse Narkoba Polda Jawa Tengah.
- 1.4.1.2 Dapat menjadi dasar penelitian selanjutnya.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

##### **1.4.2.1 Bagi instansi**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi instansi terkait sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam mengambil kebijakan-kebijakan dalam kegiatan pengembangan organisasi.

##### **1.4.2.2 Bagi Peneliti**

Meningkatkan kemampuan akademis melalui penerapan teori-teori yang didapat selama mengikuti perkuliahan serta membandingkan teori dengan kenyataan yang ada di lapangan.

## 1.5 Sistematika Penulisan

Penelitian ini dibagi menjadi 5 bagian dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

- BAB I: Pendahuluan, dalam bab ini menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.
- BAB II: Tinjauan Pustaka, berisi tentang landasan teori yang berhubungan dengan penelitian serta hasil penelitian terdahulu tentang teori kinerja pegawai, kepemimpinan, dan motivasi.
- BAB III: Metode Penelitian merupakan bagian yang menjelaskan bagaimana metode yang digunakan, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.
- BAB IV: Hasil dan pembahasan merupakan bagian yang menguraikan deskripsi obyek penelitian, analisis data, dan pembahasan.
- BAB V: Penutup merupakan bagian akhir dalam penulisan skripsi. Bagian ini berisi kesimpulan dan saran.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Tinjauan Pustaka**

##### **2.1.1 Kinerja Pegawai**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai**

kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi (Dessler (2006).

Berdasarkan pengertian kinerja diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi.

Tika (2006) mengemukakan bahwa ada 4 (empat) unsur – unsur yang terdapat dalam kinerja yaitu :

1. Hasil – hasil fungsi pekerjaan
2. Faktor – faktor yang berpengaruh terhadap prestasi karyawan
3. Pencapaian tujuan organisasi
4. Periode waktu tertentu

Berdasarkan uraian diatas berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi tersebut, dipengaruhi oleh tingkat kinerja pegawai secara individual maupun secara kelompok. Dengan asumsi semakin baik kinerja pegawai maka semakin baik pula kinerja

organisasi. Dengan demikian, organisasi perlu menetapkan tujuan kinerja pegawai. Adapun tujuan kinerja pegawai menurut Rivai dan Basri (2005) yaitu :

1. Untuk perbaikan hasil kinerja pegawai, baik secara kualitas ataupun kuantitas.
2. Memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dalam memecahkan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktivitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi.
3. Memperbaiki hubungan antar personal pegawai dalam aktivitas kerja dalam organisasi.

Yuwalliatin (2006) mengatakan bahwa kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum, kemudian diterjemahkan kedalam penilaian perilaku secara mendasar, meliputi :

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja
3. Pengetahuan tentang pekerjaan
4. Pendapat atau pernyataan yang disampaikan
5. Perencanaan kegiatan.

Sementara itu, kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor (Gibson, *et all*, 1995), antara lain :

1. Faktor individu, yaitu kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik), latar belakang (pengalaman, keluarga, dst), dan demografis (umur, asal, usul, dll).
2. Faktor organisasi, adalah sumber daya, kepemimpinan, imbalan (kompensasi), struktur organisasi, dan deskripsi pekerjaan (*job description*).
3. Faktor psikologis, adalah persepsi, sikap kepribadian, pola belajar, dan motivasi.

Dalam suatu organisasi pegawai dituntut untuk mampu menunjukkan kinerja yang produktif, untuk itu pegawai harus memiliki ciri individu yang produktif. Ciri ini menurut Sedarmayanti (2001) harus ditumbuhkan dalam diri pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.

Adapun ciri – ciri atau karakteristik dari individu yang produktif antara lain:

1. Kepercayaan diri
2. Rasa tanggung jawab
3. Rasa cinta terhadap pekerjaan
4. Pandangan ke depan
5. Mampu menyelesaikan persoalan
6. Penyesuaian diri terhadap lingkungan yang berubah
7. Memberi kontribusi yang positif terhadap lingkungan
8. Kekuatan untuk menunjukkan potensi diri

#### **2.1.1.2 Penilaian Kinerja Pegawai**

Penilaian kinerja yaitu memberikan umpan balik kepada pegawai dengan tujuan memotivasi pegawai untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau berkinerja lebih baik lagi (Dessler, 2006).

Pegawai menginginkan dan memerlukan umpan balik berkenaan dengan prestasi mereka, dan penilaian menyediakan kesempatan untuk memberikan umpan balik kepada mereka. Jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan pegawai, dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja (Dessler, 2006).

Langkah-langkah dalam melakukan penilaian kinerja pegawai (Dessler, 2006), meliputi :

1. Mendefinisikan pekerjaan, yang berarti memastikan bahwa atasan dan bawahan sepakat tentang tugas-tugasnya dan standar jabatan.
2. Menilai kinerja, berarti membandingkan kinerja aktual bawahan dengan standar yang telah ditetapkan dan ini mencakup beberapa jenis tingkat penilaian.

Sesi umpan balik, berarti kinerja dan kemajuan bawahan dibahas dan rencana- rencana dibuat untuk perkembangan apa saja yang dituntut.

Manfaat dari penilaian kinerja sendiri dapat dilihat melalui dua segi manfaat Wexley dan Yukl (dalam Crimson Sitanggang, 2008) yaitu :

1. Segi administratif, antara lain:
  - a. Sebagai dasar pembuat keputusan promosi, pemberhentian, dan mutasi
  - b. Sebagai alat menetapkan kebutuhan pelatihan
  - c. Sebagai kriteria dalam seleksi dan penempatan
  - d. Dasar penilaian manfaat pelatihan
  - e. Dasar penilaian efisiensi dan produktivitas
  - f. Metode administrasi penggajian
2. Segi pengembangan pegawai, antara lain :
  - a. Sebagai alat untuk mengenali kelemahan pegawai
  - b. Alat untuk mengembangkan kemampuan pegawai dengan memberikan umpan balik
  - c. Alat untuk meningkatkan motivasi pegawai
  - d. Alat untuk mendorong pemimpin melakukan pengamatan terhadap perilaku setiap bawahannya, untuk kemudian dikenali kebutuhan pelatihannya.
  - e. Alat untuk menunjukkan kekurangan masa lalu dan menambah kekuatan pegawai dimasa yang akan datang.

### **2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai**

Menurut Dessler (2006) ada lima indikator dalam penelitian terhadap kinerja pegawai, yaitu :

1. Kualitas pekerjaan, meliputi : akuisisi, ketelitian, penampilan, dan penerimaan keluaran.
2. Kuantitas pekerjaan, meliputi : volume keluaran dan kontribusi.
3. Supervisi yang diperlukan, meliputi : membutuhkan saran, arahan atau perbaikan.
4. Kehadiran, meliputi : regularitas, dapat dipercaya / diandalkan dan ketepatan waktu.
5. Konservasi, meliputi : pencegahan, pemborosan, kerusakan, dan pemeliharaan.

## **2.1.2 KEPEMIMPINAN**

### **2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan**

Kepemimpinan sangat diperlukan bagi suatu organisasi dalam menentukan kemajuan dan kemunduran organisasi, serta tidak ada organisasi yang dapat maju tanpa kepemimpinan yang baik (Mas'ud, 2004). Tanpa kepemimpinan, organisasi hanyalah merupakan kumpulan orang – orang yang tidak teratur. Kepemimpinan akan merubah sesuatu yang potensial menjadi kenyataan. Dengan demikian keberadaan kepemimpinan dalam organisasi adalah sangat penting dalam mencapai tujuan dan kemajuan organisasi (Rokhmaloka Habsoro, 2011).

Siagian (1999) merumuskan kepemimpinan sebagai suatu kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang-orang agar bekerja bersama-sama menuju suatu tujuan tertentu yang mereka inginkan bersama. Dengan kata lain, kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan kelompok tersebut.

Menurut Achmad Suyuti (2001) Kepemimpinan didefinisikan sebagai proses mengarahkan, membimbing, dan mempengaruhi pikiran, perasaan, tindakan, dan tingkah laku orang lain untuk digerakkan ke arah tujuan tertentu.

Kemudian definisi tentang kepemimpinan, sesuai dalam buku Polisi dan Kepemimpinan karangan S.A Soehardi (2010), menyebutkan bahwa kepemimpinan dapat merupakan suatu proses pelayanan atau bahkan suatu pengembalaan yang didalamnya mengandung unsur-unsur perlindungan, pengawasan sampai dengan pertolongan. Dalam setiap kepemimpinan dalam organisasi apapun selalu akan ada hubungan timbal balik antara pemimpin dengan yang dipimpin. Kepemimpinan yang ideal adalah meletakkan suatu proses pelayanan dalam kebersamaan untuk mencapai tujuan, disana terdapat mekanisme melayani dan dilayani yang mencegah kesenjangan status. Kepemimpinan bagi Polisi dalam menjalankan tugasnya adalah perwujudan kepemimpinan sosial yang sesuai dengan tugas pokok sebagai polisi adalah aparat penegak hukum, memelihara keamanan, dan ketertiban masyarakat, memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat (*Undang-undang Nomor 2002 tentang Kepolisian RI*). Dalam kepemimpinan pelayanan, image kepemimpinan tersebut diwujudkan dengan kesederhanaan, perilaku kepemimpinan dan perilaku manajerial. Kecepatan dalam pelayanan untuk segera menyelesaikan atau memecahkan masalah, tidak mengembangkan sikap birokratisme yang membuat prosedur berjalan dengan lamban.

Bagi Polisi (Indonesia khususnya), kepemimpinan pelayanan adalah kultur kepolisian yang menjadi basis profesi atau moral profesi. Kepemimpinan pelayanan menjadi orientasi setiap anggota polisi untuk mengidentifikasi diri dalam menjalankan profesinya.

### 2.1.2.2 Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Pengertian gaya kepemimpinan yang demikian ini sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh Davis dan Newstrom (1995) yang menyatakan bahwa pola tindakan pemimpin secara keseluruhan seperti yang dipersepsikan atau diacu oleh bawahan.. Menurut Tjiptono (2001:161), gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya.

Dalam suatu organisasi, bawahan mempunyai peranan yang sangat strategis karena sukses tidaknya seorang pimpinan bergantung pada pengikutnya ini. Oleh sebab itu, seorang pemimpin dituntut untuk memilih bawahan dengan secermat mungkin. Adapun situasi (s) menurut Hersey dan Blanchard (1992) adalah suatu keadaan yang kondusif, di mana seorang pemimpin berusaha pada saat-saat tertentu mempengaruhi perilaku orang lain agar dapat mengikuti kehendaknya dalam rangka mencapai tujuan bersama. Dalam situasi misalnya, tindakan pemimpin pada beberapa tahun lalu tentunya tidak sama dengan yang dilakukan pada saat sekarang, karena memang situasinya telah berlainan. Dengan demikian, ketiga unsur tersebut yakni pemimpin, bawahan, dan situasi merupakan unsur saling terkait satu dengan lainnya, dan akan menentukan tingkat keberhasilan kepemimpinan itu sendiri.

Dibawah ini akan dijelaskan tiga sifat penting yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin, yaitu kepercayaan diri, kejujuran, dan integritas, serta motivasi (Daft, 1999 dalam Triantoro Safaria 2004).

*Kepercayaan diri.* Sifat ini berhubungan dengan keyakinan diri pemimpin akan pertimbangannya, keputusan ide-idenya, dan kemampuannya sendiri. Pemimpin yang memiliki kepercayaan diri yang tinggi tidak mudah ragu-ragu dengan keputusan yang

diambilnya, selalu yakin atas pendirian yang dipegangnya. Pemimpin yang memiliki kepercayaan diri yang tinggi akan menumbuhkan keyakinan para pengikutnya, akan memperoleh rasa hormat dan kekaguman. Kepercayaan diri dari seorang pemimpin akan menciptakan komitmen dari bawahan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh seorang pemimpin.

*Kejujuran.* Sifat ini berhubungan dengan keyakinan bahwa pemimpin bisa dipercaya, bisa dipegang janjinya, dan pemimpin tidak suka memainkan peran palsu. Kejujuran akan membangun integritas dari seorang pemimpin. Integritas berarti apa saja yang dikatakan seorang pemimpin, pasti selalu dilaksanakannya. Pemimpin tanpa kejujuran dan integritas akan menuai kehancuran. (Rost, 1993; Daft, 1999 dalam Triantoro Safaria, 2004).

*Dorongan.* Dorongan berkaitan dengan motivasi yang menciptakan usaha tinggi untuk mencapai tujuan tertinggi. Motivasi akan memunculkan ambisi tinggi dan inisiatif untuk secara terus-menerus mencapai hasil terbaik. Dengan motivasi yang tinggi ini, pemimpin akan mampu menghadapi semua tantangan berat, mampu mengendalikan organisasi pada masa-masa sulit, dan akhirnya mampu membawa kemajuan organisasi di masa depan.

Para pemimpin dapat menggunakan bentuk-bentuk kekuasaan atau kekuatan yang berbeda untuk mempengaruhi perilaku bawahan dalam berbagai situasi. Sehingga dengan penggunaan kekuasaan dari seorang pemimpin dengan baik. Diharapkan akan terjadi peningkatan kinerja dari anggota dan kondusif lingkungan internal organisasi.

### **2.1.2.3 Peran Kepemimpinan**

Peran Kepemimpinan (Challagalla dan Shervani, 2006) adalah pemimpin atau manajer yang berorientasi peningkatan kemampuan berfokus pada pengembangan keterampilan-keterampilan pegawai untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai.

Peran adalah sejauh mana peran dipandang penting untuk keberhasilan keseluruhan usaha implementasi level tinggi signifikansi peran yang dipersepsikan akan dikaitkan dengan tanggung jawab implementasi, kontrol kecakapan yang dilakukan pimpinan (supervisor/manajer) dengan kata lain menekankan pengembangan keahlian dan kemampuan individu (Challagalla dan Shervani, 2006).

Kontrol kecakapan termasuk menetapkan tujuan untuk tingkat keahlian dan kemampuan yang harus dimiliki para pegawai, memonitor keahlian dan kemampuan mereka, memberi bimbingan untuk tujuan perbaikan-perbaikan yang dibutuhkan, memberi ganjaran (reward) dan hukuman kepada pegawai atas dasar tingkat keahlian dan kemampuannya (Lawler, 1990 dalam Challagalla dan Shervani, 2006). Dalam konteks kontrol kecakapan dilatih dengan memberi semangat, dukungan, dan mempertinggi perilaku (behavior) (misal training, magang) yang ditujukan untuk peningkatan skill dan kemampuan, seperti presentasi, negosiasi, komunikasi antar pribadi, perencanaan, dan keahlian-keahlian lain yang relevan (Challagalla, dan Shervani, 1996, p90).

Manajer yang berorientasi kemampuan lebih menyerupai seorang pelatih, seorang yang menekankan pengembangan keterampilan dan kemampuan (Kohli, et al.,1998, p.267). Kohli et al., (1998, p.267) menyatakan bahwa berfokus pada keterampilan dan kemampuan dapat meningkatkan pengetahuan prosedural karyawan, sangat membantu dan memotivasi mereka untuk belajar lebih baik cara-cara untuk mengerjakan tugas.

Peran kepemimpinan dalam setiap organisasi berbeda tergantung pada spesifikasinya. Perbedaan ini disebabkan oleh jenis organisasi, situasi sosial dalam organisasi dan jumlah anggota kelompok dalam organisasi tersebut. Peran dari manajemen organisasi dapat diidentifikasi sebagai membangun suatu kebijakan dalam organisasi, membangun dan menyebar tujuan dari kebijakan, menyediakan sumber daya yang ada, menyediakan pelatihan

orientasi pada permasalahan dan menstimulasi pengembangan atau kemajuan dari organisasi (Juran dan Gyron, 1993)

Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi (House et. al, 1999) dalam Yukl (2005). Kepemimpinan dilaksanakan ketika seseorang memobilisasi sumber daya institusional, politis, psikologis, dan sumber-sumber lainnya untuk membangkitkan, melibatkan dan memenuhi motivasi pengikutnya (Burns, 1978) dalam Yukl (2005). Pakar lainnya (seperti Bass, 1990; Hickman, 1990; Kotler; Mintzberg 1997 ; Rost, 1991) dalam Yukl (2005) peran kepemimpinan meliputi memotivasi bawahan dan menciptakan kondisi menyenangkan dalam melaksanakan pekerjaan. Kepemimpinan berusaha untuk membuat perubahan dalam organisasi dengan (1) menyusun visi masa depan dan strategis untuk membuat perubahan yang dibutuhkan, (2) mengkomunikasikan dan memperjelas visi, dan (3) memotivasi dan memberi inspirasi kepada orang lain untuk mencapai visi itu, dan kepemimpinan sebagai hubungan pengaruh ke berbagai arah antara pemimpin dan bawahannya yang mempunyai tujuan yang sama dalam mencapai perubahan yang sebenarnya.

#### **2.1.2.4 Peran Kepemimpinan dalam pengambilan keputusan**

Kepemimpinan seseorang dalam sebuah organisasi sangat besar perannya dalam pengambilan keputusan, sehingga membuat keputusan dan mengambil tanggung jawab terhadap hasilnya adalah salah satu tugas pemimpin.

Pengambilan keputusan adalah proses mental dimana seorang manajer memperoleh dan menggunakan data dengan menanyakan hal lainnya, menggeser jawaban untuk menemukan informasi yang relevan dan menganalisis data; manajer, secara individual dan dalam tim, mengatur dan mengawasi informasi terutama informasi bisnisnya. Pengambilan

keputusan dalam tinjauan perilaku mencerminkan karakter bagi seorang pemimpin. Dalam pelaksanaannya, pengambilan keputusan dapat dilihat dari beberapa aspek, yaitu :

1. Proses pengambilan keputusan

Pada proses ini dilakukan beberapa tahap seperti :

- a. Identifikasi masalah
- b. Mendefinisikan masalah
- c. Memformulasi dan mengembangkan alternative
- d. Implementasi keputusan
- e. Evaluasi keputusan

2. Gaya pengambilan keputusan

Gaya adalah lear habit atau kebiasaan yang dipelajari. Gaya pengambilan keputusan merupakan kuadran yang dibatasi oleh dimensi:

1) Cara berpikir, terdiri dari:

- a. Logis dan rasional ; mengolah informasi secara serial
- b. Intuitif dan kreatif; memahami sesuatu secara keseluruhan.

2) Toleransi terhadap ambiguitas

- a. Kebutuhan yang tinggi untuk menstruktur informasi dengan cara meminimalkan ambiguitas.
- b. Kebutuhan yang rendah untuk menstruktur informasi, sehingga dapat memproses banyak pemikiran pada saat yang sama.

Kombinasi dari kedua dimensi diatas menghasilkan gaya pengambilan keputusan seperti :

1. Direktif : Toleransi ambiguitas rendah dan mencari rasionalitas. Efisien, mengambil keputusan secara tepat dan berorientasi jangka pendek.
2. Analitik : toleransi ambiguitas tinggi dan mencari rasionalitas. Pengambil keputusan yang cermat, mampu menyesuaikan diri dengan situasi baru.

3. Konseptual : toleransi ambiguitas tinggi, dan intuitif. Berorientasi jangka panjang, seringkali menekankan solusi kreatif atas masalah.
4. Behavioral ; toleransi ambiguitas rendah dan intuitif. Mencoba menghindari konflik dan mengupayakan penerimaan.

### **2.1.3 Motivasi**

Secara teknis, istilah motivasi berasal dari kata latin *movere*, yang berarti “bergerak”. Menurut Luthans (2009), arti ini adalah bukti dari definisi yang komprehensif yang menjelaskan motivasi sebagai proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif. Kata-kata umum yang dimasukkan ke dalam definisi motivasi adalah hasrat, keinginan, harapan, tujuan, sasaran, kebutuhan, dorongan, motivasi, dan insentif.

Robbins (2001) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran. Teori motivasi yang paling terkenal adalah hierarki kebutuhan yang diungkapkan oleh Abraham Maslow. Didalam hipotesisnya mengatakan bahwa di dalam diri semua manusia bersemayam lima jenjang kebutuhan, yaitu :

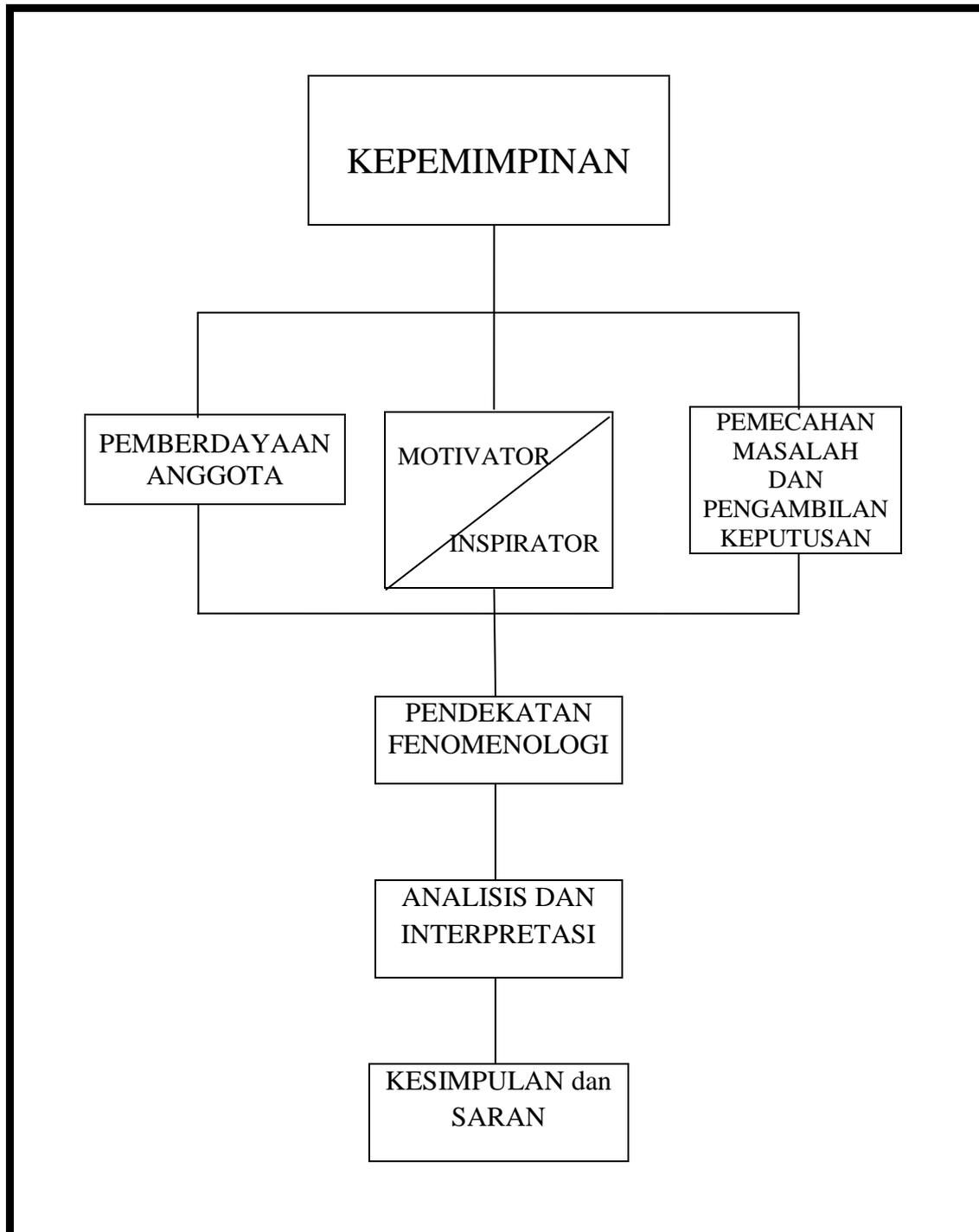
1. Psikologis : merupakan kebutuhan akan makan, minum, dan mendapat tempat tinggal.
2. Keamanan : merupakan kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
3. Sosial : merupakan kebutuhan yang mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima baik, dan persahabatan.

4. Penghargaan : merupakan kebutuhan yang mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi dan prestasi; serta faktor penghormatan dari luar misalnya status, pengakuan, dan perhatian.
5. Aktualisasi diri : dorongan untuk menjadi seseorang/sesuatu sesuai ambisinya; yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

## **2.2 Kerangka Pemikiran**

Unsur-unsur penilaian kerangka kerja dibawah ini menyajikan gambaran untuk mengarahkan tujuan penelitian ini. Dimana kerangka penelitian ini merupakan pengembangan dari kerangka pemikiran dari penelitian sebelumnya.

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**



### 2.3 Penelitian Terdahulu

Kajian pustaka tentang penelitian terdahulu ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara penelitian pernah dilakukan sebelumnya dengan yang akan dilakukan. Dibawah ini peneliti akan memberi kesimpulan hasil penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya:

Challagalla dan Shervani melakukan penelitian dengan judul “*Dimensions and types of supervisory control: effects on salesperson performance and satisfaction*” dari penelitian ini menunjukkan bahwa peran kepemimpinan berhubungan positif dengan kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Dimana penulis menjelaskan kontrol dalam tiga cara yakni: Pertama, mereka menjelaskan efek independen dari dimensi penguatan kontrol, disamping dimensi informasi tradisional dipelajari. Kedua, untuk mencerminkan perilaku yang bervariasi yang supervisor mencoba untuk mengontrol, mereka memisahkan kontrol perilaku ke kontrol aktivitas dan kontrol kemampuan. Ketiga, menggambarkan efek langsung dan dimediasi kontrol pada tenaga penjual. Penelitian ini dilakukan dengan cara mengumpulkan 270 data tenaga penjualan dalam 5 divisi produk industri dari 2 keberuntungan 500 perusahaan. Hasil penelitian ini bahwa manajer harus berhati-hati sesuai kontrol-in digunakan dengan hasil yang diinginkan. Secara keseluruhan, hasilnya menunjukkan bahwa informasi dan penguatan efek bervariasi yang menunjukkan kebutuhan untuk membedakan antara informasi yang diberikan dan bala bantuan yang sebenarnya diberikan kepada penjual. Mereka juga menunjukkan aktivitas dan kontrol kemampuan memiliki aktivitas yang berbeda dan menarik perbedaan yang tajam antara dua jenis kontrol perilaku. Akhirnya, hasil menunjukkan bahwa kontrol pengawasan terutama memiliki efek tidak langsung pada kinerja tenaga penjualan, namun kedua efek langsung dan tidak langsung pada kepuasan.

Penelitian yang dilakukan oleh Pradaningtias (2007) dengan judul “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Pada Pekerja Berketerampilan Rendah Atau Terbatas” yang mengambil responden pekerja dengan kemampuan rendah

didaerah Yogyakarta. Dari penelitian ini didapatkan hasil bahwa para pekerja dengan keterampilan rendah atau terbatas lebih memiliki sumber motivasi dan kepuasan kerja dari dalam dirinya. Mereka membutuhkan kekuatan dan kesadaran dari dalam diri sendiri untuk dapat menyenangkan pekerjaannya karena kemampuan yang terbatas.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Metode penelitian kualitatif merupakan metode-metode untuk mengeksplorasi dan memahami makna yang dianggap berasal dari masalah sosial atau kemanusiaan. Proses penelitian kualitatif ini melibatkan upaya-upaya penting, seperti mengajukan pertanyaan-pertanyaan dan prosedur –prosedur, mengumpulkan data yang spesifik dari para partisipan, menganalisis data secara induktif mulai dari tema-tema yang khusus ke tema-tema yang umum, dan menafsirkan makna data. (Creswell, 2007)

Sedangkan Strauss dan Corbin (dalam Basrowi dan Suwandi, 2008), mengemukakan bahwa *qualitative research* adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang tidak dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau dengan cara kuantifikasi lainnya. Penelitian kualitatif dapat digunakan untuk meneliti kehidupan masyarakat, sejarah, tingkah laku, fungsionalisasi organisasi, gerakan sosial, atau hubungan kekerabatan.

Berdasarkan dua definisi sebelumnya mengenai penelitian kualitatif, Basrowi dan Suwandi (2008) menyimpulkan definisi penelitian kualitatif sebagai salah satu metode penelitian yang bertujuan untuk mendapatkan pemahaman tentang kenyataan melalui proses berpikir induktif. Melalui penelitian kualitatif peneliti dapat mengenali subjek, merasakan apa yang mereka alami dalam kehidupan sehari-hari. Dalam penelitian ini, peneliti terlibat dalam

situasi dan *setting* fenomena yang diteliti. Peneliti diharapkan selalu memusatkan perhatian pada kenyataan atau kejadian dalam konteks yang diteliti. Setiap kejadian merupakan sesuatu yang unik, berbeda dengan yang lain, karena perbedaan konteks.

Selain itu metode penelitian kualitatif diperlukan dalam penelitian ini untuk memahami apa yang tersembunyi di balik fenomena yang seringkali menjadi sesuatu yang sulit diketahui atau dipahami. Melalui metode penelitian kualitatif, diharapkan dapat digunakan untuk mencapai atau memperoleh suatu cerita, pandangan langsung dari objek yang diteliti dan dari para narasumber mengenai segala sesuatu yang sudah maupun yang dapat diketahui mengenai informasi tertentu.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif karena sifat masalah penelitian itu sendiri yang mengharuskan menggunakan penelitian kualitatif. Fenomena penelitian yang terkandung dalam penelitian seperti tentang kehidupan, riwayat, perilaku sosial, dan gerakan sosial membutuhkan analisis kualitatif dengan penjelasan yang mendalam.

Menurut Creswell (2012) Fenomenologi merupakan strategi penelitian dimana didalamnya peneliti mengidentifikasi hakikat pengalaman manusia tentang suatu fenomena tertentu. Memahami pengalaman hidup manusia menjadikan filsafat fenomenologi sebagai suatu metode penelitian yang prosedur-prosedurnya mengharuskan peneliti untuk mengkaji sejumlah subyek dengan terlibat secara langsung dan relatif lama di dalamnya untuk mengembangkan pola-pola dan relasi-relasi makna (Moustakas, 1994; Dalam Creswell 2012). Dalam proses ini, peneliti mengesampingkan terlebih dahulu pengalaman-pengalaman pribadinya agar ia dapat memahami pengalaman-pengalaman partisipan yang ia teliti (Nieswiadomy, 1983 dalam Cresswell 2012).

### **3.2 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Direktorat Narkoba Polda Jawa Tengah, yang berlokasi di Jalan Pahlawan Nomor 1 Semarang.

### **3.3 Fokus Penelitian**

Karena terlalu luasnya masalah, maka dalam penelitian kualitatif dilakukan pembatasan masalah yang disebut fokus penelitian, yang berisi pokok masalah yang masih bersifat umum.

Fokus penelitian pada penelitian ini yaitu Peran Pemimpin Direktorat Reserse Narkoba Polda Jawa Tengah yang berkaitan dengan pemberdayaan anggota, motivasi, dan pengambilan keputusan.

### **3.4 Subyek Penelitian**

Populasi didefinisikan sebagai gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti, karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian (Ferdinand, 2006). Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah anggota yang bertugas di Direktorat Reserse Narkoba Polda Jawa Tengah.

Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu, jelas, lengkap, dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi (Hasan, 2002).

Pelaksanaan observasi dan wawancara secara mendalam pada penelitian kualitatif memerlukan waktu yang cukup lama, sehingga sampel yang dipakai sangat terbatas. Dalam

penelitian ini, sampel dilakukan dengan purposive sampling, yaitu pengambilan sampel yang didasarkan pada pilihan penelitian tentang aspek apa dan siapa yang dijadikan fokus pada saat situasi tertentu dan dilakukan secara terus-menerus selama penelitian. Pada penelitian ini sampel yang akan diambil secara purposive menjadi subyek penelitian, yang terdiri dari 4 staf, 1 penyidik madya, 1 kabag bin opsnal, dan Direktur di Direktorat Reserse narkoba Polda Jawa Tengah. Selain itu juga memiliki masa kerja minimal 4 tahun, kecuali pemimpin yang hanya memiliki masa kerja selama 2 tahun.

### **3.5 Sumber Data**

Menurut Londfland dan lonfland (dalam Meleong, 2002:112) sumber data utama dalam penelitian kualitatif ialah *kata-kata*, dan *tindakan* selebihnya adalah tambahan seperti dokumen dan lain-lain.

Data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari lapangan, baik dalam bentuk observasi maupun wawancara kepada informan. Sumber data primer dalam penelitian ini melalui wawancara dengan Pemimpin dan sebagian anggota yang berada di lingkungan Direktorat Reserse Narkoba Polda Jawa Tengah. Adapun data sekunder merupakan data yang diperoleh dari sumber-sumber sekunder, dalam hal ini adalah selain yang dilakukan secara langsung. Data tambahan yang dimaksud meliputi dokumen atau arsip yang didapatkan dari berbagai sumber, foto pendukung yang sudah ada, maupun foto yang dihasilkan sendiri serta data yang terkait dalam penelitian ini.

## **3.6 Metode dan Tahap Pengumpulan Data**

### **3.5.1 Metode Pengumpulan Data**

Sumber data dan jenis data terdiri atas kata-kata dan tindakan, sumber data tertulis, foto, dan statistik (Moleong, 2009). Atas dasar tersebut, dalam penelitian ini, pendekatan yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah wawancara, observasi, dan dokumentasi.

#### **3.6.1.1 Wawancara Mendalam (*In-depth Interview*)**

Wawancara Mendalam (In-depth-Interview) merupakan metode pengumpulan data yang sering digunakan dalam penelitian kualitatif. Wawancara mendalam secara umum adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan informan atau orang yang diwawancarai, dengan atau tanpa menggunakan pedoman (*guide*) wawancara, pewawancara dan informan terlibat dalam kehidupan sosial yang relative lama (Moleong, 2007). Dalam penelitian ini, tujuan dilakukannya wawancara mendalam adalah memahami dasar motivasi, keyakinan, sikap dan perasaan responden terhadap topik tertentu, dalam hal ini untuk mengetahui secara lebih mendalam seberapa besar peran pemimpin dalam memberdayakan dan memotivasi anggota Direktorat Reserse Narkoba Polda Jawa Tengah.

#### **3.6.1.2 Observasi**

Purwanto (dalam Basrowi dan Suwandi, 2008), menyatakan bahwa metode atau cara-cara menganalisis dan mengadakan pencatatan secara sistematis mengenai tingkah laku dengan melihat atau mengamati individu atau kelompok secara langsung. Metode ini digunakan untuk melihat dan mengamati secara langsung keadaan di lapangan agar peneliti memperoleh gambaran yang lebih luas tentang permasalahan yang diteliti.

Dalam pengamatan ini, peneliti merekam/mencatat baik dengan cara terstruktur maupun semistruktur aktivitas-aktivitas dalam lokasi penelitian. Misalnya dengan

mengajukan sejumlah pertanyaan yang memang ingin diketahui oleh peneliti. Para peneliti kualitatif juga dapat terlibat dalam peran-peran yang beragam, mulai dari sebagai non-partisipan hingga partisipan utuh. (Cresswell, 2009). Dalam penelitian ini, peneliti hanya melakukan satu fungsi yaitu sebagai pengamat, tanpa turut melibatkan interaksi dari narasumber. Observasi dilakukan untuk melengkapi analisis penelitian.

### **3.6.1.3 Dokumentasi**

Dokumentasi merupakan suatu catatan peristiwa yang telah berlalu. Dokumen dapat berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Hasil penelitian dari observasi atau wawancara, akan lebih kredibel (dapat dipercaya) kalau didukung oleh dokumen yang telah ada (Sugiyono, 2009). Dokumentasi merupakan suatu cara pengumpulan data yang menghasilkan catatan-catatan penting yang berhubungan dengan masalah yang diteliti (Basrowi dan Suwandi, 2008). Letak urgensi dan kekuatan data dari dokumentasi adalah sebagai alat validasi dan penguat data, khususnya yang tidak bisa ditampilkan dengan deskriptif atau uraian kata-kata. Dalam penelitian ini dokumentasi yang akan disajikan berupa pengambilan gambar (foto) dari narasumber.

### **3.6.2 Tahap Pengumpulan Data**

Tahap-tahap dalam pengumpulan data suatu penelitian, yaitu tahap *orientasi*, tahap *eksplorasi*, dan tahap *member check*.

#### 1) Tahap *Orientasi*

Dalam tahap ini peneliti melakukan pra-survey ke lokasi yang akan diteliti yaitu Direktorat Reserse Narkoba Polda Jawa Tengah. Peneliti melakukan dialog dengan para anggota . Kemudian peneliti juga melakukan studi dokumentasi serta ke pustakaan untuk melihat dan mencatat data-data yang diperlukan dalam penelitian.

## 2) Tahap *Eksplorasi*

Tahap ini merupakan tahap pengumpulan data di lokasi. Dalam tahap ini, peneliti akan mengumpulkan data mengenai masalah yang terkait melalui observasi dan wawancara. Pada tahap wawancara, peneliti melakukan wawancara secara mendalam dengan beberapa partisipan yang diantaranya 4 staf anggota, 1 penyidik madya, kabag bin opsnal dan direktur di Direktorat Reserse Narkoba Polda Jawa Tengah. Setelah melakukan wawancara, peneliti melakukan observasi dengan cara mengamati apa saja yang terjadi tanpa berinteraksi kepada anggota.

## 3) Tahap *Membercheck*

Setelah data diperoleh secara langsung dari lapangan, maka data yang ada tersebut diangkat dan dilakukan pengecekan, untuk mengecek keabsahan data sesuai dengan sumber aslinya. Setelah peneliti mendapatkan data yang telah diperoleh dari lapangan, lalu diolah dan dikembalikan kepada partisipan agar partisipan melakukan pengecekan kembali untuk mengecek keabsahan data dengan sumber aslinya.

### **3.7 Teknik Analisis Data**

Dalam metode kualitatif, analisis data kualitatif dilakukan bersamaan dengan proses pengumpulan data. Metode analisis data kualitatif merupakan kajian yang menggunakan data-data teks, persepsi, dan bahan-bahan tertulis lain untuk mengetahui hal-hal yang tidak terukur dengan pasti (intengible). Analisis data kualitatif bersifat hasil temuan secara mendalam melalui pendekatan bukan angka (istijanto, 2008).

Bogdan dan Taylor dalam Moleong (2007), mendefinisikan analisis data sebagai proses yang merinci usaha secara formal untuk menemukan tema dan merumuskan hepotesis kerja (ide) yang di sarankan oleh data dan sebagai usaha untuk memberikan bantuan pada

tema dan hipotesis kerja itu. Jika dikaji, pada dasarnya definisi pertama lebih menitik beratkan pada pengorganisasian data sedangkan yang kedua lebih menekankan maksud dan tujuan analisis data.

Proses analisis data dimulai dengan menelaah seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber, yaitu dari wawancara, pengamatan yang sudah dituliskan dalam catatan lapangan, dokumen pribadi, dokumen resmi, gambar, foto, dan sebagainya. Setelah dibaca, dipelajari dan ditelaah, langkah berikutnya adalah mengadakan reduksi data yang dilakukan dengan jalan melakukan abstraksi. Abstraksi merupakan usaha membuat rangkuman yang inti, proses dan pertanyaan-pertanyaan yang perlu dijaga sehingga tetap berada didalamnya. Langkah selanjutnya adalah menyusunnya dalam satuan-satuan. Satuan-satuan itu dikategorisasikan pada langkah berikutnya. Kategori-kategori ini dibuat sambil melakukan koding. Tahap akhir dari analisis data ini adalah mengadakan pemeriksaan keabsahan data. Selesai tahap ini, mulailah kini tahap penafsiran data dalam mengolah hasil sementara menjadi teori substansive dengan menggunakan metode tertentu (Moleong, 2007).

Langkah-langkah analisis data adalah sebagai berikut :

### **3.7.1 Reduksi Data**

Reduksi data merupakan proses pemilihan, pemusatan perhatian, pengabstraksian dan pentransformasian data kasar dari lapangan. Proses ini berlangsung selama penelitian dilakukan, dari awal sampai akhir penelitian. Fungsinya untuk menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu, dan mengorganisasi sehingga interpretasi bisa ditarik.

### **3.7.2 Penyajian Data**

Penyajian data adalah sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan untuk menarik kesimpulan dan pengambilan tindakan. Tujuannya adalah untuk memudahkan

membaca dan menarik kesimpulan. Dalam proses ini peneliti mengelompokkan hal-hal yang serupa menjadi suatu kategori tertentu. Dalam proses ini, data diklarifikasikan menjadi tema-tema inti.

### 3.7.3 Keabsahan Data

Uji keabsahan data dalam suatu penelitian sering ditekankan pada uji validitas dan reabilitas. Pada penelitian kualitatif, validitas ini tidak memiliki konotasi yang sama dengan validitas dalam penelitian kuantitatif, tidak pula sejajar dengan reabilitas (yang berarti pengujian stabilitas konsistensi respons). Sebaliknya, **Validitas kualitatif** merupakan upaya pemeriksaan terhadap akurasi hasil penelitian dengan menerapkan prosedur-prosedur tertentu, sementara **reabilitas kualitatif** mengindikasikan bahwa pendekatan yang digunakan peneliti konsisten jika diterapkan oleh peneliti-peneliti lain (dan) untuk proyek-proyek yang berbeda. (Gibbs, 2007 dalam Cresswell 2012). Pada penelitian kualitatif validitas merupakan kekuatan lain selain reabilitas. Validitas ini didasarkan pada kepastian apakah hasil penelitian sudah akurat dari sudut pandang peneliti, partisipan, atau pembaca secara umum (Cresswell & Miller, 2000 dalam Cresswell 2012).

Pada penelitian ini strategi validitas yang digunakan dengan menerapkan *member checking* untuk mengetahui akurasi hasil penelitian. *Member checking* ini dapat dilakukan dengan membawa kembali laporan akhir atau deskripsi-deskripsi atau tema-tema spesifik ke hadapan partisipan untuk mengecek apakah mereka merasa bahwa laporan/deskripsi/tema tersebut sudah akurat. Hal ini tidak berarti bahwa peneliti membawa kembali transkrip-transkrip mentah kepada partisipan untuk mengecek akurasinya. Sebaliknya, yang harus dibawa peneliti adalah bagian-bagian dari hasil penelitian yang sudah dipoles, seperti tema-tema, analisis kasus, *grounded theory*, deskripsi kebudayaan, dan sejenisnya. Tugas ini bisa saja mengharuskan peneliti untuk melakukan wawancara tindak lanjut dengan para partisipan dan memberikan kesempatan kepada mereka untuk berkomentar tentang hasil penelitian.