

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah.

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Cara alamiah mempelajari kepemimpinan adalah "melakukannya dalam kerja" dengan praktik seperti pemagangan pada seorang seniman ahli, pengrajin, atau praktisi. Dalam hubungan ini sang ahli diharapkan sebagai bagian dari peranya memberikan pengajaran atau instruksi. Kebanyakan orang masih cenderung mengatakan bahwa pemimpin yang efektif mempunyai sifat atau ciri-ciri tertentu yang sangat penting misalnya, kharisma, pandangan ke depan, daya persuasi, dan intensitas. Dan memang, apabila kita berpikir tentang pemimpin yang heroik seperti Napoleon, Washington, Lincoln, Churchill, Sukarno, Jenderal Sudirman, dan sebagainya kita harus mengakui bahwa sifat-sifat seperti itu melekat pada diri mereka dan telah mereka manfaatkan untuk mencapai tujuan yang mereka inginkan. (dalam <http://id.wikipedia.org/wiki/Kepemimpinan> diakses Mei 2012.)

Dalam sebuah istilah tentang seorang pemimpin terdapat nasihat tentang siapa yang harus ditiru (*Attila the Hun*), apa yang harus diraih (kedamaian jiwa), apa yang harus dipelajari (kegagalan), apa yang harus diperjuangkan (karisma), perlu tidaknya pendelegasian (kadang-kadang), perlu tidaknya berkolaborasi (mungkin), pemimpin-pemimpin rahasia Amerika (wanita), kualitas-kualitas pribadi dari kepemimpinan (integritas), bagaimana meraih kredibilitas (bisa dipercaya), bagaimana menjadi pemimpin yang otentik (temukan pemimpin

dalam diri anda), dan sembilan hukum alam kepemimpinan (jangan tanya). Salah satu faktor penentu dalam kesuksesan suatu organisasi adalah kapasitas, kapabilitas dan akseptabilitas pemimpin. Seorang pemimpin yang baik adalah pemimpin yang memiliki kejujuran terhadap diri sendiri (*integrity*), sikap bertanggung jawab yang tulus (*compassion*), pengetahuan (*cognizance*), keberanian bertindak sesuai dengan keyakinan (*commitment*), kepercayaan pada diri sendiri dan orang lain (*confidence*) dan kemampuan komunikasi untuk meyakinkan orang lain (*communication*) dalam membangun organisasi. Seorang pemimpin yang efektif adalah seseorang yang dengan kekuasaannya (*his or her power*) mampu menggugah pengikutnya untuk mencapai kinerja yang memuaskan. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa *kepemimpinan* adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi. Kepemimpinan berarti melibatkan orang atau pihak lain yaitu para karyawan atau bawahan (*followers*). Para karyawan atau bawahan harus memiliki kemauan untuk menerima arahan dari pemimpin. Walaupun demikian, tanpa adanya karyawan atau bawahan maka tidak akan ada pemimpin. Para pemimpin dapat menggunakan bentuk-bentuk kekuasaan atau kekuatan yang berbeda untuk mempengaruhi perilaku bawahan dalam berbagai situasi (dalam <http://www.sarjanaku.com/2012/11/pengertian-kepemimpinan-secara-umum.html> diakses Mei 2012).

Pemimpin adalah seseorang yang mampu mencegah, *manage*, dan mengkoordinasi bawahannya agar terjalin suatu proses yang maksimal dan tujuan yang optimal dapat diraih. Pemimpin itu harus pandai dalam melihat kondisi

faktor eksternal dan internal di lingkungan sekitar. Sebagai contoh, seorang pemimpin negara, dalam faktor internal, harus senantiasa pandai tuk manage kondisi yang terjadi di dalam suatu negaranya. Apabila terdapat masalah internal dalam suatu negara, maka presiden berhak tuk memerintah bawahannya tuk handle permasalahan yang sesuai dengan bidang yang manage oleh bawahannya. Dalam faktor eksternal, presiden harus senantiasa tanggap terhadap hubungan bilateral dan multilateral yang terjadi antara negaranya dengan negara lain, dan apabila terdapat suatu permasalahan, hendaknya harus diselesaikan secara maksimal, dengan tidak merendahkan negaranya sendiri. Seperti halnya dengan Sampang, yang merupakan salah satu kota di pulau Madura yaitu dipimpin langsung oleh seorang bupati. Bupati lah yang memimpin segala bentuk pemerintahan di setiap daerah. Sampang merupakan integral negara kesatuan Indonesia yang berada di kepulauan Madura Kabupaten Sampang secara administrasi terletak dalam wilayah Propinsi Jawa Timur yang secara geografis terletak di antara 113°08'-113°39' Bujur Timur dan 6°05'-7°13' Lintang Selatan. Kabupaten Sampang terletak ±100 Km dari Surabaya, dapat dengan melalui Jembatan Suramadu kira-kira 1,5 jam atau dengan perjalanan laut kurang lebih 45 menit dilanjutkan dengan perjalanan darat ±2 jam. Batas-batas wilayah Kabupaten Sampang adalah : Sebelah Utara : Laut Jawa Sebelah Selatan : Selat Madura Sebelah Barat : Kabupaten Bangkalan. Sebelah Timur : Kabupaten Pamekasan. Sampang saat ini dipimpin oleh Drs. H. Noer Tjahja yang merupakan Alumni Fakultas Ekonomi, Universitas Airlangga Surabaya angkatan tahun 1976, meraih kepercayaan rakyat untuk menjadi Bupati di tanah kelahirannya, yaitu Kab. Sampang, sejak 27 Desember 2007 untuk masa jabatan lima tahun. Noer Tjahja

tampaknya terlahir sebagai "trah" bupati. Dua saudaranya bahkan sudah lebih dulu menjadi kepala daerah. Abangnya yang nomor satu, H. Mohammad Noor, pernah menjadi Bupati Bangkalan sebelum kemudian menjadi Gubernur Jawa Timur dengan tingkat kharismatika yang sangat dekat dihati masyarakat. Kemudian kakaknya yang lain, Achmad Dawaki, pernah menjadi Walikota Madiun. Darah Bupati tersebut tampaknya diwariskan dari sang kakek, yaitu R. Tumenggung Ario Muhammad Ishaq Tjondronegoro, yang menjabat Bupati Sampang II (1885-1913) (dalam http://id.wikipedia.org/wiki/Kabupaten_Sampang diakses Juni 2012).

Catatan lain untuknya, pertama, dia merupakan Bupati Sampang pertama yang dihasilkan dari proses demokrasi bertajuk Pilkada (Pemilihan Kepala Daerah), dimana langsung dipilih oleh rakyat dan bukan lagi dipilih oleh anggota DPRD. Dalam Pilkada itu Noer dan Wakil Bupati pasangannya meraih kemenangan 45% suara, sedang dua rivalnya meraih 35% suara dan 20% suara. Yang kedua, ia berhasil menghentikan "tradisi buruk" bahwa setiap Pemilu di Sampang terjadi pertumpahan darah. Misalnya Pemilu yang harus diulang pada tahun 1997. Alhamdulillah sejak Pilkada Sampang 27 Desember 2007 itu hingga sekarang (Pilgub Jatim, Pileg, dan Pilpres) bersih dari bau amis darah. Noer Tjahja akhirnya meraih penghargaan, yang diantaranya karena mampu mengondusifkan Pilgub di Sampang (sampai putaran ketiga, dimana para elit politik nasional menghendaki kembali terjadinya pertumpahan darah. Selama kepemimpinannya banyak masyarakat yang memperbincangkan pola kepemimpinnya, baik oleh kalangan tokoh Agama, akademisi, tokoh politik dan masyarakat awam. Berbagai hal kebijakan dan sikapnya yang bersifat

Kontroversi, sehingga menimbulkan pro kontra di masyarakat. Selasa, 26 Pebruari 2008 merupakan momentum penting bagi masyarakat Sampang dengan dilantiknya Noer Tjahja dan Fannan Hasyib sebagai Bupati dan Wakil Bupati Sampang periode 2008-2013 di Pendopo Kabupaten Sampang oleh Gubernur Jawa Timur Imam Utomo. Tahun 2011 merupakan tahun ke 3 dibawah kepemimpinan Noer Tjahja dan Fannan Hasyib yang dalam pilkada dikenal dengan semboyan INOFA (dalam <http://id.wikipedia.org/wiki/KabupatenSampang> diakses Juni 2012).

Sebelum mengkaji proses pembentukan opini publik, kita perlu mengulas kembali definisi opini publik. *Publik* adalah sekelompok orang yang mempunyai minat yang sama, sedangkan *opini* adalah sesuatu yang dipikirkan atau diyakini dan dinyatakan orang tentang sesuatu yang kontroversial. Menurut Santoso Sastropetro (1990), opini publik dapat didefinisikan sebagai “Apa yang dipikirkan sekelompok orang secara kolektif tentang sesuatu yang bersifat kontroversial.

Leonard W Doob menjelaskan “*public opinion refers to people’s attitude on an issue they are members of the same social group*”, artinya opini publik yang dimaksudkan adalah sikap orang-orang mengenai sesuatu soal, dimana mereka merupakan anggota dari sebuah masyarakat yang sama. Dengan demikian opini publik itu berhubungan erat dengan sikap manusia yaitu sikap secara pribadi maupun sebagai anggota suatu kelompok. Selanjutnya, Leonard W Doob mengemukakan bahwa “*public opinion apposes or favors this or that, is expressed, is source of wisdom or folly, or should not heard*”. Yang membentuk opini publik adalah sikap pribadi seseorang ataupun sikap kelompoknya karena itu

sikapnya ditentukan oleh pengalamannya, yaitu pengalaman dari dalam kelompoknya itu pula. Dan Leonard W Doob mempunyai pendapat bahwa opini publik itu sifatnya akan latent (terpendam) dan baru memperlihatkan sifat yang aktif apabila sesuatu issue itu timbul dalam sesuatu kelompok atau lingkungan. Sesuatu issue itu timbul kalau terdapat konflik, kegelisahan atau frustrasi.

Menurut Dan Nimmo, opini personal terdiri atas kegiatan verbal dan non verbal yang menyajikan citra dan interpretasi individual tentang objek tertentu, biasanya dalam bentuk isu yang diperdebatkan orang. Opini dapat dinyatakan secara aktif maupun secara pasif. Opini dapat dinyatakan secara verbal, terbuka dengan kata-kata yang dapat ditafsirkan secara jelas, ataupun melalui pilihan-pilihan kata yang sangat halus dan tidak secara langsung dapat diartikan (konotatif). Opini dapat pula dinyatakan melalui perilaku, bahasa tubuh, raut muka, simbol-simbol tertulis, pakaian yang dikenakan, dan oleh tanda-tanda lain yang tak terbilang jumlahnya, melalui referensi, nilai-nilai, pandangan, sikap, dan kesetiaan. Opini publik itu identik dengan pengertian kebebasan, keterbukaan dalam mengungkapkan ide-ide, pendapat, keinginan, keluhan, kritik yang membangun, dan kebebasan di dalam penulisan. Dengan kata lain, opini publik itu merupakan efek dari kebebasan dalam mengungkapkan ide-ide dan pendapat.

Setelah membahas tentang kepemimpinan dan opini publik, maka maksud dan tujuan penelitian ini ingin mengetahui aspirasi atau opini publik tentang kepemimpinan H. Noer Tjahja, MM-Drs. Fannan Hasib khususnya di kecamatan Sreseh merupakan perbatasan antara Kabupaten Sampang dan Kabupaten Bangkalan, selain itu Sreseh merupakan salah satu kecamatan penyumbang suara terbanyak dalam PILKADA 2008 yang dimenangkan oleh H. Noer Tjahja dan

Fannan Hasyib. Program-program kerja yang dirancang oleh H. Noer Tjahja dan Fannan Hasyib berjalan dengan prosedur dan harapan masyarakat seperti; perbaikan akses jalan pedesaan, bantuan RASKIN, BLT, serta bantuan-bantuan kepada para nelayan.

Namun konflik yang terjadi pada masyarakat Sreseh, khususnya di desa Labuhan yang sempat menimbulkan kontroversi dengan dicabutnya jabatan Kepala Desa Labuhan, kurang transparansinya tentang pengangkatan CPNS (Calon Pegawai Negeri Sipil), mengakibatkan tingkat kepercayaan masyarakat Sreseh menurun. Serta letak geografis Sreseh yang jauh dari kota Sampang mengakibatkan daya akses Bupati tidak begitu intens meninjau secara berkala dalam mengakomodir konflik yang terjadi di desa Labuhan, padahal Sreseh merupakan basis suara dari kemenangan H. Noer Tjahja, MM-Drs. Fannan Hasib, maka kemungkinan muncul beragam opini lebih besar. Sehingga hal itu menjadi acuan peneliti untuk menciptakan beragam opini tentang kepemimpinan ataupun kebijakan Bupati Sampang.

Maka dari itu penelitian ini memfokuskan dikecamatan Sreseh mengenai bagaimana masyarakat Sreseh menyikapi tentang kinerja Pemerintah Daerah Kabupaten Sampang dibawah kepemimpinan H. Noer Tjahja, MM - Drs. Fannan Hasib pada masa pemerintahannya. Apakah selama kepemimpinan bupati Sampang H. Noer Tjahja sudah dikatakan sukses atau mungkin lebih buruk dari bupati Sampang sebelumnya yaitu H. Fadilah.

1.2.Rumusan Masalah

Adapun perumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimanakah opini masyarakat Kecamatan Sreseh terhadap kepemimpinan Bupati Sampang H. Noer Tjahja 2008-2013?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui opini masyarakat Kecamatan Sreseh Kabupaten Sampang terhadap kepemimpinan Bupati H. Noer Tjahja periode 2008-2013.

1.4 Kerangka Teori

1.4.1 Penelitian Terdahulu

Berdasarkan hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh Madura Spouse pada tahun lalu menjelaskan bahwa:

- A. Tingkat Keterkenalan Bupati Sampang, H. Noer Tjahja, MM : Responden yang menyatakan mengenal Drs. H. Noer Tjahja (64%) dan mereka mengenal Drs. H. Noer Tjahja sebagai bupati (97%) .
- B. Tingkat Kesukaan / Akseptabilitas Publik terhadap H. Noer Tjahja, MM. Responden di Sampang (46%) menyukai Drs. H. Noer Tjahja dengan alasan figurnya baik (30%), memiliki kinerja yang bagus (29%) dan merakyat (19%) Sementara (18%) tidak menyukai dengan alasan kurang memperdulikan masyarakat (59%) dan tidak menepati janji (13%).
- C. Kinerja Pemkab Sampang dibawah Kepemimpinan H. Noer Tjahja, MM. Sebagian besar masyarakat menyatakan kinerja Pemkab Sampang kurang memuaskan (40%) Sementara itu yang menyatakan kinerja Pemkab Sampang cukup memuaskan (35%), memuaskan (23%) dan sisanya sangat memuaskan

(3%). Berkaitan dengan penilaian kinerja PEMKAB Sampang berbasis DAPIL, menunjukkan bahwa masyarakat DAPIL 1, DAPIL 2 dan DAPIL 5 sebagian besar memberikan penilaian kurang memuaskan, sementara pada DAPIL 3 dan DAPIL 4 masyarakat memberikan penilaian cukup memuaskan. Sedangkan untuk sektor yang dianggap berhasil adalah pembangunan jalan dan jembatan (37,1%), kemudian pendidikan (16,7%) dan pelayanan kesehatan (10,6%). Sektor pembangunan yang dianggap masyarakat kurang berhasil adalah perbaikan jalan dan penambahan infrastruktur (68%) dan penyediaan lapangan kerja dan peningkatan CPNS lebih transparan (11%).

- D. Harapan Masyarakat untuk Penanggulangan Banjir dan Pengelolaan Air di Musim Kemarau. Dalam penanganan banjir sebanyak (59,5%) masyarakat mengharap pembuatan saluran air hujan menuju laut dan (20,3%) adanya penataan drainase serta 20,3% pembuatan waduk. Dari (50,0%) masyarakat menginginkan ada pengeboran sumur dan (38,3%) memaksimalkan kinerja PDAM.
- E. Persepsi Masyarakat Terkait dengan kebiakan Tarnsparansi Pemkab Sampang (42%) masyarakat Kab Sampang menyatakan penegakan hukum telah dilakukan dengan adil, (18%) responden menyatakan APBD Sampang telah disosialisasikan kepada masyarakat, (22%) menyatakan pengisian jabatan struktural di Pemkab Sampang tidak dilakukan secara proporsional dan transparan dan (21%) menyatakan rekrutmen CPNSD tidak dilakukan secara adil dan transparan.
- F. Persepsi Masyarakat terhadap Pelayanan Publik di Sampang. Masyarakat Sampang menganggap penyediaan akses jalan masih kurang baik (47%) dan

(44%) masyarakat menganggap sudah baik. Disektor kesempatan untuk memperoleh pembangunan dibidang pendidikan, (82%) mengatakan sudah baik dan (10%) masyarakat menilai kurang baik. Sebanyak (77%) masyarakat menyatakan bahwa dukungan Pemkab Sampang terhadap kemajuan Ponpes di Sampang berjalan dengan baik, sementara (12%) masyarakat menilai kurang baik. Untuk kesempatan memperoleh lapangan pekerjaan, sebanyak (64%) masyarakat menilai tidak baik dan (28%) menganggap kurang baik. Di bidang pelayanan pengurusan dokumen kependudukan (KTP, KK, Akta Kelahiran) (68%) mengatakan baik dan (17%) kurang baik. Bidang kemampuan Pemkab Sampang dalam menangani permasalahan sosial, sebanyak (48 %) menilai tidak baik serta (29 %) menilai kurang baik.

- G. Persepsi Masyarakat Terhadap Kinerja SKPD Pemkab Sampang. Tingkat Pengenalan Masyarakat Terhadap SKPD: Secara umum mayoritas masyarakat belum mendengar dinas-dinas yang ada di lingkungan Pemkab Sampang, dinas yang paling tinggi pengenalannya, dinas kesehatan (85%), dinas pendidikan (62%) dan dinas pertanian (52%) Penilaian Kinerja SKPD di Kabupaten Sampang walaupun responden menyatakan banyak tidak tahu terhadap SKPD, Dinas perhubungan (45%) dan Badan kepegawaian (47%) menjadi dinas yang kinerjanya dianggap oleh mayoritas masyarakat kurang memuaskan. Adapun secara peringkat dinas kesehatan (2,73) dan pendidikan nasional (2,63) merupakan dinas yang kinerjanya baik. H. Ekspektasi (Harapan) Masyarakat Terhadap Pemkab Sampang dibawah Kepemimpinan H. Noer Tjahja, MM - Drs. Fannan Hasib.

Persepsi Masyarakat Terhadap Kinerja DPRD Sampang. Mayoritas masyarakat (69%) tidak. Sebagian besar masyarakat menganggap mengenal anggota dewan yang menjadi kinerja DPRD Sampang baik (43,4%), wakil mereka. Hanya (31%) lainnya yang sedangkan (35,9%) lainnya menganggap kurang mengenal baik. Mayoritas masyarakat tidak mengetahui fungsi Dewan dalam menetapkan peraturan daerah sudah maksimal dan sesuai dengan kepentingan masyarakat kab. Sampang (57,5%). Mayoritas masyarakat tidak mengetahui fungsi dewan dalam mengontrol kerja pemerintah sudah maksimal dan sesuai dengan kepentingan masyarakat (57%). Mayoritas masyarakat tidak mengetahui fungsi dewan bersama pemerintah menyusun APBD sudah berjalan dengan maksimal dan ABPD disusun sesuai dengan kebutuhan Kab. Sampang (68%) Kondisi ini menunjukkan masyarakat Kab Sampang apatis dengan kinerja DPRD.

Harapan masyarakat terhadap dewan yang paling dominan adalah lebih memperhatikan rakyat kecil (43,7%) dan meningkatkan kinerja (27,2%) dengan rekomendasi sebagai berikut :

1. Bupati dan Wakil Bupati dalam proses pembangunan untuk lebih memprioritaskan dan peduli terhadap kebutuhan riil masyarakat (need assesment) dengan secara serius melibatkan masyarakat dan stakeholder sejak perencanaan, pelaksanaan, monev dan rencana tindak lanjut (RTL), sehingga masyarakat dan stakeholders tidak menjadi objek pembangunan
2. Terkait dengan kinerja Pemerintahan Kabupaten, hendaknya Bupati dan Wakil Bupati Sampang untuk senantiasa meningkatkan; kedisiplinan, profesionalitas dan accountabilitas (transparansi) program serta

peningkatan sumber daya manusia (SDM) aparatur pemerintahan. Dalam konteks ini konsep punishment dan reward penting untuk dimaksimalkan.

3. Pemkab Sampang mutlak melakukan peningkatan infrastruktur seperti perbaikan jalan, prasarana air bersih, penanganan banjir dan pelayanan publik, sehingga masyarakat Sampang merasa aman, nyaman dan sejahtera.
4. Sisi lain, persoalan penanganan masalah sosial seperti perluasan lapangan kerja, Pemkab Sampang segera melakukan terobosan inovatif di sektor ekonomi riil sehingga pengangguran di Sampang dapat di minimalisir.
5. DPRD Sampang harus lebih memaksimalkan kapasitas diri, fungsi dan peran sebagai wakil rakyat dalam memperjuangkan aspirasi rakyat dengan salah satu cara lebih aktif terjun ke bawah (turba) sehingga akan menemukan kebutuhan riil masyarakat untuk diperjuangkan sebagai program pro rakyat. Lebih urgent lagi para wakil rakyat harus lebih konsisten dan tegas mengontrol kebijakan eksekutif. Jl. Diponegoro 70 Sampang . (www.maduraspouse.com Di akses pada tanggal 06 Juni 2011).

Tentu dalam kepemimpinan tersebut telah banyak yang dilakukan dan tidak sedikit pulaprogram yang belummaksimal dilakukan untuk kemajuan masyarakat Sampang yang bermoto BAHARI. Dalam perjalanan pemerintahan tersebut, bagaimana persepsi atau opini masyarakat terhadap kinerjapemerintah kabupaten Sampang dibawahkepemimpinan Noer Tjahja dan Fannan .

1.4.2 Pengertian Komunikasi Organisasi

Komunikasi Organisasi menurut Goldhaber (1986, 124-125) memberikan definisi komunikasi organisasi sebagai berikut “*Organizational communication is*

the process of creating and exchanging messages within a network of interdependent relationship to cope with environmental uncertainty”

(Komunikasi organisasi adalah proses menciptakan dan saling menukar pesan dalam satu jaringan hubungan yang saling tergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau yang selalu berubah-ubah). Secara umum definisi komunikasi organisasi adalah hubungan timbal balik antar individu dalam konteks organisasi, serta adanya saling kebergantungan antara anggota organisasi tersebut

Organisasi, setiap orang yang terlibat didalamnya ketika melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya baik selaku pimpinan diberbagai tingkatan maupun para staf, agar pekerjaannya dapat terlaksana dengan lancar dan harmonis untuk mencapai tujuan bersama yang disepakati dan ditetapkan, maka unsur kerjasama harus senantiasa tercipta dengan baik. Dengan terjadinya proses kerjasama maka unsur komunikasi pun dengan sendirinya akan tercipta dalam sebuah organisasi, karena apapun bentuk instruksi, informasi dari pimpinan ke bawahan maupun sebaliknya telaahan, masukan, laporan dari bawahan ke pimpinan, antara sesama bawahan senantiasa dilakukan melalui proses komunikasi (Goldhaber, 1986).

1.4.3 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan berarti melibatkan orang atau pihak lain yaitu para karyawan atau bawahan, para karyawan atau bawahan harus memiliki kemauan untuk menerima arahan dari pemimpin. Menurut Fred A. Manske (dalam Aden 2010:18) pemimpin yang hebat adalah seorang yang bersedia untuk mengembangkan orang lain hingga pada titik yang sudah mengungguli kemampuan dan pengetahuan sang pemimpin itu sendiri.

Jadi seorang pemimpin harus dituntut mempunyai kelebihan dibandingkan anak buahnya baik secara intelektual dan selalu menjadi koordinator dalam organisasi yang dipimpinnya. Kepemimpinan sering disamakan dengan manajemen, kedua konsep tersebut berbeda. Perbedaan antara pemimpin dan manager dinyatakan secara jelas oleh Bennis dan Nanus (1995: 249) bahwa pemimpin berfokus pada mengerjakan yang benar, sedangkan manager memusatkan perhatian pada mengerjakan secara tepat. Kepemimpinan memastikan tangga yang kita daki bersandar pada tembok secara tepat, sedangkan manajemen mengusahakan agar kita mendaki tangga seefisien mungkin.

Selain pernyataan di atas, Kartini Kartono (1994: 33) juga menyatakan bahwa pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan khususnya kecakapan dan kelebihan disatu bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu, demi pencapaian satu atau beberapa tujuan.

Pemimpin dalam pengertian ialah seorang yang dengan jalan memprakarsai tingkah laku sosial dengan mengatur, mengarahkan, mengorganisir atau mengontrol usaha atau upaya orang lain atau melalui prestise, kekuasaan dan posisi. Sedangkan, dalam pengertian yang terbatas, pemimpin ialah seorang yang membimbing, memimpin dengan bantuan kualitas-kualitas persuasifnya dan akseptansi/ penerimaan secara sukarela oleh para pengikutnya Henry Pratt Faiechild (dalam Kartini Kartono 1994 : 33).

Begitu juga dengan men J.I. Brown dalam “ *Psychology and the Social Order*”. Mengatakan bahwa Pemimpin tidak dapat dipisahkan dengan kelompok, tetapi dapat dipandang sebagai suatu posisi yang memiliki potensi yang tinggi

dibidangnya ([http://id.shvoong.com/humanities/philosophy/2077075-definisi pemimpin/](http://id.shvoong.com/humanities/philosophy/2077075-definisi-pemimpin/))

1.4.4 Tipe Kepemimpinan

1.4.4.1 Tipe Yang Otokratik

Otokrat berasal dari perkataan *autos*= sendiri; dan *kratos* kekuasaan. Jadi otokrat berarti : penguasa *absolute*. Pemimpin selalu mau berperan sebagai pemain tunggal pada *a one-man show*. Dia berambisi untuk merajai situasi, setiap perintahnya dan kebijakannya ditetapkan tanpa berkonsultasi dengan bawahan dengan kata lain tipe pemimpin otokrasi adalah pemimpin yang egois (Kartono 2010:83).

Seorang pemimpin yang otokrasi adalah seseorang yang sangat egois. Egoisme yang besar akan mendorongnya memutarbalikkan kenyataan yang benar sehingga sesuai dengan apa yang subjektif diinterpretasikannya sebagai kenyataan (Siagian 2010:31)

Dengan egoismenya yang demikian, seseorang pemimpin yang otokrasi melihat perannya sebagai sumber segala sesuatu dalam kehidupan organisasional seperti kekuasaan yang tak perlu dibagi dengan orang lain dalam organisasi, ketergantungan total para anggota organisasi mengenai nasib masing-masing.

Berangkat dari persepsi tersebut, seorang pemimpin otokratik cenderung menganut sistem nilai organisasional yang berkisar pada pembenaran cara yang ditempuh untuk mencapai tujuannya. Sesuatu tindakan akan dinilainya benar apabila tindakan itu mempermudah tercapainya tujuan dan semua tindakan yang menjadi penghalang maka dia tidak segan-segan untuk menyingkirkannya atau memecatnya.

Menurut Kartono (2010:84) pemimpin mau bersikap baik terhadap bawahannya, asal bawahan tadi bersedia patuh secara mutlak, dan menyadari tempatnya sendiri-sendiri. Yang paling disukai ialah tipe pegawai dan buruh”hamba nan setia”. Harus diakui bahwa apabila hanya efektifitas semata-mata yang diharapkan dari seseorang pemimpin dalam mengemudikan jalannya organisasi, tipe otokratik mungkin saja mampu menyelenggarakan berbagai fungsi kepemimpinannya dengan baik, baik dalam artian tercapai segala tujuan dan berbagai sasaran yang ditentukan oleh pemimpin yang bersangkutan.

1.4.4.2 Tipe Yang Paternalistik

Menurut Kartono (2010:81) tipe pemimpin yang paternalistik adalah pemimpin yang menganggap semua bawahannya adalah orang yang kurang dewasa, dan jarang memberikan kesempatan pada bawahan untuk mengambil keputusan sendiri dan mengekang bawahan untuk tidak berimajinasi dengan pikirannya dan cenderung maha tahu. Tapi semua hal itu pemimpin paternalistik melindungi anak buahnya.

Sikap demikian tidak mau tercermin dalam perilaku pemimpin yang bersangkutan. Yang dimaksud ialah antara lain, tindak-tanduk yang menggambarkan bahwa hanya pemimpin yang bersangkutan yang mengetahui seluk beluk kehidupan organisasional karena tindak-tanduk demikian tidak mustahil bahwa dalam organisasi yang dipimpin oleh seorang pimpinan paternalistik terjadi pemusatan keputusan dalam diri pemimpin dan bawahannya hanya sekedar melaksanakan keputusan tersebut.

Begitu juga dengan Siagian (2010:34) yang menyatakan bahwa salah satu ciri utama dari masyarakat tradisional ialah rasa hormat yang tinggi yang ditujukan

oleh para anggota masyarakat kepada orang tua atau seseorang yang dituakan. Orang yang dalam hal ini menjadi panutan dalam masyarakat tradisional dan dianggap lebih pandai untuk memimpin sebuah organisasi dalam masyarakat, Biasanya orang tersebut berasal dari golongan para ulama dan tokoh-tokoh adat.

1.4.4.3 Tipe Yang Kharismatik

Tipe pemimpin kharismatik memiliki kekuatan energi, daya tarik dan pembawaan yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain, sehingga ia mempunyai pengikut yang sangat besar jumlahnya dan pengawal-pengawal yang bisa dipercaya (Kartono, 2010:81).

Sampai sekarang pun orang tidak mengetahui sebab-sebabnya. Dia dianggap mempunyai kekuatan ghaib (*supernatural power*) dan kemampuan-kemampuan yang *superhuman* yang diperolehnya dari Yang Maha Kuasa. Hanya saja jumlah pemimpin yang kharismatik tidak terlalu banyak bahkan bisa dikatakan sedikit sehingga tidak cukup untuk membuktika secara empiris yang dapat untuk menganalisis secara ilmiah karakteristik yang demikian dengan secara terperinci. Karena itu yang dapat dilakukakn ialah mengakui kehadiran dan keberadaan pemimpin yang kharismatik dari waktu ke waktu tertentu dan beruntunglah organisasi yang mendapat pemimpin yang demikian tersebut.

1.4.4.4 Tipe Yang *Laissez Faire*

Dapat dikatakan bahwa persepsi seorang pemimpin yang *laissez faire* tentang peranannya sebagai seorang pemimpin berkisar pada pandangan bahwa pada umumnya organisasi akan berjalan lancar dengan sendirinya karena para anggotanya terdiri dari orang-orang yang dewasa yang sudah mengetahui tujuan

dari organisasinya, sasaran yang ingin dicapai, tugas apa yang harus di laksanakan oleh bahwan tanpa intervensi dari pihak pemimpin sendiri.

Selaras dengan hal itu Siagian (2010:38) menambahkan tipe pemimpin yang *laissez* melihat penanya sebagai “polisi lalu lintas”.

Pemimpin yang tidak berpartisipasi sedikitpun dalam kegiatan kelompoknya. Semua pekerjaan dan tanggung jawab harus dilakukan oleh bawahan sendiri. Dia merupakan pemimpin simbol, dan biasanya tidak memiliki keterampilan teknis. Sebab duduknya sebagai direktur atau pemimpin, ketua, dewan, dan komando, biasanya diperolehnya melalui penyogokan, suapan atau berkat sistem nepotisme.

Pada hakikatnya pemimpin *laissez faire* bukanlah seorang pemimpin dalam pengertian sebenarnya. Sebab bawahan dalam situasi kerja sedemikian itu sama sekali tidak terpimpin, tidak terkontrol, tanpa disiplin, masing-masing orang bekerja sendiri dengan irama dan tempo “semaunya sendiri” (Kartono, 2010:84)

1.4.4.5 Tipe Yang Demokratik

Tipe pemimpin yang demokratik adalah tipe yang paling ideal maksudnya pemimpin yang bisa memilah dan memilih mana yang menjadi kepentingan kelompok atau kepentingan pribadinya.

Menurut Kartono (2010:188) pemimpin yang dasar akan kemampuannya bahwa dia tidak akan mampu untuk bekerja sendiri tanpa bantuan dari bawahhannya. Dengan kata lain pemimpin yang demokratik orientasi bekerjanya lebih mengutamakan kebersamaan dan mementingkan tujuan dari organisasi yang dipimpinnya tanpa melibatkan kepentingan individual semata.

Dilihat dari orientasi si pemimpin, terdapat dua gaya kepemimpinan yang diterapkan, yaitu gaya konsideral dan struktur, atau dikenal juga sebagai orientasi pegawai dan orientasi tugas. Beberapa hasil penelitian para ahli menunjukkan bahwa prestasi dan kepuasan kerja pegawai dapat ditingkatkan apabila konsiderasi merupakan gaya kepemimpinan yang dominan. Sebaliknya, para pemimpin yang berorientasi tugas yang terstruktur, percaya bahwa mereka memperoleh hasil dengan tetap membuat orang-orang sibuk dan mendesak mereka untuk berproduksi.

Pemimpin yang positif, partisipatif dan berorientasi konsiderasi, tidak selamanya merupakan kepemimpinan terbaik. Fiedler telah mengembangkan suatu model pengecualian dari ketiga gaya kepemimpinan diatas, yakni model kepemimpinan kontingennis. Model ini nyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang paling sesuai bergantung pada situasi dimana pemimpin bekerja. Dengan teorinya ini Fiedler ingin menunjukkan bahwa keefektifan ditunjukkan oleh interaksi antara orientasi pegawai dengan 3 variabel yang berkaitan dengan pengikut, tugas dan organisasi. Ketiga variabel itu adalah hubungan antara pemimpin dengan anggota (*Leader-member relations*), struktur tugas (*task structure*), dan kuasa posisi pemimpin (*Leader position power*). Variabel pertama ditentukan oleh pengakuan atau penerimaan (*akseptabilitas*) pemimpin oleh pengikut, variabel kedua mencerminkan kadar diperlukannya cara spesifik untuk melakukan pekerjaan, variabel ketiga menggambarkan kuasa organisasi yang melekat pada posisi pemimpin.

Model kontingensi Fieldler ini serupa dengan gaya kepemimpinan situasional dari Hersey dan Blanchard. Konsepsi kepemimpinan situasional ini

melengkapi pemimpin dengan pemahaman dari hubungan antara gaya kepemimpinan yang efektif dengan tingkat kematangan (maturity) pengikutnya. Perilaku pengikut atau bawahan ini amat penting untuk mengetahui kepemimpinan situasional, karena bukan saja pengikut sebagai individu bisa menerima atau menolak pemimpinnya, akan tetapi sebagai kelompok, pengikut dapat menemukan kekuatan pribadi apapun yang dimiliki pemimpin.

Menurut Hersey dan Blanchard (dalam Ludlow dan Panton, 1996: 18), masing-masing gaya kepemimpinan ini hanya memadai dalam situasi yang tepat meskipun disadari bahwa setiap orang memiliki gaya yang disukainya sendiri dan sering merasa sulit untuk mengubahnya meskipun perlu.

Banyak studi yang sudah dilakukan untuk melihat gaya kepemimpinan seseorang. Salah satunya yang terkenal adalah yang dikemukakan oleh Blanchard, yang mengemukakan 4 gaya dari sebuah kepemimpinan. Gaya kepemimpinan ini dipengaruhi oleh bagaimana cara seorang pemimpin memberikan perintah, dan sisi lain adalah cara mereka membantu bawahannya. Keempat gaya tersebut adalah :

a. Directing

Gaya tepat apabila kita dihadapkan dengan tugas yang rumit dan staf kita belum memiliki pengalaman dan motivasi untuk mengerjakan tugas tersebut. Atau apabila anda berada di bawah tekanan waktu penyelesaian. Kita menjelaskan apa yang perlu dan apa yang harus dikerjakan. Dalam situasi demikian, biasanya terjadi over-communicating (penjelasan berlebihan yang dapat menimbulkan kebingungan dan pembuangan waktu). Dalam proses pengambilan keputusan, pemimpin memberikan

aturan-aturan dan proses yang detil kepada bawahan. Pelaksanaan di lapangan harus menyesuaikan dengan detil yang sudah dikerjakan.

b. Coaching

Pemimpin tidak hanya memberikan detil proses dan aturan kepada bawahan tapi juga menjelaskan mengapa sebuah keputusan itu diambil, mendukung proses perkembangannya, dan juga menerima berbagai masukan dari bawahan. Gaya yang tepat apabila staf kita telah lebih termotivasi dan berpengalaman dalam menghadapi suatu tugas. Disini kita perlu memberikan kesempatan kepada mereka untuk mengerti tentang tugasnya, dengan meluangkan waktu membangun hubungan dan komunikasi yang baik dengan mereka.

c. Supporting

Sebuah gaya dimana pemimpin memfasiliasi dan membantu upaya bawahannya dalam melakukan tugas. Dalam hal ini, pemimpin tidak memberikan arahan secara detail, tetapi tanggung jawab dan proses pengambilan keputusan dibagi bersama dengan bawahan. Gaya ini akan berhasil apabila karyawan telah mengenal teknik-teknik yang dituntut dan telah mengembangkan hubungan yang lebih dekat dengan anda. Dalam hal ini kita perlumeluangkan waktu untuk berbincang-bincang, untuk lebih melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan kerja, serta mendengarkan saran-saran mereka mengenai peningkatan kinerja.

d. Delegating

Sebuah gaya dimana seorang pemimpin mendelegasikan seluruh wewenang dan tanggungjawabnya kepada bawahan. Gaya Delegating akan

berjalan baik apabila staf kita sepenuhnya telah paham dan efisien dalam pekerjaan, sehingga kita dapat melepas mereka menjalankan tugas atau pekerjaan itu atas kemampuan dan inisiatifnya sendiri.

Keempat gaya ini tentu saja mempunyai kelemahan dan kelebihan, serta sangat tergantung dari lingkungan di mana seorang pemimpin berada, dan juga kesiapan dari bawahannya. Maka kemudian timbul apa yang disebut sebagai "situational leadership". Situational leadership mengindikasikan bagaimana seorang pemimpin harus menyesuaikan keadaan dari orang-orang yang dipimpinnya (Kartono, 2010).

Ditengah-tengah dinamika organisasi (yang antara lain diindikasikan oleh adanya perilaku staf atau individu yang berbeda-beda), maka untuk mencapai efektivitas organisasi, penerapan keempat gaya kepemimpinan diatas perlu disesuaikan dengan tuntutan keadaan. Inilah yang dimaksud dengan situasional leadership, sebagaimana telah disinggung di atas. Yang perlu diperhatikan adalah bahwa untuk dapat mengembangkan gaya kepemimpinan situasional ini, seseorang perlu memiliki tiga kemampuan khusus yakni :

- Kemampuan analitis (*analytical skills*) yakni kemampuan untuk menilai tingkat pengalaman dan motivasi bawahan dalam melaksanakan tugas.
- Kemampuan untuk fleksibel (*flexibility* atau *adaptability skills*) yaitu kemampuan untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang paling tepat berdasarkan analisa terhadap situasi.
- Kemampuan berkomunikasi (*communication skills*) yakni kemampuan untuk menjelaskan kepada bawahan tentang perubahan gaya kepemimpinan yang kita terapkan.

Ketiga kemampuan di atas sangat dibutuhkan bagi seorang pemimpin, sebab seorang pemimpin harus dapat melaksanakan tiga peran utamanya yakni peran interpersonal, peran pengolah informasi (*information processing*), serta peran pengambilan keputusan (*decision making*) (Gordon, 1996 : 314-315).

Peran pertama meliputi :

- a. Peran Figurehead; sebagai simbol dari organisasi
- b. Leader; Berinteraksi dengan bawahan, memotivasi dan mengembangkannya
- c. Liaison; menjalin suatu hubungan kerja dan menangkap informasi untuk kepentingan organisasi.

Sedangkan peran kedua terdiri dari 3 peran juga yakni :

- 1) Monitor = Memimpin rapat dengan bawahan, mengawasi publikasi perusahaan, atau berpartisipasi dalam suatu kepanitiaan.
- 2) Disseminator = Menyampaikan informasi, nilai-nilai baru dan fakta kepada bawahan.
- 3) Spokeman = Juru bicara atau memberikan informasi kepada orang – orang di luar organisasinya.

Peran ketiga terdiri dari 4 peran yaitu :

- a. Enterpreneur = Mendesain perubahan dan pengembangan dalam organisasi.
- b. Disturbance Handler = Mampu mengatasi masalah terutama ketika organisasi sedang dalam keadaan menurun.

- c. Resources Allocator = Mengawasi alokasi sumber daya manusia, materi, uang dan waktu dengan melakukan penjadwalan, memprogram tugas-tugas bawahan, dan mengesahkan setiap keputusan.
- d. Negotiator = Melakukan perundingan dan tawar-menawar.

Dalam perspektif yang lebih sederhana, Morgan (1996:156) mengemukakan 3 macam peran pemimpin yang disebut dengan 3A, yakni :

- a. Alighting = Menyalakan semangat pekerja dengan tujuan individunya.
- b. Aligning = Menggabungkan tujuan individu dengan tujuan organisasi sehingga setiap orang menuju ke arah yang sama.
- c. Allowing = Memberikan keleluasaan kepada pekerja untuk menantang dan mengubah cara kerja mereka.

Pemimpin yang sangat tangguh tentu akan menjadi luar biasa. Karena jatuh bangun kita tergantung pada pemimpin. Pemimpin memimpin, pengikut mengikuti. Jika pemimpin sudah tidak bisa memimpin dengan baik, cirinya adalah pengikut tidak mau lagi mengikuti. Oleh karena itu kualitas kita tergantung kualitas pemimpin kita. Makin kuat yang memimpin maka makin kuat pula yang dipimpin. Rahasia utama kepemimpinan adalah kekuatan terbesar seorang pemimpin bukan dari kekuasaannya, bukan kecerdasannya, tapi dari kekuatan pribadinya. Merubah orang lain tanpa merubah diri sendiri adalah mimpi mengendalikan orang lain tanpa mengendalikan diri (<http://berita.upi.edu/2013/01/03/pemimpin-masa-depan/> diakses Juni 2012).

1.4.5 Tugas dan Fungsi Kepemimpinan

Tugas pokok kepemimpinan yang berupa mengantarkan, mengelompokkan, memberi petunjuk, mendidik, membimbing sebagainya, yang secara singkat

menggerakkan enam M. agar para bawahan mengikuti jejak pemimpin mencapai tujuan organisasi, hanya dapat melaksanakan secara baik bila seorang pemimpin menjalankan fungsinya sebagaimana mestinya.

Fungsi-fungsi kepemimpinan adalah sebagai berikut :

Fungsi Perencanaan seorang pemimpin perlu membuat perencanaan yang menyeluruh bagi organisasi dan bagi diri sendiri selaku penanggung jawab tercapainya tujuan organisasi. Manfaat-manfaat tersebut antara lain :

- a. Perencanaan merupakan hasil pemikiran dan analisa situasi dalam pekerjaan untuk memutuskan apa yang akan dilakukan
- b. Perencanaan berarti pemikiran jauh ke depan disertai keputusan-keputusan yang berdasarkan atas fakta-fakta yang diketahui
- c. Perencanaan berarti proyeksi atau penempatan diri ke situasi pekerjaan yang akan dilakukan dan tujuan atau target yang akan dicapai.

Sedangkan dalam fungsi pemerintahan dalam kinerja Bupati H. Noer Tjahja dan Fannan Hasyib di kabupaten Sampang periode 2008-2013 adalah sebagai berikut:

1. Bidang Pendidikan, Di bidang pendidikan mayoritas responden mengharapkan pemerintahan H. Noer Tjahja, MM - Drs. Fannan Hasib memberi bantuan biaya sekolah bagi warga miskin (49,5%), sedangkan 33,3% berharap agar biaya sekolah (SD, SMP, SMA) Gratis.
2. Bidang Kesehatan, Harapan tertinggi masyarakat pada bidang kesehatan adalah biaya berobat di Puskesmas gratis (40,6%) dan harapan tertinggi selanjutnya adalah adanya anggaran khusus untuk pengobatan gratis bagi warga miskin (22,8%) dan peningkatan pelayanan di Puskesmas dan

BRSUD Sampang (8,1%) serta pendirian Poskesdes (Pos Kesehatan Desa) di setiap Desa (8,1%).

3. Bidang Penyediaan Lapangan Kerja, Di bidang lapangan kerja tertinggi adalah bantuan modal usaha bagi usaha mikro, kecil dan wirausaha (39,9%), kursus dan pelatihan kerja bagi pemuda (25,4%), kerjasama pemkab Sampang dengan perusahaan swasta (18,7%) dan transparansi dalam rekrutmen CPNSD (10,4%).
4. Bidang Pembangunan Industri dan Perdagangan, Pada bidang industri dan perdagangan, harapan tertinggi masyarakat adalah bantuan modal usaha mikro/kecil/ menengah (35,4%) dan kemudahan pemberian izin usaha dan perdagangan (20,1%) dan selanjutnya pendirian pabrik di Kab. Sampang (13,8%).
5. Bidang Peternakan dan Perikanan, Harapan bidang peternakan tertinggi adalah bantuan modal pakan bagi peternak (46,6%), menjamin ketersediaan pakan ternak (20,2%), pemberian training untuk memajukan peternak tradisional (19,7%). Bidang perikanan, bantuan modal untuk nelayan adalah peringkat pertama (19,7%) dan adanya jaminan ketersediaan dengan harga terjangkau bagi nelayan (18,3%).
6. Bidang Perkebunan dan Pertanian 37,2% masyarakat berharap ada bantuan pengeboran sumur dan stabilitas harga jual hasil perkebunan sebanyak 30,6%. Bidang pertanian, 34,5% responden menginginkan subsidi pupuk bagi petani dan bantuan modal bagi petani 28,4%.
7. Bidang Kependudukan dan Catatan Sipil Terdapat dua harapan masyarakat tertinggi dalam bidang ini, pembuatan KTP gratis (54,1%),

mempercepat proses pelayanan dokumen kependudukan (18,4%) dan kemudahan memperoleh dokumen kependudukan (17,9%).

8. Bidang Pertambangan 65,9% mengharap manfaat bantuan dari dana CRS kepada masyarakat dan 31,2% penyerapan tenaga kerja lokal.
9. Bidang Sosial Bidang sosial, harapan tertinggi masyarakat adalah program sekolah gratis bagi anak jalanan (32,7%) dan pembuatan posko penanggulangan bencana pada setiap kelurahan (13,8%) serta program relokasi anak jalanan dan gelandangan/GEPENG (12,6%).
10. Bidang Perhubungan Penataan kembali jalur transportasi di Sampang (30,2%) menjadi harapan tertinggi masyarakat dalam bidang perhubungan. Selanjutnya peningkatan kelengkapan rambu lalin (19,7%), peningkatan pelayanan angkutan umum (11,5%).
11. Bidang Pembangunan Infrastruktur, Harapan pembangunan dan perbaikan jalan rusak di Sampang (72,4%) menjadi yang paling dominan dalam bidang infrastruktur. Selanjutnya pembangunan dan perbaikan jembatan 13,8%, pembangunan dan perbaikan selokan dan drainase 8,2%.
12. Bidang Kebersihan Kota. Memperbanyak fasilitas pembuangan sampah diseluruh wilayah (23,2%) dan pemberian bekal/ilmu pengolahan sampah rumah tangga (17,9%) serta pembuatan tempat pembuangan sampah akhir/TPA (16,6%).
13. Bidang pengembangan potensi Pariwisata. Peningkatan potensi wisata alam (28,0%) menjadi harapan tertinggi masyarakat dalam bidang potensi pariwisata disusul dan peningkatan potensi wisata keluarga

(16,7%) peningkatan potensi lokasi wisata buatan (16,0%), peningkatan fasilitas wisata (15,3%).

14. Bidang Olah. Raga Sedangkan pada bidang olahraga, beasiwa bagi pemuda berprestasi di olahraga (43,1%), peningkatan pembangunan fasilitas olah raga (30,0%) dan keterlibatan Pemkab Sampang dalam penanganan Persesa (13,8%). (www.maduraspouse.com. Di akses pada tanggal 20 Juni 2012).

1.4.6 Opini Publik

1.4.6.1 Pengertian Opini Publik

Munculnya opini publik yang berkembang dari masyarakat tidak lepas dari peran suatu media masa yang selalau menerpa khalayak publik. Terpaan media secara terus menerus sangat mempengaruhi karakter, sikap dan opini individu. Selain itu opini muncul melalui interaksi individu dengan individu yang lain, diskusi ringan antar kelompok dan antar golongan sehingga menjadi opini, dan opini publik adalah sebuah hasil pengintegrasian pendapat berdasarkan hasil diskusi yang dilakukan di dalam masyarakat demokratis (Oemi, 1986:15).

Opini publik adalah pendapat umum yang menunjukkan sikap sekelompok orang terhadap suatu permasalahan. Opini publik adalah ekspresi segenap anggota suatu kelompok yang berkepentinganatas suatu masalah (Djoenasih S, 1997:27).

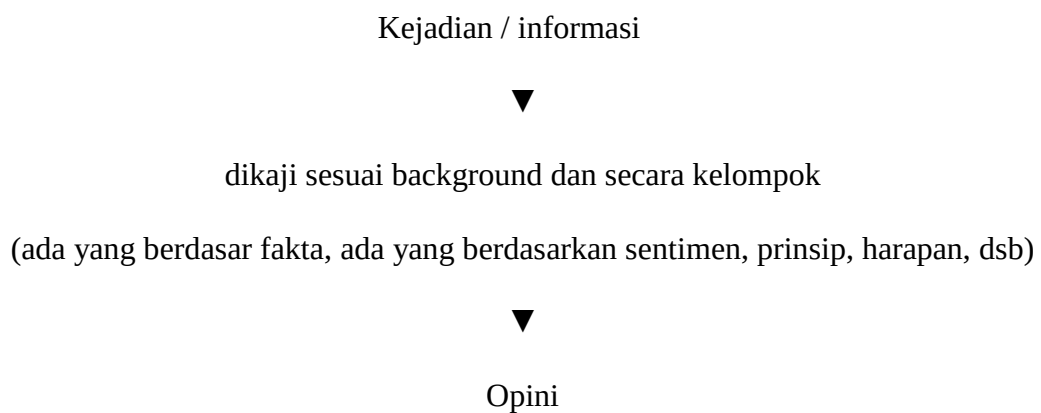
Dari pendapat atau definisi di atas, maka dapat kita simpulkan beberapa poin:

- Opini publik adalah pendapat rata-rata kelompok tertentu atas suatu hal yang penting.

- Opini publik adalah suatu campuran yang terdiri dari berbagai macam; pikiran,
- kepercayaan, paham, anggapan, prasangka, dan hasrat.
- Opini publik bukanlah suatu hal yang baku dan dapat berubah-ubah.

1.4.6.2 Pembentukan Opini Publik

Proses terbentuknya opini publik melalui beberapa tahapan diantaranya sebagai berikut.



Jika opini mengenai permasalahan yang diperdebatkan tadi didukung oleh sebagian besar orang dan memiliki platform yang jelas maka tercapailah Social Judgement Opini Publik (Oemi, 1986:55).

1.4.6.3 Karakteristik dari Opini Publik

Opini publik adalah pengumpulan citra yang diciptakan oleh proses komunikasi. Gambaran tentang sesuatu akan menimbulkan banyak tafsir bagi para peserta komunikasi (Olii, 2011:18). Karakteristik dari opini publik di antaranya adalah :

- Bukan merupakan kata sepakat.
- Pada dasarnya, opini publik tidak merupakan jumlah pendapat yang dihitung secara numerical.
- Hanya dapat berkembang di negara-negara demokratis.

1.4.6.4 Kemampuan Opini Publik

Opini publik atau pendapat publik yang merupakan suatu pernyataan tentang isu yang bersifat kontroversial adalah bagian dari penilaian sosial. Karena itu opini memiliki beberapa kemampuan atau kekuatan yang perlu diperhatikan (Olii, 2011:52) di antaranya adalah :

- Opini publik dapat memperkuat undang-undang atau peraturan, sebab tanpadukungan opini publik maka perundangan akan sulit dijalankan.
- Opini publik merupakan pendukung moral dalam masyarakat.
- Opini publik merupakan pendukung eksistensi lembaga-lembaga sosial.

1.4.6.5 Pengukuran Opini Publik

Secara sederhana pengertian publik secara umum adalah sekelompok individu dalam jumlah besar. Sedangkan publik adalah sejumlah orang yang bersatu dalam satu ikatan dan mempunyai pendirian sama terhadap suatu permasalahan sosial. Sedangkan pengertian publik dalam publik *relation* secara lebih spesifik adalah sekelompok orang yang menjadi sasaran kegiatan *public relation* artinya kelompok yang harus senantiasa dihubungi dan diperhatikan dalam rangka pelaksanaan fungsi *public relation*.

Cara-cara untuk mengukur opini publik antara lain;

- Pooling, pengumpulan suara atau pendapat masyarakat secara lisan maupun tertulis.

- Attitude Scales, menetapkan berapa orang yang setuju dan yang tidak setuju mengenai sesuatu masalah.
- Interview, wawancara yang bersifat umum dan terbuka.
- Tulisan-tulisan, tulisan dalam surat kabar yang mengemukakan suatu pandangan atas suatu permasalahan dengan maksud memancing reaksi publik.

Meski dengan beberapa metode pengukuran opini publik tersebut, bukan berarti bahwa dengan dasar menghitung berapa orang di masing-masing pihak, sehingga mayoritas opini dapat disebut opini publik. Memang, seringkali opini publik merupakan opini dari jumlah mayoritas orang. Tetapi jika opini dari mayoritas itu lemah, tidak mempunyai tujuan yang jelas, tidak berdasarkan suatu pendirian, maka opini tersebut akan lekas hilang (Oemi, 1986:61). Opini publik sangat peka terhadap peristiwa. Peristiwa yang luar biasa akan dapat mengubah opini publik secara ekstrim atau seketika. Secara psikologis, opini pada dasarnya ditentukan oleh pandangan dan kepentingan pribadi atau golongan.

1.4.7 Faktor yang Mempengaruhi Opini Publik

Setiap individu terlebih dahulu menerima pesan atau stimulus melalui alat indranya sebelum mempersepsikan sesuatu, namun masing-masing individu dalam mempersepsikan atau menyatakan pendapatnya terhadap suatu pesan yang sama, memiliki pendapat yang berbeda. Hal ini dikarenakan perbedaan latar belakang budaya, pengalaman masing-masing individu, serta berita-berita yang berkembang (Sutarjo, 1997:93), selain itu opini seseorang banyak dipengaruhi oleh gaya hidup yang didefinisikan bagaimana orang tersebut menghabiskan

waktu mereka untuk beraktivitas yang di anggap penting serta apa yang dipikirkan diri sendiri dan lingkungan sekitar.

Opini publik dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor di antaranya adalah :

1. Pendidikan (pendidikan formal maupun non formal)
2. Kondisi Sosial (masyarakat yang terdiri dari kelompok tertutupan memeiliki pendapat yang lebih sempit dari pada kelompok masyarakat terbuka)
3. Kondisi Ekonomi (masyarakat yang kebutuhan minimumnya terpenuhi dan masalah survive bukan lagi merupakan bahaya)
4. Ideologi (hasil kristalisasi nilai masyarakat yang ada dalam masyarakat, dan titik tolaknya adalah kepentingan ego, maka ideologi cenderung mengarah pada egoisme atau kelompokisme)
5. Organisasi
6. Media Massa (persepsi masyarakat dapat dibentuk oleh media massa. Media massa dapat membentuk pendapat umum dengan cara pemberitaan yang sensasional dan berkesinambungan)

1.4.8 Tiga Hal Yang Mempengaruhi Opini Publik

Sebelum opini individu tersampaikan ke publik, ada tiga hal yang sangat mempengaruhi opini tersebut yaitu : Pengetahuan, sikap dan perilaku.

1.4.8.1 Pemahaman Tentang Pengetahuan

Menurut Soekanto (2003) Pengetahuan adalah kesan di dalam pikiran manusia sebagai hasil penggunaan panca inderanya dan berbeda dengan kepercayaan (beliefes), takhayul (superstition), dan penerangan–penerangan yang

keliru (*misinformation*). ([jatiara.wordpress.com /2012/02/25/ bab-2-tinjauan-pustaka](http://jatiara.wordpress.com/2012/02/25/bab-2-tinjauan-pustaka))

Pengetahuan (*knowledge*) juga diartikan sebagai hasil tahu, dan ini terjadi setelah orang melakukan penginderaan terhadap suatu objek tertentu. Penginderaan terjadi melalui panca indera manusia yaitu indera penglihatan, pendengaran, penciuman, rasa dan raba. Sebagian besar pengetahuan manusia diperoleh melalui pendidikan, pengalaman diri, sendiri maupun orang, media massa maupun lingkungan

Davenport and Prusak (1998) menuturkan pengetahuan secara luas dengan pengetahuan merupakan campuran dan pengalaman, nilai informal kontekstual, dan pandangan pakar yang memberikan kerangka untuk mengevaluasi dan menyatukan pengalaman baru dan informasi

Druker (1998) mendefinisikan pengetahuan sebagai informasi yang mengubah sesuatu atau seseorang. Hal itu terjadi ketika informasi tersebut menjadi dasar untuk bertindak, atau ketika informasi tersebut memungkinkan seseorang atau institusi untuk mengambil tindakan sebelumnya. Sehingga pengetahuan dapat diartikan sebagai *actionable information* atau informasi yang dapat di tindak lanjuti atau informasi yang dapat digunakan sebagai dasar untuk bertindak untuk mengambil sebuah keputusan dan menempuh arah dan strategi tertentu

Mirip dengan definisi Druker tetapi relative lebih mudah untuk dipahami, Syeiby (1997) mendefinisikan pengetahuan sebagai kapasitas untuk bertindak. (cuap-cuapku.blogspot.com/2008/12/pengertian-knowledge.html)

Menurut Notoatmodjo (2003) menyebutkan bahwa pengetahuan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: sosial ekonomi, kultur atau budaya, pendidikan, dan pengalaman.

Jadi dapat disimpulkan bahwa Knowledge merupakan pengetahuan yang ia dapat dari hasil panca indra maupun Informasi dari luar yang memberikan insprisasi sebagai dasar untuk bertindak sesuai dengan hati. Jadi Opini seseorang pasti di pengaruhi oleh pengalaman, informasi dari luar dan pengetahuan.

1.4.8.2 Tingkat Pengetahuan

Analisa taksonomi bloom yang disampaikan oleh Notoatmodjo (2003), menyebutkan bahwa pengetahuan didalam domain kognitif mempunyai enam (6) tingkatan yaitu :

1. Tahu (know)

Tahu berarti mengingat suatu materi yang telah dipelajari sebelumnya. Kata kerja untuk mengukur bahwa orang tahu tentang apa yang dipelajarinya antara lain menyebutkan, menguraikan, mendefinisikan dan menyatakan. Oleh sebab itu tahu merupakan tingkat pengetahuan yang paling rendah.

2. Memahami (comprehension)

Memahami adalah kemampuan untuk menjelaskan secara benar tentang objek yang diketahui dan dapat menginterpretasikan materi tersebut secara benar. Orang yang telah paham harus dapat menjelaskan, menyebutkan contoh, menyimpulkan dan meramalkan.

3. Aplikasi (application)

Aplikasi adalah kemampuan untuk menggunakan materi yang telah dipelajari dalam situasi atau kondisi yang nyata.

4. Analisis (analysis)

Analisis berarti kemampuan untuk menjabarkan materi atau suatu objek kedalam komponen-komponen atau bagian terkecil tetapi masih ada kaitannya. Kemampuan analisis ini dilihat dari penggunaan kata kerja seperti; menggambarkan, membedakan, memisahkan dan mengelompokkan.

5. Sintesis (synthesis)

Sintesis merupakan suatu kemampuan untuk menyusun formulasi baru dari formulasi yang sudah ada. Seperti dapat menyusun, dapat merencanakan, dapat meringkaskan, dapat menyesuaikan terhadap suatu teori atau rumusan yang telah ada.

6. Evaluasi (evaluation)

Evaluasi berkaitan dengan kemampuan untuk melakukan penilaian terhadap suatu materi atau objek yang didasarkan pada suatu kriteria yang ditentukan sendiri.(Pdf-digilib.unimus.ac.id/download.php).

1.4.8.3 Proses Memperoleh Pengetahuan

Menurut Rogers dalam Notoatmodjo (2003), mengatakan bahwa sebelum orang mengadopsi perilaku baru, didalam diri seseorang terjadi proses yang berurutan, yaitu :

1. Awareness (kesadaran), yakni individu mengetahui dan menyadari tentang adanya stimulus
2. Interest adalah orang mulai tertarik dan menaruh perhatian terhadap stimulus
3. Evaluation artinya orang memberikan penilaian dengan menimbang baik dan tidaknya stimulus tersebut bagi dirinya

4. Trial orang mulai mencoba memakai atau berperilaku
5. Adaption artinya subjek telah berperilaku baru sesuai dengan pengetahuan, dan sikapnya terhadap stimulus (Pdf-digilib.unimus.ac.id/download.php)

1.4.9 Pemahaman Tentang Sikap

1.4.9.1 Pengertian Sikap

Newcomb, salah seorang ahli Psikologi social, menyatakan bahwa sikap itu merupakan kesiapan atau ketersediaan untuk bertindak dan bukan merupakan pelaksanaan motif tertentu. Sikap belum merupakan suatu tindakan atau aktivitas, akan tetapi merupakan predisposisi tindakan suatu perilaku. (Djoenaesih, 1997:102)

AllPort (1954) menjelaskan bahwa sikap mempunyai tiga komponen pokok yaitu :

- a) Kepercayaan (keyakinan), ide dan konsep terhadap suatu objek
- b) Ehidupan emosional atau evaluasi terhadap suatu objek
- c) Kecendrungan untuk bertindak (tend behave)

Ketiga komponen ini secara bersama-sama membentuk sikap yang utuh (*total attitude*). Dalam penentuan sikap yang utuh ini, pengetahuan, pikiran, keyakinan, dan emosi memegang peranan penting (html-pdf-convert.com/sikap-attitude.html)

Zimbargo menyatakan bahwa sikap merupakan suatu predisposisi (keadaan yang mudah terpengaruh) terhadap seseorang, idea tau Objek yang berisi komponen-komponen cognitive, affective dan behavior. (Djoenaesih S. Sunarjo, 1997:102)

Sikap merupakan kesiapan seseorang dalam melakukan tindakan. Sikap merupakan reaksi atau respon yang masih tertutup dari seseorang terhadap suatu stimulus atau objek (D. Krech dalam Djoenaesih, 1997:102)

Sikap adalah evaluasi umum yang dibuat manusia terhadap dirinya sendiri, orang lain, obyek atau isue. (Bimo dalam Djoenaesih, 199:104)

Sikap adalah merupakan reaksi atau respon seseorang yang masih tertutup terhadap suatu stimulus atau objek (Soekidjo Notoatmojo, 1997)

Sikap adalah pandangan-pandangan atau perasaan yang disertai kecenderungan untuk bertindak sesuai sikap objek tadi. (LL Turnstone, 1946 dalam Djoenaesih S, 1997:101)

Sikap merupakan kesediaan untuk bertindak dan bukan pelaksanaan motif tertentu. Sikap belum merupakan suatu tindakan atau aktivitas, akan tetapi merupakan predisposisi tindakan suatu perilaku.

Menurut Maramis sikap merupakan bentuk respon atau tindakan yang memiliki nilai positif atau negatif terhadap suatu objek atau orang yang disertai dengan emosi. (Djoenaesih, 1997)

Jadi jelas bahwa sikap termasuk salah satu hal yang mempengaruhi opini individu maupun masyarakat, seperti yang dijelaskan beberapa tokoh diatas sikap merupakan tindakan atas respon yang ia dapat dari luar.

1.4.9.2 Tingkatan Sikap

Adapun tingkatan sikap terdiri dari :

a) Menerima (*receiving*)

Menerima berarti orang atau subjek mau dan memperhatikan stimulus yang diberikan. Misalnya sikap seseorang terhadap terhadap gizi dapat

dilihat dari kesediaan dan perhatian orang tersebut terhadap ceramah-ceramah tentang gizi.

b) Merespon (*responding*)

Merespon berarti memberikan suatu jawaban apabila ditanya, mengerjakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan.

c) Menghargai (*valuing*)

Mengajak orang lain atau mendiskusikan suatu masalah adalah indikasi sikap.

d) Bertanggung jawab (*responsible*)

Bertanggung jawab atas segala sesuatu yang telah dipilihnya dengan segala resiko merupakan sikap yang paling tinggi. Pengukuran sikap dapat dilakukan secara langsung dan tidak langsung. Secara langsung dapat dinyatakan bagaimana pendapat atau pernyataan responden terhadap suatu objek. Pada umumnya pendapat responden terhadap suatu objek. (html-pdf-convert.com/sikap-attitude.html)

1.4.10 Pemahaman Tentang Perilaku

Prilaku (*manusia*) adalah semua kegiatan atau aktivitas manusia, (Notoatmojo :2003), dalam sebuah buku yang berjudul “perilaku manusia” Drs. Leonard F. Polhaupessy, Psi. menguraikan perilaku adalah sebuah gerakan yang dapat diamati dari luar, seperti orang berjalan, naik sepeda, dan mengendarai motor atau mobil. Untuk aktivitas ini mereka harus berbuat sesuatu, misalnya kaki yang satu harus diletakkan pada kaki yang lain. Sedangkan definisi prilaku menurut kamus besar bahasa Indonesia adalah tanggapan atau reaksi individu

yang terwujud di gerakan (*sikap*) tidak saja badan dan ucapan. (www.idonbiu.com di akses pada tanggal 23 Juli 2012)

GW. Allport; Kondisi psikofisik yang dinamis dalam individu, yang menentukan tingkah laku yang khas. Raymond Bernad Cattel, mendefinisikan kepribadian. Apa yang akan dilakukan seseorang dalam situasi tertentu. kepribadian adalah cara khas individu dalam merespon masalah hidup. J.P. Chaplin, kepribadian adalah Integrasi sifat-sifat tertentu untuk menyatakan kualitas yang unik dari individu. (Djoenaesih,1997)