

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suksesi merupakan proses perencanaan panjang yang bertujuan untuk melanjutkan organisasi dari generasi ke generasi. Menurut kamus besar bahasa Indonesia, suksesi adalah proses pergantian kepemimpinan karena adanya pewarisan di suatu lingkungan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Suksesi yang terjadi pada lingkungan organisasi menyesuaikan peraturan-peraturan yang dibuat oleh organisasi tersebut. Pewarisan yang terjadi pada organisasi yaitu pewarisan antara pimpinan puncak dengan generasi penerus organisasi. Menurut Santosa (2014), proses suksesi adalah suatu proses yang tidak hanya terbatas pada perpindahan pimpinan puncak dari pemilik kepada generasi penerus yang didasarkan pada kriteria usia saja, tetapi suksesi hendaknya direncanakan terlebih dahulu, bahkan jauh-jauh hari sebelum tiba saatnya perpindahan pimpinan puncak ke generasi selanjutnya. Proses perpindahan pimpinan maupun regenerasi harus dilakukan dengan perencanaan yang baik yang dilakukan melalui proses suksesi. Tujuan proses suksesi pada sebuah perusahaan atau organisasi yaitu agar dapat mempertahankan eksistensi dengan terus mengembangkan ke arah yang lebih maju.

Suksesi kepemimpinan dapat mempengaruhi keberlanjutan hidup sebuah organisasi yang dirintis sejak lama hingga menjadi organisasi yang lebih maju dan berkembang. Keberlanjutan hidup organisasi dibutuhkan perencanaan suksesi yang harus ditindak lanjuti mulai dari sekarang sebelum

pimpinan puncak siap pensiun maupun adanya kekosongan dalam kepemimpinan atau kekurangan penerus yang kompeten dan mampu untuk mengisi lowongan sebagai pemimpin puncak (Korn dalam Adewale, 2011). Pemilihan pimpinan yang terjadi selama proses suksesi dapat menjadi bahan pertimbangan untuk pemimpin organisasi yang lebih baik untuk kedepannya. Sebuah organisasi dibutuhkan persiapan calon pimpinan melalui kaderisasi yang baik. Persiapan suksesi kepemimpinan yang baik akan berdampak baik juga terhadap pemimpin yang terpilih.

Pentingnya kesiapan bagi seseorang sebagai pimpinan maupun kesiapan seluruh anggota organisasi menerima tugas dan wewenang masing-masing sesuai struktur organisasi. Dalam suksesi kepemimpinan diperlukan komunikasi yang baik antara pimpinan dan bawahan, sehingga kepemimpinan akan mendapat dukungan dari bawahan. Dukungan bawahan sangat penting dalam kinerja pemimpin. Semakin banyak dukungan yang diberikan kepada pemimpin, kinerja pemimpin akan lebih banyak terbantu oleh bawahan. Bawahan akan senantiasa menerima tugas dan wewenang dengan baik.

Perguruan Pencak Silat Jokotole adalah perguruan silat nasional yang memiliki banyak cabang, ranting, maupun diklat yang tersebar di Indonesia dan luar negeri. Perguruan Pencak Silat Jokotole merupakan pencak silat asli dari Pulau Madura dengan ilmu silat yang berkarakter keras, cepat dan tangkas. Perguruan Pencak Silat Jokotole termasuk dalam salah satu dari 20 perguruan silat terbesar di Indonesia. Banyak prestasi yang telah diukir oleh

para atlet silat dari perguruan ini, mulai dari tingkat kabupaten, provinsi, nasional, hingga internasional.

Pada bab VIII pasal 19 anggaran dasar Jokotole, Perguruan Pencak Silat Jokotole didirikan oleh Suhaimi Salam dengan kedudukan dan fungsi pendiri tidak dapat diganti oleh siapapun dan dengan sebab apapun. Tahun 2015 pendiri Perguruan Pencak Silat Jokotole meninggal dunia. Pergantian kepemimpinan yang terjadi pada organisasi Perguruan Pencak Silat Jokotole sepeninggal pendiri menjadi polemik tersendiri dalam pengambilan keputusan organisasi. Polemik yang terjadi dalam pengambilan keputusan, karena organisasi terbiasa menerima keputusan yang terkadang di putuskan secara sepihak oleh pendiri. Pengambilan keputusan organisasi Perguruan Pencak Silat Jokotole untuk sementara waktu di kelola bersama dengan dewan pendekar. Dewan pendekar hanya melibatkan beberapa senior perguruan untuk melakukan musyawarah kecil sebelum mengadakan musyawarah besar dengan pengurus pusat. Sesuai dengan pasal 20 anggaran dasar rumah tangga Perguruan Pencak Silat Jokotole, dewan pendekar Perguruan Pencak Silat Jokotole berjumlah 5 orang dengan fungsi dan tugas secara kelembagaan yaitu membantu memperlancar tugas pendiri organisasi. Pada pasal 20 ayat 3, apabila pendiri berhalangan, maka fungsi dan tugasnya dijalankan oleh dewan pendekar. Pengambilan keputusan di ambil melalui musyawarah dan rapat kerja yang terdiri dari musyawarah besar, musyawarah daerah, musyawarah cabang, dan musyawarah ranting. Musyawarah dan rapat kerja dihadiri oleh dewan pendekar dan pengurus organisasi yang berada dalam lingkup pusat,

daerah, cabang, ataupun ranting. Musyawarah diadakan minimal 4 tahun sekali. Salah satu hasil keputusan musyawarah yaitu mengenai susunan kepengurusan Perguruan Pencak Silat Jokotole. Setiap hasil musyawarah pasti ada susunan kepengurusan yang berubah sesuai pengambilan keputusan. Pergantian susunan kepengurusan untuk generasi muda dianggap lebih kompeten dalam mempersiapkan diri menggantikan susunan kepengurusan organisasi yang lama. Suksesi kepemimpinan dalam pengurusan organisasi membutuhkan proses yang cukup matang agar pemimpin baru yang akan menggantikan susunan kepengurusan dapat memimpin dengan baik.

Keinginan dari semua keluarga besar PPS Jokotole adalah PPS Jokotole harus tetap bangkit dan berdiri tegak untuk melestarikan budaya Indonesia melalui pencak silat. Pada dasarnya organisasi ini terbentuk dengan susah payah oleh pendiri sehingga, semua keluarga besar PPS Jokotole akan tetap meneruskan organisasi dan mencetak atlet-atlet yang berprestasi.

Dalam usaha mencetak atlet-atlet berprestasi, pelatih memiliki peranan penting dalam kesuksesan atlet. Pelatih sebagai salah satu tokoh yang berperan dibalik keberhasilan seorang atlet. Pelatih dituntut untuk memberikan prestasi terbaik melalui hasil prestasi atlet binaannya. Pelatih yang memiliki prestasi dan berdaya saing tinggi akan terlihat dari kinerja pelatih yaitu bagaimana pelatih dapat melihat, menilai dan mengevaluasi dari proses latihan serta prestasi yang diperoleh atletnya.

Kinerja pelatih dalam organisasi Perguruan Pencak Silat Jokotole sangat dibutuhkan untuk mewujudkan kemajuan organisasi. Kinerja pelatih

yang baik, akan menjadikan organisasi Perguruan Pencak Silat Jokotole yang lebih baik pula. Beberapa faktor dominan yang dapat mempengaruhi kinerja pelatih yaitu kecerdasan emosional, gaya kepemimpinan, motivasi, dan kompetensi diri (Donie, 2013).

Prestasi atlet Perguruan Pencak Silat Jokotole sepeninggal pendiri menurun tajam. Ini dibuktikan dengan perolehan medali dan prestasi-prestasi lainnya yang hanya sedikit daripada tahun-tahun sebelumnya. Tempat latihan yang terletak di padepokan Perguruan Pencak Silat Jokotole yaitu kampung Barat Leke Kecamatan Kamal juga terlihat lebih sepi. Dengan semangat para senior dan pelatih gencar membuka tempat latihan baru di ranting maupun diklat yang tersebar di Kabupaten Bangkalan. Tempat latihan baru juga memerlukan pelatih yang dapat bertanggung jawab untuk melatih di diklat yang telah dibuka. Beberapa pelatih yang tidak dapat meneruskan dengan alasan pekerjaan digantikan oleh pelatih tingkat satu yaitu sabuk merah satu dan sabuk merah dua. Pelatih tingkat satu merupakan pelatih pemula yang dirasa belum kompeten kinerja kepelatihannya dalam membina atlet. Banyaknya tempat latihan juga tidak sebanding dengan banyaknya pelatih sehingga dibutuhkan lebih banyak pelatih yang membantu melatih di tempat-tempat latihan yang baru. Perguruan Pencak silat Jokotole cabang Bangkalan membutuhkan lebih banyak pelatih, sehingga kenaikan tingkat sabuk lebih dipercepat daripada tahun-tahun sebelumnya.

Pelatih harus dapat mengarahkan atletnya agar dapat melakukan aktivitas latihan yang sesuai dengan apa yang telah direncanakan dan

diinginkan oleh pelatih. Kinerja pelatih tingkat satu yang masih pemula belum dapat menunjukkan prestasi yang baik untuk pertandingan besar. Pengalaman pelatih untuk melatih harus lebih matang agar dapat mencetak atlet dengan segudang berprestasi. Setiap pelatih memiliki cara dan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda karena sifat, kebiasaan dan kepribadian pelatih yang berbeda. Hal ini berlaku untuk Semua pelatih dari tingkat pelatih pemula maupun pelatih tingkat dua. Pelatih yang baik dapat mempengaruhi bawahannya, dalam hal ini adalah atletnya. Gaya kepemimpinan pelatih yang merupakan salah satu faktor dalam mempengaruhi kinerja pelatih, juga dapat berpengaruh pada peningkatan motivasi atlet dalam berlatih dan menyumbangkan prestasi. Terdapat tiga tipe gaya kepemimpinan yaitu tipe kepemimpinan otoriter, tipe kepemimpinan kendali bebas, dan tipe kepemimpinan demokratis. Ketiga tipe gaya kepemimpinan dapat dipilih dengan menyesuaikan keadaan atlet binaan dengan dukungan sarana prasarana yang dimiliki pada masing-masing tempat latihan.

Penelitian mengenai suksesi kepemimpinan terhadap kinerja melalui gaya kepemimpinan dapat dilihat dari penelitian-penelitian sebelumnya. Penelitian tentang pengaruh suksesi kepemimpinan terhadap kinerja misalnya disertasi suksesi perusahaan keluarga untuk meningkatkan kinerja suksesor (studi pada perusahaan keluarga di Provinsi Bali) yang diteliti oleh Luh Kadek Martini pada tahun 2017. Pada penelitian ini disampaikan bahwa perencanaan suksesi kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja suksesor. Penelitian lainnya adalah suksesi dalam perusahaan keluarga yang

diteliti oleh Drs. Ec. Sentot Imam Wahjono, M.Si pada tahun 2016. Penelitian ini menyampaikan bahwa suksesi bisnis berpengaruh signifikan terhadap kinerja bisnis. Penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pelatih misalnya penelitian Otto Solli pada tahun 2019 dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui transfer pengetahuan sebagai variabel intervening pada PT. Sinar Galesong Pratama di kota Makassar. Hasil penelitian salah satunya ialah gaya kepemimpinan berpengaruh positif namun belum signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya yaitu pengaruh gaya kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai oleh Septiani Nur Hidayati pada tahun 2016. Dengan salah satu hasil penelitiannya yaitu gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial. Penelitian yang membahas tentang suksesi kepemimpinan terhadap gaya kepemimpinan salah satunya yaitu Gaya dan Nilai Kepemimpinan dalam Suksesi Perusahaan bidang Developer Keluarga di Surabaya oleh Metania Prasetya dan Ronny H. Mustamu pada tahun 2014. Penelitian ini menjelaskan bahwa suksesi kepemimpinan mempengaruhi gaya kepemimpinan di perusahaan melalui pembekalan nilai-nilai kepemimpinan dengan menerapkan 10 nilai kepemimpinan. Namun dari keempat penelitian diatas tidak secara spesifik menyebutkan langsung ketiga variabel yaitu suksesi kepemimpinan, kinerja pelatih, dan gaya kepemimpinan dalam satu sumber referensi.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan suatu masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah suksesi kepemimpinan berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pelatih?
3. Apakah suksesi kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pelatih?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh suksesi kepemimpinan terhadap gaya kepemimpinan
2. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pelatih
3. Untuk mengetahui pengaruh suksesi kepemimpinan terhadap kinerja pelatih

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat teoritis:

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi sarana evaluasi organisasi dalam meningkatkan kinerja dan memajukan organisasinya.

Manfaat praktis:

Adapun secara praktis, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat dan kegunaan yang mengandung makna tersendiri pada beberapa kalangan, antara lain:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat diajarkan media dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia serta menambah wawasan dan pengetahuan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Bagi Organisasi

Penelitian ini dapat diajarkan acuan sebagai sarana mengevaluasi kinerja pelatih dalam organisasi Perguruan Pencak Silat Jokotole dengan adanya suksesi kepemimpinan melalui gaya kepemimpinan yang dilakukan pelatih terhadap atlet binaan.

3. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber kajian di kalangan mahasiswa sebagai materi perkuliaan maupun kepentingan perkuliahan yang memiliki pokok kajian yang sama.

4. Bagi Ilmu Pengetahuan

Penelitian diharap mampu memperkaya pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) terkait hal suksesi kepemimpinan, kinerja pelatih, dan gaya kepemimpinan.

1.5 Batasan Penelitian

Batasan penelitian pada penelitian ini adalah pelatih sabuk merah satu, merah dua, dan coklat dari Perguruan Pencak Silat Jokotole cabang Bangkalan.