

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) merupakan manifestasi dari suatu masyarakat sipil yang terorganisir di luar organisasi pemerintah (*Non Government Organization*). Beberapa sifat yang melekat dalam diri LSM antara lain; 1) organisasi yang bersifat nirlaba (*non-profit*) yaitu organisasi yang dibentuk bukan untuk mencari keuntungan, 2) merupakan organisasi yang independen, bukan institusi yang merupakan perpanjangan tangan organisasi pemerintah, organisasi politik, dan organisasi bisnis, 3) karakter dan perannya meningkatkan keswadayaan masyarakat (Saragih, 1995: 5).

Istilah Lembaga Swadaya Masyarakat atau LSM di Indonesia mulai populer pada akhir dekade tujuh puluhan. Pada hakekatnya LSM merupakan padanan dari NGO (*Non Governmental Organization*). Sebelum diterjemahkan menjadi LSM, NGO diterjemahkan menjadi Ornop (*Organisasi non pemerintah*). Karena istilah Ornop mempunyai pengertian oposisi maka dicari istilah yang lebih sesuai yaitu Lembaga Swadaya Masyarakat atau biasa disebut LSM (PKBI, 2002:18).

Dalam berbagai definisi yang umum diterima, istilah LSM menunjuk kepada beberapa bentuk organisasi atau kelompok masyarakat yang secara hukum bukan merupakan bagian dari pemerintah (non-pemerintah) dan bekerja tidak untuk mencari keuntungan (*non-profit*) yang akan dibagi-bagikan kepada pendiri atau pengurus-pengurus, seperti yang dikenal dalam dunia perusahaan sebagai deviden.

Menurut Olena P. Maslyukivska, LSM adalah *a non-profit making, voluntary, service-oriented/development oriented organization, either for benefit members (a grassroots organization) or other members of population (an agency)*, yang dapat diartikan bahwa LSM adalah organisasi yang tidak menghasilkan profit atau keuntungan, bersifat sukarela, merupakan organisasi yang berorientasikan pelayanan dan perkembangan baik bagi anggota maupun masyarakat (Wacana, edisi 16, tahun IV, 2004).

Selain itu menurut ADB yang dikutip dari F. Kazi Jalal (1999), LSM adalah *private organizations entirely or largely independent of government, not created for financial or material gain, that address concerns such as social and humanitarian issues of development, individual and community welfare and wellbeing, disadvantage, poverty and environmental and natural resource protection*. Maksudnya, organisasi swasta yang seluruhnya atau sebagian besar independen dari pemerintah, tidak diciptakan untuk keuntungan finansial atau materi, bahwa perhatiannya ditujukan seperti masalah sosial dan kemanusiaan pembangunan, kesejahteraan individu dan masyarakat, kerugian, kemiskinan dan perlindungan sumber daya alam dan lingkungan.

Menurut Yani Suwanto (dalam Saragih, 1995:9-10), LSM dilihat dari aspek fungsi diawali dengan fungsi sebagai “perpanjangan tangan” pemerintah, kemudian meningkat menjadi “pelengkap” program pemerintah, meningkat menjadi mitra kerja pemerintah, dan pada akhirnya berfungsi menjadi kontrol sosial terhadap dampak kebijakan pemerintah dan ekspansi pasar yang merugikan bagi kelompok masyarakat marginal. LSM dilihat dari aspek orientasi kegiatannya

mengalami perkembangan mulai dari organisasi yang berbasis kepada kelompok primordial (kampung, suku), kemudian berkembang menjadi organisasi yang berbasis kepada kebutuhan yang sama, berkembang lagi menjadi organisasi swadaya masyarakat dan sampai sekarang ini merupakan organisasi yang merupakan manifestasi dari organisasi rakyat yang demokratis. Sedangkan jika dilihat dari aspek kegiatan, LSM berkembang dari kegiatan yang bersifat karitatif, kemudian berubah menjadi kegiatan pengembangan masyarakat, lalu berkembang lagi menjadi kegiatan yang menuju kepada reformasi dan sekarang ini memasuki perkembangan kegiatan menuju kepada transformasi.

Dalam studi yang dilakukan oleh Mansour Fakih dan kawan-kawan (1990) dalam PKBI (2002), LSM di Indonesia dapat dibagi dalam 3 kategori, yaitu:

- a. Tipe Konformis, yaitu para pelaku LSM yang melakukan kegiatan didasarkan pada paradigma bantuan karitatif, mereka berorientasi pada proyek, motivasi, utamanya menolong rakyat dan didasarkan pada niat baik untuk membantu mereka yang membutuhkan.
- b. Tipe Reformis, para pelaku LSM pada kategori ini yakin bahwa partisipasi dan swadaya masyarakat merupakan jalan untuk memecahkan masalah di masyarakat. Tugas utama LSM adalah menjadi fasilitator untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap masyarakat agar dapat berpartisipasi dalam pembangunan. Keterbelakangan masyarakat diasumsikan karena adanya sesuatu yang salah dengan mentalitas dan nilai-nilai masyarakat.

- c. Tipe Transformis, para pelaku LSM pada kategori ini yakin bahwa perlu adanya perubahan struktur dan superstruktur yang memungkinkan bagi rakyat untuk mengontrol, perubahan sosial dan menciptakan sejarah sendiri, menuju jalan demokratis. Rakyat merupakan pusat perubahan yang memiliki kontrol atas sejarah dan pengetahuan mereka sendiri.

Formalisasi terhadap organisasi LSM kemudian dilakukan oleh pemerintah melalui UU No. 4 tahun 1982 tentang Pokok-Pokok Pengelolaan Lingkungan Hidup. Kemudian diatur pula dengan UU No. 8 tahun 1985 tentang Keormasan dan Intruksi Mendagri No. 8 tahun 1990 (IBK Yoga Atmaja, 2003). Dalam perkembangannya akhirnya pemerintah memperbaharainya dengan membuat UU Nomor 16/2001 tentang yayasan yang telah diberlakukan sejak 6 Agustus 2002, yang secara legalitas setiap LSM diharuskan memiliki badan hukum.

Diperkirakan saat ini lebih dari 10.000 LSM beroperasi di Indonesia baik ditingkat nasional, propinsi maupun di tingkat kabupaten/kota, dimana dari tahun ketahun jumlah ini semakin bertambah. Perkembangan politik, demokrasi, pembangunan ekonomi dan kemajuan teknologi informasi merupakan faktor-faktor yang mendorong terus bertambahnya jumlah LSM di Indonesia (Hikam, 1999:6).

Bergulirnya era reformasi menggantikan era orde baru diikuti pula dengan peningkatan jumlah LSM. Jika pada tahun 1997 ditaksir ada sekitar 4000-7000 LSM, maka pada tahun 2002 jumlah LSM menurut Departemen Dalam Negeri menjadi sekitar 13.500 LSM. Iklim segar yang dibawa oleh angin reformasi menciptakan keleluasaan yang luas dalam upaya-upaya penyaluran aspirasi.

Kebebasan menyampaikan pendapat, berekspresi, berserikat dan berkumpul dijamin penuh oleh undang-undang. Dominasi pemerintah pada masa orde baru yang dijalankan melalui depolitisasi atau partisipasi terkontrol yang bertujuan untuk menjamin hegemoni pemerintah dan mengontrol masyarakat melalui pembatasan kegiatan partai politik dan organisasi sosial dengan dalih menciptakan kestabilan politik, semakin terkikis oleh tuntutan-tuntutan untuk mengurangi fungsi kontrol pemerintah terhadap masyarakat dan dilain pihak meningkatkan kemandirian masyarakat dalam segala aspek kehidupan yang meliputi bidang politik, ekonomi, sosial-budaya dan bidang-bidang lainnya (Praja, 2009).

Jika dilihat dari tipe organisasi, Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) termasuk organisasi non-profit karena diciptakan tidak untuk mencari keuntungan finansial atau materi melainkan berorientasikan pelayanan dan perkembangan baik bagi anggota maupun masyarakat. Perbedaan utama dengan organisasi *profit* adalah bahwa usaha manajer mengarahkan aktivitas mereka pada mendapatkan uang bagi perusahaan, sedangkan manajer di organisasi nirlaba upaya mereka mengarahkan pada menghasilkan beberapa jenis dampak sosial (Daft, 2004:11).

Efektivitas secara keseluruhan sulit untuk diukur dalam organisasi. Organisasi adalah besar, beragam, dan terfragmentasi. Mereka melakukan banyak kegiatan secara bersamaan, mengejar beberapa tujuan, dan menghasilkan banyak hasil, beberapa memang diinginkan dan beberapa tidak diinginkan. Namun ada beberapa pendekatan yang dapat digunakan untuk mengukur efektivitas dalam organisasi, salah satunya adalah pendekatan proses internal. pendekatan proses internal melihat aktivitas internal dan menilai efektivitas dengan indikator

kesehatan internal dan efisiensi (Daft,2004: 66). Sebuah organisasi yang efektif memiliki proses internal yang halus dan berjalan lancar. Karyawan senang dan puas. Aktivitas departemental saling berhubungan satu dengan yang lain untuk menjamin produktifitas yang tinggi. Elemen penting dalam efektifitas adalah apa yang organisasi lakukan dengan sumber daya yang dimilikinya, sebagaimana tercermin dalam kesehatan dan efisiensi internal (Daft, 2004:69-70).

Ada tujuh indikator dari suatu organisasi yang efektif seperti yang terlihat dari pendekatan proses internal (Daft, 2004:70):

1. Budaya perusahaan yang kuat dan iklim kerja yang positif.
2. Semangat tim, kesetiaan kelompok, dan kerja sama tim
3. Keyakinan, kepercayaan, dan komunikasi antara pekerja dan manajemen
4. Komunikasi horisontal dan vertikal tidak terdistorsi; berbagi fakta yang relevan dan perasaan
5. Pengambilan keputusan di dekat sumber informasi, terlepas dari mana sumber-sumber berada di bagan organisasi
6. Hadiah untuk para manajer untuk kinerja, pertumbuhan dan perkembangan bawahan dan untuk menciptakan kelompok kerja yang efektif
7. Interaksi antara organisasi dan bagian-bagiannya, dengan konflik yang terjadi selama proyek diselesaikan dalam kepentingan organisasi.

Salah satu faktor penting untuk mendorong agar organisasi dapat berjalan efektif adalah kepemimpinan. Sebab kepemimpinan terkait dengan motivasi, perilaku interpersonal dan proses komunikasi. Kepemimpinan juga penting dalam upaya untuk mengurangi ketidakpuasan karyawan. Kepemimpinan yang

baik melibatkan proses delegasi yang efektif dan pemberdayaan. Hubungan kepemimpinan tidak terbatas pada perilaku pemimpin yang mengakibatkan perilaku bawahan. Kepemimpinan adalah sebuah proses dinamis. Hubungan pemimpin-pengikut adalah timbal balik dan kepemimpinan yang efektif adalah proses dua arah yang mempengaruhi baik individu dan kinerja organisasi (Mullins, 2005: 282).

Pemimpin organisasi terutama dalam hal ini pemimpin organisasi nirlaba harus mengakui dan memfasilitasi dinamika yang diciptakan oleh budaya organisasi dan sosialisasi dalam organisasi yang dia kembangkan. Unsur-unsur ini menyelimuti aspek simbolis dari suatu organisasi. ini mungkin, memang, menjadi bagian yang berbeda dari keterampilan kepemimpinan unik yang ditemukan pada sektor nirlaba. Keterkaitan pemimpin dan konstituen adalah pertimbangan utama dan penting untuk pemimpin nirlaba. Campuran dari dua elemen budaya organisasi dan sosialisasi mungkin memiliki kontribusi yang masuk akal untuk membuat efektivitas sebuah organisasi nirlaba dengan maksud untuk melayani kebutuhan masyarakat. Ketika keterkaitan ini diprakarsai oleh pemimpin mungkin juga memiliki relevansi penting dengan keberhasilan organisasi nirlaba (Welleford, 1998: 37).

Kepemimpinan merupakan hal yang sangat luas yang menyangkut berbagai bidang serta memainkan peran yang sangat penting dalam bidang pemasaran, pendidikan, industri, organisasi sosial bahkan kehidupan sehari-hari. Tidak akan pernah ada masyarakat, negara, organisasi, institusi dan perusahaan manapun yang tidak mempunyai seorang pemimpin. Kalaupun ada, pastilah tidak bertahan

lama. Esensi peran kepemimpinan dalam menyelenggarakan roda organisasi sudah disadari oleh bagian komunitas manapun. Nasib suatu organisasi berada di tangan pemimpinnya, hal ini berlaku bagi organisasi sebesar apapun, dan pada organisasi formal maupun informal (Locke, 1997: 1).

Stogdill (1974) dalam Munandar (2001:166) menyatakan bahwa jumlah definisi mengenai kepemimpinan dapat dikatakan hampir sama banyaknya dengan jumlah orang yang mencoba mendefinisikannya. Menurut Tannenbaum, Weschler, dan Masarik (1961) seperti ditulis kembali oleh Yukl (1998:2), kepemimpinan didefinisikan sebagai pengaruh antar pribadi yang dijalankan dalam situasi tertentu, serta diarahkan melalui proses komunikasi dan diarahkan untuk pencapaian satu atau beberapa tujuan.

Sedangkan menurut G.L.Freeman & E.K.Taylor (1950, dalam Sutarto, 1989:13) mendefinisikan, "*Leadership is the ability to create group action toward an organizational objective with maximum effectiveness and cooperation from each individual*". Maksudnya kepemimpinan adalah kemampuan untuk menciptakan kegiatan kelompok mencapai tujuan organisasi dengan efektivitas maksimum dan kerja sama dari tiap-tiap individu.

Sedangkan pendapat lain yang menggabungkan proses mempengaruhi dan proses mengarahkan orang lain dinyatakan oleh Stoner dan Freeman (1992: 472) bahwa kepemimpinan adalah suatu proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas anggota suatu kelompok yang berhubungan dengan tugas. Dalam definisi tersebut terdapat tiga implikasi, yaitu (1) Kepemimpinan berhubungan dengan orang lain yaitu bawahan atau pengikut. Dengan menerima pengarahan dari

pemimpin, anggota kelompok tersebut telah memungkinkan proses kepemimpinan berlangsung. (2) Kepemimpinan berhubungan dengan ketidakadilan distribusi kekuasaan antara pemimpin dengan anggota kelompok.

Seperti yang terjadi pada LSM “X”, efektivitas organisasi terganggu karena ada masalah pada kepemimpinan. Masalah yang ada terutama pada proses internal yang terjadi di organisasi. Masalah tersebut muncul terutama saat perpindahan kepemimpinan dari direktur lama yang digantikan pejabat sementara. Perubahan gaya kepemimpinan yang diterapkan pemimpin lama dengan pejabat sementara membawa perubahan dalam organisasi. Hal ini bisa terlihat dari wawancara yang dilakukan penulis dengan subjek IF yang merupakan pejabat sementara pengganti direktur yang lama.

“Tapi lagi-lagi aku bilang, budaya kerja yang tercipta sedemikian rupa, sehingga ketika diawal itu aku udah mengingatkan kepada mereka mengenai pedoman ketenagakerjaan, gitu kan, kepada job desk mereka, peran, kemudian target kerja dan sebagainya, banyak yang tidak siap, gelabakan. Karena mereka sudah sangat terbiasa dengan mungkin gaya kepemimpinan yang lama, laissez faire ya, yang..yang..yang bebas, yang nggak ada target kerja, orang sehari itu mau ngapain nggak ada capaiannya dan lain sebagainya.” (IF2105RMS-20)

Kepemimpinan direktur yang lama tersebut memang sudah lama, lebih dari 15 tahun, sehingga para anggota organisasi sudah terlanjur nyaman dan terbiasa dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan. Namun ketika direktur yang lama harus pindah ke daerah lain di luar Jawa dan digantikan oleh pejabat sementara ada rasa ketidaknyamanan yang dirasakan terutama oleh para staf. Sebab pejabat sementara tersebut menerapkan gaya kepemimpinan yang *directive* kepada para staf di LSM tersebut. Hal tersebut diungkapkan sendiri oleh pejabat sementara yang waktu itu menjabat sebagai pemimpin.

“nah disitu, yo yang aku rasakan, banyak sekali komentar-komentar yang kemudian, nggak nyaman, gitu-gitu itu ya..karena..karena polaku yang cukup..cukup tegas lah menurut aku waktu itu.” (IF2105RMS-36)

Hal senada juga diungkapkan oleh staf sendiri yang merasakan kepemimpinan yang jauh berbeda dengan pemimpin sebelumnya sehingga dia mengalami kebingungan dengan aturan dan gaya kepemimpinan yang diterapkan.

“Kalau Mbak IF, saya semakin bingung dengan Mbak IF. Waktu kepemimpinannya Mbak IF aturannya kayak tidak jelas sama sekali.” (EK2605RKK-197)

“Konflik lebih kebanyakan ke..eee..apa ya, otoriter juga..” (EK2605RKK-200)

Setelah berjalan beberapa bulan, akhirnya pejabat sementara tersebut diangkat menjadi direktur resmi LSM “X” Daerah Jawa Timur seiring juga dengan pergantian Pengurus Harian Daerah (PHD). Para staf yang merasa tidak nyaman dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan direktur baru cenderung lebih memilih lapor langsung ke PHD daripada berdialog dengan direktur ketika ada masalah.

“..kadang-kadang mereka menyampaikan segala macam..ee..apa ini, tidak berdialog dengan saya tetapi memutus mata rantai itu langsung ke pengurus..” (IF2105RMS-78)

Mereka menganggap direktur baru tersebut terlalu muda dan tidak berhak memerintah mereka yang memang rata-rata sudah senior. Dan konflik semakin meruncing sampai akhirnya muncul mosi tidak percaya atau mosi untuk memberhentikan kinerja dari direktur baru. Konflik ini-pun berujung pada konflik nasional sehingga membawa dampak yang cukup besar pada LSM “X”

“..kemudian sampai muncul tanda petik gitu kan, usulan untuk...karena direktur yang mengangkat adalah pusat di Jakarta, muncullah pada waktu itu mosi tidak percaya ataupun mosi untuk memberhentikan atau bahasanya

adalah mengusulkan untuk menghentikan kinerja dari direktur, sempat itu menjadi isu nasional, ramai dan lain sebagainya..”
(Wawancara subjek ORK, 28-04-2011)

Kemudian direktur tersebut diganti oleh direktur baru yang merupakan mantan staf koordinator program dan bawahan dari direktur sebelumnya. Direktur ini pun juga memiliki gaya kepemimpinan sendiri. Namun permasalahan saat ini muncul pada tingkatan relawan. Relawan yang dalam hal ini adalah anggota dari LSM “X” yang tidak digaji merasa tidak nyaman dengan gaya kepemimpinan dan pola komunikasi yang diterapkan direktur yang baru, sehingga menimbulkan konflik diantara direktur dengan relawan dan mengganggu efektivitas organisasi.

“Ya..mungkin ada miss informasi disini sana gitu.. mungkin..miss dengan direktur atau apa gitu kan..kadang-kadang kan, direktur tu harusnya ke koordinator dulu baru ke saya, seperti itu.. nah kadang-kadang, beberapa waktu yang lalu kadang-kadang direktur itu kayak melangkahi gitu langsung ke saya dan segala macem..” (FMK2504RKS-164)

Relawan juga merasa banyak tuntutan pada mereka, namun tidak ada *support* dari direktur sendiri. Akhirnya mereka merasa tidak nyaman dan merasa tidak dihargai dengan keadaan seperti ini.

“..mereka fokus pada hasil akhir tapi tidak fokus pada bagaimana cara kita mencapainya..gitu..bagaimana..apa, membantu kita untuk mencapainya..gitu..bantuan itu kan nggak..nggak..nggak harus materi kan..bantuan itu kan bisa dukungan moril istilahnya..seperti itu..tapi saya merasa bahwa mereka belum memberikan itu kepada kami, tapi terus menerus untuk men..meminta kami untuk melakukan banyak hal..gitu..itu kan juga membuat kita..kok gini ya..rasanya kita itu udah relawan disini, tapi tidak dihargai, walaupun bukan uang..kami..kami tidak meminta uang, tapi dukungan moril..” (FMK2504RKS-346)

Relawan memang rata-rata masih mahasiswa dan masih memiliki kewajiban untuk kuliah sehingga mereka merasa terbebani dengan hal ini. Mereka merasa

pemimpin saat ini kurang bisa mengayomi mereka yang masih butuh pemimpin yang bisa membimbing mereka.

Sehingga sampai saat ini pun masalah mengenai kepemimpinan terutama tentang gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin di LSM “X” belum terpecahkan. Hal ini merupakan fenomena yang menarik untuk diteliti, sebab selain membantu organisasi dalam memecahkan masalah yang ada, juga dapat memperkaya penelitian psikologi terutama berkaitan dengan kepemimpinan di organisasi nirlaba khususnya Lembaga Swadaya Masyarakat. Karena ada keunikan tersendiri yang membedakan organisasi sosial dengan organisasi publik ataupun organisasi privat. Karakteristik pemimpin yang diperlukan untuk memimpin Lembaga Swadaya Masyarakat tentunya juga memiliki tantangan yang berbeda bila dibandingkan dengan tipe organisasi lain. Penulis mencantumkan nama LSM “X” untuk mengganti nama LSM tempat penelitian atas permintaan dari direktur LSM “X”. Hal ini dilakukan untuk tetap menjaga nama baik dari organisasi. Sehingga penelitian ini dimaksudkan untuk menggambarkan kepemimpinan yang ada di LSM “X”, serta menjangir aspirasi dari para pekerja sosial di bawah kepemimpinan tersebut untuk mencari gaya kepemimpinan yang sesuai bagi organisasi.

1.2. Fokus Penelitian (Pertanyaan Penelitian)

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dipaparkan di atas, maka dapat dirumuskan *grand tour question*, yaitu: “Bagaimana gambaran kepemimpinan yang ada di Lembaga Swadaya Masyarakat “X”?”

Untuk memperkaya (memperdalam) *grand tour question* dapat dibuat *sub question* sebagai berikut:

1. Bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan pemimpin di LSM “X” ?
2. Bagaimana efektivitas kepemimpinan di LSM “X”?

1.3. Signifikansi dan Keunikan Penelitian

Pembahasan mengenai *leadership* bukan sesuatu yang asing dan tidak bisa dikatakan baru lagi. Berbagai penelitian tentang *leadership* dalam organisasi telah banyak dilakukan sebagai langkah untuk memperkaya pemahaman kepada seluruh anggota organisasi terkait dengan peran seorang *leader* terhadap jalannya roda organisasi. Penelitian-penelitian tersebut memiliki fokus penelitian, metode dan hasil yang beragam. Berikut adalah tabel perbandingan antar penelitian yang berkaitan dengan kepemimpinan.

Tabel 1.1

Tabel Perbandingan Antar Penelitian

Penelitian	Perspektif Teori	Fokus Penelitian	Subjek Penelitian	Metode
Model kepemimpinan sebagai dasar peningkatan kualitas pendidikan melalui program <i>world class university</i> Fakultas Ekonimika dan Bisnis Universitas Gajah Mada. <i>Azmina Dalilati, 2009</i>	Kualitatif	Model kepemimpinan yang diharapkan anggota organisasi dalam lingkup fakultas perguruan tinggi.	Tenaga kependidikan: Dosen dan Karyawan	<i>Interview with AI</i>
<i>Effects of Leadership Roles on Team Effectiveness.</i>	Kuantitatif	Menjelaskan pola peran kepemimpinan bagi efektivitas	Klub olahraga amatir (sepak bola, bola basket), teater	Kuesioner

Dokus Eylul University, Faculty of Economics and Administrative Science, Department of Bussiness Administration		tim di dalam organisasi non- profit yang dibandingkan dengan organisasi ekonomi.	perusahaan dan kelompok masyarakat regional	
<i>Leadership in A Community-Based Nonprofit Organization: Total Action Against Poverty Roanoke, Virginia.</i> Paul B. Welleford, Faculty of the Virginia Polytechnic Institute and State University	Kualitatif	Menjelaskan hubungan antara kepemimpinan dengan efektivitas organisasi non- profit di Virginia, USA.	Peserta pelatihan kepemimpinan yang disponsori TAP	<i>Interview</i>
<i>Advances in Women's Leadership Styles: Implications on Subordinates Competencies in an NGO-an Empirical Investigation</i> Dr. Dilip Khankhoje dkk	Kuantitatif	Mengungkapkan bagaimana gaya kepemimpinan dari pemimpin perempuan di LSM India, apakah transaksional ataukah transformasional .	Staf dan CEO pada Annapurna Mahila Mandal (AMM)	Kuesioner
Kepemimpinan di Lembaga Swadaya Masyarakat (Studi Kasus Pada LSM "X") Johan Wisnu S., Fakultas Psikologi Universitas Airlangga	Kualitatif	Mengungkapkan bagaimana gaya kepemimpinan serta efektivitas kepemimpinan di LSM	Direktur dan mantan direktur LSM "X"	<i>Interview</i>

Penelitian ini berusaha menggambarkan gaya kepemimpinan di LSM “X” Daerah Jawa Timur. Sebab penulis melihat terdapat masalah mengenai gaya kepemimpinan yang diterapkan direktur sehingga menyebabkan beberapa elemen dari organisasi tersebut merasa tidak nyaman. Selain itu penelitian ini juga berusaha menjangkau aspirasi dari beberapa elemen organisasi mengenai bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan para pemimpin di LSM “X” dan bagaimana gaya kepemimpinan yang ideal dan sesuai dengan LSM “X” tersebut. Metode yang digunakan adalah wawancara dan observasi pada subjek. Jarang sekali penelitian di Indonesia, terutama kepemimpinan, yang fokus pada organisasi non-profit khususnya LSM. Padahal tidak dapat dipungkiri pentingnya keberadaan organisasi ini di Indonesia dalam konteks pemberdayaan masyarakat yang kurang bisa dijangkau oleh pemerintah. Kebanyakan literatur tentang kepemimpinan di Indonesia fokus pada perusahaan atau organisasi yang berbasis pada profit. Sehingga hal ini menjadi keunikan tersendiri dari penelitian ini.

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan gambaran dan pemahaman secara utuh mengenai kepemimpinan yang ada di LSM “X”.

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat, baik secara teoritis maupun praktis.

1.5.1. Manfaat Teoritis

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya wawasan di bidang psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi, terutama yang berkaitan dengan kepemimpinan (*leadership*) pada Lembaga Swadaya Masyarakat.
2. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan wawasan pengetahuan dan informasi lebih dalam mengenai model kepemimpinan (*leadership*) yang diharapkan oleh pekerja sosial di Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) khususnya di LSM “X”.
3. Menjadi dasar bagi penelitian selanjutnya, terutama yang berkaitan dengan kepemimpinan (*leadership*) dalam suatu organisasi nonprofit khususnya Lembaga Swadaya Masyarakat.

1.5.1. Manfaat Praktis

1. Memberikan pengetahuan kepada para pembaca (masyarakat) mengenai kepemimpinan (*leadership*) pada LSM “X”.
2. Membuat subjek penelitian lebih mengerti tentang proses psikologis yang terjadi dalam dirinya dalam menjalankan perannya sebagai pemimpin di LSM “X”.
3. Pemaparan yang lebih mendalam tentang kepemimpinan (*leadership*) di LSM “X” Daerah Jawa Timur, diharapkan dapat memberikan panduan baik bagi pemimpin LSM “X” Daerah Jawa Timur itu sendiri atau LSM “X” di daerah lain untuk dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat dan sesuai dengan karakteristik para pekerja sosialnya.