

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### I.1. Latar Belakang Masalah Penelitian

Pembentukan pemerintahan di negeri ini dimaksudkan untuk menyejahterakan rakyat. Sejalan dengan pasal 33 ayat 3, Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945, bahwa bumi dan air dan kekayaan alam yang terkandung di dalamnya dikuasai oleh negara dan dipergunakan untuk sebesar-besar kemakmuran rakyat.

Bumi Indonesia memiliki banyak potensi alam. Indonesia, dikenal sebagai negara kepulauan terbesar di dunia<sup>1</sup>, memiliki 13.466 pulau, panjang pantai mencapai 95.181 km, dan luas wilayah laut 5,4 juta km<sup>2</sup> dari total luas teritorial 7,1 juta km<sup>2</sup>.

Indonesia, juga dikenal sebagai negara perikanan budidaya dunia yang hingga tahun 2007 posisi produksi perikanan budidayanya berada di urutan ke-4. Kenaikan rata-rata produksi pertahun sejak 2003 mencapai 8,79 persen. Secara umum, tren perikanan budidaya dunia mengalami kenaikan, sehingga masa depan perikanan dunia akan terfokus pada pengembangan budidaya perikanan.

Apabila dilihat dari kontribusi sektor perikanan, Produk Domestik Bruto(PDB) nasional di negara-negara Asia-Pasifik didominasi perikanan tangkap. Namun secara bertahap, sumber produksi perikanan bergeser ke

<sup>1</sup>DKP. 2014, *Potensi*, diakses 17 Pebruari 2014, Pada: <http://www.dkp.bantenprov.go.id/read/page-detail/potensi/2/potensi.html>

kegiatan budidaya perikanan. Kebijakan pengembangan perikanan Indonesia ke depan akan lebih didominasi oleh kegiatan perikanan budidaya, sejalan dengan tren perkembangan perikanan dunia<sup>2</sup>.

Berikut disajikan tabel produksi perikanan konsumsi dan non-konsumsi hasil budidaya kolam dan rumah tangga produksi pada tahun 2011:

Tabel I.1.1.

Produksi Perikanan Konsumsi dan Non-Konsumsi Budidaya Kolam Menurut Provinsi(ton) dan Rumah Tangga Produksi Tahun 2011

Provinsi	Jumlah Produksi (ton)	Jumlah Rumah Tangga Produksi
Aceh	9 224	14 632
Sumatera Utara	41 181	13 650
Sumatera Barat	85 934	65 942
Riau	37 973	17 944
Kepulauan Riau	2 563	1 423
Jambi	20 212	11 462
Sumatera Selatan	140 731	17 837
Kepulauan Bangka Belitung	1 352	1 423
Bengkulu	23 673	10 296
Lampung	50 453	33 776
DKI Jakarta	5 617	913
Jawa Barat	295 715	284 689
Banten	12 864	14 204
Jawa Tengah	94 566	155 911
DI Yogyakarta	43 795	49 060
Jawa Timur	115 086	68 130
Bali	6 602	5 682
Nusa Tenggara Barat	33 016	9 499
Nusa Tenggara Timur	966	2 761
Kalimantan Barat	7 215	14 501
Kalimantan Tengah	12 505	8 587
Kalimantan Selatan	27 045	4 633

<sup>2</sup>DKP. *Ibid.*

Kalimantan Timur	2 214	9 349
Sulawesi Utara	33 039	7 006
Gorontalo	1 025	1 507
Sulawesi Tengah	4 394	4 946
Sulawesi Selatan	6 273	6 828
Sulawesi Barat	608	1 839
Sulawesi Tenggara	4 169	2 834
Maluku	52	81
Maluku Utara	1 930	472
Papua	2 798	4 509
Papua Barat	2 335	2 444
<b>Indonesia</b>	<b>1 127 127</b>	<b>848 770</b>

Sumber: bps.go.id(diolah)

Berdasar tabel tersebut, misalnya Jawa Timur menempati urutan ke tiga terbesar berdasarkan total produksi, namun menempati urutan ke-12 berdasarkan rata-rata produksi per rumah tangga produksi. Ini berarti jumlah rumah tangga produksi di Jawa Timur cukup banyak namun kurang produktif.

Indonesia berpeluang menjadi eksportir ikan hias dunia seperti yang disebutkan Menteri Kelautan dan Perikanan, Cicip Sutardjo bahwa saat ini komoditas ikan hias mengalami perkembangan cukup pesat dan memiliki prospek cukup menjanjikan ditilik secara ekonomi. Yang mana diperlukan strategi promosi dan penguatan *branding* ke pasar internasional untuk menjadi pemain utama ekspor ikan hias<sup>3</sup>.

Nilai ekspor ikan hias pada 2011 mencapai US\$ 13,262 juta. Hanya dalam lima bulan pertama, yakni hingga Mei 2012 sudah tercapai nilai ekspor US\$ 8,52 juta. Tahun 2012 meningkat sebesar US\$21,015 juta, atau 8,12

<sup>3</sup> Toyudho, E.S. 2012, *Indonesia Potensial Eksportir Ikan Hias Terbesar*, diakses 12 Juni 2014, Pada: <http://www.tempo.co/read/news/2012/10/08/090434322/Indonesia-Potensial-Eksportir-Ikan-Hias-Terbesar>

persen dari total nilai ekspor ikan hias di dunia yang mencapai US\$258,8 juta<sup>4</sup>. Meningkatnya nilai ekspor tidak terlepas dari tersedianya 400 ikan hias dari 1.100 spesies dunia yang ada di Indonesia. Apalagi permintaan semakin tinggi terutama dari lima negara pengimpor, yakni Singapura, Jepang, Amerika Serikat, Malaysia, dan Cina<sup>5</sup>, di antaranya adalah arwana dan cupang.

Ikan hias merupakan salah satu komoditas andalan baru yang masih memerlukan upaya pengembangan yang lebih intensif di Indonesia, mengingat pasar internasional yang prospektif dan potensi sumber daya yang melimpah. Beberapa faktor yang menyebabkan Indonesia kalah dalam hal penguasaan pasar dibanding Singapura, Jepang, Spanyol, maupun Malaysia adalah<sup>6</sup>:

1. Rendahnya penguasaan teknologi budidaya dan penanganan ikan hias yang baik;
2. Pembudidaya banyak yang skala kecil dan menengah dengan metoda tradisional serta tidak bergerak secara kelompok;
3. *Channeling* antara *Supply* dengan *Demand* belum tertata dengan baik;
4. Branding ikan hias Indonesia masih lemah;

---

<sup>4</sup>Komar, Y.D. 2014, *Seminar Pengembangan Ikan Hias dengan Tema Sinergitas Stakeholder Mewujudkan Industrialisasi*, diakses 18 Pebruari 2014, Pada: [http://www.kkp.go.id/ikanhias/index.php/news/c/99/Seminar-Pengembangan-Ikan-Hias-dengan-tema-Sinergitas-Stakeholder-Mewujudkan-Industrialisasi-/?category\\_id=1](http://www.kkp.go.id/ikanhias/index.php/news/c/99/Seminar-Pengembangan-Ikan-Hias-dengan-tema-Sinergitas-Stakeholder-Mewujudkan-Industrialisasi-/?category_id=1)

<sup>5</sup> Toyudho, E.S. 2012. *Ibid.*

<sup>6</sup>Omtim. 2013, *Perkembangan dan Pengembangan Ikan Hias di Indonesia*, diakses 18 Pebruari 2014, Pada: <http://www.omtim.com/348/perkembangan-dan-pengembangan-ikan-hias-di-indonesia/>

5. Kebijakan pemerintah yang masih sering *overlapping* satu sama lain dan belum mendukung pengembangan industri ikan hias;
6. Koordinasi antar *stakeholder* ikan hias yang masih rendah.

Strategi dalam peningkatan daya saing dan pengembangan industri ikan hias Indonesia adalah <sup>7</sup>:

1. Peningkatan produksi nasional dengan kualitas yang dapat bersaing di pasar global dan *market driven*.

Ikan hias yang diproduksi harus sesuai dengan permintaan pasar dengan kualitas baik, serta memperhatikan kontinuitas jumlah dan ukuran seragam, sehingga ikan hias Indonesia dapat bersaing di pasar global. Ikan hias harus dibudidaya berdasarkan permintaan pasar karena ikan hias adalah komoditas yang pemasarannya tergantung pada nilai-nilai yang lebih ke arah sentimen atau pengaruh dari gaya hidup. Sehingga jika suatu jenis ikan hias memiliki nilai sentimen yang tinggi seperti ikan arwana *super red* atau *golden red* yang dipercaya mampu memberikan keberuntungan bagi beberapa kaum, maka ikan tersebut akan bernilai sangat tinggi.

2. Pengembangan dan penguatan kawasan minapolitan

Pengembangan kawasan minapolitan diperlukan karena pembudidaya yang bergerak individual dengan skala kecil menengah akan sulit berkembang dan bersaing dengan perusahaan besar. Kawasan akan memperkokoh industri ikan hias per komoditas, sebagai contoh adalah

---

<sup>7</sup>Omtim. 2013. *Ibid*.

Blitar yang berkembang sebagai kawasan industri ikan hias koi yang dapat menghasilkan koi-koi berkualitas dan bersaing dengan koi impor.

3. Penguatan regulasi perdagangan produk nonkonsumsi

Pengembangan ikan hias di Indonesia terkendala oleh regulasi yang tidak optimal dan masih banyak yang tumpang tindih (*overlapping*). Panjangnya rantai birokrasi seperti perizinan yang harus dilalui oleh pengusaha ikan hias yang ingin ekspor. Selain itu, Kementerian Kehutanan dengan Kementerian Kelautan dan Perikanan berkaitan dengan ikan Arwana *Super Red* sebagai pihak pengelola ikan hias punya kebijakan yang belum sinergis. Padahal berdasarkan PP No. 60 Tahun 2007 seharusnya kewenangannya harus sudah dilimpahkan kepada Kementerian Kelautan dan Perikanan dan ditangani oleh Direktorat Jenderal KP3K.

4. Penguatan dan pengembangan jejaring pemasaran domestik

Penyangga utama industri ikan hias Indonesia adalah jejaring pemasaran domestik, karena berapapun besarnya produksi ikan hias Indonesia, jejaring pemasaran domestik harus dapat menyerap produksi dan mendistribusikan dengan baik agar kualitas dapat terjaga. Jejaring pemasaran ini berkaitan dengan pihak-pihak pemangku kepentingan yang lain, seperti sarana prasarana transportasi yang berkaitan dengan Kementerian PU, Kementerian Perhubungan, dan lainnya.

5. Perluasan dan penguatan pasar tujuan ekspor

Pada ikan hias, ekspor merupakan kegiatan pemasaran yang dominan dilakukan para pengusaha, karena pasar yang besar serta terbukti

industri ini menyumbang keuntungan kepada para eksportir saat Indonesia terpuruk krisis ekonomi, hal tersebut karena para eksportir mendapatkan keuntungan dari hasil ekspor sedangkan sebagian industri lainnya yang mengandalkan teknologi tinggi dan mengandalkan input dari impor yang tinggi mengalami kerugian yang cukup besar pada masa tersebut.

6. Penguatan *branding* dan promosi

*Branding* ikan hias Indonesia merupakan hal yang penting, karena walaupun potensi ikan hias besar, tetapi nilai ikan hias dengan jenis dan ukuran yang sama tetap lebih rendah dibandingkan dengan ikan hias dari Singapura. Minimnya promosi di luar negeri serta penyebaran informasi mengenai ikan hias Indonesia, serta rendahnya kepercayaan negara lain terhadap Indonesia menyebabkan ada beberapa ikan hias endemik Indonesia yang diakui milik negara lain. Sehingga penguatan *branding* ikan hias adalah mutlak dalam rangka peningkatan daya saing.

7. Pengembangan Industri Produk Nonkonsumsi

Hal ini diperlukan dalam rangka mengubah pola usaha para pembudidaya dari tradisional menjadi industri, yang berarti usaha dijalankan secara profesional dengan menerapkan teknologi tepat guna. Sehingga diharapkan dengan mengubah dari tradisional dan kecil serta menengah menjadi industri, akan meningkatkan daya saing ikan hias Indonesia yang berdampak pada peningkatan devisa, pendapatan pembudidaya atau pengusaha, menumbuhkan usaha-usaha lain seperti aksesoris akuarium, serta membuka lapangan pekerjaan.

Menurut Direktur Jenderal P2HP Saut P. Hutagalung, untuk memperkuat kualitas dan kuantitas ikan hias asal Indonesia di pasar dunia, setidaknya dibutuhkan empat hal. Pertama, dengan memperbaiki kualitas dan kemampuan para pembudidya dalam menjaga mutu secara konsisten. Kedua, memperkuat riset, teknologi, perbaikan kualitas pelatihan serta pembangunan sarana di sentra ikan hias seperti yang terdapat di Tulungagung. Ketiga, mensosialisasikan aturan standar ikan hias yang merujuk pada Sertifikasi Nasional Indonesia(SNI). Dan terakhir, yakni peran asosiasi untuk melatih dan membimbing masyarakat dan para breder untuk mengikuti standar yang telah ditetapkan. Pasalnya, selama ini Singapura memiliki pangsa pasar yang paling besar di dunia, namun hampir 70 persen dari ikan hias yang diperdagangkan merupakan ikan hias yang berasal dari Indonesia<sup>8</sup>.

Sebaran produksi ikan hias di Indonesia tedapat di 18 propinsi. Namun yang terbesar ada di lima propinsi, yakni Jawa Timur, Jawa Barat, Jakarta, Banten, dan Yogyakarta. Dengan semakin berkembangnya pasar, terutama untuk tujuan ekspor semakin banyak daerah-daerah yang mengembangkan spesialisasi pada jenis ikan tertentu<sup>9</sup>.

Jawa Timur merupakan 5 besar sentra produksi ikan hias air tawar nasional. Saat ini terdapat tiga kota utama yang menspesialisasikan pada jenis ikan hias tertentu. Seperti Blitar, banyak dibudidayakan ikan koi. Pembudidaya ikan koi di Blitar telah diakui kualitasnya oleh para pedagang dan penggemar. Sehingga apabila kita mencari ikan koi yang bagus pasti akan

---

<sup>8</sup>KKP. 2012.*Loc.cit*

<sup>9</sup>Alam Tani. 2014, *Prospek Bisnis Ikan Hias di Indonesia*, diakses 18 Pebruari 2014, Pada: <http://www.alamtani.com/ikan-hias.html>



merujuk ke Blitar dan harga ikan koi Blitar relatif lebih mahal dibanding hasil produksi di tempat lain. Ikan koi adalah salah satu ikan hias yang memiliki potensi besar. Yang mana, ditunjukkan adanya permintaan akan ikan koi asal Indonesia yang cukup tinggi. Capaian produksi ikan koi pada 2011 tercatat sebesar 450 juta ekor atau 30 persen dari total keseluruhan produksi budidaya ikan hias<sup>10</sup>. Sedangkan nilai ekspor pada tahun 2013, ikan koi menyumbang sekitar US\$19 juta atau 178 miliar rupiah, yang mana ekspor ikan hias Indonesia tahun tersebut diperkirakan mencapai US\$ 70 juta atau sekitar 764 miliar rupiah<sup>11</sup>. Berdasarkan perkiraan tersebut, ikan koi telah menghasilkan hampir seperempat, yakni 23,3 persen dari total nilai ekspor ikan hias Indonesia tahun 2013.

Upaya pemanfaatan potensi telah dilakukan melalui penyusunan strategi, termasuk peningkatan kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dimaksud, bukan hanya petani, melainkan juga birokrat yang memang sudah sewajarnya membantu upaya pengoptimalan potensi yang tengah dijalankan. Menurut Muhd dan Irfan dalam Syamsir<sup>12</sup> terkait kualitas birokrat, terdapat indikasi *patologi* dan *stigma* dalam tubuh birokrasi di Indonesia. Yakni aparat birokrasi lebih sering (a)menampilkan diri sebagai majikan daripada sebagai aparat pelayan bagi masyarakat, (b)berorientasi pada *status quo* daripada peningkatan pelayanan, (c)memusatkan perhatian

---

<sup>10</sup>KKP. 2012. *Ibid.*

<sup>11</sup>Suara Pembaruan. 2013, *Ekspor Ikan Naik 20%*, diakses 18 pebruari 2014, Pada: <http://www.suarapembaruan.com/ekonomidanbisnis/ekspor-ikan-hias-naik-20/46257>

<sup>12</sup> Syamsir. 2009, Urgensi Motivasi Pelayanan Publik dalam Rekrutmen dan Seleksi CPNS: Alternatif dalam Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik, *Jurnal Demokrasi*, vol. III, no. 1, hal. 84

kepada kekuasaan daripada keinginan untuk melakukan perubahan, (d)mementingkan prosedur daripada substansi layanan, (e)mementingkan diri sendiri daripada masyarakat yang harus dilayani.

Tentu saja, bukan hanya dibutuhkan strategi untuk mengoptimalkan potensi apapun di negeri ini, melainkan juga dibutuhkan kualitas aparat birokrasi sebagai pelaksana yang layak. Berikut beberapa contoh birokrat yang menunjukkan kualitas diri bukan sekedar memenuhi syarat, melainkan juga pantas dijadikan acuan. Misalnya Bupati Ogan Komering Ulu(OKU) Timur, Herman Deru. Menurutnya, kebanyakan pemimpin daerah mengeluhkan APBD yang kecil sebagai penghambat kesejahteraan rakyat. Namun, terbukti ia berhasil meningkatkan kesejahteraan rakyatnya yakni berhasil menekan tingkat kemiskinan di daerahnya hingga level terendah se-Indonesia dengan APBD sekitar 12 miliar rupiah. Hasil ini ia upayakan melalui program bedah rumah dari dana Badan Amil Zakat(BAZ), mengatur jadwal irigasi untuk kontrol panen padi, tunjangan beras bagi pegawai berkeluarga, melarang alih fungsi lahan pertanian, menerapkan sanksi dan penghargaan dalam konteks kendaraan dinas terawat untuk mengurangi biaya pengadaan kendaraan dinas. Prestasi ini sejalan dengan tingginya tingkat dukungan masyarakat kepadanya, ditunjukkan melalui hasil perolehan suara pada pemilu daerah, yakni 94,56 persen<sup>13</sup>.

Kualitas pribadi yang luar biasa juga ditunjukkan Eduard Fonataba, Bupati Sarmi, Papua. Ia adalah pemimpin pertama di kabupaten baru hasil

---

<sup>13</sup> Syatila, Shabra. 2011, *Bupati OKU Timur Dianggap Contoh Sukses Pemimpin Daerah*, diakses 16 Mei 2014, Pada: <http://www.fimadani.com/bupati-oku-timur-dianggap-contoh-sukses-pemimpin-daerah/>

pemekaran Kabupaten Jayapura tahun 2003. Prestasi yang ia tunjukkan adalah berhasil membangun 2.499 rumah tipe 36 tahun 2006 hingga 2010, pemanfaatan tanah di sekitar rumah untuk tanam bunga, umbi, sayur, dan berkebun, pengadaan 48 truk tahun 2007-2010 sebagai alat pemasar hasil kebun dipusatkan ke kampung induk. Ia memperoleh tiga sertifikat MURI untuk upayanya tersebut, yakni membangun rumah terbanyak untuk rakyat, penyedia truk paling banyak untuk rakyat, dan kunjungan kerja paling sedikit ke luar daerah. Menurutnya, penghargaan atas prestasi itu hanya lah wujud kewajibannya sebagai seorang pemimpin daerah<sup>14</sup>.

Kedua contoh pemimpin yang baik tersebut, memperlihatkan nilai penting keberadaan mereka melalui peran sebagai pemimpin dalam mengupayakan kesejahteraan rakyat, apapun kondisi yang dihadapi. Contoh pemimpin yang mau melakukan langkah nyata tersebut menarik minat peneliti untuk memahami peran penting pemimpin yang layak dari peran yang mereka jalankan.

Di antara cara untuk memahami kelayakan seorang pemimpin adalah melalui peran pemimpin, yakni memahami langkah-langkah yang dilakukan seseorang dalam menjalankan pengaruhnya demi suatu tujuan. Pemimpin yang menjadi subyek utama penelitian ini adalah Sutadi, seorang yang dikenal bersahaja dan memiliki banyak pengalaman di bidang perikanan maupun pelayanan magang atau pelatihan. Sutadi adalah pebisnis di bidang budidaya ikan koi, yang mana pada umumnya pebisnis selalu berorientasi

---

<sup>14</sup> Billi. 2010, *Bupatei yang Wajib Kita Contoh*, diakses 16 Mei 2014, Pada: <http://jualbeliforum.com/berita/74260-bupati-wajib-kita-contoh.html>

pada keuntungan materi. Namun, di lingkungannya ia dikenal sebagai orang yang mau memberi layanan magang ataupun pelatihan tanpa memungut biaya dari peserta sebagai balas jasa. Sutadi berkeyakinan bahwa apabila dalam berusaha dan bekerja mau berbagi kepada orang lain sehingga masyarakat meniru kesuksesan dirinya, Insya Allah rejeki dan kemudahan akan dilimpahkan sehingga tidak perlu takut akan persaingan atau ilmu akan habis, justru itu akan membangun kelompok dan kerja sama sehingga mereka akan lebih kuat dan maju<sup>15</sup>.

Peran besar Sutadi di lingkungannya, menumbuhkan rasa percaya kepadanya. Di antara wujud rasa percaya itu adalah rekomendasi dari Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Blitar untuk memimpin penyelenggaraan Pusat Pelatihan Mandiri Kelautan dan Perikanan(P2MKP) Sumber Harapan. P2MKP merupakan program yang dicetuskan Kementrian Kelautan dan Perikanan(KKP) dalam mengupayakan pengembangan kualitas sumber daya manusia petani ikan koi melalui pelatihan. Dalam implementasinya, kebijakan ini diatur menggunakan Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan No.1 Tahun 2011 tentang pembentukan dan pengembangan Pusat Pelatihan Mandiri Kelautan dan Perikanan. Yakni melalui kerjasama KKP dengan pemerintah daerah setempat dan pelaku utama maju yang telah memenuhi syarat dan diberi rekomendasi.

Cakupan P2MKP Sumber Harapan adalah Kabupaten Blitar, yakni kabupaten penghasil ikan koi yang telah diakui memiliki kualitas terbaik se-

---

<sup>15</sup> Kadarusman, Hendar. 2013, *Sumber Harapan*, diakses 16 Pebruari 2014, Pada: <http://p2mkp.com/sumber-harapan/>

Indonesia<sup>16</sup>. Budidaya ikan koi di kabupaten ini sudah dimulai sejak tahun 1983 hingga menjadi lahan usaha baru yang sangat menjanjikan bagi pembudidaya ikan dan para investor. Lebih dari 700 pembudidaya di Kabupaten Blitar membudidayakan ikan koi dengan luas areal 20,75 hektar dan tersebar di beberapa kecamatan<sup>17</sup>.

Penelitian ini berfokus pada upaya memahami peran dominan pemimpin. Yakni peran dominan pemimpin P2MKP Sumber Harapan dalam konteks efektivitas pendidikan dan pelatihan petani ikan koi di Kabupaten Blitar. Yang mana, peran dominan pemimpin diharapkan dapat memperlihatkan urgensi keberadaan pemimpin yang baik.

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pemahaman mengenai peran dominan pemimpin dalam kajian kepemimpinan. Sedangkan manfaat praktisnya diharapkan dapat dirasakan oleh para pengambil kebijakan, pengurus P2MKP Sumber Harapan, dan masyarakat secara umum.

## **I.2. Rumusan Masalah Penelitian**

Bagaimanakah peran dominan pemimpin Pusat Pelatihan Mandiri Kelautan dan Perikanan(P2MKP) Sumber Harapan dalam efektivitas pendidikan dan pelatihan petani ikan koi di Kabupaten Blitar?

---

<sup>16</sup> Alam Tani. *Loc.cit.*

<sup>17</sup> Triyanti, Riesfi., Yulisti, Maharani. 2012, *RANTAI PEMASARAN IKAN KOI(Cyprinus carpio) DI KABUPATEN BLITAR, JAWA TIMUR*, didownload 15 Juni 2014, Pada: [http://bbpse.litbang.kkp.go.id/publikasi/buletin/buletin\\_2012\\_v7\\_no1\\_\(3\)\\_full.pdf](http://bbpse.litbang.kkp.go.id/publikasi/buletin/buletin_2012_v7_no1_(3)_full.pdf), hal. 14.

### **I.3. Tujuan Penelitian**

Mendeskripsikan peran dominan pemimpin Pusat Pelatihan Mandiri Kelautan dan Perikanan(P2MKP) Sumber Harapan dalam efektivitas pendidikan dan pelatihan petani ikan koi di Kabupaten Blitar.

### **I.4. Manfaat Penelitian**

#### **I.4.1. Manfaat Teoritis**

Secara akademis, penelitian ini diharapkan mampu menambah pemahaman konsep peran dominan pemimpin dalam kajian kepemimpinan.

#### **I.4.2. Manfaat Praktis**

Secara praktis, setidaknya penelitian ini diharapkan mampu (a)memberi saran untuk pemimpin P2MKP Sumber Harapan, (b)memberi saran kebijakan untuk pengambil kebijakan, dan (c)memberi saran bagi masyarakat umum dalam memilih pemimpin.

### **I.5. Tinjauan Pustaka**

#### **I.5.1. Penelitian Terdahulu**

Berikut disajikan beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan peran pemimpin. Pramono dkk<sup>18</sup> berupaya menggambarkan peranan pemimpin dalam memotivasi karyawan melalui metode studi kasus. Analisis penelitian ini ditekankan pada upaya penanganan kendala yang ditemui pemimpin dalam memotivasi, berupa beragamnya tipe dan karakter, maupun pola pikir karyawan. Maka, pemimpin diharuskan

---

<sup>18</sup> Pramono, N.H., dkk. 2013, „Peran Pemimpin Dalam Memotivasi Karyawan(Studi pada CV. TIGI CYBER COMPUTER MALANG)“, *Jurnal Administrasi Bisnis*, vol. 6, no. 2, hal. 1, 9, 10.

berupaya memahami karakter dan kepribadian karyawan dengan cara meningkatkan hubungan personal dengan para karyawan, menjalin hubungan berkesinambungan antar karyawan.

Sedangkan Kahar<sup>19</sup> dalam karya ilmiahnya berfokus pada kepemimpinan dalam perubahan organisasi perpustakaan perguruan tinggi, yang mana perubahan sistem perpustakaan dari manual menjadi otomasi memerlukan pemimpin yang mampu memberikan, mengembangkan, dan menyebarkan visi, sebagai komunikator, menjadi agen perubahan, sebagai pelatih, dan menganalisis pemanfaatan teknologi informasi. Kemampuan ini dapat dipastikan melalui rekrutmen orang-orang baru yang memenuhi aspek-aspek kepemimpinan yang diinginkan, keharusan membuat rencana strategis bagi pemimpin perpustakaan, memiliki kemampuan menganalisis teknologi informasi, membimbing, dan mengarahkan bawahannya untuk tidak canggung menerapkan teknologi informasi.

#### I.5.2. Definisi Kepemimpinan

Berikut disajikan beberapa definisi kepemimpinan:

1. Menurut Mohyi dalam Pramono<sup>20</sup>, kepemimpinan adalah kegiatan memengaruhi, mengorganisir, menggerakkan, mengarahkan atau melaksanakan sesuatu dalam rangka mencapai tujuan.

<sup>19</sup> Kahar, I.A. 2008, „Konsep Kepemimpinan Dalam Perubahan Organisasi(Organizational Change) pada Perpustakaan Perguruan Tinggi“, *Jurnal Studi Perpustakaan dan Informasi*, vol. 4, no. 1, hal. 21, 26, 27.

<sup>20</sup> Pramono, dkk. 2013. *Op.cit.* hal. 2.

2. Gibson dalam Kahar<sup>21</sup> mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu upaya menggunakan pengaruh untuk memotivasi orang-orang guna pencapaian suatu tujuan.
3. Menurut Keith Davis<sup>22</sup>, kepemimpinan adalah kemampuan untuk membujuk orang lain demi mencari tujuan yang telah ditetapkan secara antusias. Ini adalah faktor manusia yang mengikat kelompok bersama-sama dan memotivasi ke arah tujuan.
4. Menurut Richard L.Daf dalam Kahar<sup>23</sup>, kepemimpinan adalah suatu pengaruh yang berhubungan antara para pemimpin dan pengikut yang bermaksud pada perubahan dan hasil nyata yang mencerminkan tujuan bersama.

Merujuk pada definisi tersebut, maka kepemimpinan disimpulkan berkaitan dengan (a)perilaku, (b)proses, (c)memengaruhi, (d)usaha kolektif, (e)adanya pemimpin, bawahan, dan situasi, (f)pencapaian tujuan.

### I.5.3. Definisi Citra

1. Menurut Katz dalam Saleh<sup>24</sup> citra adalah cara bagaimana pihak lain memandang sebuah perusahaan, seseorang, suatu komite, atau suatu aktivitas.

---

<sup>21</sup> Kahar, I.A. 2008. *Op.cit.* hal. 23.

<sup>22</sup> Roen, Ferry. 2013, *Kepemimpinan*, diakses 12 Juni 2014, Pada: <http://perilakuorganisasi.com/kepemimpinan.html>

<sup>23</sup> Kahar, I.A. 2008, *op.cit.* hal. 24.

<sup>24</sup> Saleh, A.M. 2014, *Konsep Citra (The Image Concept)*, diakses 1 Juli 2014, Pada: <http://muwafikcenter.lecture.ub.ac.id/2014/04/konsep-citra-the-image-concept/>



2. Menurut Jalaluddin Rahmat dalam Saleh<sup>25</sup> citra adalah gambaran subjektif mengenai realitas, yang dapat membantu seseorang dalam menyesuaikan diri dengan realitas kongkret dalam pengalaman seseorang.
3. Citra menurut Saleh<sup>26</sup> adalah hasil gabungan dari semua kesan yang didapat dari pesan(simbol) yang diproduksi secara konsisten oleh perusahaan/organisasi, baik dari nama, perilaku, aktivitas, atau bukti material lainnya.

#### I.5.4. Terbentuknya Kepemimpinan

Terdapat tiga teori yang menonjol dalam pembentukan pemimpin, yakni<sup>27</sup>:

1. *Genetic theory*, bahwa “*leaders are born and not made*”, di mana para penganut teori ini mengatakan bahwa seorang pemimpin ada karena dilahirkan dengan bakat pemimpin. Keadaan atau situasi bukanlah faktor penentu lahirnya seorang pemimpin. Artinya, takdir telah menetapkan ia menjadi pemimpin.
2. *Social theory*, bahwa “*leaders are made and not born*”. Teori ini berpendapat bahwa setiap orang akan dapat menjadi pemimpin apabila diberi pendidikan dan kesempatan untuk itu.
3. *Ecology theory*, menekankan pada perpaduan teori sebelumnya.

Teori ini menilai bahwa seseorang hanya dapat menjadi pemimpin

---

<sup>25</sup> Saleh, A.M. 2014, *ibid*.

<sup>26</sup> Saleh, A.M. 2014, *ibid*.

<sup>27</sup> Tabuni, Ebara. 2013, *Peranan Pemimpin Informal dan Formal di Desa Bogonuk Distrik Woniki Kabupaten Tolikara*, didownload 12 Juni 2014, Pada: <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/holistik/article/view/1271/1037>, hal. 4.

yang baik apabila waktu lahirnya telah memiliki bakat-bakat kepemimpinan, dikembangkan melalui pendidikan yang teratur dan pengalaman-pengalaman yang memungkinkannya untuk mengembangkan diri lebih lanjut.

#### I.5.5. Teori Kepemimpinan

Terdapat banyak sekali teori kepemimpinan. Maka, hanya beberapa teori kepemimpinan saja yang dirasa cukup untuk membantu memahami fokus penelitian ini.

##### I.5.3.1. Teori Otoritas Karismatik

Menurut Weber<sup>28</sup>, teori kepemimpinan karismatik menggambarkan karakteristik personal dari jenis pemimpin sebagai “yang dominan, memiliki keinginan yang kuat untuk memengaruhi orang lain, memiliki kepercayaan diri, dan memiliki rasa yang kuat dari nilai-nilai moralnya sendiri”.

##### I.5.3.2. Teori Kepemimpinan Transformasional

Teori kepemimpinan transformasional<sup>29</sup> telah menjadi bentuk yang paling banyak diteliti dari tahun 1980 hingga kini. Kepemimpinan transformasional pertama kali dijelaskan oleh James McGregor Burns dan kemudian diuraikan oleh Bernard Bass. Burns membedakan karakteristik kepemimpinan transformasional dengan kepemimpinan transaksional. Pemimpin bercorak transformasional

<sup>28</sup> Roen, Ferry. 2013, *Evolusi Teori Kepemimpinan*, diakses 12 Juni 2014, Pada: <http://perilakuorganisasi.com/evolusi-teori-kepemimpinan.html>

<sup>29</sup> Roen, Ferry. 2013, *Evolusi Teori Kepemimpinan-2*, diakses 12 Juni 2014, Pada: <http://perilakuorganisasi.com/evolusi-teori-kepemimpinan-2-2.html>

adalah mereka yang merangsang dan menginspirasi pengikutnya, baik untuk mencapai sesuatu yang tidak biasa dalam prosesnya, maupun mengembangkan kapasitas kepemimpinannya sendiri.

Pemimpin transformasional membantu pengikutnya untuk berkembang dan membuat mereka jadi pemimpin baru dengan cara merespon kebutuhan-kebutuhan yang bersifat individual dari para pengikut. Mereka memberdayakan para pengikut dengan cara menyelaraskan tujuan yang lebih besar individual para pengikut, pemimpin, kelompok, dan organisasi.

Kepemimpinan transformasional dapat mengubah pengikut melebihi kinerja yang diharapkan, sebagaimana mereka mampu mencapai kepuasan dan komitmen pengikut atas kelompok ataupun organisasi. Kepemimpinan transformasional mengacu pada proses dimana seorang individu terlibat dengan orang lain dan menciptakan hubungan yang meningkatkan tingkat motivasi dan moralitas kedua pihak dalam organisasi yaitu pemimpin dan pengikut.

Bass menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional berpusat pada para pengikut dan memotivasi pengikut untuk melakukan lebih dari yang diharapkan. Langkah-langkah yang diambil pemimpin dalam memotivasi para pengikut antara lain:

1. Meningkatkan tingkat kesadaran pengikut tentang pentingnya nilai-nilai dan tujuan organisasi.

2. Mendorong pengikut untuk mengesampingkan kepentingan pribadi mereka sendiri demi tim atau organisasi.
3. Mendorong pengikut untuk mencapai tujuan tertinggi mereka.

#### I.5.3.3. Teori Pendekatan Keahlian

Teori pendekatan keahlian atau *skill approach theory*<sup>30</sup> adalah teori yang menganalisa karakteristik individu pemimpin secara multidimensional, baik keberhasilan dan kegagalannya dan digunakan untuk memprediksi efektivitas kepemimpinan.

Riwayat atau *track record* dari sifat-sifat individu pemimpin kemudian juga diperbandingkan sebagai indikator sukses dan gagalnya seorang pemimpin. Pendekatan keahlian memiliki fokus yang sama dengan teori pendekatan sifat yaitu individu seorang pemimpin. Pemimpin yang sukses pasti memiliki minat, kemampuan, dan ciri-ciri kepribadian yang berbeda dengan para pemimpin kurang efektif.

Robert Katz dalam Roen<sup>31</sup> menawarkan model keahlian administrasi, terdiri dari keahlian teknis, manusia, dan konseptual. (a)Keahlian teknis adalah pengetahuan tentang dan kompetensi dan kecakapan dalam suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan; (b)keahlian manusia adalah salah satu aspek yang memungkinkan untuk bekerja dengan rekan. Kemampuan ini membantu pemimpin untuk bergaul dengan orang-orang dan untuk berkomunikasi dan bekerja dalam tim;

<sup>30</sup> Roen, Ferry. 2013, *Teori Pendekatan Keahlian*, diakses 12 Juni 2014, Pada: <http://perilakuorganisasi.com/teori-pendekatan-keahlian.html>

<sup>31</sup> Roen, Ferry. 2013, *ibid.*

(c)keahlian konseptual adalah kemampuan untuk bekerja dengan ide-ide dan konsep. Keterampilan ini memungkinkan pemimpin untuk memahami dan lebih baik dalam menentukan tindakan dan langkah-langkah yang harus diambil dalam bidang pekerjaan tertentu.

Melengkapi model tersebut, Michael Mumford dalam Roen<sup>32</sup> dan rekan-rekannya mengusulkan model keahlian kapabilitas, terdiri dari atribut individual, kompetensi, kepemimpinan berorientasi hasil, pengalaman karier, dan pengetahuan lingkungan. Model ini dicirikan oleh adanya (a)dorongan berprestasi, yakni tingginya tingkat usaha, tingginya tingkat ambisi, energi dan inisiatif; (b)motivasi kepemimpinan, yakni keinginan yang kuat untuk memimpin orang lain untuk mencapai tujuan bersama; (c)kejujuran dan integritas, yakni dapat dipercaya, dapat diandalkan, dan terbuka; (d)percaya diri, yaitu keyakinan pada diri seseorang, ide, dan kemampuan; (e)kemampuan kognitif, yaitu mampu melakukan penilaian yang baik, kemampuan analitis yang kuat, dan konseptual terampil; (f)pengetahuan bisnis, yakni pengetahuan industri dan hal-hal teknis lainnya; (g)kematangan emosional, yakni menyesuaikan diri dengan baik, tidak menderita gangguan psikologis yang parah; dan (h)memiliki karisma, kreativitas dan fleksibilitas.

---

<sup>32</sup> Roen, Ferry. 2013, *ibid*.

#### I.5.3.4. Teori Kepemimpinan Otentik

Kepemimpinan otentik<sup>33</sup> adalah salah satu gaya kepemimpinan terbaru yang muncul dari kalangan akademis, ia pertama kali diciptakan oleh Dr Bruce Avolio dan Fred Luthans. Pada tahun 2008, Avolio dan lain-lain menyusun kuesioner kepemimpinan otentik. Dalam publikasi tersebut, mereka meredefinisi konsep kepemimpinan: Kepemimpinan otentik adalah pola perilaku pemimpin yang mengacu pada dan mempromosikan baik kapasitas psikologis yang positif dan iklim etika yang positif, untuk mendorong kesadaran diri yang besar, perspektif moral yang diinternalisasi, pengolahan informasi seimbang, dan transparansi relasional pada bagian dari pemimpin dalam bekerja dengan pengikut, mendorong pengembangan diri.

Dari definisi ini, Avolio dan rekan-rekannya dalam Roen<sup>34</sup> mengurai empat komponen yang dimiliki kepemimpinan otentik, yaitu:

1. Kewaspadaan diri;
2. Perspektif moral yang terinternalisasi;
3. Pengelolaan berimbang;
4. Transparansi hubungan.

---

<sup>33</sup> Roen, Ferry. 2013, *Evolusi Teori Kepemimpinan*, diakses 12 Juni 2014, *loc.cit*

<sup>34</sup> Roen, Ferry. 2013, *ibid.*

### I.5.6. Peran Kepemimpinan

Peran dapat didefinisikan sebagai seperangkat tingkah laku yang diharapkan dimiliki oleh orang yang berkedudukan dalam masyarakat. Menurut H Mintzberg dalam Irawanto<sup>35</sup>, salah satu cara memahami peran kepemimpinan adalah dengan melihat peran formal mereka, yakni:

1. Peran interpersonal. (a) *Figurehead*, peran simbolis seorang pemimpin di dalam organisasi seperti menghadiri pertemuan, upacara, menerima tamu, dll; (b) *Leader*, peran ini adalah peran utama seorang pemimpin baik secara langsung maupun tidak langsung kepada para bawahannya, baik bersifat formal maupun informal; (c) *Liaison Manager*, peran ini menuntut seseorang pemimpin bertindak sebagai titik utama komunikasi dalam organisasi. Maka seorang pemimpin diharapkan mempunyai kemampuan membuat jaringan komunikasi sebaik mungkin dan menempatkan diri sebagai sumber “data”
2. Peran informasional. (a) *Monitor*, peran ini adalah peran sentral seorang pemimpin dalam mencari dan menerima sumber informasi baik dari luar maupun dari dalam organisasi. Peran ini menuntut seorang pemimpin untuk dapat berpikir cerdas, karena pada peran inilah sistem organisasi bersumber dan suka tidak suka pemimpin harus dapat melakukan peran ini dengan sebaik mungkin; (b) *disseminator*, peran ini menuntut seorang pemimpin untuk

<sup>35</sup> Irawanto, D.W. 2008, *Kepemimpinan: Esensi dan Realitas*. Bayu Media Publishing, Malang, hal.11-12.

memfilter informasi dari luar organisasi, serta memutuskan mana yang berguna atau tidak berguna, serta mendistribusikannya kepada bawahan; (c) *spokesman*, peran ini sering juga disebut sebagai peran humas(hubungan massa), karena dalam peran ini seorang pemimpin dituntut dapat memberikan informasi yang bernilai kepada orang-orang di luar maupun dalam organisasi, serta bernegosiasi dengan mereka, serta sesuai dengan nilai utama organisasi

3. Peran pengambil keputusan. (a) *Disturbance handler*. Peran ini sering juga disebut sebagai peran pemecah kebuntuan. Jika ada gangguan yang bersumber dari dalam maupun luar organisasi dan para bawahan tidak tahu bagaimana mengatasinya secara tepat, bantuan seorang pemimpin sangatlah dibutuhkan dalam keadaan seperti ini; (b) *resource allocator*. Peran ini menuntut seorang pemimpin untuk dapat membagi secara tepat, adil, dan sesuai sumber yang dibutuhkan untuk aktivitas organisasi. Di antaranya adalah penjadwalan kerja, memastikan mekanisme kerja organisasi sesuai dengan prosedur, dll; (c) negosiator. Peran ini menuntut seorang pemimpin untuk dapat bernegosiasi dengan pihak-pihak luar organisasi. Peran ini mutlak membutuhkan peran seperti *spokesman, figurehead, dan resource allocator; (d) entrepreneur*<sup>36</sup>.

---

<sup>36</sup> Meliala, J.S. 2005, „Profil Kompetensi Manajer dengan Menggunakan Pendekatan Gabungan Model OPM, Spencer, dan Henry Mintzberg(Studi Kasus: Div. SDM & Organisasi PT.INTI)“, *Jurnal Bisnis, Manajemen & Ekonomi*, vol. 6, no. 3, hal. 442.



Peran ini menuntut seorang pemimpin memiliki inisiatif dan kreativitas.

Sedangkan menurut Burt Nanus dalam Kahar<sup>37</sup>, peran pemimpin organisasi non-profit adalah:

1. Pemberi visi dan strategi(*visionary and strategies*), maksudnya pemimpin adalah seorang yang bertanggung jawab untuk menggerakkan organisasi ke arah yang benar. Kemudian pemimpin menetapkan, menyebarkan, dan mengembangkan visi dengan jelas serta menunjukkan cara-cara baru di masa yang akan datang. Ia memberi inspirasi pada anggota serta mendesain strategi untuk mencapai visi dan misi organisasi.
2. Peran politisi dan juru bicara(*politician and campaigner*), artinya pemimpin berperan sebagai penasihat, juru bicara, dan sebagai negosiator terhadap bawahannya. Ia juga membangun hubungan dengan menggunakan sumber-sumber informasi(*super networker*).
3. Peran pelatih(*coach*), yakni di dalam diri pemimpin telah tertanam sifat membangun regu dan membina orang-orang dalam organisasi sebagai tanggungjawabnya. Pemimpin juga berperan membangun kepercayaan yang menjadi pegangan organisasi dan ia juga memberi semangat serta inspirasi pada setiap individu.
4. Peran agen perubahan(*change agent*), yakni memiliki pengaruh yang besar dalam pengambilan keputusan untuk perubahan dan ia

---

<sup>37</sup> Kahar, I.A. 2008. *Op.cit.* hal. 24-25.

memperkenalkan program-program baru, menciptakan strategi kerja sama dengan publik, terkadang menjadi seorang restruktur organisasi dan inovator.

## **I.6. Definisi Konsep**

Definisi konsep dalam penelitian kualitatif bukan dimaksudkan untuk membatasi konsep secara ketat, melainkan hanya sebagai upaya mengendalikan arah penelitian agar tetap memiliki fokus penelitian.

### **I.6.1. Pemimpin**

Pemimpin adalah individu yang berinteraksi memengaruhi individu lain melalui upaya bersama demi mencapai suatu tujuan tertentu.

### **I.6.2. Peran Pemimpin**

Peran pemimpin adalah seperangkat perilaku diharapkan ada pada diri seseorang berkaitan dengan posisinya untuk memengaruhi orang lain demi tercapainya suatu tujuan melalui upaya bersama.

### **I.6.3. Peran Dominan Pemimpin**

Peran dominan pemimpin adalah kategori perilaku pemimpin yang menjadi preferensi pribadi pemberi pengaruh demi tercapainya suatu tujuan melalui upaya bersama.

### **I.6.4. Efektivitas Pendidikan dan Pelatihan**

Efektivitas pendidikan dan pelatihan adalah terlaksananya seluruh proses transfer pengetahuan dan keterampilan dengan baik.

## I.7. Data yang Dikumpulkan

Data yang diperlukan dalam penelitian ini terdiri dari:

- a. Primer, yakni hasil observasi singkat dan wawancara mendalam dengan seluruh informan.
- b. Sekunder, yakni berkas laporan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang diarsip oleh P2MKP Sumber Harapan.

## I.8. Metode dan Prosedur Penelitian

### I.8.1. Pendekatan dan Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini adalah peran dominan pemimpin Pusat Pelatihan Mandiri Kelautan dan Perikanan (P2MKP) Sumber Harapan dalam efektivitas pendidikan dan pelatihan petani ikan koi di Kabupaten Blitar, Jawa Timur. Untuk memahami peran pemimpin dan preferensi pemimpin yang ditunjukkan melalui peran dominan pemimpin, maka penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif.

Penelitian kualitatif menurut Strauss dan Corbin dalam Rahmat<sup>38</sup>, adalah penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang tidak dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi. Secara umum penelitian kualitatif digunakan untuk meneliti kehidupan masyarakat, sejarah, tingkah laku, fungsionalitas organisasi, aktivitas sosial, dan sebagainya.

---

<sup>38</sup>Rahmat, P.S. 2009. *PENELITIAN KUALITATIF*, didownload 12 Juni 2014, Pada: [yusuf.staff.ub.ac.id/files/2012/11/Jurnal-Penelitian-Kualitatif.pdf](http://yusuf.staff.ub.ac.id/files/2012/11/Jurnal-Penelitian-Kualitatif.pdf)

Menurut Bogdan dan Biklen dalam Rahmat<sup>39</sup>, penelitian kualitatif adalah salah satu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa ucapan atau tulisan dan perilaku orang-orang yang diamati. Pendekatan ini diharapkan dapat menghasilkan uraian yang mendalam tentang ucapan, tulisan, dan atau perilaku yang dapat diamati dari sudut pandang yang utuh, komprehensif, dan holistik. Penelitian kualitatif bertujuan mendapatkan pemahaman yang sifatnya umum terhadap kenyataan sosial dari perspektif partisipan.

Penelitian kualitatif menurut Denzim dan Lincoln dalam Rahmat<sup>40</sup>, merupakan metode berganda dalam fokus, melibatkan pendekatan interpretatif yang wajar terhadap setiap pokok permasalahannya. Penelitian kualitatif bekerja dalam setting yang alami, berupaya memahami, memberi tafsiran pada fenomena yang dilihat dari arti orang-orang kepadanya. Penelitian ini melibatkan pengumpulan dan penggunaan berbagai bahan empiris seperti wawancara, pengamatan, pengalaman pribadi yang menggambarkan momen rutin dan problematis, serta maknanya dalam kehidupan individual dan kolektif.

#### I.8.2. Tipe Penelitian

Penelitian ini hanya berfokus pada satu konsep, yakni peran dominan pemimpin. Berdasarkan jenis data yang diperoleh dari pendekatan kualitatif dan tujuan penelitian, maka digunakan tipe penelitian deskriptif. Yakni berupaya menggambarkan fokus penelitian

<sup>39</sup>Rahmat, P.S. 2009. *Ibid.*

<sup>40</sup>Rahmat, P.S. 2009. *Ibid.*

dari data berupa kata-kata, perilaku yang bisa diamati dari informan, maupun sumber data sekunder.

### I.8.3. Metode Penelitian

Metode studi kasus<sup>41</sup> adalah salah satu jenis penelitian kualitatif yang mengeksplorasi suatu masalah dengan batasan terperinci, memiliki pengambilan data yang mendalam, dan menyertakan berbagai sumber informasi. Penelitian ini dibatasi oleh waktu dan tempat, kasus yang dipelajari berupa program, peristiwa, aktivitas, atau individu.

Fokus penelitian ini adalah peran dominan pemimpin dalam efektivitas pendidikan dan pelatihan, maka metode studi kasus dinilai tepat untuk mengeksplorasi data secara mendalam mengenai peran pemimpin dan menggambarkan dominansi pada kategori perilaku tertentu dari pemimpin dalam efektivitas pendidikan dan pelatihan.

### I.8.4. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang ditentukan adalah Desa Kemloko, Kecamatan Nglegok, Kabupaten Blitar. Yakni tempat pelaku usaha maju milik kelompok tani yang didata sebagai lokasi P2MKP Sumber Harapan.

### I.8.5. Teknik Penentuan Informan

Teknik penentuan informan dalam penelitian ini adalah *purposive* dan *snowball*. *Purposive sampling*, seperti yang diungkapkan Sutopo

---

<sup>41</sup>Rahmat, P.S. 2009, *ibid*.

dalam Mulyono<sup>42</sup>, bahwa teknik cuplikan penelitian kualitatif cenderung bersifat “*purposive*” karena dipandang lebih mampu menangkap kelengkapan dan kedalaman data, Penentuan sampel dilakukan dengan tujuan untuk memilih informan yang dianggap mengetahui informasi dan masalahnya secara mendalam dan dapat dipercaya untuk mencari sumber data yang mantap dan lengkap.

Kemudian teknik *snowball* adalah memperoleh nama informan lainnya dari informan kunci sebagai sumber untuk memperkaya data.

#### I.8.6. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian kualitatif, peneliti adalah instrumen utama dalam memperoleh data, yang mana dalam penelitian ini digunakan observasi singkat atau tidak berstruktur setiap mengunjungi lokasi penelitian. Observasi tidak berstruktur adalah observasi yang dilakukan tanpa panduan observasi<sup>43</sup>.

Penelitian ini juga menggunakan teknik wawancara mendalam(*depth interview*) dan disimpan dalam bentuk audio. Wawancara mendalam adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan informan, dengan atau tanpa menggunakan pedoman, dan terlibat dalam kehidupan sosial<sup>44</sup> atau seting alami.

---

<sup>42</sup>Mulyono. 2009, *Referensi Penelitian Kualitatif*, diakses 15 Juni 2014, Pada: <http://mulyono.staff.uns.ac.id/2009/05/20/referensi-penelitian-kualitatif/>

<sup>43</sup> Rahmat, P.S. 2009. *ibid.* hal. 7.

<sup>44</sup> Rahmat, P.S. 2009. *ibid.* hal. 6-7.

Instrumen berikutnya adalah arsip laporan pendidikan dan pelatihan yang dimiliki pengurus P2MKP Sumber Harapan sebagai data sekunder.

#### I.8.7. Teknik Analisis Data

Secara umum, analisis dalam penelitian kualitatif dilakukan secara berkelanjutan, disusun secara induktif dari data mendalam, dan berupaya menemukan pola, model, atau tema sesuai fokus penelitian.

Dalam studi kasus, terdapat beberapa model analisis yang bisa digunakan, seperti model analisis interaktif<sup>45</sup>, terdiri dari komponen berupa reduksi data, sajian data, penarikan simpulan dan verifikasi. Tiga komponen utama yang disebutkan itu terlibat dalam proses analisis dan saling berkaitan serta menentukan hasil analisis.

Reduksi data adalah proses seleksi, pemfokusan, penyederhanan, dan abstraksi data dari catatan lapangan yang berlangsung hingga laporan akhir penelitian disusun. Reduksi data dilakukan setelah data terkumpul secara lengkap. Sedangkan penyajian data adalah rakitan informasi, diskripsi dalam bentuk narasi yang memungkinkan simpulan penelitian dapat dilakukan.

Penarikan simpulan dan verifikasi dapat berupa kegiatan yang dilakukan dengan lebih mengembangkan ketelitian dengan cara diskusi. Simpulan juga harus diverifikasi agar mantap dan bisa dipertanggungjawabkan.

---

<sup>45</sup>Mulyono. 2009. *Loc.cit*

Dapat pula dikombinasikan dengan model analisis Bogdan dan Biklen dalam Counseling<sup>46</sup>, yang mengemukakan saran-saran untuk melakukan analisis sebagai suatu bagian berkesinambungan dari pengumpulan data untuk melakukan analisis final setelah meninggalkan lapangan sebagai berikut :

1. Dorong diri anda untuk membuat keputusan yang mempersempit studi.
2. Dorong diri anda untuk memutuskan jenis studi yang ingin anda lakukan.
3. Kembangkan pertanyaan-pertanyaan analitis
4. Rencanakan sesi pengumpulan data berdasarkan apa yang anda temukan dalam observasi pendahuluan.
5. Tulis “Komentar Pengamat” tentang ide-ide yang anda hasilkan.
6. Tulis memo untuk anda sendiri tentang apa yang anda pelajari.
7. Uji cobakan ide-ide dan tema-tema pada informan.
8. Mulai menjajagi kepustakaan sementara anda masih dilapangan.
9. Bermainlah dengan metafora, analogi dan konsep-konsep.
10. Gunakan perangkat visual.

Untuk melihat kredibilitas data dalam penelitian studi kasus, dilakukan teknik triangulasi<sup>47</sup>. Menurut Patton dalam Mulyono<sup>48</sup>, ada empat teknik triangulasi, yakni triangulasi data, triangulasi peneliti,

---

<sup>46</sup> Counseling, Camp. 2011, *Model-Model Analisis Data Kualitatif*, diakses 27 Mei 2014, Pada: <http://bkpemula.wordpress.com/2011/12/04/model-model-analisis-data-kualitatif/>

<sup>47</sup>Mulyono. 2009. *Loc.cit*

<sup>48</sup> Mulyono. 2009. *Ibid.*



triangulasi metodologis, dan triangulasi teoretis. Dalam penelitian ini digunakan triangulasi data, yakni berupaya melakukan verifikasi pada data tertentu antar informan ataupun hasil pengamatan dan data sekunder.

