

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kesadaran manusia akan tugas hidupnya sebagai manusia pribadi dan sebagai khalifah di atas bumi, kesadaran akan nilai-nilai kemanusiaan, dan nilai-nilai etika, estetika, serta logika secara substansi dibina dan dikembangkan sejak kelahirannya ke dunia ini. Pengetahuan dan pemahaman tentang nilai-nilai tersebut tidak cukup hanya dipelajari sampai mengetahui. Mengetahui nilai-nilai tidak dengan sendirinya menimbulkan yang bersangkutan bertindak sesuai dengan nilai-nilai yang diakuinya. Harus memahani, menyadari dan meyakini dulu untuk mampu melaksanakannya. Akan tetapi ternyata bahwa kemampuan untuk berbuat sesuai dengan nilai yang diketahuinya itu tidak pula menjamin bahwa yang bersangkutan mau melaksanakannya. Nilai itu harus menjadi milik diri sebagai suara hati (*conscience of man*) dan prinsip yang kokoh dan mantap mempribadi (*personalized*) (A.Kosasih Djahiri, 1995:37). Jadi dengan menggunakan peristilahan Bloom, masalah nilai-nilai kemanusiaan tidak hanya bergerak dibidang kognitif dan psikomotor, akan tetapi juga untuk merealisasikannya dengan penuh kesadaran dan tanggungjawab harus sampai menjangkau bidang afektif (Bloom, 1975:7-8).

Nilai merupakan ide atau konsep mengenai apa yang penting dan bertautan dengan etika dan estetika. Nilai adalah tuntunan mengenai apa yang baik, benar, adil dan indah (A.Kosasih Djahiri, 1989:4). Nilai adalah suatu ide

atau konsep tentang apa yang seseorang pikirkan, merupakan hal yang penting dalam hidupnya. Nilai dapat berada di dua kawasan : kognitif dan afektif, nilai adalah ide, dia bisa dikatakan konsep dan bisa dikatakan abstraksi (Sidney Simon, 1986). Nilai merupakan hal yang terkandung dalam hati nurani manusia yang lebih memberi dasar dan prinsip akhlak, yang merupakan standar dari keindahan dan efisiensi atau ketuhanan kata hati (H. Endang Sumantri, 1993:3). Nilai ada yang bersifat khusus subyektif individual dan ada yang umum obyektif universal. Nilai yang subyektif individual bersifat spesifik, kontekstual, kejiwaan dan berkembang berkesinambungan. Sedangkan nilai yang obyektif universal bersifat relatif sama dan abadi serta ada dalam setiap kehidupan masyarakat dimanapun dan kapanpun.

Filosofi nilai akan kental terlihat dari figur seorang pemimpin yang dapat dijadikan contoh, teladan dan panutan bagi yang dipimpinnya. Kepemimpinan yang berlandaskan atas kerendahan hati dan pelayanan secara tulus kepada mereka yang telah mengangkat seseorang sebagai pemimpin. Dengan demikian kepemimpinan sudah seharusnya meniru ilmu padi, yang merunduk selaras dengan isi yang semakin berbobot, serta menyelaraskan dengan perubahan lingkungan. Salah satu *principle-centered leader models* yang dikemukakan oleh Stephen R. Covey (2000) dalam Moch. Idochi Anwar (2003:10) berasumsi bahwa “*a white water world*” dunia selalu berubah adalah *Path Finding* (pencarian alur) akan memiliki arti yang lebih mendalam pada masa depan. Esensi dan kekuatan dari *path finding* diperoleh dalam visi dan misi yang pasti. Fungsi ini mengikat sistem nilai dan visi pemimpin dengan kebutuhan pelanggan melalui suatu

perencanaan strategis. Covey mengistilahkannya sebagai *the strategic pathway* (jalur strategis).

Menurut Bowden, dalam Mar'at (1983:10) mempersamakan kepemimpinan dengan kekuatan kepribadian. Ia menyatakan, "Sungguh benar, sifat kepribadian seseorang tidak dapat begitu saja diperkirakan hanya dari tingkatan pengaruh yang dapat 'didesakkan' pada orang lain".

Setiap pendekatan akan melahirkan pengertian yang berbeda dengan pendekatan lainnya. Pemimpin dan kepemimpinan dibutuhkan oleh manusia dikarenakan adanya kelebihan dan kekurangan yang dimiliki oleh masing-masing manusia. Pemimpin adalah seorang yang memiliki kecakapan tertentu yang dapat mempengaruhi para pengikutnya untuk melakukan kerjasama ke arah pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sejalan dengan pendapat Kartini Kartono (1991:33) Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan khususnya kecakapan, kelebihan di satu bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan.

Pemimpin merupakan penentu keberhasilan suatu lembaga atau organisasi, sebab pemimpin harus mampu mengantisipasi perubahan yang tiba-tiba, dapat mengoreksi kelemahan-kelemahan, sanggup mengelola dan membawa organisasi kepada sasaran dalam jangka waktu yang sudah ditetapkan.

Menurut Sudriamunawar (2003:13) dalam menjelaskan mengenai konsepsi pemimpin dan kepemimpinan ada beberapa hal yang perlu diperhatikan diantaranya adalah :(1) *Kekuasaan*, (2) *Kewibawaan*, dan (3) *Kemampuan*.

Perangkat kepemimpinan yang melekat pada diri seorang pemimpin, membuat dirinya berkuasa dan berwibawa sebagai akibat dari kemampuan lebih yang dimilikinya. Kemampuan lebih tersebut merupakan bentuk aktualisasi diri yang terdapat pada setiap individu. Aktualisasi diri tadi harus diartikan sebagai : mengaktualisasikan segenap bakat, dan kemampuan dalam bentuk bermacam-macam kegiatan dan karya.

Sedangkan menurut John French dan Bertram Raven dalam Kartini Kartono (1991:122), mengemukakan:

Suatu kerangka kekuatan (*Framework of power*) berhubungan dengan pengaruh kepemimpinan yaitu. (1) Kekuatan (*coersive power*), (2) Kekuatan via pemberian penghargaan (*reward power*), (3) Kekuatan karena adanya pengesahan (*legitimate power*), (4) Kekuatan oleh pemilikan sesuatu keahlian (*expert power*), (5) Kekuatan karena penyamaan diri dengan orang yang dikagumi.

Tugas kepemimpinan dalam mempengaruhi orang atau sekelompok orang menuju pada tujuan tertentu selalu dipengaruhi beberapa faktor, baik berasal dari diri pemimpin sendiri, dalam memandang hakekat kepemimpinan, cara berhasilnya menduduki jabatan kepemimpinan dan pengalaman yang telah dimiliki di bidang kepemimpinan.

Uraian tentang nilai, pemimpin dan kepemimpinan di atas dapat memberikan pelajaran bagi perkembangan dan kehidupan manusia. Proses perkembangan tersebut menurut Sarlito Wirawan (1976:32) dibedakan dalam dua hal, yaitu (1) Proses pematangan, (2) Proses Belajar. Selain itu masih ada hal ketiga yang ikut menentukan perkembangan yaitu pembawaan atau bakat. *Kematangan* berarti proses pertumbuhan yang menyangkut penyempurnaan fungsi-fungsi tubuh sehingga mengakibatkan perubahan-perubahan dalam tingkah

laku terlepas dari ada atau tidak adanya proses belajar. Sedangkan *Belajar*, berarti mengubah atau memperbaiki tingkahlaku melalui latihan, pengalaman dan kontak dengan lingkungan.

Proses pematangan dan proses belajar membawa dampak terhadap perubahan tingkahlaku. Tingkahlaku yang sudah menjadi kebiasaan dan menjadi ciri khas seseorang tumbuh menjadi suatu kepribadian. Sebagaimana pendapat Allport (1961) dalam Sarlito Wirawan (1976:88), Kepribadian adalah organisasi dinamis dalam diri individu yang terdiri dari sistim-sistim psiko-fisik yang menentukan cara penyesuaian diri yang unik (khusus) dari individu tersebut terhadap lingkungannya". Begitu juga menurut McCurdy (1928) dalam Sarlito Wirawan (1976:87), "Kepribadian adalah integrasi interes-teres yang menyebabkan individu yang bersangkutan cenderung untuk bertingkahlaku tertentu".

Kepribadian yang merupakan pengejawantahan total kualitas tingkah laku individu diperlukan untuk membangun sosok pemimpin ideal yang berkepribadian luhur, maka salah satu langkah utama dalam melakukan *recruitment* pemimpin atau pejabat dalam suatu organisasi diperlukan suatu sistem yang komprehensif dan dilakukan secara profesional serta sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku, sehingga akan mendapatkan pemimpin atau pejabat-pejabat yang tepat baik secara kualitas maupun secara kuantitasnya. Dengan demikian kegiatan pertama dalam manajemen kepegawaian adalah mendapatkan orang-orang yang tepat untuk dijadikan seorang pemimpin, baik kualitas, kuantitas dan penempatannya sesuai dengan kemampuannya.

Menurut Harris dalam Kartini Kartono (1991:150) orang-orang yang perlu dipilih sebagai kandidat-kandidat atau calon pemimpin adalah mereka yang mempunyai kualifikasi sebagai berikut :

- a. Memiliki kemauan untuk memikul tanggung jawab.
- b. Kemampuan untuk menjadi perseptif.
- c. Kemampuan untuk menanggapi secara obyektif.
- d. Kemampuan untuk menetapkan prioritas secara tepat.
- e. Kemampuan untuk berkomunikasi.

Tanggung jawab atas setiap tingkah lakunya sehubungan dengan tugas dan perannya sebagai pemimpin yang mengandung resiko penerimaan sanksi-sanksi tertentu. Pemimpin harus mampu melihat dan menanggapi realitas nyata, mengamati segi-segi kekuatan dan kelemahan yang dipimpinnya.

Menilai berhasil atau tidaknya kepemimpinan seseorang secara tepat dan cermat adalah sulit, karena (1) sukar menilai tingkah laku manusia yang sering “tersembunyi”, tertutup dan tidak terduga-duga. (2) sukar menentukan kriteria obyektif sebagai panutan untuk menilai. (3) sukar menilai secara murni obyektif karena semua penilaian pasti mengandung unsur subyektivitas. (4) sulit menilai “keberhasilan”, karena harus ditinjau dan dikaitkan dengan macam-macam aspek, yaitu aspek teknis, administratif-manajerial dan sosial atau manusiawi. Namun demikian, ada beberapa indikator yang dapat kita pakai sebagai petunjuk keberhasilan kepemimpinan dalam suatu organisasi, ialah sebagai berikut:

- a. Meningkatnya hasil-hasil produksi dan pelayanan yang dicapai oleh organisasi (aspek ekonomis dan teknis).
- b. Semakin rapinya sistem administrasi dan makin efektifnya manajemen.

- c. Semakin meningkatnya aktivitas-aktivitas manusiawi atau aspek sosial yang lebih *human* sifatnya. (Kartini Kartono, 1991:158).

Keberhasilan pemimpin dengan indikator seperti di atas memang memerlukan suatu sistem yang komprehensif dengan ditunjang oleh infrastruktur organisasi yang memadai, disamping itu sumber daya manusia sebagai aset penggerak roda organisasi yang memiliki kualifikasi sesuai dengan okufasi, serta kesadaran akan dedikasi seluruh pimpinan dan bawahan dengan niat yang tulus, disamping untuk kebutuhan dunia, juga mengejar pahala di akherat.

Bentuk lain indikator keberhasilan pemimpin atau pejabat dalam memimpin suatu organisasi pemerintahan tidak terlepas dari aturan atau undang-undang yang memayunginya, Undang-Undang tentang Pokok-Pokok Kepegawaian yang mengatur khusus tentang Pegawai Negeri Sipil menyebutkan bahwa pembinaan pegawai negeri sipil secara formai dapat dilakukan melalui tiga jenjang karier, yaitu :

1. *Jabatan Struktural*, bagi Pegawai Negeri Sipil yang memiliki potensi dominan untuk memimpin;
2. *Jabatan Fungsional*, bagi mereka yang dinilai mempunyai potensi yang profesional;
3. *Jabatan Non Fungsional*, bagi mereka yang dianggap kurang memiliki kemampuan kepemimpinan dan profesional, namun diperlukan untuk memperlancar tugas-tugas organisasi.

Jabatan struktural menurut PP Nomor 100 Tahun 2000, dalam Kurniawan (2001:60) adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas,



tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang Pegawai Negeri Sipil dalam memimpin suatu satuan organisasi negara. Jabatan Struktural di lingkungan Universitas Pendidikan Indonesia diduduki oleh tenaga administrasi sebagai eselon II dengan jabatan Kepala Biro, eselon III jabatan Kepala Bagian dan eselon IV jabatan Kepala Sub Bagian. Penetapan eselon tersebut berdasarkan penilaian atas bobot tugas, tanggung jawab dan wewenang. Sedangkan pimpinan Universitas Pendidikan Indonesia mulai dari Rektor, Pembantu Rektor, Dekan dan Pembantu Dekan diduduki tenaga dosen sebagai tenaga fungsional yang diberi tugas tambahan dan bukan pejabat struktural sesuai dengan Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2001:

Pasal 1:

Dosen adalah Pegawai Negeri Sipil yang diangkat oleh Pejabat yang berwenang dalam jabatan fungsional untuk melaksanakan Tridharma Perguruan Tinggi dan ditugaskan secara penuh di perguruan tinggi yang diselenggarakan oleh Pemerintah maupun masyarakat.

Pasal 2.

Ayat (1) Selain melaksanakan Tridharma Perguruan Tinggi, dosen dapat diberi tugas tambahan memimpin perguruan tinggi sebagai Rektor, Pembantu Rektor, Dekan, Pembantu Dekan, Ketua Sekolah Tinggi, Pembantu Ketua, Direktur Politeknik, Direktur Akademi. dan Pembantu Direktur.

Ayat (2) Tugas tambahan memimpin sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pada Perguruan Tinggi Negeri di lingkungan Departemen Pendidikan Nasional dan Departemen Agama bukan jabatan struktural.

Secara *de jure* Rektor, Pembantu Rektor, Dekan dan Pembantu Dekan bukan pejabat struktural, karena tidak dimungkinkannya jabatan rangkap antara Jabatan Fungsional Dosen dengan Jabatan Struktural, maka terbit Keputusan Presiden di atas dengan menggunakan istilah tugas tambahan memimpin perguruan tinggi sebagai Rektor, Pembantu Rektor, Dekan dan Pembantu Dekan, sementara itu pejabat struktural di perguruan tinggi yang mempunyai eselon

adalah Kepala Biro yang bertanggung jawab kepada Rektor dan Pembantu Rektor sebagai pemimpin di perguruan tinggi. Implikasinya top manager di perguruan tinggi adalah Rektor sebagai pemimpin walaupun bukan sebagai pejabat struktural.

Peneliti mengambil instrumen penelitiannya di lingkungan Biro Administrasi Umum dan Keuangan Universitas Pendidikan Indonesia, karena disamping peneliti bekerja di Biro tersebut, sehingga mengetahui secara persis permasalahan yang terjadi, juga jabatan struktural dari eselon II sampai IV (Kepala Biro sampai dengan Kepala Sub Bagian) yang berjumlah 12 orang memiliki karakteristik yang unik untuk diteliti.

B. Rumusan Masalah dan Fokus Masalah Penelitian

1. Rumusan Masalah

Memperhatikan uraian dan penjelasan pada latar belakang masalah di atas, maka yang menjadi persoalan inti dalam penelitian ini, dikemas dalam suatu rumusan masalah adalah *“Bagaimana pemahaman dan gagasan konsep dasar serta implementasi wujud nilai-nilai kepemimpinan dalam pribadi pejabat struktural di lingkungan Biro Administrasi Umum dan Keuangan Universitas Pendidikan Indonesia?”*.

2. Fokus Masalah Penelitian

Permasalahan pokok di atas, setelah dianalisis nampak akan menyangkut berbagai aspek secara meluas, maka untuk terarahnya penelitian ini dibatasi pada



konsep dasar dan implementasi nilai-nilai kepemimpinan, dengan fokus masalah penelitian seperti di bawah ini:

- a. Wujud nilai-nilai kepemimpinan apakah secara empirik yang terdapat pada pribadi pejabat struktural?
- b. Wujud nilai-nilai kepemimpinan apakah yang menjadi potensi dan kendala dalam implementasi kepemimpinan pejabat struktural?
- c. Bagaimana implementasi wujud nilai-nilai kepemimpinan sebagai esensi kepribadian pada pejabat struktural?

C. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan pada fokus penelitian, maka dikembangkan beberapa pokok pertanyaan penelitian yang lebih operasional dalam awal penelitian lapangan. Langkah ini dapat berjalan bersama-sama secara terus menerus selama berlangsungnya penelitian, sehingga dapat merumuskan berbagai gagasan konsep dasar dan implementasi wujud nilai-nilai kepemimpinan dalam pribadi pejabat struktural. Di bawah ini dirumuskan pokok-pokok pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- **Fokus masalah 1**, Wujud nilai-nilai kepemimpinan apakah secara empirik yang terdapat pada pribadi pejabat struktural? Dirumuskan sejumlah pokok pertanyaan penelitian sebagai berikut:
 1. Bagaimana kondisi pemahaman konsep dasar tentang nilai secara umum dalam kepemimpinan pejabat struktural?

2. Bagaimana kondisi pemahaman konsep dasar tentang nilai kejujuran dan nilai amanah dalam kepemimpinan pejabat struktural?
 3. Bagaimana kondisi pemahaman konsep dasar tentang nilai kedisiplinan dan keteladanan dalam kepemimpinan pejabat struktural?
 4. Bagaimana kondisi pemahaman konsep dasar tentang nilai etos kerja dalam kepemimpinan pejabat struktural?
 5. Bagaimana kondisi pemahaman konsep dasar tentang nilai pengambilan keputusan dalam kepemimpinan pejabat struktural?
- **Fokus masalah 2.** Wujud nilai-nilai kepemimpinan apakah yang menjadi potensi dan kendala dalam implementasi kepemimpinan pejabat struktural? Dirumuskan sejumlah pokok pertanyaan penelitian sebagai berikut:
1. Potensi dan kendala apakah yang terdapat dalam implementasi nilai-nilai kepemimpinan pejabat struktural?
 2. Potensi dan kendala apakah yang terdapat pada lingkungan kerja yang dapat menumbuhkembangkan implementasi nilai-nilai kepemimpinan pejabat struktural?
 3. Potensi dan kendala apakah yang terdapat dalam upaya mengimplementasikan wujud nilai-nilai kepemimpinan dalam pribadi pejabat struktural?
- **Fokus masalah 3,** Bagaimana implementasi wujud nilai-nilai kepemimpinan sebagai esensi kepribadian pada pejabat struktural? Dirumuskan sejumlah pokok pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Konsep dasar apakah yang menjadi acuan implementasi wujud nilai-nilai kepemimpinan dalam pribadi pejabat struktural?
2. Konsep dasar apakah yang menjadi barometer kepribadian pejabat struktural yang mantap?
3. Apakah indikator wujud nilai-nilai kepemimpinan ideal yang diimplementasikan pejabat struktural?

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran tentang konsep dasar dan implementasi wujud nilai-nilai kepemimpinan dalam pribadi pejabat struktural di Biro Administrasi Umum dan Keuangan Universitas Pendidikan Indonesia. Gambaran mengenai konsep dasar tersebut dimintakan juga pendapat dan pandangannya melalui wawancara dengan Guru Besar, Pemimpin dan Mantan Pemimpin Perguruan Tinggi. Secara lebih khusus penelitian ini bertujuan untuk:

1. Memperoleh informasi dan data tentang :
 - a. Pemahaman konsep dasar nilai-nilai kepemimpinan dari pejabat struktural di lingkungan Biro Administrasi Umum dan Keuangan UPI.
 - b. Pemahaman konsep dasar tentang nilai kejujuran, nilai amanah, nilai kedisiplinan, dan nilai keteladanan, dalam kepemimpinan pejabat struktural di lingkungan Biro Administrasi Umum dan Keuangan UPI.
 - c. Pemahaman konsep dasar tentang nilai etos kerja dan nilai pengambilan keputusan oleh pejabat struktural di lingkungan Biro Administrasi Umum dan Keuangan.

2. Memperoleh gambaran tentang potensi dan kendala dalam implementasi wujud nilai-nilai kepemimpinan oleh pejabat struktural.
3. Mengetahui konsep dasar :
 - a. acuan implementasi wujud nilai-nilai kepemimpinan dalam pribadi pejabat struktural.
 - b. barometer kepribadian pejabat struktural yang mantap?
 - c. indikator wujud nilai-nilai kepemimpinan ideal yang diimplementasikan pejabat struktural.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian yang dilakukan, sebagai konsep dasar wujud nilai-nilai kepemimpinan dalam pribadi pejabat struktural di lingkungan Biro Administrasi Umum dan Keuangan UPI, adalah sebagai berikut:

Dari segi *teoritis*, hasil penelitian ini selain merupakan tambahan pengetahuan yang telah ada, juga dapat :

1. membantu kita secara lebih mendalam guna memahami berbagai hal yang berhubungan dengan konsep dasar wujud nilai-nilai kepemimpinan dalam pribadi pejabat struktural di lingkungan Biro Administrasi Umum dan Keuangan UPI.
2. berguna bagi peneliti sebagai sumber inspirasi untuk menemukan tema-tema baru penelitian.

Dari segi *praktis*, hasil penelitian ini diharapkan dapat merupakan sumbangsih pemikiran antara lain :

1. bagi lembaga UPI, khususnya di lingkungan Biro Administrasi Umum dan Keuangan dapat menjadi masukan sebagai acuan dalam mengimplementasikan wujud nilai-nilai kepemimpinan dalam pribadi pejabat struktural.
2. salah satu rujukan bagi pihak berwenang dalam meningkatkan kualitas dan etos kerja dalam kepemimpinan pejabat struktural.
3. salah satu pedoman praktis bagi pejabat struktural, dalam melaksanakan fungsi kepemimpinan dengan mengimplementasikan nilai-nilai.

Pada akhirnya penelitian ini akan menghasilkan standar konseptual teoritis empiris kepemimpinan pejabat struktural berbasis nilai. Selain dari itu, hasil penelitian diharapkan berguna bagi lembaga UPI dan pihak-pihak yang memiliki hubungan sebagai pengambil keputusan dan penentu kebijakan serta penataan Sumber Daya Manusia.

F. Definisi Operasional

Definisi operasional menurut Nana Sudjana (1995:13) memberi batasan konsep variabel yang ada dalam masalah serta menetapkan hasil-hasil pengukurannya. Definisi operasional merupakan suatu titik tolak pemikiran yang digunakan sebagai dasar penelitian serta untuk menyamakan persepsi antara peneliti dengan pembaca tesis ini, yang dibutuhkan untuk menyelidiki masalah-masalah yang akan dijawab. Untuk menjawab dan menjelaskan permasalahan tersebut secara empiris, digunakan definisi-definisi operasional sebagai berikut :

1. Nilai menurut Allport (1964), dalam Rohmat Mulyana (2004:9) adalah keyakinan yang membuat seseorang bertindak atas dasar pilihannya.

Allport sebagai seorang ahli psikologi kepribadian, nilai terjadi pada wilayah psikologis yang disebut keyakinan, seperti hasrat, motif, sikap, keinginan dan kebutuhan. Keputusan benar-salah, baik buruk, indah-tidak indah, merupakan hasil dari serentetan proses psikologis yang kemudian mengarahkan individu pada tindakan dan perbuatan yang sesuai dengan nilai pilihannya.

2. Kepemimpinan menurut Ordway Tead, dalam M. Solihin (2003:31) adalah kemampuan mempengaruhi orang-orang untuk bekerjasama ke arah tujuan bersama. Robert Tannenbaum dan Fred Massarik mengatakan, kepemimpinan selalu terkait dengan usaha-usaha seorang pemimpin (*influencer*) untuk mempengaruhi pengikut-pengikut (*influencee*).
3. Nilai-nilai kepemimpinan, adalah nilai-nilai dari etika, estetika, dan logika yang diyakini oleh seorang pemimpin berupa nilai jujur, amanah, berani, tegas, bejaksana, adil, ulet, setia, dan berwibawa serta menyukai keindahan dan ilmu pengetahuan dalam rangka memimpin suatu organisasi atau lembaga.
4. Kepribadian menurut pendapat Allport (1961) dalam Sarlito Wirawan (1976:88), adalah organisasi dinamis dalam diri individu yang terdiri dari sistem-sistem psiko-fisik yang menentukan cara penyesuaian diri yang unik (khusus) dari individu tersebut terhadap lingkungannya. Begitu juga menurut McCurdy (1928) dalam Sarlito Wirawan (1976:87), Kepribadian adalah integrasi interes-interes yang menyebabkan individu yang bersangkutan cenderung untuk bertingkah laku tertentu”.
5. Pengembangan Kepribadian yang dimaksud adalah, perubahan atau berkembangnya pola pikir, sikap dan perilaku seseorang dalam hal ini pejabat struktural menuju ke arah kematangan dan kedewasaan.
6. Jabatan struktural adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seseorang Pegawai Negeri Sipil dalam rangka memimpin suatu satuan organisasi negara. (Peraturan Pemerintah No. 9 tahun 2003)

7. Biro Administrasi Umum dan Keuangan adalah salah satu biro dari tiga biro yang ada dalam struktur organisasi di Universitas Pendidikan Indonesia, yang membawahi tiga bagian, yaitu (1) Bagian Keuangan, (2) Bagian Kepegawaian (3) Bagian Umum, Hukum, Tatalaksana dan Perlengkapan.

G. Metode dan Teknik Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode *deskriptif analisis kualitatif*, yakni metode yang menggambarkan keadaan dan memecahkan masalah yang sedang berlangsung. Metode ini tidak terbatas hanya pada pengumpulan data, tetapi meliputi analisis dan interpretasi terhadap data.

Metode kualitatif untuk menunjuk prosedur-prosedur penelitian yang menghasilkan data kualitatif yang berupa ungkapan atau catatan tentang aktivitas yang dapat diobservasi. Pendekatan ini mengarah pada pemahaman atas gejala-gejala secara utuh. Oleh karena itu peneliti harus turun ke lapangan dan mengadakan pengamatan langsung terhadap subyek penelitian.

Teknik pengumpulan data penelitian dilaksanakan dengan cara observasi (pengamatan langsung di lapangan), wawancara, questioner terbuka, dan studi dokumentasi

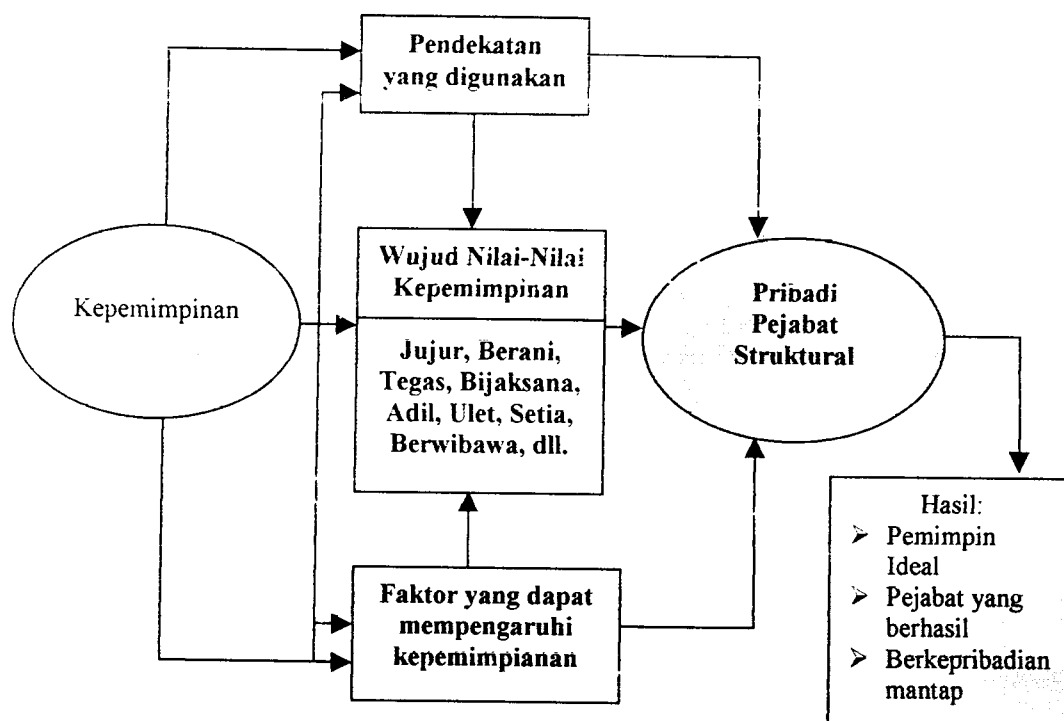
H. Paradigma Penelitian

Paradigma penelitian yang digunakan adalah paradigma naturalistik (alamiah), menurut Moleong (2005:52) paradigma naturalistik bersumber dari pandangan fenomenologis yang berusaha memahami perilaku manusia dari kerangka berfikir dan bertindak orang-orang itu, yang dibayangkan atau dipikirkan oleh orang-orang itu sendiri.

Menurut Moleong (2005:51) paradigma naturalistik memiliki beberapa karakteristik sebagai berikut :

1. Kenyataan adalah jamak, dibentuk dan merupakan keutuhan.
2. Pencari tahu dan yang tahu aktif bersama, jadi tidak dapat dipisahkan.
3. Dalam kemungkinan generalisasi, hanya waktu dan konteks yang mengikat hipotesis kerja yang dimungkinkan.
4. Setiap keutuhan berada dalam keadaan mempengaruhi secara bersama-sama sehingga sukar membedakan mana sebab dan mana akibat.
5. Inkuirinya terikat nilai.

Paradigma naturalistik dapat dipandang sebagai dasar tilikan yang berusaha memahami berbagai masalah secara komprehensif, integralistik dan holistik. Paradigma penelitian Wujud Nilai-Nilai Kepemimpinan dalam Pribadi Pejabat Struktural di Biro Administrasi Umum dan Keuangan Universitas Pendidikan Indonesia adalah sebagai berikut:



Gambar 1 : Paradigma Penelitian

I. Sistematika Pembahasan

Laporan penelitian ini terdiri dari lima Bab, dan disusun dalam suatu sistematika sebagai berikut :

Bab I: PENDAHULUAN yang pembahasannya mengenai latar belakang masalah, fokus penelitian, rumusan masalah dan pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, asumsi penelitian, paradigma penelitian dan sistematika pembahasan.

Bab II: menyajikan tentang Makna Wujud Nilai-Nilai Kepemimpinan dalam Pribadi Pejabat Struktural, dengan pokok bahasannya adalah pengertian nilai, sumber nilai, pemimpin dan kepemimpinan, jabatan struktural, pengembangan kepribadian dan jabatan struktural, dan di setiap poin di atas dibahas pula secara mendalam butir-butir penjelasan yang terkait.

Bab III: membahas tentang metode penelitian, sumber data penelitian, lokasi penelitian, teknik pengumpulan data, pelaksanaan penelitian, analisis data penelitian, dan validasi data penelitian.

Bab IV: membahas tentang hasil-hasil penelitian, temuan empiris keadaan pejabat struktural, rangkuman pendapat birokratis pejabat struktural, rangkuman pendapat akademisi, pemimpin dan mantan pemimpin perguruan tinggi. Wujud nilai-nilai kepemimpinan dalam pribadi pejabat struktural, potensi dan kendala implementasi nilai-nilai kepemimpinan, serta implementasi wujud nilai-nilai kepemimpinan sebagai esensi kepribadian pejabat struktural.

Bab V: membahas tentang kesimpulan dan rekomendasi.

Diakhiri dengan daftar pustaka, dan lampiran-lampiran.

