

**GAYA KEPEMIMPINAN DIREKTUR
DALAM MENGELOLA SUMBER DAYA MANUSIA
DI EKSOTIKA KARMAWIBHANGGA INDONESIA**



PENGKAJIAN

Oleh :

AHMAD NOOR FADLI

NIM : 1410038026

**PROGRAM STUDI TATA KELOLA SENI
JURUSAN TATA KELOLA SENI
FAKULTAS SENI RUPA
INSTITUT SENI INDONESIA YOGYAKARTA**

2019

PENGESAHAN

Tugas Akhir Pengkajian Seni berjudul:

GAYA KEPEMIMPINAN DIREKTUR DALAM MENGELOLA SUMBER DAYA MANUSIA DI EKSOTIKA KARMAWIBHANGGA INDONESIA

Diajukan oleh Ahmad Noor Fadli, NIM 1410038026, Program Studi Tata Kelola Seni,
Jurusan Tata Kelola Seni. Fakultas Seni Rupa, Institut Seni Indonesia Yogyakarta,
telah dipertanggungjawabkan di depan tim penguji Tugas Akhir pada tanggal 9 Januari
2019 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Pembimbing I

Yohana Ari R., SE., M.Sc.
NIP. 19730205 200912 2001

Pembimbing II

M. Kholid Arif Rozaq, S.Hut., M.M
NIP. 19760521 200604 1002

Cognate

Trisna Pradita Putra, S.Sos., M.M
NIP. 19861005 201504 1001

Ketua Jurusan Tata Kelola Seni

Dr. Timbul Raharjo, S.Sn., M.Hum.
NIP. 19691108 199303 1001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Seni Rupa
Institut Seni Indonesia Yogyakarta



Dr. Suastiwati, M.Des.
NIP. 19590802 198803 2002



PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : AHMAD NOOR FADLI

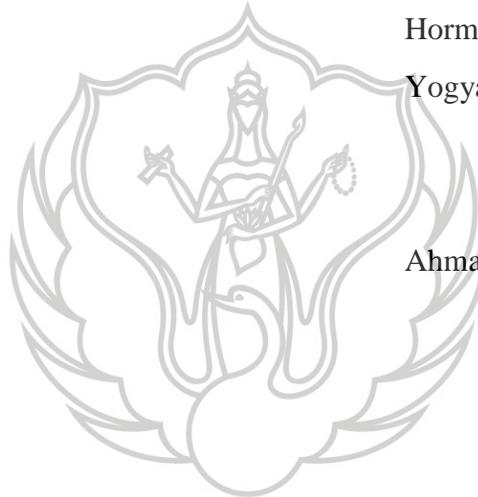
NIM : 1410038026

Dengan ini menyatakan bahwa Tugas Akhir Skripsi Pengkajian yang saya buat benar-benar asli karya saya sendiri, bukan duplikat atau dibuat oleh orang lain. Karya skripsi ini saya buat berdasarkan kajian langsung di lapangan sebagai referensi pendukung juga menggunakan buku-buku yang berkaitan. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa skripsi ini hasil jiplakan maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Hormat saya,

Yogyakarta, 9 Februari 2019

Ahmad Noor Fadli



KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah S.W.T., Tuhan semesta alam, yang telah memberikan rahmat dan petunjuk-Nya serta puji bagi junjungan kita Nabi Muhammad S.A.W., sehingga diberikan jalan kemudahan dalam menyelesaikan Skripsi Pengkajian ini dengan baik. Skripsi Pengkajian ini merupakan sebuah rangkaian proses akademik yang harus ditempuh oleh mahasiswa program studi dan jurusan Tata Kelola Seni, Fakultas Seni Rupa, Institut Seni Indonesia Yogyakarta.

Skripsi Pengkajian Seni dengan judul “Gaya Kepemimpinan Direktur Dalam Mengelola Sumber Daya Manusia di Eksotika Karmawibhanga Indonesia” tidak akan terlaksana tanpa bantuan dan dukungan besar dari berbagai pihak. Ucapan terimakasih tak lupa diberikan kepada :

1. Mamah dan Ayah yang selalu mengingatkan ibadah dan kuliah untuk selalu dijalankan tepat waktu, serta adik-adik yang menjadi motivasi untuk terus giat berusaha menyelesaikan studi ini.
2. Prof. Dr. M. Agus Burhan, M.Hum., selaku Rektor ISI Yogyakarta.
3. Dr. Suastiwi Triatmojo, M.Des., selaku Dekan Fakultas Seni Rupa ISI Yogyakarta.
4. Dr. Timbul Raharjo, M.Hum., selaku Ketua Jurusan Tata Kelola Seni ISI Yogyakarta.
5. Yohana Ari Ratnaningtyas, SE., M.Sc., selaku Dosen Pembimbing I yang dengan sabar membimbing dan mengarahkan penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini.

6. M. Kholid Arif Rozaq, S.Hut., M.M., selaku Dosen Pembimbing II yang memberikan masukan dan saran pada saat proses penyelesaian skripsi.
7. Segenap jajaran dosen dan staf Fakultas Seni Rupa yang telah banyak memberikan bantuan selama masa studi di kampus ISI Yogyakarta.
8. Rusdy Rukmarata selaku Pemimpin Eksotika Karmawibhanga Indonesia yang memberikan izin penelitian dan bersedia dijadikan objek penelitian pada skripsi ini.
9. Ibu Aiko Senosenoto, Bapak Alim Sudio, Ibu Juliany Chandra, Bapak Danang Soerjono, Mba Nala Amrytha, dan Bapak Sunaryo yang bersedia menjadi informan dalam penelitian yang dilakukan.
10. Anam, Fiya, Rudy, David, Vicky, Rio, Meita, dan Iin yang selalu memberikan bantuan dan dukungan dalam penyelesaian skripsi ini.
11. Teman-teman Tata Kelola Seni angkatan 2014 (Takeloni) sebagai rekan seperjuangan pada saat studi di ISI Yogyakarta.

Semoga amal dan budi baik dari beliau semua akan mendapat balasan dari Allah S.W.T. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan yang dilakukan masih banyak kekurangan, oleh karena itu menjadi penting bagi penulis untuk mendapatkan kritik dan saran yang membangun. Atas dukungan dan apresiasi yang diberikan, penulis ucapkan terimakasih.

Yogyakarta, 4 Januari 2019

Ahmad Noor Fadli

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini secara khusus saya persembahkan untuk diri saya sendiri yang telah berusaha memberikan kemampuan terbaik yang saya mampu sejak awal penelitian hingga akhir penyelesaian penulisan ini, dan sebagai penghargaan bagi diri saya yang telah berhasil menunaikan tanggungjawab kepada orang tua atas jalan yang telah saya pilih sendiri.

Namun juga tak lupa saya persembahkan kepada Mamah, Ayah, Haykal, Affa, dan Nizar sebagai keluarga yang tak henti memberikan do'a serta dukungan.



*Mulai dulu saja, lalu buat yang lebih baik.
Jangan takut memulai sesuatu untuk pertama kali.*

- Pandji Pragiwaksono -



DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Pengesahan	ii
Halaman Pernyataan Keaslian	iii
Kata Pengantar	iv
Halaman Persembahan	vi
Motto.....	vii
Daftar Isi	viii
Daftar Gambar.....	x
Daftar Tabel	xi
Daftar Lampiran.....	xii
Abstraksi	xiii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	5
E. Metode Penelitian	5
1. Metode Pendekatan.....	6
2. Situasi Sosial dan Informan	6
3. Metode Pengumpulan Data.....	7
4. Metode Analisis	9
F. Sistematika Penulisan	11

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI

A. Tinjauan Pustaka	13
B. Landasan Teori.....	15
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2. Direktur	17
3. Tipologi Kepemimpinan	18
4. Gaya Kepemimpinan	20

5. Teori Kepemimpinan	22
6. Fungsi Kepemimpinan	24
7. Prinsip-prinsip Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja.....	26
8. Organisasi Seni Pertunjukan	27

BAB III PENYAJIAN DAN ANALISIS DATA

A. Profil Organisasi	29
1. Sejarah.....	29
2. Filosofi	32
3. Struktur Organisasi	34
4. Deskripsi Jabatan	34
5. Pengelolaan Pertunjukan.....	40
6. Pengelolaan SDM	41
B. Data	46
1. Informan.....	46
2. Data Hasil Observasi dan Wawancara	47
C. Analisis	53
1. Tipe Kepemimpinan.....	53
2. Gaya Kepemimpinan	58
3. Teori Pendekatan Kepemimpinan.....	66
4. Fungsi Kepemimpinan	82
D. Hasil	89

BAB IV KESIMPULAN SARAN

A. Kesimpulan	98
B. Saran	99

DAFTAR PUSTAKA	102
----------------------	-----

LAMPIRAN.....	105
---------------	-----

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1. Logo Eksotika Karmawibhanga Indonesia	29
Gambar 3.2. Struktur Organisasi Eksotika Karmawibhanga Indonesia.....	34
Gambar 3.3. Audisi Penari dalam EKI On Call pada Maret 2018.....	43



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Data Pertunjukan Projek Periode Februari-April 2018.....	40
Tabel. 3.2. Data Pertunjukan Idealis Periode 2016-2018	41



LAMPIRAN

Lampiran 1. Fasilitas Ruangan, Kegiatan Observasi, dan Pertunjukan di EKI	105
Lampiran 2. Daftar Pertanyaan Wawancara dengan Direktur EKI	112
Lampiran 3. Daftar Pertanyaan Wawancara dengan Karyawan dan Penari EKI...	114
Lampiran 4. Data Pekerja di Eksotika Karmawibhanga Indonesia	116
Lampiran 5. Biografi Penulis	118
Lampiran 6. Surat Izin Penelitian Fakultas Seni Rupa – ISI Yogyakarta.....	119
Lampiran 7. Lembar Konsultasi dengan Dosen Pembimbing I.....	120
Lampiran 8. Lembar Konsultasi dengan Dosen Pembimbing II.....	121
Lampiran 9. Dokumentasi Sidang Skripsi Jurusan Tata Kelola Seni	122



ABSTRAKSI

Eksotika Karmawibhanga Indonesia (EKI) merupakan organisasi seni pertunjukan yang berfokus pada seni tari. Berdiri sejak 1996 oleh Rusdy Rukmarata dan Aiko Senosenoto dengan tujuan membuat media berekspresi bagi anak muda serta menciptakan koreografer muda. Penelitian tentang gaya kepemimpinan direktur dalam mengelola sumber daya manusia di EKI bertujuan untuk mengidentifikasi serta memahami secara mendalam tipe, gaya kepemimpinan, dan fungsi-fungsi yang telah dijalankan oleh direktur, juga mengetahui hambatan yang terjadi. Penting bagi direktur untuk memahami gaya kepemimpinan yang tepat dalam menjalankan organisasi sehingga akan tercipta lingkungan kerja yang kondusif. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, serta studi pustaka.

Hasil penelitian berupa: (1)Tipe kepemimpinan yang dijalankan yaitu paternalistik dan demokratik yang berarti pemimpi dihormati oleh anggota namun pemimpin juga menghargai setiap pendapat anggota. (2)Gaya Kepemimpinan yang dilakukan yaitu direktif, suportif, partisipatif, dan berorientasi prestasi yang berarti direktur memberikan arahan serta dukungan pada anggota agar lebih kreatif dalam menjalankan tugas. (3)Fungsi kepemimpinan yang dilakukan yaitu instruksi, konsultasi, dan partisipasi. Fungsi yang belum mampu dijalankan dengan baik yaitu pengendalian karena direktur belum mampu menyelesaikan masalah yang ada di lingkup SDM mengenai jam kerja yang tidak pasti bagi karyawan dan intensitas jam latihan yang tinggi bagi penari.

Kata kunci : Gaya kepemimpinan, direktur, organisasi, dan seni pertunjukan.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan dunia usaha di era global menuntut setiap pelaku industri untuk lebih responsif dan kreatif dalam melihat peluang usaha.¹ Hal tersebut menyebabkan setiap organisasi harus terus mengembangkan usaha seperti berinovasi dengan produk lama, memunculkan produk baru atau membuka usaha di sektor lain. Kegiatan tersebut bertujuan untuk terus mendapatkan keuntungan dan berusaha mempertahankan hidup dalam jangka panjang sehingga roda kehidupan organisasi tetap berputar.

Usaha yang terus dikembangkan tersebut berbanding lurus dengan persaingan yang semakin kompetitif antar organisasi, sehingga setiap organisasi harus memaksimalkan sumber daya yang dimiliki guna bersaing dengan kompetitor pada bidang yang sama. Sumber daya manusia (SDM) menjadi daya dukung organisasi yang paling penting dan harus diperhatikan karena berperan sebagai penggerak sumber daya lain untuk mencapai tujuan organisasi.² SDM sebagai faktor penggerak sebuah organisasi tentu perlu diberikan pelatihan dan pengetahuan tambahan, dengan tujuan untuk memunculkan SDM yang kompeten pada setiap bidang di organisasi sehingga mampu memaksimalkan potensi diri.

¹Dewy Trang S., "Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan" dalam *Jurnal EMBA*, Vol. 1 No. 3 September 2013, hal. 209

² Mutiara S. Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rajawali Pers, Jakarta, 2015, hal. 21

SDM membutuhkan manajemen sumber daya manusia agar kegiatan terorganisir dengan baik. Tujuan dari manajemen sumber daya manusia yaitu untuk mengelola manusia yang bekerja di organisasi sehingga mampu menciptakan nilai ekonomi dan sosial secara efektif serta efisien.³

Kegiatan manajemen sumber daya manusia membutuhkan seorang direktur sebagai pemimpin. Direktur diartikan sebagai orang yang senantiasa memikirkan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi.⁴ Direktur harus dapat menjalankan fungsi-fungsi kepemimpinan dengan baik, bukan hanya sebagai pemimpin sebuah organisasi namun juga sebagai pemersatu SDM yang ada. Peran seorang direktur tentu akan berpengaruh terhadap kondisi di lingkungan organisasi. Kinerja yang dihasilkan oleh suatu organisasi merupakan gambaran hasil kinerja direktur sebagai pemimpin dalam mengelola organisasi tersebut.⁵ Menjadi sebuah keharusan bagi direktur untuk terus melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja SDM yang ada.

Seorang direktur juga harus memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik untuk mendapatkan informasi tentang SDM dan organisasi, serta memberikan instruksi. Pola komunikasi yang dilakukan oleh direktur dalam menggerakkan, memotivasi, dan mengarahkan potensi SDM tentu berbeda-beda. Perbedaan tersebut terjadi karena gaya kepemimpinan yang berbeda-beda dari masing-masing direktur. Gaya kepemimpinan merupakan perilaku dan strategi yang diterapkan

³ Wirawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*, Rajawali Pers, Jakarta, 2015, hal. 21

⁴ Miftah Thoha, *Kepemimpinan dalam Manajemen*, Rajawali Pers, Jakarta, 2006, hal.8

⁵ Irham Fahmi, *Manajemen Kepemimpinan*, Alfabeta, Bandung, 2017, hal.1

oleh pemimpin dalam memengaruhi kinerja anggota.⁶ Komunikasi dan gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh direktur harus sesuai dengan situasi kondisi pada organisasi sehingga akan berdampak pada kinerja SDM yang ada. Kinerja itu sendiri dapat dikatakan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi.⁷

Peran direktur dalam mengelola dan meningkatkan kinerja SDM juga dilakukan oleh direktur di organisasi seni pertunjukan. Salah satu organisasi seni pertunjukan yang ada di Jakarta adalah Eksotika Karmawibhanga Indonesia (EKI *Dance Company*). Berdiri sejak 1996 oleh pasangan suami isteri Aiko Senosenoto dan Rusdy Rukmarata. Ide awal pembentukan organisasi seni tersebut adalah keinginan pemilik untuk membangun sanggar tari berisikan SDM yang memiliki ketertarikan pada dunia tari, serius ingin mempelajari tari, serta sebagai wadah bagi anak-anak muda untuk menuangkan ekspresi dan bakat yang mereka miliki.

EKI merupakan organisasi seni pertunjukan yang sudah cukup lama berdiri dan bertahan hingga saat ini, manajemen yang dilakukan tentu harus terus berkembang sesuai tuntutan perubahan zaman. Perkembangan yang dilakukan terlihat dari jenis pertunjukan yang bertambah, yang diawal hanya berfokus pada tari namun saat ini berkembang ke seni peran yaitu drama musikal. Perkembangan

⁶ Veitzhal Rivai, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Rajawali Pers, Jakarta, 2006, hal. 64

⁷ Suyadi Prawirosentono, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*, BPFE Yogyakarta, Yogyakarta, 1999, hal.2

ini tentu menuntut direktur sebagai pemimpin harus mampu berperan dalam meningkatkan kualitas SDM yang ada.

Setiap perkembangan yang dilakukan oleh sebuah organisasi tentu mengalami hambatan, dan hambatan yang terjadi berbeda-beda. Hambatan tersebut juga terjadi di EKI, terutama mengenai SDM dan kepemimpinan. EKI membagi SDM menjadi dua bagian berbeda yaitu karyawan dan penari, namun secara keseluruhan masalah yang dialami oleh SDM di EKI merujuk pada satu hal yaitu kejenuhan. Direktur HRD di EKI mengungkapkan bahwa hambatan ini terjadi karena EKI sebagai organisasi di bidang seni tidak memiliki jam kerja yang pasti dan intensitas jam latihan yang cukup tinggi bagi penari. Dua hal ini tentu berpengaruh terhadap kinerja SDM yang ada, maka menjadi tugas seorang direktur sebagai pemimpin untuk meningkatkan kembali kemampuan dan semangat SDM dalam bekerja melalui gaya kepemimpinan yang dilakukan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dilakukan penelitian mengenai “Gaya Kepemimpinan Direktur Dalam Mengelola Sumber Daya Manusia di Eksotika Karmawibhanga Indonesia”.

B. Rumusan Masalah

Bagaimana gaya kepemimpinan direktur dalam mengelola sumber daya manusia di Eksotika Karmawibhanga Indonesia?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh pemahaman mendalam tentang upaya-upaya yang dilakukan direktur dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia dengan memperhatikan gaya kepemimpinan, dalam menjalankan peran

sebagai pemimpin organisasi, dan hambatan yang didapat dari proses meningkatkan kinerja SDM tersebut yang kemudian dianalisis melalui gaya kepemimpinan, tipe kepemimpinan, teori pendekatan kepemimpinan, serta fungsi yang dijalankan direktur tersebut di organisasi seni Eksotika Karmawibhanga Indonesia

D. Manfaat Penelitian

1. Penulis berharap penelitian ini dapat menjadi visualisasi bagi diri sendiri dalam menganalisis tentang pengelolaan dan hambatan yang terjadi di industri seni pertunjukan sehingga dapat menjadi sebuah acuan serta pembelajaran saat terjun langsung di dunia kerja suatu hari nanti.
2. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan andil bagi organisasi dalam melihat, dan menganalisis masalah-masalah yang terjadi pada organisasi itu sendiri serta menjadi rujukan dalam melakukan langkah-langkah penyelesaian masalah yang ada.
3. Bagi masyarakat luas diharapkan melalui penelitian ini dapat memberikan gambaran tentang masalah yang ada pada sebuah organisasi, faktor-faktor yang mempengaruhi berkembangnya masalah tersebut, serta cara penyelesaian yang tepat.

E. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk memahami fenomena yang dialami

oleh subjek seperti perilaku, persepsi, motivasi, dan tindakan secara holistik.⁸ Penelitian kualitatif menggunakan latar alamiah dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan cara melibatkan berbagai metode yang ada.

1. Metode Pendekatan

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan deskriptif yang didefinisikan sebagai suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu objek, ataupun suatu sistem pemikiran pada masa sekarang dengan tujuan untuk membuat deskripsi atau gambaran secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.⁹ Pendekatan ini dilakukan dengan cara wawancara, observasi, dan studi dokumen untuk mengumpulkan data sementara yang kemudian dikembangkan untuk dianalisis.

2. Situasi Sosial dan Informan

Lingkup penelitian kualitatif tidak menggunakan populasi sebagai bahan ukuran penelitian melainkan situasi sosial yang terdiri dari tiga elemen (tempat, pelaku, dan aktivitas) yang berinteraksi secara sinergis; sementara sampel pada penelitian kualitatif disebut informan atau narasumber.¹⁰

⁸ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Rosdakarya, Bandung, 2007, hal.6

⁹ Moh. Nazir, *Metode Penelitian*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2014, hal. 43

¹⁰ Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Alfabeta, Bandung, 2001, hal. 49

a. Tempat

Penelitian dilakukan di organisasi seni Eksotika Karmawibhangga Indonesia yang beralamatkan Jl. Padang no. 23, Jakarta Selatan.

b. Pelaku

Pelaku yang menjadi fokus penelitian adalah direktur sebagai pemimpin organisasi sekaligus pemimpin SDM yang ada pada organisasi tersebut.

c. Aktivitas

Aktivitas yang diamati adalah interaksi yang terjadi antara direktur dengan SDM organisasi tersebut yang dapat berupa percakapan, diskusi, dan kegiatan yang dilakukan.

d. Informan

Informan yang dipilih adalah orang-orang yang dipertimbangkan memiliki informasi yang cukup mengenai peran dan upaya yang dilakukan direktur EKI dalam meningkatkan kinerja SDM yang ada. Informan yang dipilih adalah direktur EKI sendiri sebagai orang yang diteliti, manajer umum, manajer HRD, manajer tim penari, karyawan bagian humas, karyawan produksi, dan penari. Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

3. Metode Pengumpulan Data

a. Studi pustaka

Studi pustaka adalah teknik pengumpulan data dengan cara memperoleh data dari karya ilmiah, media masa, buku pedoman, dan lain-

lain untuk menambah data serta mendukung sumber informasi data yang diperlukan dalam penelitian ini sebagai penguat aspek validitas data yang dihasilkan.¹¹ Data hasil studi pustaka didapatkan oleh peneliti dari media masa seperti surat kabar daring, skripsi, serta buku tentang sumber daya manusia dan kepemimpinan yang kemudia dipelajari dan dicatat untuk memperkuat data.

b. Observasi

Observasi atau pengamatan digunakan dalam rangka mengumpulkan data dalam suatu penelitian; merupakan hasil perbuatan jiwa secara aktif dan penuh perhatian untuk menyadari adanya suatu rangsangan tertentu yang diinginkan, atau suatu studi yang disengaja dan sistematis tentang keadaan/fenomena sosial dan gejala-gejala psikis dengan jalan mengamati dan mencatat.¹² Peneliti melakukan pengamatan langsung dan mendokumentasikan beberapa kegiatan yang dianggap penting sehingga mampu memperkuat data yang ada. Beberapa hal yang diamati seperti suasana kerja yang terbangun di bagian karyawan, suasana latihan yang ada di bagian penari, mengamati interaksi yang terjadi antar individu serta antara direktur dengan individu lain.

¹¹ Anis Fuad dan Kandung Sapto Nugroho, *Panduan Praktis Penelitian Kualitatif*, Graha Ilmu, Yogyakarta, hal.61

¹² *Ibid.* hal.63

c. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang digunakan untuk mendapatkan keterangan-keterangan lisan melalui bercakap-cakap dan bertatap muka dengan orang yang dapat memberikan keterangan. Wawancara juga dipakai untuk melengkapi data dari hasil observasi.¹³ Kegiatan wawancara dilakukan oleh peneliti untuk melakukan penyesuaian data yang telah ditemui antara hasil observasi dengan fakta-fakta yang dirasakan langsung oleh narasumber yang berkaitan langsung dengan masalah pada penelitian ini. Narasumber yang diwawancarai adalah Direktur EKI sebagai pemimpin organisasi, Manajer HRD, karyawan bidang hubungan masyarakat, karyawan produksi, dan penari.

4. Metode Analisis Data

Analisis data pada penelitian kualitatif dilakukan melalui pengaturan data secara logis dan sistematis, serta dilakukan sejak awal peneliti terjun ke lokasi penelitian hingga pada akhir penelitian (pengumpulan data). Analisis data pada penelitian kualitatif dapat diartikan sebagai upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah menjadi satuan unit yang dapat dikelola, mensintesis, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari, kemudian memutuskan apa yang dapat diceritakan pada orang lain atau dilaporkan.¹⁴ Penelitian ini

¹³ *Ibid.* hal.64

¹⁴ Djuaidi Ghony dan Fauzan Almanshur, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Ar-Ruzz Media, Yogyakarta, 2014, hal. 247

membagi tahapan analisis data menjadi tiga proses yaitu reduksi data, penyajian data, dan membuat kesimpulan dari data yang telah diperoleh juga diolah, yaitu¹⁵:

a. Reduksi Data

Reduksi data merupakan proses merangkum, memilah hal pokok, memfokuskan pada hal penting, dan dicari kesesuaian dengan tema dan pola. Proses reduksi data dengan kata lain berarti menyederhanakan data ke arah yang lebih spesifik pada satu pembahasan pokok. Peneliti melakukan proses reduksi data setelah mendapatkan data-data dari hasil observasi di EKI, wawancara dengan beberapa narasumber yang berkaitan dengan pembahasan, studi pustaka mengenai SDM dan kepemimpinan, juga studi dokumentasi yang telah dilakukan.

b. Penyajian Data

Penyajian data merupakan kegiatan menyusun sekumpulan informasi yang telah didapat dan telah disaring pada tahapan reduksi data sehingga memungkinkan terjadi penarikan kesimpulan. Penelitian ini akan memaparkan data yang telah didapat dan disaring dalam bentuk teks naratif (berbentuk catatan lapangan).

c. Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan merupakan hasil akhir yang dapat digunakan untuk mengambil tindakan setelah penelitian dianggap selesai. Penarikan

¹⁵ Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Alfabeta, Bandung, 2012, hal. 246

kesimpulan pada penelitian ini diharapkan mampu menjadi tolok ukur bagi manajemen untuk melihat permasalahan yang ada pada organisasi yang kemudian dapat menjadi solusi yang tepat dalam menangani masalah tersebut.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan merupakan gambaran umum mengenai isi dari keseluruhan pembahasan. Hasil dari penelitian mengenai peran manajer terhadap kinerja sumber daya manusia akan dituliskan ke dalam bentuk skripsi yang terdiri dari empat bab, yaitu :

Bab I. Pendahuluan.

Berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II. Tinjauan Pustaka dan Landasan Teori

Berisi tentang kajian mengenai penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dan teori-teori yang bersumber dari buku sebagai landasan analisis data. Teori tersebut meliputi tipe kepemimpinan, gaya kepemimpinan, teori pendekatan kepemimpinan, fungsi kepemimpinan, dan prinsip-prinsip dalam upaya meningkatkan kinerja.

Bab III. Penyajian, Analisis Data, dan Hasil

Bab ini berisi penyajian data yang berupa profil organisasi Eksotika Karmawibhanga Indonesia, dan data yang bersumber dari hasil observasi serta wawancara. Data-data tersebut kemudian dianalisis menggunakan teori yang telah

dipaparkan pada bab sebelumnya. Hasil yang didapat berupa kesimpulan sementara berdasarkan analisis yang telah dilakukan.

Bab IV. Penutup

Berisi tentang kesimpulan dan saran dari penelitian yang telah jalankan, analisis yang telah dilakukan, serta hasil yang didapat. Berdasarkan poin-poin tersebut akan muncul saran guna memperbaiki kesalahan yang masih dilakukan.

