

**KEPEMIMPINAN INTRUKSIONAL DALAM ORGANISASI  
KEMASYARAKATAN BERBASIS BUDAYA (Studi Pada  
Organisasi Kemasyarakatan Persaudaraan Setia Hati  
Terate Cabang Bandar Lampung Tahun 2023)**

**(Skripsi)**

**Oleh**

**YOKA AHMAD FAUZI  
NPM 1916041065**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2024**

## **ABSTRAK**

### **KEPEMIMPINAN INTRUKSIONAL DALAM ORGANISASI KEMASYARAKATAN BERBASIS BUDAYA (Studi Pada Organisasi Kemasyarakatan Persaudaraan Setia Hati Terate Cabang Bandar Lampung Tahun 2023)**

**Oleh**

**YOKA AHMAD FAUZI**

Kepemimpinan merupakan bagian penting dalam proses manajemen suatu organisasi. Suatu organisasi dapat terlaksana dengan baik apabila didukung dengan proses manajemen yang baik. Setiap pemimpin memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin atau sering disebut dengan kepemimpinan, begitupun di SH Terate Cabang Bandar Lampung. SH Terate Cabang Bandar Lampung merupakan suatu organisasi kemasyarakatan berbasis budaya. SH Terate Cabang Bandar Lampung adalah suatu perguruan pencak silat yang dikelola secara organisasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Berdasarkan hasil analisis disimpulkan bahwa SH Terate Cabang Bandar Lampung menerapkan kepemimpinan instruksional. Hal tersebut dibuktikan melalui alasan substantif, teknis dan hirarki tingkatan pelaksanaan SH Terate Cabang Bandar Lampung, serta lima ciri-ciri yang mempengaruhi penerapan dari teori Hanglier & Murphy (2015) yakni membingkai dan mengkomunikasikan sasaran organisasi, mengawasi dan mengevaluasi pembelajaran, melakukan koordinasi, melakukan pengembangan bagi guru serta mengembangkan perangsang bagi siswa.

Kata Kunci: Kepemimpinan Instruksional, Organisasi Kemasyarakatan, SH Terate.

## **ABSTRACT**

### **INSTRUCTIONAL LEADERSHIP MODEL IN CULTURE-BASED COMMUNITY ORGANIZATION (Study At Persaudaraan Setia Hati Terate Regional Bandar Lampung In 2023)**

**By**

**YOKA AHMAD FAUZI**

Leadership is an important part of the management process of an organization. An organization can run well if it is supported by a good management process. Each leader has different behavior in leading or is often called leadership, this is also the case at SH Terate Regional Bandar Lampung. SH Terate Regional Bandar Lampung is a culture-based community organization. SH Terate Regional Bandar Lampung is a pencak silat college that is managed organizationally. The method used in this research is descriptive with a qualitative approach. Based on the results of the analysis, it was concluded that SH Terate Regional Bandar Lampung implemented instructional leadership. This is proven through substantive, technical and hierarchical reasons for the implementation levels of SH Terate Regional Bandar Lampung, as well as five characteristics that influence the application of Hanglier & Murphy's theory (2015), namely framing and communicating organizational goals, monitoring and evaluating learning, coordinating, carrying out development for teachers as well as developing incentives for students.

**Keywords:** Instrucsional Leadership, Community Organization, SH Terate.

**KEPEMIMPINAN INTRUKSIONAL DALAM ORGANISASI  
KEMASYARAKATAN BERBASIS BUDAYA (Studi Pada  
Organisasi Kemasyarakatan Persaudaraan Setia Hati  
Terate Cabang Bandar Lampung Tahun 2023)**

Oleh

**YOKA AHMAD FAUZI**

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar  
**SARJANA ADMINISTRASI NEGARA**

Pada

**Jurusan Administrasi Negara  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2024**

Judul Skripsi : **KEPEMIMPINAN INTRUKSIONAL DALAM ORGANISASI KEMASYARAKATAN BERBASIS BUDAYA (Studi Pada Organisasi Kemasyarakatan Persaudaraan Setia Hati Terate Cabang Bandar Lampung Tahun 2023)**

Nama Mahasiswa : **Yoka Ahmad Fauzi**

No. Pokok Mahasiswa : **1916041065**

Jurusan : **Ilmu Administrasi Negara**

Fakultas : **Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**



**MENGESAHKAN**

Komisi Pembimbing

Dosen Pembimbing Utama

**Eko Budi Sulistio, S.Sos., M.AP.**

NIP 19780923 200312 1 001

Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara

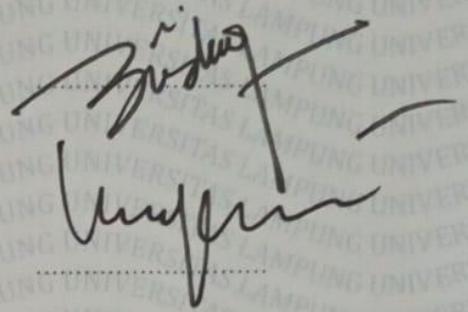
**Meiliana, S.IP. M.A.**

NIP 19740520 200112 2 002

**MENGESAHKAN**

**1. Tim Penguji**

**Ketua : Eko Budi Sulistio, S.Sos., M.AP.**



**Penguji : Dr. Susana Indriyati Caturiani, M.Si.**

**2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**



**Dr. Ida Nurhaida, M.Si.**  
NIP 19610807 198703 2 001



**Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 09 Januari 2024**

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, Skripsi ini, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana), baik di Universitas Lampung maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari Komisi Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah di tulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Bandar Lampung, 29 Januari 2024  
Yang Membuat Pernyataan,



Yoka Ahmad Fauzi  
NPM 1916041065

## RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama Yoka Ahmad Fauzi lahir di Negara Ratu, Kecamatan Sungkai Utara, Kabupaten Lampung Utara, pada tanggal 14 Juni 2001. Penulis adalah anak ketiga dari tiga bersaudara dari pasangan Bapak Edi Waluya dan Ibu Sukasih.

Pendidikan formal yang telah diselesaikan peneliti sebagai berikut:

1. SD Negeri 4 Negara Ratu lulus pada tahun 2013.
2. SMP Negeri 1 Sungkai Utara lulus pada tahun 2016.
3. SMA Negeri 2 Kota Bumi lulus pada tahun 2019.

Penulis terdaftar sebagai mahasiswa S1, Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung melalui tes Seleksi Bersama Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SBMPTN) pada tahun 2019. Selama menjadi mahasiswa, penulis cukup aktif dalam mengikuti organisasi Himpunan Mahasiswa Ilmu Administrasi Negara (HIMAGARA) dan Persaudaraan Setia Hati Terate (PSHT) Komisariat Unila. Pada tahun Januari 2022, penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Sinar Karya, Kecamatan Merbau Mataram, Kabupaten Lampung Selatan. Selanjutnya pada Maret hingga Agustus 2022, penulis telah melaksanakan Magang Kampus Merdeka di Dinas Kehutanan Provinsi Lampung.

## **MOTTO**

*“Sepiro Gede Ning Sengsoro Yen Tinompo Amung Dadi Cubo”*

**(Kang Mas R.M Imam Koesoepangat)**

*“Man Jadda Wa Jada”*

**(Siapa yang Bersungguh-sungguh akan Mendapat)**

## **PERSEMBAHAN**

*Bismillahirrahmanirrahim*

Alhamdulillahirrabbi'l'amin, segala puji bagi Allah SWT, dzat Yang Maha Sempurna, dengan segala kerendahan hati sebagai tanda terima kasih kupersembahkan karya ini kepada:

Orang tuaku tercinta

Bapak Edi Waluya dan Ibu Sukasih, terima kasih atas ketulusan, kesabaran sertapengorbanan dalam membesarkanku, merawat dengan penuh kasih sayang, mendidik, memberikan dukungan dan selalu mendoakan untuk kebaikanku.

Almamater tercinta, Universitas Lampung.

## SAN WACANA

Alhamdulillah, puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Kepemimpinan Intruksional Dalam Organisasi Kemasyarakatan Berbasis Budaya (Studi Pada Organisasi Kemasyarakatan Persaudaraan Setia Hati Terate Cabang Bandar Lampung Tahun 2023)”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana administrasi negara pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung. Penulis menyadari bahwa dalam penelitian dan penyusunan skripsi ini terdapat dukungan serta bantuan dari berbagai pihak sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Oleh karena itu, peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Ir. Lusmeilia Afriani, D.E.A, I.P.M., Rektor Universitas Lampung yang telah memfasilitasi administrasi serta membantu mengesahkan ijazah dan gelar sarjana kami sehingga peneliti termotivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.
2. Ibu Ida Nurhaida, M.Si., Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung yang telah membantu mengesahkan skripsi ini serta memfasilitasi administrasi dalam penyusunan skripsi.
3. Ibu Meiliyana, S.IP., M.A., Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung yang telah menyetujui skripsi ini serta memfasilitasi administrasi dalam penyelesaian skripsi.
4. Ibu Ita Prihantika, S.Sos., M.A., Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung yang telah menyetujui skripsi ini serta memfasilitasi administrasi dalam penyelesaian skripsi.
5. Bapak Eko Budi Sulistio, S.Sos., M.A.P., Dosen Pembimbing yang memberikan bimbingan, saran, motivasi dan nasihat dalam proses penyusunan skripsi.

6. Ibu Dr. Susana Indriati Caturiani, S.I.P, M.Si., Dosen Penguji Skripsi yang memberikan bimbingan, saran, motivasi dan nasihat dalam proses penyusunan skripsi.
7. Seluruh dosen maupun staff Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
8. Jajaran Pengurus SH Terate Cabang Bandar Lampung, serta para pelatih di ranting/komisariat dan rayon yang telah memberikan izin dan bantuan untuk melaksanakan penelitian.
9. Himpunan Mahasiswa Ilmu Administrasi Negara (HIMAGARA) yang telah memberikan pengalaman luar biasa dan ilmu yang bermanfaat.
10. Persaudaraan Setia Hati Terate (PSHT) Komisariat Universitas Lampung yang telah memberikan pengalaman luar biasa, ilmu yang bermanfaat.
11. Kekasihku tercinta Amrina Rosyada yang selalu menemani dalam suka dan duka.
12. Rekan-rekan seperjuanganku Aditya Wahyu Pratama, Ayyas Alfath Sahisnu, Jimmy Enmo S. Situmorang, M. Rofiq Assalam , terima kasih telah memberikan warna, canda tawa, suka duka, selalu ada, mendukung, mendoakan yang terbaik, menasihati serta mengingatkan dalam kebaikan. Semoga ukhuwah kita selalu terjaga.
13. Rekan-rekan GRANADA yang telah memberikan support dan semangat dalam menyelesaikan skripsi.
14. Almamater tercinta Universitas Lampung.

Semoga Allah SWT, melindungi dan membalas semua pihak atas kebaikan yang diberikan. Peneliti menyadari bahwa dalam skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan, namun peneliti berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Bandar Lampung, 24 Januari 2024

Yoka Ahmad Fauzi

## DAFTAR ISI

<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>8</b>
A. Kepemimpinan .....	8
a. Pemimpin .....	8
b. Model Kepemimpinan .....	15
B. Organisasi .....	24
a. Pengertian Organisasi Kemasyarakatan.....	24
b. Pengertian Organisasi Publik.....	26
c. Macam-macam Organisasi Kemasyarakatan .....	27
d. Organisasi Kemasyarakatan Berbasis Budaya .....	28
e. Struktur SH Terate .....	30
f. Ajaran SH Terate .....	31
C. Kerangka Pikir.....	33
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>35</b>
A. Jenis Penelitian.....	35
B. Fokus Penelitian .....	36

C. Lokasi Penelitian .....	36
D. Sumber Data.....	37
E. Teknik Pengumpulan Data .....	38
a. Wawancara .....	38
b. Observasi.....	38
c. Dokumentasi.....	39
G. Teknik Analisis Data.....	40
a. Reduksi data .....	40
b. Penyajian data .....	40
c. Penarikan Kesimpulan/Verifikasi .....	41
H. Keabsahan Data.....	41
a. Uji Kredibilitas .....	42
b. Uji Transferabilitas .....	43
c. Uji Dependibilitas .....	44
d. Uji Konfirmabilitas .....	44
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>45</b>
A. Gambaran Umum Penelitian.....	45
a. Sejarah SH Terate Cabang Bandar Lampung .....	45
b. Struktur Organisasi SH Terate Cabang Bandar Lampung.....	48
B. Hasil dan Pembahasan.....	49
a. Hasil.....	49
b. Pembahasan.....	88
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>100</b>
A. Kesimpulan .....	100
B. Saran.....	104
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>105</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>105</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Daftar Narasumber Wawancara .....	38
2. Daftar Kegiatan SH Terate Cabang Bandar Lampung.....	39
3. Daftar Dokumentasi .....	40
4. Peningkatan Jumlah Anggota SH Terate Cabang Bandar Lampung .....	46
5. Kepemimpinan SH Terate Cabang Bandar Lampung.....	47
6. Peningkatan Jumlah Anggota SH Terate Cabang Bandar Lampung .....	65
7. Materi Yang Diajarkan di Setiap Tingkatan SH Terate .....	70
8. Diklat-diklat yang Dilaksanakan di SH Terate Cabang Bandar Lampung .....	79
9. Triangulasi.....	114
10. Jadwal Latihan SH Terate di Cabang Bandar Lampung .....	133
11. Jadwal Tes Kenaikan Tingkat di SH Terate Cabang Bandar Lampung.....	133

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1.Struktur SH Terate .....	30
2. Kerangka Pikir Penelitian .....	34
3. Model Analisis Miles dan Huberman .....	41
4. Struktur Organisasi SH Terate Cabang Bandar Lampung .....	48
5. Pakaian Tingkatan Siswa .....	58
6. Latihan di SH Terate Ranting Langkapura .....	65
7. Anggota SH Terate Komisariat Unila Melaksanakan Atlitan.....	66
8. Kegiatan Pertemuan Pelatih Guna Pengawasan Pelajaran.....	68
9. Contoh Sertifikat Siswa Sebagai Bukti Mengikuti Tes Kenaikan Tingkat.....	69
10. Kegiatan Tes Kenaikan Tingkat dari Sabuk Jambon ke Hijau di Bandar Lampung .....	71
11. Kegiatan Tes Kenaikan Tingkat dari Sabuk Hijau ke Putih di Bandar Lampung .....	71
12. Kegiatan Tes Calon Warga di Bandar Lampung .....	72
13. Latihan Gabungan SH Terate Cabang Bandar Lampung di Itera .....	74
14. Latihan Gabungan SH Terate Cabang Bandar Lampung di UIN Lampung ...	75
15. Latihan Gabungan SH Terate Cabang Bandar Lampung di Unila.....	76
16. Latihan Gabungan SH Terate Cabang Bandar Lampung di Polinela .....	77
17. Diklat Pengembangan Pelatih .....	79

18. Pemberian Sertifikat Pasca Pelaksanaan Diklat Bagi Pelatih .....	80
19. Sertifat Pelatih yang Mengikuti Diklat .....	81
20. Pemberian Wejangan di SH Terate Ranting Langkapura .....	83
21. Pemberian Wejangan di Padepokan SH Terate Cabang Bandar Lampung ....	84
22. Kegiatan Variasi Gerakan .....	85
23. AD/ART SH Terate Tahun 2021 .....	134
24. Pedoman Program dan Pembinaan Teknik Latihan Siswa .....	135
25. Wawancara bersama Sukoco.....	136
26. Wawancara bersama Iksan .....	136
27. Wawancara bersama Fadli .....	137
28. Wawancara bersama Dimas .....	137
29. Wawancara bersama Hasyim .....	138
30. Wawancara bersama Sidiq .....	138
31. Wawancara bersama Adam.....	139
32. Wawancara bersama Noval.....	139
33. Wawancara bersama Ariyan .....	140

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Manusia merupakan makhluk sosial yang bergantung terhadap manusia lain dan tidak dapat hidup secara mandiri. Dalam memenuhi kebutuhan dan tujuan hidupnya, manusia membentuk kelompok-kelompok dalam masyarakat untuk bekerja sama. Manusia dalam kelompok memiliki tujuan yang beraneka ragam (Irawan, 2019). Hal ini menunjukkan jika perbedaan tujuan yang beragam tidak menghalangi manusia untuk bekerja sama, selama dapat memenuhi kebutuhan dan tujuannya masing-masing. Jika ikatan kerjasama ini dianggap efektif maka dapat mengubah ikatan yang semula bersifat temporer menjadi pola ikatan yang terstruktur, sistematis, serta memiliki tanggung jawab terhadap pembagian peran yang terlebih dahulu disepakati bersama (Irawan, 2019). Pola seperti ini biasa disebut dengan organisasi.

Organisasi merupakan wadah bagi manusia untuk melakukan kegiatan bersama demi mencapai satu tujuan bersama. Organisasi adalah suatu unit sosial yang beranggotakan lebih dari dua orang dan didirikan dalam menggapai tujuan yang sebelumnya diputuskan bersama, memiliki kurun waktu yang relatif lama, bekerja secara terkordinasi, dan memiliki pola kerja terstruktur (Irawan, 2019). Ketika manusia tidak bergabung dalam suatu organisasi apapun, maka manusia akan sulit untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan hidup masing-masing. Untuk itu organisasi berperan sebagai wadah bagi manusia untuk melakukan kegiatan secara bersama-sama (Sulistio & Sulistiowati, 2015). Selanjutnya Handoko menjelaskan bahwa manusia akan menjadi anggota berbagai jenis organisasi sepanjang hidupnya seperti organisasi sekolah, organisasi olahraga,

organisasi musik, organisasi militer, organisasi bisnis dan organisasi sosial kemasyarakatan lainnya (Sulistio & Sulistiowati, 2015).

Secara kepemilikan dan pengelolaannya organisasi dibagi menjadi 2 yakni Organisasi Pemerintah dan Organisasi Non Pemerintah (Fansuri & Talina, 2020). Organisasi pemerintah adalah organisasi Di Indonesia sendiri istilah Organisasi Non Pemerintah (Ornop) biasa disebut *NGO (Non Government Organization)* atau lebih dikenal sebagai Organisasi kemasyarakatan (Ormas). Organisasi Kemasyarakatan (Ormas) merupakan organisasi yang berkembang di masyarakat dalam upaya melaksanakan pembangunan sebagai wujud upaya untuk mewujudkan kehidupan yang berkeadilan dan berkemakmuran (Boediningsi, dkk 2022). Hal ini sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2013 Tentang Organisasi Kemasyarakatan. Dalam Undang-Undang ini yang dimaksud dengan organisasi kemasyarakatan (Ormas) adalah organisasi yang didirikan dan dibentuk oleh masyarakat secara sukarela berdasarkan kesamaan aspirasi, kehendak, kebutuhan, kepentingan, kegiatan, dan tujuan untuk berpartisipasi dalam pembangunan demi tercapainya tujuan Negara Kesatuan Republik Indonesia yang berdasarkan Pancasila. Sehingga apapun bentuknya organisasi yang dibentuk oleh masyarakat disebut dengan organisasi kemasyarakatan (Ormas). Organisasi Kemasyarakatan dalam Undang-undang tersebut dapat berbadan hukum maupun tidak berbadan hukum.

Selanjutnya Boediningsi, dkk (2022) juga mendefinisikan jika organisasi kemasyarakatan ialah kumpulan manusia yang mempunyai pandangan dan arah, paham, haluan yang sama, memiliki kelompok yang nyata, memiliki struktur pengurus, dan tanggung jawab yang jelas tentang peran setiap individu dalam mengupayakan anggotanya di segala bidang yang ada di masyarakat seperti kegiatan pemuda, pendidikan, kesehatan, keagamaan, dan lain-lain. Contoh organisasi kemasyarakatan yang ada di Indonesia adalah Muhammadiyah dan Nahdlatul Ulama (Ormas Keagamaan), Pemuda Pancasila, Purna Paskibraka Indonesia, Komite Nasional Pemuda Indonesia (Ormas Kepemudaan) (Mandak, 2022). Selain itu terdapat organisasi Persaudaraan Setia Hati Terate, Tapak Suci, Pagar Nusa (Ormas Pencak Silat Berbasis Budaya) (Aji, dkk 2021).

Persaudaraan Setia Hati Terate yang selanjutnya disebut SH Terate (Dikenal luas di masyarakat dengan singkatan PSHT) ialah organisasi pencak silat yang berbasis budaya tradisional Indonesia. SH Terate lahir jauh sebelum Indonesia merdeka yakni dibentuk pada tahun 1922 oleh Ki Hadjar Hardjo Oetomo dan berpusat di Kota Madiun Jawa Timur (Sari dkk, 2022). Sebelumnya SH Terate merupakan perguruan pencak silat murni. Pada tahun 1948 diadakan konferensi yang di prakarsai oleh bapak Soetomo Mangkudjojo. Dalam konferensi tersebut disepakati bahwa SH Terate menyetujui yang semula berkarakter perguruan murni tanpa organisasi menjadi organisasi yang diterapkan hingga saat ini (Sari dkk, 2022). Dengan demikian maka SH Terate adalah perguruan silat yang dikelola secara organisasi. Hal tersebut tercantum dalam Muqoddimah SH Terate yang berbunyi “Sekedar syarat bentuk lahir, disusunlah Organisasi Persaudaraan “SETIA HATI TERATE” (Muqoddimah PSHT).

Organisasi SH Terate memiliki konsep persaudaraan yang kekal dan utuh tanpa membedakan suku, ras, agama, golongan, sehingga mencapai kebersamaan yang utuh serta demi mendidik manusia berbudi pekerti luhur, tahu benar dan salah (Mulyana, 2016). Sehingga menjadikan struktur keorganisaian SH Terate menjadi organisasi yang bersifat cair karena setiap anggota yang masuk SH Terate berdasarkan hobi, tanpa memiliki kepentingan sebagai alasan untuk ikut menjadi anggota SH Terate. Secara umum struktur organisasi menggambarkan dua bentuk, ialah mekanistik dan organik. Menurut Tom Burns dan G. M. Stalker dalam Setiawan & Puspitasarin (2018) menyatakan bahwa organisasi mekanistik ialah struktur organisasi yang bersifat lebih kaku dan umumnya terdapat di tempat yang cenderung normal serta mampu diperkirakan. Sedangkan organisasi organik ialah struktur organisasi yang memiliki karakter lebih cair dan searah dengan keadaan lingkungan yang selalu berganti.

Setiap organisasi memiliki pemimpin dan model kepemimpinannya masing-masing. C.N. Cooley dalam Tanady (2018) menjelaskan bahwa pemimpin merupakan seseorang yang menjadi sentral atau titik perhatian dalam suatu kelompok ataupun organisasi. Selanjutnya menurut Thoha dalam Farida & Fauzi (2020) mengungkapkan bahwa model kepemimpinan merupakan aturan-aturan

perilaku yang diterapkan oleh pemimpin untuk memberikan pengaruh kepada anggota kelompoknya.

SH Terate sebagai organisasi tentu mempunyai model kepemimpinannya sendiri seperti halnya organisasi lainnya sebagai landasan dalam penyelenggaraan organisasi. Dalam Wahyudi (2021) model kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang diterapkan seorang pemimpin dengan konsisten agar dapat mengontrol anggotanya, sehingga pola perilaku pemimpin berpengaruh bagi kesuksesan untuk mengelola anggotanya. Dikarenakan SH Terate lebih menekankan pada pengajaran ilmu pencak silat, maka model kepemimpinan yang digunakan adalah model kepemimpinan instruksional. Model kepemimpinan Instruksional adalah kepemimpinan yang bertumpu terhadap proses dan hasil belajar anggota dengan berupaya meningkatkan kecakapan secara profesional (Erwinsyah,dkk 2021). Selanjutnya Hallinger dan Murphy dalam Mat Yasim, dkk (2019) mengartikan kepemimpinan instruksional ialah mengacu terhadap tingkah laku seorang guru dalam melaksanakan pembelajaran yang bertujuan menciptakan proses belajar yang maju dan mudah. SH Terate sebagai organisasi yang mengajarkan ilmu bela diri pencak silat yang berbasis budaya Indonesia dalam pengajarannya para pelatih menggunakan model instruksional.

Pendidikan di SH Terate menerapkan pola pembelajaran yang mirip dengan pendidikan formal. Pola pembelajaran di SH Terate disesuaikan dengan jenjang atau tingkatan masing-masing siswa, yakni berdasarkan warna sabuk siswa (Yunanto dkk., 2022). Dalam pembelajaran, SH Terate mengenal istilah pelatih dan siswa. Pelatih adalah seorang yang telah disahkan menjadi warga SH Terate dengan menyandang gelar warga SH Terate (Anggota) (Yunanto dkk, 2022). Sedangkan siswa adalah mereka yang sedang ditahap pelatihan dengan mendapatkan materi berupa pelatihan fisik dan rohani sesuai dengan tingkatan warna sabuknya yakni sabuk hitam/polos, sabuk merah muda/jambon, sabuk hijau/ijo, dan sabuk putih (Sari dkk, 2022). Materi pembelajaran yang diterapkan di SH Terate sebagai pembelajaran pencak silat yakni berupa latihan senam dan jurus, kedisiplinan, serta latihan fisik dengan tujuan membentuk otot tubuh pada

diri siswa agar siswa menjadi pejuang yang tangguh dalam membela diri serta kerohanian (Ke-SHan) (Yunanto dkk, 2022).

SH Terate sebagai organisasi pencak silat juga menggunakan metode latihan yang keras ala militer sebagai metode pembelajarannya guna pembentukan mental siswa, karena SH Terate merupakan aliran pencak silat yang mengandalkan kekuatan murni dari badan sendiri dan hati yang berserah kepada Tuhan Yang Maha Esa, oleh karena itu siswa juga dibekali materi kerohanian yang kental selama mengikuti proses latihan untuk menjadi anggota atau warga SH Terate (Sari dkk, 2022). Dengan demikian, maka aliran pencak silat SH Terate tidak hanya memberikan pembelajaran pencak silat sebagai upaya melestarikan budaya tradisonal Indonesia, namun juga menanamkan aspek kerohanian bagi anggotanya untuk melaksanakan ibadah secara nyata dalam rangka memperkuat iman dan taqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa (Mulyana, 2016).

Jumlah anggota SH Terate sendiri mengalami peningkatan yang cukup pesat setiap tahunnya. Dilansir dari Kompas TV.com, dalam perayaan usia satu abadnya, SH Terate banyak mendapatkan penghargaan dari Lembaga Prestasi Indonesia dan Dunia (LEPRID). Salah satunya yaitu menjadi organisasi pencak silat terbesar di Indonesia dalam bidang seni beladiri tradisonal Indonesia dengan jumlah anggota SH Terate telah mencapai 10 juta orang lebih yang tersebar di 236 Kota/Kabupaten di Seluruh Indonesia serta memiliki 10 cabang khusus di luar negeri yang tersebar di 9 (Sembilan) negara yakni: Malaysia, Belanda, Rusia (Moskow), Timor Leste, Hongkong, Korea Selatan, Jepang, Belgia dan Perancis.

Namun semakin besar organisasi maka semakin kompleks pula permasalahannya, begitupun yang terjadi di SH Terate. Saat ini SH Terate Pusat sedang mengalami konflik kepemimpinan. Hal ini terjadi karena adanya pelanggaran kebijakan dan AD/ART sehingga menyebabkan kedua belah pihak tidak ingin mengalah satu sama lain. Konflik ini mau tidak mau berdampak pada cabang-cabang SH Terate di daerah, khususnya Provinsi Lampung. Provinsi Lampung adalah provinsi yang terletak paling selatan pulau Sumatra, serta

sebagai ibukota terletak di Kota Bandar Lampung. Meskipun bukan berasal dari tanah Lampung, namun perkembangan SH Terate di Lampung disambut dengan baik tidak hanya di kalangan penduduk pendatang, namun juga oleh penduduk asli pribumi. Bahkan banyak juga dari warga pribumi yang ikut bergabung mengikuti proses latihan hingga selesai dan disahkan menjadi warga SH Terate. Berdasarkan data yang didapatkan dari Perwakilan Pusat SH Terate Provinsi Lampung terdapat kurang lebih 150.000 anggota yang tersebar di 15 Kabupaten dan Kota. Sedangkan di cabang Bandar Lampung sendiri anggota SH Terate kurang lebih berjumlah 3000 anggota. Berdasarkan hal tersebut dapat kita ketahui bahwa jumlah anggota SH Terate Cabang Bandar Lampung mengalami peningkatan yang signifikan. Hal ini menunjukkan animo masyarakat mengikuti latihan pencak silat di SH Terate cukup baik. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam model kepemimpinan yang diterapkan di SH Terate Cabang Bandar Lampung, sehingga organisasi ini tetap berkembang dengan pesat dibandingkan organisasi pencak silat lainnya.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang yang telah peneliti sampaikan, maka peneliti merumuskan pokok permasalahannya yaitu:

- 1) Mengapa organisasi SH Terate Cabang Bandar Lampung menerapkan kepemimpinan instruksional dalam pengelolaan organisasi?
- 2) Bagaimanakah kepemimpinan instruksional diterapkan di SH Terate Cabang Bandar Lampung?
- 3) Apa kelebihan dan kekurangan kepemimpinan instruksional di SH Terate Cabang Bandar Lampung?

## **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu:

- 1) Mendeskripsikan kepemimpinan instruksional yang diterapkan di SH Terate Cabang Bandar Lampung.

- 2) Menganalisis kepemimpinan instruksional yang diterapkan di SH Terate Cabang Bandar Lampung
- 3) Mendeskripsikan kelebihan dan kekurangan kepemimpinan instruksional di SH Terate Cabang Bandar Lampung.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu:

1) Manfaat Teoritis,

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan di bidang kepemimpinan, khususnya tentang model kepemimpinan instruksional.

2) Manfaat Praktis,

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam pengelolaan organisasi kemasyarakatan, khususnya yang berbasis budaya seperti perguruan pencak silat.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Kepemimpinan**

##### **a. Pemimpin**

###### **a) Pengertian Pemimpin**

Pemimpin secara bahasa dapat diartikan sebagai orang yang memimpin sehingga dapat dikatakan bahwa pemimpin adalah seseorang yang mampu mengetuai dan memberikan pengaruh ke lingkungan sekitar tanpa mempertimbangkan bentuk ataupun alasan. Beberapa ahli mendefinisikan pengertian pemimpin sebagai berikut.

1. Suradinata dalam Masri (2021) mengartikan bahwa pemimpin sebagai seseorang yang dapat dipercaya memimpin baik di organisasi besar ataupun organisasi kecil seperti keluarga.
2. Kartono Putri & Suminar (2015) menjelaskan bahwa pemimpin adalah sosok yang mamiliki kemampuan dalam memberikan pengaruh dan semangat ke lingkungannya sehingga dapat memimpin aktivitas demi terwujudnya suatu tujuan.
3. Miftha Thoha dalam Tanady (2018) mengungkapkan bahwa pemimpin adalah sosok yang mampu mengayomi kader atau anggotanya tanpa suatu pertimbangan apapun.
4. Sulistio & Sulistiowati (2015) menjelaskan bahwa pemimpin adalah orang yang dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi.

5. Fairchild dalam Iskandar & Lubis (2020) mengungkapkan bahwa pemimpin adalah sosok yang memiliki kekuasaan ataupun jabatan guna mengatur dan melakukan pengawasan terhadap anggota kelompok.

Berdasarkan penjelasan dari para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa pemimpin merupakan sosok yang memprakarsai jalannya suatu organisasi yang memiliki kemampuan dalam melakukan pengorganisasian, pengawasan, pengarahan anggota kelompok.

**b) Karakteristik Pemimpin**

Pemimpin memiliki beberapa karakteristik yang digunakan dalam memimpin anggota kelompoknya. Hakiem dalam Lutpiyah,dkk (2019) ada empat karakteristik atau ciri-ciri yang dimiliki oleh seorang pemimpin.

1. Pemimpin harus mau menerima sumbang saran dari anggota maupun non anggota kelompok lainnya
2. Pemimpin harus menjadi contoh dan suri tauladan yang baik bagi anggota kelompok lainnya
3. Pemimpin harus amanah terhadap janji yang telah ia berikan.
4. Pemimpin harus cerdas dan memiliki kemampuan dalam pengambilan keputusan,

Selain itu, Robinson dalam Sahadi,dkk (2020) juga mengemukakan bahwa terdapat beberapa kemampuan yang harus dimiliki pemimpin antara lain mendesain sebuah ide, melakukan perencanaan, pengawasan, pengontrolan, memiliki rasa tanggung jawab, menciptakan suasana yang aman pada kelompok yang dipimpinnnya. Pendapat tersebut selaras dengan Sulaksana dalam Sahadi, dkk (2020) mengungkapkan beberapa peran pemimpin antara lain perencanaan tujuan, pemenuhan kebutuhan, sarana penyampai aspirasi serta figur yang diandalkan dalam menyelesaikan konflik.

Selanjutnya Sondang P. Siagian dalam Yuliana & Widayati (2018) juga mengungkapkan karakteristik pemimpin antara lain cerdas dan memiliki wawasan yang luas, kemampuan komunikasi, negosiasi, analisis, fleksibel,

adaptif, ketegasan keberanian dalam mengambil keputusan serta sikap yang antisipatif.

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa ciri-ciri pemimpin antara lain cerdas, dapat melakukan perencanaan dan pengawasan, memiliki kemampuan adaptif, analitis, objektif serta menjadi suri tauladan yang baik bagi anggota kelompok.

### c) **Pengertian Kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah sesuatu gaya atau model yang dilakukan pemimpin dalam memimpin anggotanya. Harbani dalam Syahril (2019) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah sebuah relasi yang dibangun antara pemimpin dan anggota kelompok yang guna memerintah agar bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kepemimpinan atau leadership yang telah ditetapkan oleh seorang pemimpin tentu akan mempengaruhi semangat kinerja anggota sehingga menciptakan satu jalur koordinasi yang menjadi satu kesatuan agar maksimal dalam mencapai tujuan organisasi (Sulistio&Sulistiowati, 2015).

Pendapat lain mengatakan kepemimpinan diartikan sebagai sebuah perilaku untuk mengajak dan memberikan pengaruh kepada anggota kelompok ataupun lingkungan demi tercapainya suatu tujuan (Edison, dkk dalam Harahap & Khair, 2020). Kepemimpinan adalah perilaku yang diterapkan bagi setiap individu manusia dalam menjalani kegiatan sehari-hari, dalam berkeluarga, bermasyarakat, instansi pemerintah, organisasi pendidikan dan lain-lain (wahyudi, 2021). Menurut McGregor dalam Wijono (2018) kepemimpinan bukan hanya perilaku individu, melainkan suatu kompleksitas hubungan antar variabel.

Berdasarkan penjelasan para ahli di atas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa kepemimpinan adalah cara mempengaruhi orang

lain baik dilakukan oleh setiap individu manusia maupun seorang pemimpin organisasi, sehingga dapat menggerakkan manusia secara bersama-sama dalam mencapai tujuan yang telah disepakati.

**d) Fungsi Kepemimpinan**

Fungsi kepemimpinan merupakan gejala sosial, karena harus mewujudkan dalam interaksi antara individu di dalam situasi sosial suatu kelompok/organisasi (Sahabuddin dkk., 2021). Adapun fungsi-fungsi kepemimpinan adalah sebagai berikut:

a. Fungsi perencanaan

Seorang pemimpin perlu membuat perencanaan yang menyeluruh bagi organisasi dan bagi diri sendiri selaku penanggung jawab tercapainya tujuan organisasi. Menurut (Iriawan, 2020) sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam sebuah organisasi. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat.

b. Fungsi memandang ke depan

Seorang pemimpin yang senantiasa memandang ke depan berarti akan mampu mendorong apa yang akan terjadi serta selalu waspada terhadap kemungkinan, hal ini memberikan jaminan bahwa jalannya proses pekerjaan kearah yang akan dituju akan dapat berlangsung terus menerus tanpa mengalami hambatan dan penyimpangan yang merugikan. Menurut (Ami Jayanti & Nazwirman, 2020) pegawai selalu berusaha bekerja keras untuk mencapai prestasi terbaik dalam bekerja dan merasa bangga dengan instansi.

c. Fungsi Pengembangan loyalitas

Pengembangan kesetiaan ini tidak saja diantara pengikut, tetapi juga untuk para pemimpin tingkat rendah dan menengah dalam organisasi untuk mencapai kesetiaan ini, seorang pemimpin sendiri harus

memberi teladan yang baik, dalam pemikiran kata-kata maupun tingkah laku sehari-hari yang menunjukkan kepada anak buahnya, pemimpin yang pernah mengingkari dan menyeleweng dari loyalitas segala sesuatu tidak akan dapat berjalan sebagaimana mestinya. Menurut (Eko Purnomo, 2018) istilah komitmen sering dikaitkan dengan loyalitas, pengabdian dan dedikasi kepada organisasi dimana pegawai bekerja. Komitmen dalam setiap organisasi sangat diperlukan organisasi bagi karyawan atau pegawai yang mengabdikan diri kepada organisasi.

#### d. Fungsi Pengawasan

Merupakan fungsi pemimpin untuk senantiasa meneliti kemampuan pelaksanaan rencana, dengan adanya pengawasan maka hambatan-hambatan dapat segera diketemukan untuk dipecahkan sehingga kegiatan kembali berlangsung menurut rel yang ada dalam rencana. Menurut (M. Alhudhori, 2017) kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Masing-masing gaya tersebut memiliki keunggulan dan kelemahan.

#### e. Fungsi Pengambilan Keputusan

Pengambilan keputusan merupakan fungsi kepemimpinan yang tidak mudah dilakukan oleh karena itu banyak pemimpin yang menunda untuk melakukan pengambilan keputusan bahkan ada pemimpin yang kurang berani mengambil keputusan. Menurut (Washua, 2017) kepemimpinan adalah kemampuan positif memengaruhi orang dan sistem untuk memberikan dampak yang berguna dan mencapai hasil-hasil yang diinginkan. Peran seorang pemimpin adalah memberikan dorongan kerja bagi individu untuk mempunyai pandangan yang selalu mengarah pada usaha memberikan hasil yang baik.

#### f. Fungsi Memberi Motivasi

Seorang pemimpin perlu selalu bersikap penuh perhatian terhadap anak buahnya pemimpin harus dapat memberi semangat, membesarkan hati, mempengaruhi anak buahnya agar rajin bekerja dan menunjukkan prestasi yang baik terhadap organisasi yang dipimpinnya. Pemberian anugerah yang berupa ganjaran, hadiah, pujian atau ucapan terima kasih sangat diperlukan oleh anak-anak buah sebab mereka merasa bahwa jerih payahnya diperhatikan dan dihargai oleh pemimpinnya.

#### e) **Manajemen dan Kepemimpinan**

Manajemen adalah cara mengelola, mengurus, menata, mengatur, dan mengendalikan seseorang. Hal tersebut selaras dengan pendapat Sikukula dalam (Syamsudin, 2017) yang mengemukakan bahwa manajemen dapat diartikan sebagai aktifitas-aktifitas perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, penempatan, pengarahan, pemotivasian, komunikasi dan pengambilan keputusan yang dilakukan oleh setiap organisasi dengan tujuan untuk mengkoordinasikan sumber daya yang dimiliki.

Fungsi manajemen menurut (Dakhi, 2016) dibagi menjadi 4 atau yang biasa dikenal dengan POAC (Planning, Organizing, Actuating, Controlling).

##### a. Planning

Planning meliputi pengaturan tujuan dan mencari cara bagaimana untuk mencapai tujuan tersebut. Planning telah dipertimbangkan sebagai fungsi utama manajemen dan meliputi segala sesuatu yang manajer kerjakan. Di dalam planning, manajer memperhatikan masa depan, mengatakan “Ini adalah apa yang ingin kita capai dan bagaimana kita akan melakukannya”.

Membuat keputusan biasanya menjadi bagian dari perencanaan karena setiap pilihan dibuat berdasarkan proses penyelesaian setiap rencana. Planning penting karena banyak berperan dalam menggerakkan fungsi

manajemen yang lain. Contohnya, setiap manajer harus membuat rencana pekerjaan yang efektif di dalam kepegawaian organisasi.

#### b. Organizing

Organizing adalah proses dalam memastikan kebutuhan manusia dan fisik setiap sumber daya tersedia untuk menjalankan rencana dan mencapai tujuan yang berhubungan dengan organisasi. Organizing juga meliputi penugasan setiap aktifitas, membagi pekerjaan ke dalam setiap tugas yang spesifik, dan menentukan siapa yang memiliki hak untuk mengerjakan beberapa tugas.

Aspek utama lain dari organizing adalah pengelompokan kegiatan ke departemen atau beberapa subdivisi lainnya. Misalnya kepegawaian, untuk memastikan bahwa sumber daya manusia diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Mempekerjakan orang untuk pekerjaan merupakan aktifitas kepegawaian yang khas. Kepegawaian adalah suatu aktifitas utama yang terkadang diklasifikasikan sebagai fungsi yang terpisah dari organizing.

#### c. Actuating

Actuating adalah peran manajer untuk mengarahkan pekerja yang sesuai dengan tujuan organisasi. Actuating adalah implementasi rencana, berbeda dari planning dan organizing. Actuating membuat urutan rencana menjadi tindakan dalam dunia organisasi. Sehingga tanpa tindakan nyata, rencana akan menjadi imajinasi atau impian yang tidak pernah menjadi kenyataan.

#### d. Controlling

Controlling, memastikan bahwa kinerja sesuai dengan rencana. Hal ini membandingkan antara kinerja aktual dengan standar yang telah ditentukan. Jika terjadi perbedaan yang signifikan antara kinerja aktual dan yang diharapkan, manajer harus mengambil tindakan yang sifatnya mengoreksi. Misalnya meningkatkan periklanan untuk meningkatkan penjualan. Fungsi dari controlling adalah menentukan

apakah rencana awal perlu direvisi, melihat hasil dari kinerja selama ini. Jika dirasa butuh ada perubahan, maka seorang manajer akan kembali pada proses planning. Di mana ia akan merencanakan sesuatu yang baru, berdasarkan hasil dari controlling.

Manajemen merupakan bagian integral dari kepemimpinan. Manajemen tidak bisa dipisahkan dari kepemimpinan, begitupun sebaliknya. Kepemimpinan erat kaitannya dengan fungsi penggerakan (actuating) dalam manajemen. Fungsi penggerakan mencakup kegiatan memotivasi, kepemimpinan, komunikasi, pelatihan, dan bentuk-bentuk pengaruh pribadi lainnya. Fungsi tersebut juga dianggap sebagai tindakan mengambil inisiatif dan mengarahkan pekerjaan yang perlu dilaksanakan dalam sebuah organisasi. Dengan demikian actuating sangat erat kaitannya dengan fungsi-fungsi manajemen lainnya, yaitu: perencanaan, pengorganisasian dan pengawasan agar tujuan-tujuan organisasi dapat dicapai seperti yang diinginkan.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan manajemen memiliki keterkaitan satu sama lain dan tidak dapat dipisahkan. Hal tersebut dikarenakan peran kepemimpinan sebagai penentu arah, sedangkan manajemen sebagai cara untuk mewujudkan arah tersebut dapat tercapai secara efektif dan efisien.

## **b. Model Kepemimpinan**

### **a) Pengertian Model Kepemimpinan**

Model kepemimpinan adalah variasi kepemimpinan yang digunakan oleh ketua bersama anggota kelompoknya.

1. Wahyudi (2021) menjelaskan bahwa model kepemimpinan adalah pola perilaku sebagai perwujudan tingkah laku yang dipilih bagi seorang pemimpin dalam mengkoordinasikan anggotanya secara konsisten.
2. Menurut Thoha dalam Farida & Fauzi (2020) mengungkapkan bahwa model kepemimpinan merupakan aturan-aturan perilaku yang diterapkan

oleh pemimpin untuk memberikan pengaruh kepada anggota kelompoknya.

3. Plangiten (2013) mengartikan bahwa model kepemimpinan merupakan fasilitas/ alat untuk mengerahkan anggota kelompoknya guna meraih tujuan yang disepakati bersama.

Berdasarkan penjelasan para ahli di atas penulis menyimpulkan bahwa model kepemimpinan adalah sarana untuk memberikan pengaruh ke anggota kelompok guna mencapai tujuan yang diinginkan.

#### **b) Macam-macam Model Kepemimpinan**

Model kepemimpinan memiliki berbagai macam. Bush dalam Usman (2015) membagi model kepemimpinan menjadi 11 model kepemimpinan yaitu:

##### 1. Manajerial

Rudomo (2011) menjelaskan bahwa kepemimpinan manajerial adalah suatu upaya pemimpin dalam memengaruhi anggota kelompok yang saling terkait.

##### 2. Partisipatif

Badeni dalam Setiawan (2017) menjelaskan bahwa kepemimpinan partisipatif adalah kepemimpinan yang memungkinkan anggota kelompok maupun lingkungan sekitar memberikan kritik / saran dalam pengambilan keputusan.

##### 3. Transformasional

Selanjutnya Tanjung dalam Purwanto,dkk (2020) mengungkapkan kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang berpusat pada pengembangan nilai dan peningkatan kecakapan anggota serta memberikan semangat untuk dapat bekerja lebih untuk tujuan kelompok.

#### 4. Distributif

Selanjutnya Elmore dalam Wahyuni,dkk (2020) mendefinisikan kepemimpinan yang bertanggung jawab dalam melakukan tugas kepemimpinan guna mencapai tujuan bersama.

#### 5. Transaksional

Menurut Wahidin dalam Purwanto,dkk (2020) menjelaskan bahwa kepemimpinan transaksional merupakan kepemimpinan yang yang mengedepankan teknik apresiasi dan hukuman guna memerintah anggota kelompoknya sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dengan teknik imbalan.

#### 6. Post Modern

Menurut Simamora dalam Doho, dkk (2020) mendefinisikan kepemimpinan postmodern adalah kepemimpinan yang mengedepankan segala upaya baik moril maupun materil guna mencapai tujuan yang disepakati.

#### 7. Emosional

Selanjutnya Mataputun (2018) mengungkapkan bahwa kepemimpinan emosional adalah kepemimpinan yang mengedepankan kasih sayang,empati dan perasaan sekitarnya serta memiliki integritas yang tinggi.

#### 8. Kontingensi

Arfandi & Muhammad Ihwan (2020) menjelaskan bahwa kepemimpinan kontingensi merupakan salah satu kepemimpinan yang berfokus pada kesesuaian pemimpin dalam memimpin situasi dan waktu tertentu.

#### 9. Moral

Sedangkan Mattayang (2019) mengungkapkan bahwa kepemimpinan moral adalah kepemimpinan yang memiliki

emosional yang tinggi seperti sabar, rendah hati dan memandang segala kebaikan anggota kelompok maupun lingkungan sekitar.

#### 10. Intruksional

Kusmintardjo dalam Fatonah (2022) menjelaskan bahwa kepemimpinan instruksional adalah kepemimpinan yang mengedepankan komponen dalam belajar seperti peningkatan kecakapan, penilaian, kurikulum, peningkatan komunikasi serta pemberian pelayanan yang prima.

#### 11. Kewirausahaan

Selanjutnya Esmer dan Dayi dalam Pinangkaan (2015) juga mengemukakan kepemimpinan kewirausahaan sebagai kepemimpinan yang memberikan pengaruh kepada anggota/karyawan untuk mencari suatu tujuan organisasi/ perusahaan.

Hal tersebut selaras dengan pendapat Silverman dalam Usman (2015) yang membagi model kepemimpinan menjadi 11, yaitu: manajerial, partisipatif; transformasional, distributed, transaksional, post modern, emosional, kontingensi, moral, instruksional dan kewirausahaan. Berdasarkan penjelasan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat berbagai macam model kepemimpinan antara lain manajerial, partisipatif; transformasional, distribusi, transaksional, post modern, emosional, kontingensi, moral, instruksional dan kewirausahaan.

### **c) Kepemimpinan Intruksional**

#### **(a) Pengertian Kepemimpinan Instruksional**

Kepemimpinan Instruksional adalah model kepemimpinan yang sering digunakan pada lembaga yang berbasis perguruan atau pembelajaran. Hoy dan Miskel dalam Maftuhah, dkk (2018) menjelaskan bahwa kepemimpinan instruksional adalah kepemimpinan yang memfokuskan pada peningkatan kecakapan

anggota dan memberikan timbal balik yang membangun. Selanjutnya Kusmintardjo dalam Fatonah (2022) menjelaskan bahwa kepemimpinan Instruksional adalah kepemimpinan yang mengedepankan komponen dalam belajar seperti peningkatan kecakapan, penilaian, kurikulum, peningkatan komunikasi serta pemberian pelayanan yang prima.

Mala,dkk (2021) mendefinisikan kepemimpinan instruksional adalah kepemimpinan yang menekankan pada peningkatan sumber daya manusia yang profesional, kreatif dan berkualitas. Selanjutnya Mary Jo dalam Pramudia (2021) mengungkapkan bahwa kepemimpinan instruksional adalah kepemimpinan yang menekankan pada pelaksanaan organisasi yang berorientasi pada peningkatan mutu kualitas, manajemen dan penilaian anggota serta meningkatkan toleransi yang tinggi guna peningkatan prestasi.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan instruksional adalah kepemimpinan yang memfokuskan pada peningkatan keterampilan sumber daya manusia yang profesional, kreatif, dan berkualitas guna pencapaian prestasi yang tinggi.

**(b) Fungsi Kepemimpinan Instruksional**

Kepemimpinan instruksional memiliki beberapa fungsi. Usman dan Raharjo dalam Logho (2013) fungsi kepemimpinan instruksional melakukan tugasnyadengan: (1) Meningkatkan semangat anggota, (2) Menjadi fasilitator, (3) Menjadi suri tauladan yang baik, (4) Menjadi pendengar yang baik untuk segala keluhan, kesah, kritik dan saran yang diberikan, (5) Melakukan pengontrolan, (6) Melakukan pengawasan kinerja anggota, (7) mengapresiasi kinerja anggota, (8) Melakukan pelatihan, (9) Melakukan peningkatan keterampilan bagi anggota, (10) Mengoordinasi kinerja tim, (11) Melakukan kolaborasi.

Hillinger & Murphy dalam Rathana dan Sutarsih (2015) menjelaskan bahwa hanya terdapat tiga fungsi kepemimpinan instruksional, yaitu pengawasan proses pelaksanaan, memberikan jarak pandang yang tinggi dan peningkatan standar akademik guna peningkatan prestasi.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa fungsi model kepemimpinan instruksional antara lain menjadi suri tauladan yang baik bagi anggota, melakukan pengawasan dan pengontrolan, Mengapresiasi dan menilai anggota, melakukan peningkatan keterampilan bagi anggota, dan standar akademik guna peningkatan prestasi.

**(c) Tujuan Kepemimpinan Instruksional**

Kepemimpinan instruksional memiliki beberapa tujuan. Logho (2016) menjelaskan beberapa tujuan model kepemimpinan instruksional antara lain meningkatkan mutu layanan, meningkatkan prestasi anggota, meningkatkan kecakapan anggota.

Tujuan dari kepemimpinan pembelajaran adalah memberikan pelayanan yang baik kepada anggota sehingga dapat mengembangkan keterampilan seperti potensi, minat, bakat, dan kebutuhannya. Selain itu, memfasilitasi pembelajaran sehingga peserta didik dalam aspek prestasi belajar juga mengalami peningkatan, kepuasan belajar juga mengalami kemajuan, motivasi belajar semakin tinggi, rasa ingin tahu pada peserta didik semakin terwujud dengan baik, kreatifitas dan inovasi semakin terpenuhi dan terealisasi, terbentuknya jiwa kewirausahaan, serta adanya kesadaran untuk menjadikan belajar sebagai proses yang dilakukan sepanjang hayat dikarenakan menyadari bahwa zaman terus berkembang dan supaya dapat menyesuaikan dengan perkembangan zaman (Gorton dan Schneider dalam Rathana, 2015).

Berdasarkan penjelasan para ahli di atas penulis menyimpulkan bahwa tujuan kepemimpinan instruksional antara lain meningkatkan

mutu pelayanan pembelajaran, meningkatkan hasil belajar anak didik, meningkatkan mutu lulusan, meningkatkan kompetensi guru, dan meningkatkan kinerja guru, memberikan pelayanan yang prima kepada semua peserta didik, memfasilitasi pembelajaran, kepuasan belajar juga mengalami kemajuan, dan motivasi belajar semakin tinggi.

**(d) Ciri-ciri Kepemimpinan Instruksional**

Hallingers & Murphy dalam Rathana & Sutarsih (2015) menyebutkan bahwa kepemimpinan instruksional meliputi:

1) Membingkai dan mengkomunikasikan sasaran organisasi,

Ciri ini mengacu pada peran pemimpin dalam menentukan pembagian wilayah yang mana anggota organisasi akan memusatkan perhatian dan sumber daya mereka selama tahun ajaran tertentu.

2) Mengawasi dan mengevaluasi pelajaran,

Ciri ini mengacu pada peran pemimpin dalam mengkoordinasi guru, memberikan dukungan instruksional, dan pemantauan kegiatan melalui berbagai kunjungan.

3) Koordinasi pelajaran,

Pemimpin juga merupakan komponen yang mempunyai peranan penting dalam peningkatan mutu. Pemimpin juga dapat melakukan kunjungan kegiatan organisasi untuk mengobservasi dan mengordinasi dalam meningkatkan kualitas pembelajaran.

4) Pengembangan guru,

Ciri ini menekankan pemimpin untuk melibatkan guru dalam membuat saran, memberikan umpan balik, meminta pendapat, mendukung kolaborasi, memberikan kesempatan pengembangan profesional, memberikan pujian untuk pengajaran yang efektif, dan pengakuan publik.

### 5) Mengembangkan perangsang bagi siswa.

Rangsangan belajar dari guru berkaitan dengan penciptaan lingkungan belajar yang dapat merangsang kegiatan belajar. Rangsangan belajar lainnya adalah menghubungkan materi pembelajaran yang dipelajari dengan situasi lingkungan, baik lingkungan fisik, sosial, maupun budaya.

Weber dalam Wahyudi,dkk (2020) menjelaskan terdapat lima domain dasar kepemimpinan pembelajaran yang harus diterapkan oleh seorang pemimpin yang meliputi:

#### 1. Merumuskan misi organisasi,

Merumuskan dan mengkomunikasikan misi organisasi, pemimpin harus mampu merumuskan program kerja bersama dengan anggota untuk mencapai tujuan organisasi. Seluruh program yang di susun oleh pemimpin harus berorientasi pada peningkatan hasil belajar anggota untuk dapat meningkatkan kualitas dan pencapaian tujuan pembelajaran.

#### 2. Mengelola kurikulum pembelajaran,

Kurikulum merupakan panduan yang dijadikan guru sebagai kerangka acuan untuk mengembangkan proses pembelajaran. Seluruh aktivitas pembelajaran, mulai dari penyusunan rencana pembelajaran, pemilihan materi pembelajaran, menentukan pendekatan dan strategi/metode, memilih dan menentukan media pembelajaran, menentukan teknik evaluasi, kesemuanya harus berpedoman pada kurikulum.

#### 3. Mendorong terciptanya iklim pembelajaran yang positif;

Untuk dapat melaksanakan proses pembelajaran yang efektif diperlukan iklim organisasi yang kondusif. Untuk dapat membangun iklim organisasi yang kondusif tersebut dapat dimulai dengan pengaturan waktu belajar siswa dalam

setiap harinya, meningkatkan kompetensi atau profesionalitas guru dan penetapan standar akademik sesuai peraturan yang ada.

#### 4. Mengobservasi dan memperbaiki pelajaran,

Baik atau tidaknya kualitas pendidikan di sebuah organisasi sangat tergantung dari proses belajar mengajar di organisasi tersebut. Oleh karena itu pemimpin dalam perannya sebagai pemimpin pembelajaran perlu melakukan supervisi dan evaluasi pembelajaran.

#### 5. Melakukan penilaian program pembelajaran.

Dalam menjalankan tugas, pemimpin penerapan penilaian pembelajaran dapat dilakukan dengan melakukan monitoring dan evaluasi proses pembelajaran. Monitoring yang dimaksud adalah melakukan observasi keliling pada setiap kegiatan organisasi yang bertujuan untuk mengetahui secara langsung proses kegiatan berlangsung. Tindakan monitoring yang dilakukan merupakan salah satu peran kepemimpinan pembelajaran yang dapat membantu meningkatkan kualitas pembelajaran di organisasi.

Berdasarkan penjelasan pendapat para ahli di atas, penulis menyimpulkan bahwa teori Hallinger & Murphy lebih relevan dengan sistem kepemimpinan di organisasi SH Terate sehingga penulis cenderung menggunakan ciri-ciri kepemimpinan instruksional dari Hallinger dan Murphy antara lain: membingkai dan mengkomunikasikan sasaran organisasi, mengawasi dan mengevaluasi pembelajarana, koordinasi pelajaran, pengembangan guru, dan mengembangkan perangsang bagi siswa.

## **B. Organisasi**

### **a. Pengertian Organisasi Kemasyarakatan**

Dalam Peraturan Pemerintah Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2013 Tentang Organisasi Kemasyarakatan yang selanjutnya disingkat ormas adalah organisasi yang didirikan dan dibentuk oleh masyarakat secara sukarela berdasarkan kesamaan aspirasi, kehendak, kebutuhan, kepentingan, kegiatan, dan tujuan untuk berpartisipasi dalam pembangunan demi tercapainya tujuan Negara Kesatuan Republik Indonesia yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Organisasi kemasyarakatan merupakan bentuk organisasi formal hal ini karena organisasi kemasyarakatan memiliki AD/ART sebagai salah satu tahapan pembentukan ormas. Anggaran dasar yang selanjutnya disingkat AD adalah peraturan dasar ormas. Sedangkan anggaran dasar rumah tangga yang selanjutnya disingkat ART adalah peraturan yang dibentuk sebagai penjabaran AD ormas. Menurut Ambarwati (2019) pembentukan organisasi yang resmi dan formal melalui berbagai tahapan yang terdiri atas yaitu:

- a) Adanya sekumpulan orang yang mengatur dan menggerakkan organisasi dengan memiliki tujuan yang sama.
- b) Adanya visi dan misi organisasi sebagai bentuk tujuan yang akan dicapai.
- c) Adanya anggaran dasar (AD) dan anggaran rumah tangga (ART). Berisi tentang format bab, butir, dan pasal sebagai dasar penyelenggaraan kegiatan ormas.
- d) Adanya struktur organisasi. Berisi tentang pembagian kerja supaya tidak terjadi tumpang tindih dalam melaksanakan peran dan tugas.

Dalam Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2013 dijelaskan mengenai tujuan dan fungsi organisasi kemasyarakatan. Tujuan organisasi kemasyarakatan yaitu:

- a) Meningkatkan partisipasi dan keberdayaan masyarakat.
- b) Memberikan pelayanan kepada masyarakat

- c) Menjaga nilai agama dan kepercayaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa
- d) Melestarikan dan memelihara norma, nilai, moral, etika, dan budaya yang hidup dalam masyarakat
- e) Melestarikan sumber daya alam dan lingkungan hidup
- f) Mengembangkan kesetiakawanan sosial, gotong royong, dan toleransi dalam kehidupan bermasyarakat
- g) Menjaga, memelihara, dan memperkuat persatuan dan kesatuan bangsa, dan
- h) Mewujudkan tujuan negara.

Sedangkan fungsi organisasi kemasyarakatan berfungsi sebagai sarana:

- a) Penyaluran kegiatan sesuai dengan kepentingan anggota dan atau tujuan organisasi.
- b) Pembinaan dan pengembangan anggota untuk mewujudkan tujuan organisasi.
- c) Penyalur aspirasi masyarakat
- d) Pemberdayaan masyarakat
- e) Pemenuhan pelayanan sosial
- f) Partisipasi masyarakat untuk memelihara, menjaga, dan memperkuat persatuan dan kesatuan bangsa
- g) Pemeliharaan dan pelestarian norma, nilai, dan etika dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa organisasi kemasyarakatan atau organisasi non pemerintah adalah organisasi yang didirikan dan dibentuk oleh masyarakat secara sukarela berdasarkan kesamaan aspirasi, kehendak, kebutuhan, kepentingan, kegiatan, dan tujuan untuk berpartisipasi dalam pembangunan demi tercapainya tujuan Negara Kesatuan Republik Indonesia yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

## b. Pengertian Organisasi Publik

Organisasi Publik berasal dari bahasa latin, dimana publik berarti " of people " (yang berkenaan dengan masyarakat) sementara privat berarti " set apart " (yang terpisah) (Nutt dan Backoff dalam Ismiyanto & Putranti, 2023) .

Organisasi publik adalah organisasi yang didirikan dengan tujuan memberikan pelayanan kepada masyarakat (Hubaisy dkk., 2014). Orientasi organisasi publik adalah untuk melayani masyarakat. Organisasi publik adalah tipe organisasi yang bertujuan menghasilkan pelayanan kepada masyarakat, tanpa membedakan status dan kedudukannya. Lingkungan dalam organisasi publik yaitu lingkungan otorisasi, artinya untuk melakukan sesuatu, organisasi publik terlebih dahulu harus mendapat izin atau legalitas. Sumber pendanaan dan wewenang diperoleh melalui lingkungan otorisasi tersebut.

Mahsun dalam (Hubaisy dkk., 2014) menyatakan bahwa organisasi publik dapat dibedakan menjadi dua, yaitu pure nonprofit organizations dan quasi nonprofit organizations. *Pure Non Profit Organization*, tujuan organisasi ini adalah menyediakan atau menjual barang dan/atau jasa dengan maksud untuk melayani dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Sumber pendanaan organisasi ini berasal dari pajak, retribusi, dan penerimaan pemerintah lainnya. Sedangkan *Quasi Non Profit Organization*, tujuan organisasi ini adalah menyediakan atau menjual barang dan/atau jasa dengan maksud untuk melayani dan memperoleh keuntungan (surplus). Sumber pendanaan organisasi ini bersal dari investor pemerintah/swasta dan kreditor.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa organisasi publik dan organisasi kemasyarakatan sama-sama berorientasi kepada pelayanan masyarakat tanpa membedakan status dan kedudukannya. Dalam hal ini SH Terate termasuk dalam kategori organisasi publik *Pure Non Profit Organization* karena SH Terate merupakan organisasi yang menyediakan jasa dengan maksud untuk melayani dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat tanpa adanya maksud untuk memperoleh keuntungan.

### **c. Macam-macam Organisasi Kemasyarakatan**

Menurut Winardi dalam Dedi (2015) dalam menjelaskan berbagai macam organisasi kemasyarakatan antara lain:

1. Organisasi kemasyarakatan yang berorientasi pada pelayanan. Organisasi ini berupaya memberikan pelayanan profesional kepada setiap anggotanya maupun pada lainnya selain itu siap membantu orang tanpa menuntut pembayaran penuh dari penerima layanan.
2. Organisasi kemasyarakatan yang berorientasi pada aspek ekonomi. Organisasi ini menyediakan barang dan jasa sebagai imbalan dalam pembayaran dalam bentuk tertentu.
3. Organisasi kemasyarakatan yang berorientasi pada aspek religius. Organisasi ini berupaya membina mendidik dan mengembangkan potensi anggotanya dalam peningkatan kegiatan beribadah serta kegiatan pendukung lain.
4. Organisasi kemasyarakatan yang berorientasi pada perlindungan anggotanya. Organisasi ini memberikan perlindungan kepada anggotanya dari perlakuan atau tindakan pihak lain yang dianggap dapat merugikan anggotanya.
5. Organisasi kemasyarakatan yang berorientasi pada kepentingan pemerintah. Organisasi ini mendukung program pemerintah dalam mengoptimalkan program pemerintah meminimalisasi kebocoran atau penyelewengan atas kegiatan yang dilakukan serta dukungan positif lain terhadap program pemerintah.
6. Organisasi kemasyarakatan yang berorientasi pada kegiatan sosial. Organisasi ini menyelenggarakan kegiatan pada upaya-upaya penguatan masyarakat sipil yang non pemerintah. Organisasi ini lebih berorientasi pada pemberdayaan potensi sosial serta kekuatan sosial lain sebagai penyeimbang kekuatan struktural.

Selain itu Gristyutawati dalam Aji, dkk (2021) mengungkapkan bahwa organisasi memiliki berbagai macam jenis antara lain organisasi budaya, kemanusiaan, dan pemuda. Salah satu organisasi yang mengembangkan budaya adalah pencak silat. Pencak silat merupakan seni gerak yang terlahir dari budaya

manusia Indonesia untuk membela, mempertahankan, eksistensi, dan integritasnya terhadap alam sekitarnya. Pencak silat dapat dikategorikan sebagai warisan leluhur yang harus dijaga eksistensinya agar tidak punah tergerus zaman. Berdasarkan penjelasan dari para ahli diatas, penulis menyimpulkan SH Terate tergolong pada organisasi kemasyarakatan yang berorientasi pada perlindungan anggotanya.

#### **d. Organisasi Kemasyarakatan Berbasis Budaya**

Organisasi memiliki berbagai macam jenis antara lain organisasi budaya, kemanusiaan, dan pemuda. Salah satu organisasi yang mengembangkan budaya adalah pencak silat. Pencak silat merupakan seni gerak yang terlahir dari budaya manusia Indonesia untuk membela, mempertahankan, eksistensi, dan integritasnya terhadap alam sekitarnya. Pencak silat dapat dikategorikan sebagai warisan leluhur yang harus dijaga eksistensinya agar tidak hilang tergerus zaman.

Menurut Gristyutawati dalam Aji, dkk (2021) pencak silat pada dasarnya adalah seni bela diri Indonesia yang melatih manusia dalam upaya mencapai kesempurnaan hidup. Alasan ini selaras dengan pengajaran di pencak silat yang tidak hanya mengolah fisik atau jasmani melainkan juga melatih kerohanian yang bersifat sepiritual sehingga seseorang yang mengikuti pencak silat dapat lebih dekat dengan Tuhan Yang Maha Esa Allah Swt. Tujuan lain pencak silat ialah dekat dengan sesama makhluk dan mampu menjadi makhluk individu yang sholih secara pribadi dan sholih secara social yang dapat menciptakan kedamaian dalam hidup bermasyarakat baik dalam skala lokal maupun internasional (global) serta menjaga, mengelola, mencintai lingkungan sekitarnya, beserta alam semesta dalam rangka pengabdianya kepada Tuhan Yang Maha Esa (Nahrawi & Hartono, 2017).

Persaudaraan Setia Hati Terate, yang selanjutnya disebut SH Terate atau lebih dikenal di masyarakat PSHT merupakan organisasi kemasyarakatan berbasis budaya yang mengutamakan ajaran atau perguruan (peguron). Hal tersebut sesuai dengan yang tercantum pada AD/ART SH Terate Bab IV Pasal 5 Ayat 1 yang berbunyi “Pada hakekatnya SH Terate adalah sebuah perguruan/peguron

yang dikelola secara organisasi”. Secara legal formal SH Terate telah berbadan hukum yakni AHU No. 1626 Tahun 2022.

SH Terate didirikan oleh Ki Hajar Harjo Utomo pada 02 September tahun 1922 di Desa Pilangbango, Kota Madiun, Provinsi Jawa Timur, Indonesia. SH Terate merupakan salah satu percabangan daripada aliran pencak Setia Hati yang di ciptakan oleh Ki Ageng Suro Diwiryo (Eyang Suro). Pada awalnya SH Terate bernama PSC (Pencak Sport Club). Tujuan pendirian pencak silat ini pada awalnya adalah untuk menanamkan semangat keberanian terhadap penjajahan masa kolonial Belanda (Nahrawi & Hartono, 2017). Pada Tahun 1917, Ki Hajar Harjo Utomo mulai belajar pencak silat Persaudaraan Setia Hati dan berhasil menjadi calon anggota SH yang pada saat itu bernama “Joyo Gedhilo Cipto Mulyo”(Sakti & Djoko Hartono, 2020:8-9). Saat penjajahan Jepang, pada tahun 1942 nama SH PSC dirubah menjadi SH Terate. Pemilihan nama Terate merupakan usul dari bapak Soeratno Surengpati sebagai anggota SH PSC dan juga salah satu tokoh pergerakan Indonesia sebelum merdeka (Sari.dkk, 2022).

Setia Hati Terate adalah organisasi persaudaraan yang mendidik dan mengajarkan keluhuran budi, dengan mengutamakan ajaran, sifat serta watak perguruan/peguron. Setia Hati Terate pada hakekatnya merupakan sebuah perguruan/peguron yang dikelola secara organisasi. Persaudaraan Setia Hati Terate bertujuan ikut mendidik manusia berbudi pekerti luhur tau benar dan salah beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa serta ikut memayu hayuning bawana (Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga Persaudaraan Setia Hati Terate Perapatan Luhur Tahun 2021).

Berdasarkan pengertian konsep di atas, Persaudaraan Setia Hati Terate merupakan organisasi kemasyarakatan yang bergerak di bidang pengembangan bela diri pencak silat yang berbasis budaya asli Indonesia. SH Terate saat ini telah tersebar di 236 Kota/Kabupaten di Seluruh Indonesia serta memiliki 10 cabang khusus di luar negeri yang tersebar di 9 (Sembilan) negara yakni:



#### **f. Ajaran SH Terate**

SH Terate mempunyai landasan dalam mengembangkan semua ajaran pada pencak silat SH Terate yaitu lima dasar yang menjadi satu kesatuan serta saling berhubungan yang disebut “Panca Dasar” (Pendidikan Kerokhanian dan Ke-SH-an SH Terate), yaitu:

- (1) Persaudaraan, beralaskan supaya saling mempercayai, saling membutuhkan, saling menghargai. Menghormati yang tua, dan menyayangi yang lebih muda. Selalu diajarkan untuk mengutamakan persaudaraan dan kerukunan.
- (2) Olahraga, berisi gerakan-gerakan secara fisik, secara teknis terdiri dari unsur-unsur olahraga pada umumnya dan khususnya olahraga beladiri. Perpaduan gerakan yang melibatkan anggota badan jasmani untuk kesehatan dan prestasi.
- (3) Kesenian, sebagai kebudayaan (kekayaan tidak fisik) asli Indonesia. Gerakan dalam pencak silat SH Terate selain dilandasi pada gerakan fisik untuk beladiri juga mengandung unsur seni dapat digunakan sebagai pertunjukan adat daerah, dan juga dipertandingkan.
- (4) Beladiri, memuat gerakan jurus, senam, kuncian, bantingan, serta keahlian dalam penggunaan senjata. Komposisi yang terdapat dalam pencak silat SH Terate sangat lengkap yang terdiri dari gerakan melumpuhkan, pencak silat untuk prestasi (standar Peraturan IPSI), pengembangan penggunaan dan permainan senjata, serta beladiri praktis dan kuncian. Efektifitas beladiri pencak silat dibuktikan eksistensinya sebagai alat perjuangan zaman penjajahan.
- (5) Kerokhanian, diajarkan sebagai landasan akhlak, karakter serta kepribadian para siswa maupun warga SH Terate untuk mencapai kehidupan kemulyaan yang di ridhoi Tuhan YME. Ke-Setia Hati-an berisi tentang butir-butir peraturan, filosofi, etiket, sifat kepemimpinan, dan segala pengetahuan tentang SH Terate berlandaskan norma-norma

agama, norma kebangsaan sesuai dengan Pancasila, UUD 1945, Bhineka Tunggal Ika, dan NKRI.

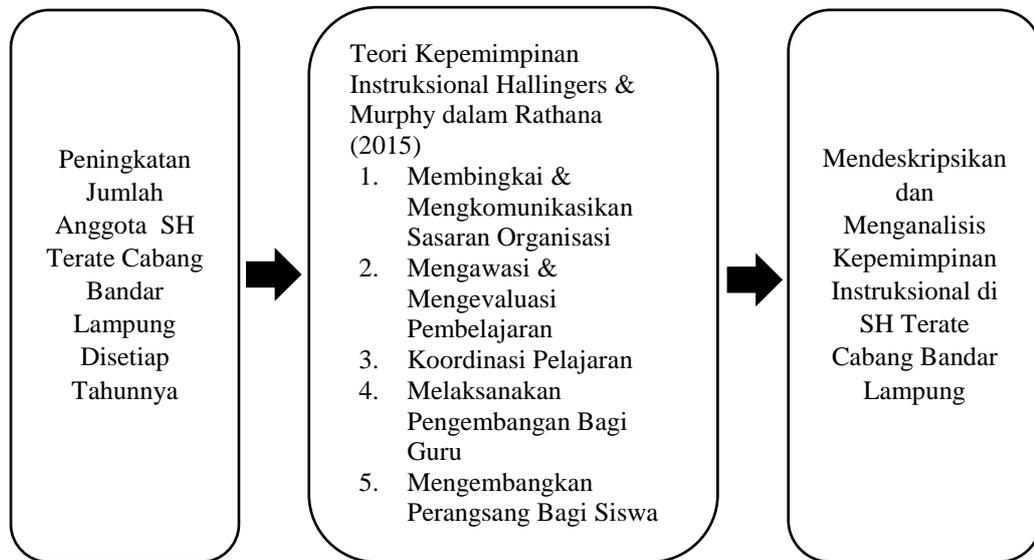
Latihan Pendidikan Pencak Silat Secara harfiah PSHT merupakan perguruan beladiri pencak silat tentunya mengajarkan materi beladiri secara nyata. Jenis beladiri fisik yang diajarkan terdiri dari 3 kelompok besar, yaitu: Penak Silat tradisi, pencak silat prestasi, dan pencak silat beladiri praktis. Begitu banyak dan kompleks materi beladiri yang diajarkan, secara singkat masing-masing siswa atau warga sangat jarang dapat menguasai sampai ketinggian mahir. Namun seara keseluruhan materi diantara berbagai bentuk beladiri penak silat tersebut akan diajarkan sesuai tingkatan sabuk/kemampuan dalam penguasaannya. Pencak Silat Tradisi adalah pendidikan beladiri pencak silat baku yang dimiliki oleh SH Terate, yakni: porsi latihan fisik membentuk kebugaran tubuh dengan pemeriksaan kondisi tubuh, pemanasan, ausdower/ketahanan, stamina, kecepatan dan ketepatan, dasar keterampilan, serta pernafasan. Porsi latihan Teknik: senam, jurus, senjata, dan kripen/beladiri praktis yang merupakan materi ajaran SH Terate. Porsi latihan taktik: sambung tradisi, prestasi , dan kripen/beladiri praktis.

Sistematika model latihan pencak silat tradisi terdiri dari: penggunaan sakral atau pendukung latihan, do'a pembukaan, pemanasan, latihan inti (porsi latihan menyesuaikan tingkatan sabuk siswa), latihan penutup (seperti pernafasan, wejangan kerohanian, motivasi, dan do'a penutup. Sedangkan model pelatihan pencak silat yang brtujuan prestasi guna untuk menjaga eksistensi organisasi SH Terate, untuk itu sasaran dari model latihan prestasi ini yaitu Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) disetiap kampus, dan mengembangkan prestasi bagi para pemuda dan pemudi. Pemberian materi latihan prestasi meliputi unsur-unsur latihan, yaitu: latihan fisik, untuk memiliki daya tahan, stamina/ ausdower, latihan teknik, dengan dasar penguasaan teknik yang berpola pada jurus-jurus SH Terate untuk beladiri, menlumpuhkan dan teknik kunci. Adapaun metode latihan taktik digunakan untuk mengatur pola bertanding yang praktis dan efisien. (PSHT, 2006).

Pencak Silat beladiri praktis dapat diaplikasikan ketika dihadapkan pada situasi di kehidupan nyata (lingkungan umum) yang mengharuskan memakai kemampuan beladiri. Kondisi yang dimaksud seperti ancaman keselamatan dan bahaya kriminal. Materinya meliputi efektifitas materi yang diajarkan dalam latihan pencak silat tradisi dan materi pencak silat prestasi. Terdapat tambahan lain juga seperti teknik melumpuhkan, teknik dekapan, dan melawan lawan yang menggunakan penggunaan senjata tajam. Sebagai sarana menguji sejauh mana seorang anggota dalam penguasaan teknik penguasaan materi pencak silat, diadakan 'sambung' atau uji coba pertandingan. Selain sebagai ajang untuk menguji kematangan dalam penguasaan teknik beladiri, sambung juga sebagai sarana mengenal diri dengan yang lain dan sarana persaudaraan. Dapat juga sebagai pembentukan mental siswa ketika menghadapi pealtihnya yang sudah berpengalaman memiliki teknik, dan ketangkasan dari para siswa.

### **C. Kerangka Pikir**

SH Terate adalah salah satu organisasi kemasyarakatan berbasis budaya. SH Terate merupakan suatu perguruan silat yang dikelola secara organisasi. SH Terate memiliki 236 cabang yang tersebar di seluruh kota/kabupaten di Indonesia, salah satunya yakni Cabang Bandar Lampung. Walaupun terdapat konflik kepemimpinan SH Terate di Tingkat Pusat, SH Terate Cabang Bandar Lampung tetap mengalami peningkatan anggota di setiap tahunnya. Hal tersebut dikarenakan SH Terate Cabang Bandar Lampung menggunakan Kepemimpinan Instruksional dalam mengelola organisasinya. Dari permasalahan tersebut peneliti akan menggunakan Kepemimpinan Instruksional Hallingers & Murphy dalam Rathana (2015) yang digambarkan pada kerangka pikir dibawah ini.



**Gambar 2. Kerangka Pikir Penelitian**

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **A. Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dimana penelitian kualitatif menjadi metode ilmiah yang kerap dipakai dan dipilih oleh sebagian peneliti dalam bidang ilmu sosial. Penelitian kualitatif dilakukan dengan tujuan untuk membangun pengetahuan melalui pemahaman dan penemuan. Moloeng (2015) menjelaskan jika jenis penelitian kualitatif adalah penelitian yang bertujuan mengartikan fenomena apa yang dihadapi oleh subjek penelitian dengan menggunakan cara uraian dalam berbentuk kata-kata serta bahasa, pada suatu situasi khusus yang alamiah dan dengan memakai beragam metode alamiah. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif, dimana data yang dirangkai berupa kata-kata, gambar dan bukan dalam bentuk angka-angka.

Adapun jenis pendekatan penelitian ini yaitu deskriptif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang berupaya untuk menerangkan penguraian masalah yang ada saat ini berlandaskan data-data. Data tersebut berasal dari penelitian langsung kepada objek dengan teknik observasi, wawancara langsung, catatan ilmiah dan dokumentasi resmi lainnya serta. Pendekatan ini tidak boleh mengucilkan individu atau organisasi ke dalam variabel atau hipotesis namun harus dilihat sebagai bagian dari sebuah kesatuan. Hasil akhir dari penelitian kualitatif tidak hanya sebatas data, namun mampu menghasilkan informasi yang berarti. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif, peneliti bermaksud untuk mendeskripsikan tentang model kepemimpinan intruksional yang diterapkan oleh SH Terate Cabang Bandar Lampung dalam mengelola organisasi serta menganalisa kelebihan dan kekurangan penggunaan model instruksional pada organisasi SH Terate sehingga dapat dijadikan bahan evaluasi untuk

meningkatkan kualitas pengelolaan organisasi SH Terate Cabang Bandar Lampung kedepannya.

## **B. Fokus Penelitian**

Fokus penelitian adalah jawaban atas rumusan masalah dengan menetapkan fokus dan membatasi studi. Penelitian ini melihat dari teori kepemimpinan instruksional Hallingers & Murphy dalam Rathana (2015) yang terdiri dari Membingkai dan Mengkomunikasikan Sasaran Organisasi, Mengawasi dan Mengevaluasi Pembelajaran, Koordinasi Pelajaran, Pengembangan Pelatih, Mengembangkan Perangsang Bagi Siswa. Fokus yang diteliti antara lain:

a. Membingkai dan Mengkomunikasikan Sasaran Organisasi

Penelitian ini menganalisis tentang batasan dan penyampaian sasaran organisasi yang dilakukan oleh pengurus dan pelatih SH Terate Cabang Bandar Lampung kepada para siswa.

b. Mengawasi dan Mengevaluasi Pembelajaran

Penelitian ini menganalisis tentang pengawasan dan evaluasi pembelajaran yang dilaksanakan di SH Terate Cabang Bandar Lampung

c. Koordinasi Pelajaran

Penelitian ini menganalisis tentang tata cara pengordinasian pelajaran atau materi yang diberikan kepada siswa SH Terate Cabang Bandar Lampung

d. Pengembangan Pelatih

Penelitian ini menganalisis tentang pengembangan profesionalitas bagi pelatih yang dilakukan oleh pengurus SH Terate Cabang Bandar Lampung

e. Mengembangkan Perangsang Bagi Siswa

Penelitian ini menganalisis tentang pengembangan perangsang bagi siswa yang dilakukan oleh pengurus dan pelatih SH Terate Cabang Bandar Lampung

## **C. Lokasi Penelitian**

Adapun lokasi penelitian ini yakni SH Terate Cabang Bandar Lampung. Lokasi tersebut dipilih oleh peneliti karena Bandar Lampung merupakan daerah

perkotaan sehingga persaingan antar perguruan silat cukup ketat, namun SH terate tetap dapat berkembang dan bahkan menjadi pencak silat dengan anggota terbesar di Bandar Lampung.

#### **D. Sumber Data**

Data merupakan catatan dari gabungan fakta. Dalam keilmuan, fakta dikumpulkan untuk selanjutnya dijadikan sebuah data. Kemudian data diolah hingga akhirnya mampu dideskripsikan menjadi jelas dan dengan benar sehingga dapat dipahami oleh orang lain yang secara spontan menjalaninya. Sumber data dari penelitian ini terdiri atas data primer serta data sekunder.

##### **1. Data Primer**

Data primer yaitu data yang secara langsung diperoleh dan bersumber asli atau yang pertama. Sugiyono dalam Putri,dkk (2021) menjelaskan bahwa data premier adalah data yang langsung menyerahkan data kepada pengumpul data. Data ini didapat melalui narasumber atau informan atau dalam istilah lain responden, ialah merupakan narasumber yang dijadikan dan sebagai media untuk memperoleh informasi maupun data di lokasi tempat meneliti.

##### **2. Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang karakternya mendukung kepentingan dari data primer berupa dokumen-dokumen resmi, buku-buku, hasil penelitian yang berwujud laporan dan lainnya. Moleong dalam Putri,dkk (2021) menjelaskan bahwa data sekunder adalah sumber yang tidak langsung membagikan data terhadap pengumpul data, misalnya melalui narasumber lain atau melalui dokumen. Dalam penelitian ini, data yang diperoleh bersumber dari dokumen yang berkaitan dengan jumlah anggota SH Terate Cabang Bandar Lampung. Selain itu media online juga digunakan sebagai referensi yang berisi informasi-informasi, data serta studi kasus yang dapat di kaitkan dengan topik penelitian.

## E. Teknik Pengumpulan Data

### a. Wawancara

Wawancara adalah cara pengambilan data dengan model menanyakan sesuatu hal kepada seseorang sebagai narasumber yang berkaitan dengan suatu penelitian. Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa wawancara ialah salah satu teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti untuk memperoleh informasi yang mendalam. Cara yang dilakukan yaitu dapat dengan berbincang-bincang secara bertatap muka. Wawancara dapat dikerjakan dengan menggunakan pedoman wawancara atau melalui tanya jawab secara langsung.

**Tabel 1. Daftar Narasumber Wawancara**

No	Nama	Jabatan
1	Sukoco	Ketua Cabang
2	Hasyim	Pelatih Cabang
3	Sidiq	Pelatih Ranting
4	Dimas	Pelatih Komisariat
5	Iksan	Pengurus Cabang
6	Adam	Pengurus Ranting
7	Diki	Pengurus Komisariat
8	Ariyan	Siswa
9	Noval	Siswa

### b. Observasi

Observasi yaitu pengamatan secara langsung di lokasi penelitian guna mendapatkan keterangan mengenai data yang lebih akurat tentang hal-hal yang diteliti. Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila penelitian berkaitan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam, serta responden yang diteliti tidak terlalu besar. Peneliti melakukan observasi pada kegiatan-kegiatan organisasi SH Terate Cabang Bandar Lampung.

**Tabel 2. Daftar Kegiatan-Kegiatan SH Terate Cabang Bandar Lampung**

No	Kegiatan	Waktu & Tempat Pelaksanaan	Hasil Kegiatan
1	Rapat Cabang Dalam Menentukan Jadwal Tes Ijo	Padepokan, 9 Januari 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Penetapan Pelaksanaan Tes Ijo</li> <li>- Penetapan Materi Yang Akan Diteskan</li> <li>- Penetapan Waktu Dan Tempat Pelaksanaan Tes</li> <li>- Penetapan Panitia Pelaksanaan Tes</li> </ul>
2	Rapat Cabang Dalam Menentukan Jadwal Tes Putih	Gunter, 27 Januari 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Penetapan Pelaksanaan Tes Ijo</li> <li>- Penetapan Materi Yang Akan Diteskan</li> <li>- Penetapan Waktu Dan Tempat Pelaksanaan Tes</li> <li>- Penetapan Panitia Pelaksanaan Tes</li> </ul>
3	Latihan di Ranting Langkapura	Langkapura, 1 April 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Materi Ke SH-an</li> <li>- Penambahan Materi Senam Jurus</li> </ul>
4	Latihan di Komisariat Universitas Lampung	Unila, 08 Mei 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Penambahan Materi Senam Jurus</li> </ul>
5	Latihan di Ranting Sumber Sari	Sumber sari, 09 Mei 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Penambahan Materi Senam Jurus</li> </ul>

### c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah Teknik untuk memperoleh data melalui buku-buku dan sejenisnya yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis. Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa dokumentasi dapat berbentuk tulisan, gambar, foto dan lain-lain sebagai pelengkap penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian. Akan tetapi dokumentasi bisa juga didapatkan dengan mengambil foto-foto dan sebagainya. Disini penulis selain menggunakan foto juga mendapat data dari file pendukung yang terlampir.

**Tabel 3. Daftar Dokumen**

No	Nama Dokumen
1	AD/ART SH Terate 2021
2	Pedoman Program dan Pembinaan Teknik Latihan Siswa Parapatan Luhur Tahun 2021
3	Jadwal Latihan Cabang & Ranting
4	Jadwal Tes Kenaikan Tingkat
5	Dokumentasi Kegiatan Cabang
6	Dokumentasi Proses Latihan
7	Dokumentasi Foto Saat Wawancara

### G. Teknik Analisis Data

Analisis data yang dilakukan dalam penelitian kualitatif, yaitu dilakukan pada saat pengumpulan data sedang berlangsung, dan sudah selesai pengumpulan data pada kurun waktu tertentu. Tentunya Pada saat wawancara berlangsung, peneliti telah melakukan analisa terhadap apa yang menjadi jawaban dari pihak yang diwawancarai. Apabila jawaban yang diwawancarai setelah dianalisa, namun masih terasa belum memuaskan bagi peneliti, maka peneliti dapat melanjutkan pertanyaan selanjutnya, sampai tahap tertentu atau dirasa sudah memuaskan, barulah diperoleh data yang dianggap kredibel. Langkah-langkah analisis data setelah dilakukannya pengumpulan yaitu:

#### a. Reduksi data

Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa reduksi data juga memiliki arti yaitu merangkum, memulih hal pokok yang dianggap penting dan dibutuhkan sehingga data yang sudah reduksi dapat memberikan gambaran yang jelas, serta mempermudah bagi peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya.

#### b. Penyajian data

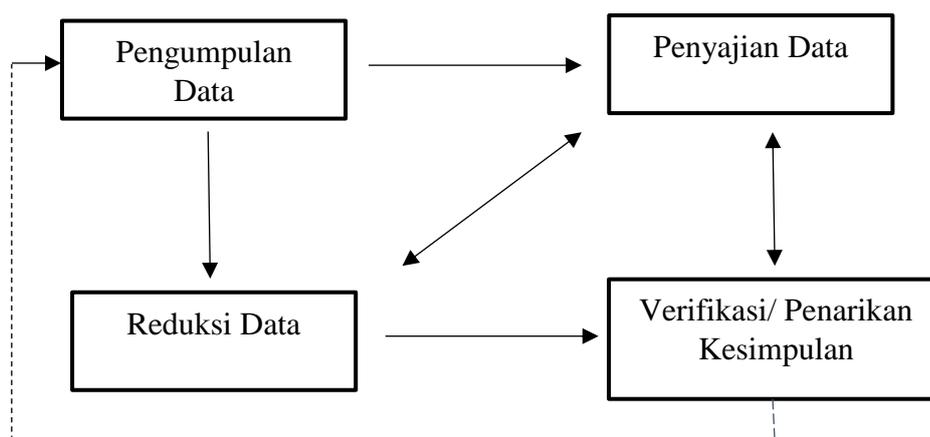
Setelah mereduksi data, langkah selanjutnya yang dilakukan adalah penyajian data, langkah selanjutnya yaitu dimana penyajian data merupakan penyusunan informasi sehingga memberikan kemungkinan akan adanya penarikan kesimpulan. Pada penelitian kualitatif ini penulis menyajikan data

dalam bentuk tabel, bagan dan foto dokumentasi. Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa dengan menyajikan data maka akan memudahkan peneliti untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya dan yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif.

c. Penarikan Kesimpulan/Verifikasi

Langkah selanjutnya dalam analisis data kualitatif adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa penarikan kesimpulan dalam penelitian kualitatif adalah merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu objek yang sebelumnya masih remang-remang atau gelap sehingga diteliti menjadi jelas.

**Gambar 3. Model Analisis Data Miles dan Huberman**



## H. Keabsahan Data

Pengecekan keabsahan data dalam penelitian kualitatif dapat dilakukan dengan uji kredibilitas, transferabilitas, dependabilitas dan konfirmabilitas. Untuk memeriksa keabsahan data mengenai “Model Kepemimpinan Intruksional Dalam Organisasi Kemasyarakatan Berbasis Budaya (Studi Pada Organisasi Kemasyarakatan Persaudaraan Setia Hati Terate Cabang Bandar Lampung Tahun 2023)” berdasarkan data yang sudah terkumpul, selanjutnya ditempuh beberapa teknik keabsahan data yang meliputi: kredibilitas, tranferbelitas,

dependabilitas, dan konfirmabilitas adapun perincian dari teknik diatas adalah sebagai berikut:

#### **a. Uji Kredibilitas**

Dalam penelitian kualitatif, uji kredibilitas data atau kepercayaan terhadap data hasil penelitian dapat dilakukan dengan berbagai cara, anantara lain dilakukan dengan perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan dalam penelitian, triangulasi, diskusi dengan teman sejawat, analisis kasus negatif, dan member check. Namun, dalam penelitian ini hanya menggunakan beberapa cara yang dilakukan untuk menguji kepercayaan data hasil penelitian sebagai berikut:

##### **1. Triangulasi**

Triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan berbagai waktu. Moleong dalam Roza (2012) menjelaskan bahwa triangulasi adalah teknik pemeriksaan data dengan memanfaatkan sesuatu hal lain. Triangulasi dibagi menjadi tiga, antara lain triangulasi sumber, triangulasi teknik pengumpulan data, dan triangulasi waktu. Namun, dalam penelitian ini peneliti menggunakan dua triangulasi, yaitu triangulasi sumber dan triangulasi teknik.

##### **1) Triangulasi Sumber**

Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Untuk menguji kredibelitas data tentang “Model Kepemimpinan Intruksional Dalam Organisasi Kemasyarakatan Berbasis Budaya (Studi Pada Organisasi Kemasyarakatan Persaudaraan Setia Hati Terate Cabang Bandar Lampung Tahun 2023)” maka pengumpulan dan pengujian data dilakukan kepada pengurus cabang, pelatih, dan siswa. Data dari ketiga sumber tersebut kan dideskripsikan, dikategorisasikan, mana pandangan yang sama, yang berbeda, dan mana yang spesifik dari ketiga sumber data tersebut.

## 2) Triangulasi Teknik

Triangulasi teknik untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda, yaitu teknik observasi, wawancara dan dokumen pendukung terhadap informan.

## 3. Menggunakan Bahan Referensi

Bahan referensi adalah adanya pendukung untuk membuktikan data yang telah ditemukan oleh peneliti. Untuk itu dalam penyusunan laporan, peneliti menyertakan foto atau dokumen autentik yang didapatkan ketika melakukan wawancara, observasi dan dokumentasi sehingga hasil penelitian menjadi lebih dapat dipercaya.

### **b. Uji Transferabilitas**

Pengujian transferability ini merupakan validitas eksternal dalam penelitian kuantitatif. Validitas eksternal menunjukkan derajat ketepatan atau dapat diterapkannya hasil penelitian ke populasi dimana sampel tersebut diambil. Riyanto dalam Zakariya, dkk (2018) menjelaskan transferabilitas merupakan hasil penelitian kualitatif yang dilakukan dapat ditransfer atau diaplikasikan pada konteks lain. Oleh karena itu, agar orang lain dapat memahami hasil penelitian kualitatif ini sehingga ada kemungkinan untuk menerapkan hasil penelitian tersebut, maka dalam menyusun laporan ini peneliti memberikan uraian yang rinci, jelas, sistematis, dan dapat dipercaya.

Dengan demikian, maka pembaca menjadi jelas atas hasil penelitian ini, sehingga dapat memutuskan dapat atau tidaknya untuk diaplikasikan hasil penelitian ini di tempat lain. Apabila pembaca laporan penelitian memperoleh gambaran yang sedemikian jelasnya, seperti apa suatu hasil penelitian dapat diberlakukan, maka laporan ini memenuhi standar transferabilitas.

### **c. Uji Dependibilitas**

Dalam penelitian kuantitatif, dependibilitas disebut sebagai reliabilitas. Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa penelitian yang reliabel atau dependibiliti adalah apabila orang lain dapat mengulangi atau mereplikasi proses penelitian tersebut. Uji dependibilitas data dalam penelitian kualitatif dilakukan dengan melakukan pemeriksaan terhadap keseluruhan proses penelitian. Untuk mengetahui, membuktikan, serta memastikan hasil penelitian terkait penerapan Model Kepemimpinan Instruksional Dalam Organisasi Kemasyarakatan Berbasis Budaya (Studi pada Organisasi Kemasyarakatan Persaudaraan Setia Hati Terate Cabang Bandar Lampung Tahun 2023) telah berjalan dengan baik atau belum, maka peneliti mendiskusikannya dengan pembimbing secara bertahap.

### **d. Uji Konfirmabilitas**

Pengujian konfirmabilitas dalam penelitian kuantitatif disebut dengan uji obyektifitas penelitian. Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa penelitian dikatakan objektif atau konfirmabiliti apabila hasil penelitian telah disepakati banyak orang. Dalam penelitian kualitatif, uji konfirmabilitas mirip dengan uji dependibilitas, sehingga pengujiannya dapat dilakukan secara bersamaan. Menguji konfirmabilitas berarti menguji hasil penelitian, dikaitkan dengan proses yang dilakukan. Bila hasil penelitian merupakan fungsi dari proses penelitian yang dilakukan, maka penelitian tersebut telah memenuhi standar konfirmabilitas. Dalam penelitian ini, peneliti harus mampu menyampaikan bagaimana proses penelitian hingga mendapatkan hasil penelitian terkait penerapan Model Kepemimpinan Instruksional Dalam Organisasi Kemasyarakatan Berbasis Budaya (Studi pada Organisasi Kemasyarakatan Persaudaraan Setia Hati Terate Cabang Bandar Lampung Tahun 2023).

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa SH Terate Cabang Bandar Lampung menerapkan model kepemimpinan Instruksional. Hal tersebut ditunjukkan dengan SH Terate Cabang Bandar Lampung melaksanakan ciri-ciri model kepemimpinan instruksional berdasarkan teori yang diperkenalkan oleh Hallingers & Murphy (2015) meliputi: mengkomunikasikan sasaran organisasi, melakukan pengawasan dan evaluasi pelajaran, melaksanakan koordinasi pelajaran, melaksanakan pengembangan bagi guru dan mengembangkan rangsangan bagi siswa.

#### **1. Alasan Penerapan Model Kepemimpinan Instruksional di SH Terate Cabang Bandar Lampung**

Terdapat 3 alasan SH Terate Cabang Bandar Lampung dalam menerapkan model kepemimpinan instruksional yaitu: 1) Alasan Substantif, 2) Alasan Teknis, 3) Alasan Hirarki Tingkatan.

##### 1) Alasan Substantif

###### (1) Alasan Substantif Antar Pengurus

SH Terate Cabang Bandar Lampung dalam pengambilan keputusan dilaksanakan secara demokrasi, namun dalam pelaksanaannya dilaksanakan secara instruksional. Sehingga keputusan yang telah ditetapkan oleh pengurus cabang harus dilaksanakan sesuai dengan apa yang diinstruksikan.

###### (2) Alasan Substantif Antara Pelatih dan Siswa

SH Terate Cabang Bandar Lampung memiliki kewenangan luas dalam menginstruksikan materi maupun ajaran SH Terate kepada para siswa. Ketika menerima instruksi dari guru/pelatih, para siswa berkewajiban untuk melaksanakan apapun perintah atau intruksi yang

diberikan tanpa memiliki hak untuk bertanya tentang pokok ajaran atau materi yang disampaikan.

2) Alasan Teknis

SH Terate Cabang Bandar Lampung melaksanakan proses latihan yang mana terjadi proses interaksi antara guru/pelatih dan siswa dalam pembelajaran/latihan. Para pelatih memberikan instruksi berupa materi dan ajaran SH Terate kepada para siswa dengan menjunjung tinggi nilai-nilai kepemimpinan sesuai dengan yang tercantum dalam Panduan Materi Baku Senam Dasar Dan Jurus Dasar Persaudaraan Setia Hati Terate.

3) Alasan Hirarki Tingkatan

Tingkatan yang dimiliki warga SH Terate Cabang Bandar Lampung berpengaruh terhadap pengambilan keputusan organisasi serta perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran/latihan di SH Terate Cabang Bandar Lampung. Hal tersebut dikarenakan tingkat keilmuan serta pengalaman yang dimiliki tingkatan yang paling tinggi lebih luas dibandingkan warga tingkat dibawahnya.

**2. Penerapan Model Kepemimpinan Instruksional Hallingers & Murphy dalam Organisasi Kemasyarakatan Berbasis Budaya (Studi Pada Organisasi Kemasyarakatan Persaudaraan Setia Hati Terate Cabang Bandar Lampung Tahun 2023)**

1) Mengkonunikasikan Sasaran Organisasi

SH Terate Cabang Bandar Lampung telah mengkomunikasikan sasaran organisasi dengan baik. Hal tersebut ditunjukkan dengan SH Tertae mengadakan latihan di seluruh ranting, rayon dan komisariat di Bandar Lampung, mengadakan kegiatan atlitian sehingga peningkatan jumlah anggota SH Terate Cabang Bandar Lampung sangat pesat.

2) Melaksanakan Pengawasan Dan Evaluasi Pembelajaran

SH Terate Cabang Bandar Lampung telah melaksanakan pengawasan dan evaluasi pembelajaran dengan baik. Hal tersebut ditunjukkan dengan SH

Terate mengadakan pertemuan rutin dengan pelatih sebagai bentuk pengawasan dalam pembelajaran serta melaksanakan tes kenaikan tingkat sebagai bentuk evaluasi pembelajaran.

3) Melaksanakan Koordinasi Pelajaran

SH Terate Cabang Bandar Lampung telah melaksanakan koordinasi pelajaran dengan baik. Hal tersebut ditunjukkan dengan SH Terate Cabang Bandar Lampung mengadakan kegiatan latihan gabungan sebagai bentuk upaya koordinasi pelajaran yang diikuti oleh seluruh siswa di ranting, rayon dan komisariat di SH Terate Cabang Bandar Lampung.

4) Melaksanakan Pengembangan Bagi Guru

SH Terate Cabang Bandar Lampung telah melaksanakan pengembangan bagi guru dengan baik. Hal tersebut ditunjukkan dengan SH Tertae mengadakan kegiatan pelatihan/diklat bagi pelatih sebagai bentuk upaya pengembangan pelatih yang profesional dan berkualitas. Kegiatan ini diikuti para pelatih di ranting, rayon dan komisariat di SH Terate Cabang Bandar Lampung.

5) Mengembangkan Perangsang Bagi Siswa

SH Terate Cabang Bandar Lampung telah mengembangkan perangsang bagi siswa dengan baik. Hal tersebut ditunjukkan dengan SH Terate mengadakan kegiatan wejangan yang berisikan materi Ke SH an, pengalaman hidup dan pelajaran yang dimiliki oleh pelatih sebagai bentuk upaya mengembangkan perangsang bagi siswa sehingga termotivasi dan bersemangat dalam mengikuti latihan yang ada di SH Terate Cabang Bandar Lampung.

### **3. Kelebihan dan Kekurangan Penerapan Model Kepemimpinan Instruksional di SH Terate Cabang Bandar Lampung**

#### 1) Kelebihan

##### (1) Proses Pelaksanaan Kebijakan Menjadi lebih Efektif dan Efisien

SH Terate Cabang Bandar Lampung dalam pengambilan keputusan dilaksanakan secara demokrasi, namun dalam pelaksanaannya dilaksanakan secara instruksional dengan menerapkan sanksi bagi yang tidak melaksanakannya. Sehingga keputusan yang telah ditetapkan oleh pengurus cabang harus dilaksanakan sesuai dengan apa yang telah diinstruksikan. Hal tersebut menjadi suatu kelebihan dalam pengimplemenasian model kepemimpinan instruksional di SH Terate Cabang Bandar Lampung, dikarenakan proses pelaksanaan kebijakan menjadi lebih efektif dan efisien tanpa perlu adanya sosialisasi yang dilaksanakan pengurus pusat maupun cabang SH Terate untuk menjelaskan tujuan dari kebijakan tersebut.

##### (2) Perumusan Kurikulum, Pelaksanaan Latihan serta Evaluasi Dilaksanakan Secara Terstruktur

Kurikulum, Pelaksaan Latihan serta Evaluasi yang diterapkan di SH Terate Cabang Bandar Lampung harus mengacu pada AD/ART dan Pedoman Program dan Pembinaan Teknik Latihan Siswa Parapatan Luhur Tahun 2021. Hal tersebut menjadi suatu kelebihan dalam penerapanan model kepemimpinan instruksional di SH Terate Cabang Bandar Lampung, dikarenakan kurikulum proses latihan dan evaluasi pembelajaran menjadi lebih terstruktur dan tersistem sehingga pelaksanaan latihan menjadi lebih efektif dan efisien serta meminimalisir perdebatan dan kesalahan yang terjadi di SH Terate Ranting satu dan lainnya yang ada di Bandar Lampung terkait kurikulum, proses latihan dan evaluasi pembelajaran yang dilaksanakan.

## 2) Kekurangan

Tidak Adanya Hak Dan Wewenang Siswa Dalam Menentukan Keputusan Yang Telah Di Instruksikan

Berdasarkan AD/ART SH Terate Tahun 2021 pasal 38 & 39 yang menjelaskan bahwa anggota SH Terate terdiri dari Warga, Warga kehormatan dan Siswa. Sebagai anggota SH Terate, siswa merupakan anggota yang tidak memiliki hak dan wewenang dalam menentukan kebijakan serta proses pembelajaran yang akan dilaksanakan. Hal tersebut menjadi suatu kekurangan tersendiri dalam penerapan model kepemimpinan instruksional di SH Terate Cabang Bandar Lampung, dikarenakan siswa dituntut untuk mematuhi dan melaksanakan segala intruksi yang diberikan oleh pengurus maupun pelatih tanpa memiliki hak dan kewenangan untuk bertanya terkait tujuan hal yang di intruksikan.

## **B. Saran**

Sebaiknya peran siswa sebagai anggota sebagaimana yang tertera dalam AD/ART juga dilibatkan, mendapat informasi tentang materi-materi yang akan disampaikan oleh pelatih sehingga siswa mengetahui dan paham maksud dan tujuan dari instruksi yang diberikan, yang mana hal tersebut dapat meminimalisir ketidakpahaman siswa atas apa yang diinstruksikan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aji, dkk. 2021. Rancangan Aplikasi Organisasi Pencak Silat Persaudaraan Setia Hati Terate Rayon Bekasi. *Jurnal Riset Dan Aplikasi Mahasiswa Informatika (JRAMI)*, 2(01), 98–104. <https://doi.org/10.30998/jrami.v2i01.833>
- Ambarwati, A. 2019. *Perilaku Dan Teori Organisasi*. Universitas Hang Tuah, Pekanbaru
- Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga SH Terate Perapatan Luhur Tahun 2021
- Arfandi, & Muhammad Ihwan. 2020. Implementasi Model Kepemimpinan Kontingensi dalam Pengembangan Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Pendidikan Islam Indonesia*, 5(1), 98–114. <https://doi.org/10.35316/jpii.v5i1.255>
- Ariyanto, Deasy. 2018. Koordinasi Kelembagaan Dalam Meningkatkan Efektivitas Badan Penanggulangan Bencana Daerah. *Journal of Management Review*, 2(1) 161-171.
- Bariqi, Muhammad Dariri. 2018. Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis*, 5(2) 64-69.
- Boediningsi, dkk. 2022. Peran Lembaga Swadaya Masyarakat (Ism) dalam Masyarakat Sosial. *Journal Transformation of Mandalika (Jtm)*, 2(2), 282–291. <https://ojs.cahayamandalika.com/index.php/jtm/article/view/732>
- Dakhi, Y. 2016. Implementasi POAC Terhadap Kegiatan Organisasi dalam Mencapai Tujuan Tertentu. *Jurnal Warta*, 53(9), 1679–1699. <https://media.neliti.com/media/publications/290701-implementasi-poac-terhadap-kegiatan-orga-bdca8ea0.pdf>

- Dedi, A. 2015. Kajian Terhadap Eksistensi dan Peran Serta Organisasi Kemasyarakatan dalam Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Ciamis. In *Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan* (Vol. 1, Issue 4, pp. 615–624).
- Doho, dkk. 2020. *Collective Leadership Era Postmodern*. Widina Bhakti: Bandung.
- Erwinsyah, dkk. 2021. Rekognisi dan Dampak Kepemimpinan Instruksional Kepala Madrasah. *Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(1), 92–102. <https://doi.org/10.30603/tjmpi.v9i1.2096>
- Farida, S. I., & Fauzi, M. M. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sarimelati Kencana Pizza Hut Delivery Cabang Ciputat. *Jurnal Al Azhar Indonesia Seri Ilmu Sosial*, 1(2), 63. <https://doi.org/10.36722/jaiss.v1i2.461>
- Fatonah, Totoh. 2022. Pengaruh Kepemimpinan Instruksional Terhadap Kinerja Mengajar Guru di Sekolah Dasar. *Jurnal Pakar Guru*, 2(1), 122-129
- Hamdi, Mohammad Mustafid. 2020. Evaluasi Kurikulum Pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. 4(1), 66-75.
- Harahap, D. S., & Khair, H. 2020. Pengaruh Pencurian Terhadap Masyarakat Sekitar. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Hukum*, 2(1), 69–88.
- Humas PSHT. 2016. Penyebaran Organisasi & Anggota. <https://psht.or.id/penyebaran-organisasi-anggota/>. Dikutip pada 6 Desember 2022 Pukul 13.00 WIB.
- Hubaisy, Z., Suharsono, A., & Helpiastuti, S. B. 2014. Evaluasi Kinerja PDAM Kota Probolinggo dalam Perspektif Balanced Scorecard. *E-SOSPOL*, 1(1), 10–24.
- Irawan, B. 2019. Organisasi Formal Dan Informal: Tinjauan Konsep, Perbandingan, Dan Studi Kasus. *Jurnal Administrative Reform*, 6(4), 195. <https://doi.org/10.52239/jar.v6i4.1921>
- Iskandar, I., & Lubis, L. 2020. Konsep Kepemimpinan Perpustakaan Perguruan

Tinggi Di Era Digital (Sebuah Kajian Terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional). *Jurnal Ilmu Perpustakaan (Jiper)*, 1(2).

<https://doi.org/10.31764/jiper.v1i2.1744>

Kompas TV Madiun. 2022. Peringatan 1 Abad PSHT, Lima Rekor Dipecahkan.

<https://www.kompas.tv/regional/325514/peringatan-1-abad-psht-lima-rekor-dipecahkan>. Dikutip Pada 0 Desember 2022 Pukul 13.05 WIB.

Logho, A. F. 2016. Peranan Kepemimpinan Instruksional Dalam Pendidikan : Konsep Dan Aplikasinya Dalam Pendidikan Di Indonesia. *Jurnal Penelitian*, 20(1), 69–80.

Lutpiyah, dkk. 2019. Peran Kepemimpinan Ketua DKM Dalam Meningkatkan Kinerja Staf. *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah*, 4(1), 37–56.

<https://doi.org/10.15575/tadbir>

Mala, dkk. 2021. Pengaruh Kepemimpinan Instruksional Dalam Peningkatan Keaktifan Belajar dan Hasil Belajar Peserta Didik. *Jurnal Ilmiah Mandala Education*. 7(2), 71-79.

Mandak, dkk. 2022 Kinerja Pemerintah provinsi Sulawesi Utara Dalam Pembinaan Organisasi Kemasyarakatan Adat (Studi Kasus di Badan Kesbangpolda). *Jurnal Governence*. Universitas Sam Ratunlangi.

Masri, D. 2021. Keutamaan pria sebagai pemimpin. *ANSIRU PAI: Pengembangan Profesi Guru Pendidikan Agama Islam*, 5(6), 156–167.

<http://jurnal.uinsu.ac.id/index.php/ansiru/article/view/10100>

Mataputun, Yuliu. 2018. *Kepemimpinan Kepala Sekolah (Berbasis Kecerdasan Intelektual, Emosional dan Spiritual Terhadap Iklim Sekolah)*. Ponorogo. Uwais Inspirasi Indonesia.

Mat Yasim, dkk. 2019. Kepimpinan Instruksional Abad Ke 21 Dalam Amalan Komuniti Pembelajaran Profesional Dalam Kalangan Guru Besar Di Malaysia. *ASEAN Comparative Education Research Journal on Islam and Civilization (ACER-J)*, 3(2), 21–37.

Mattayang, B. 2019. Tipe Dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis.

*JEMMA / Journal of Economic, Management and Accounting*, 2(2), 45.  
<https://doi.org/10.35914/jemma.v2i2.247>

Moloeng., L. J. 2015. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja rosda karya. *Bandung: Remaja Rosda Karya*.

Maftuhah,dkk. 2018. Pengaruh Kepemimpina Instruksional dan Keadilan Prosedural Terhadap Citizenship Behavior: (Studi Kausal Terhadap Guru SMK Negeri di Kabupaten Lebak). *Jurnal Imrovement*. Vol (5) (1)

Mulyana, Agus. 2016. *Pencak Silat Setia Hati: Sejarah, Filosofi, Adat Istiadat*. Jawa Barat: Tulus Pustaka

Munawar, Haris. 2017. Pengaruh Pelaksanaan Kebijakan Pengembangan Agama Islam terhadap Koordinasi Penyuluh dengan Pengawas Pendidikan Agama Islam untuk Mewujudkan Efektivitas Program Pendidikan Agama Islam *Jurnal Pendidikan Universitas Garut*, 11(1), 18-25.

Nahrawi, Imam & Djoko, Hartono. 2017. Memberdayakan Pendidikan Spiritual Pencak Silat. *Jurnal Jagat AliMussiry*. (37-38)

Nur, Andi Cudai & Guntur, Muhammad. 2019. *Analisis Kebijakan Publik*. Makassar. Badan Penerbit Universitas Negeri Makassar.

Oktaviani, Ifni. 2017. Kreativitas Guru dalam Memotivasi Belajar Peserta Didik. *Jurnal Kependidikan.*, 5(2) 216-232.

Pendidikan Kerokhanian dan Ke-SH-an SH Terate Tahun 2006

Permatasari, Imam Amanda. 2020. Kebijakan Publik (Teori, Analisis, Penerapan dan Evaluasi Kebijakan). *The Journal: Social and Government*. 1(1), 034-038.

Pinangkaan, A. 2015. *Teori dan Model Kepemimpinan*. Fisip Universitas Negeri Manado: Sulawesi Utara

Plangiten, P. 2013. Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia (Persero) Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4),

2155–2166.

Pramudia. 2021. Pengaruh Kepemimpinan Pembelajaran (Instruksional Leadership) Terhadap Prestasi Belajar Siswa Di SMA Negeri 2 Indramayu. *Jurnal Fakultas Ilmu Sosial Politik: Universitas Indonesia*

Purwanto, dkk. 2020. Model Kepemimpinan di Lembaga Pendidikan: A Schematic Literature Review. *Journal of Engineering and Management Science Research (JIEMAR)*, 1(2), 255–266.

<https://journals.indexcopernicus.com/search/article?articleId=2660964>

Putri, dkk. 2021. Analisis Aspek Permodalan Koperasi Karyawan Bank Mandiri Wilayah II Palembang. *Journal of Education Research*, 2(2), 74–81.

<https://doi.org/10.37985/jer.v2i2.50>

Putri, Y. A., & Suminar, T. 2015. Profil Kepemimpinan Pengelola Paud Dalam Kualitas Layanan Dikelompok Bermain (Kb) Al Muna Kota Semarang. *Journal of Nonformal Education*, 4(2), 99–106.

<https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/jnfc/article/view/8046>

Rathana, L., & Sutarsih, C. 2015. Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah Dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Mengajar Guru . *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 22(2), 93–103.

Redaksi Madiun Raya. 2022. PSHT Dinobatkan Perguruan Silat Dengan Anggota Terbanyak Di Indonesia. <https://madiunraya.com/2022/09/psht-dinobatkan-perguruan-silat-dengan-anggota-terbanyak-di-indonesia/>. Dikutip pada 6 Desember 2022 Pukul 13.00 WIB.

Roza, M. M. 2012. Pelaksanaan Pembelajaran Sains Anak Taman Kanak-Kanak Aisyiyah Bustanul Athfal 29 Padang. *Pesona Paud*, 1(1), 1–11.

<http://ejournal.unp.ac.id/index.php/paud>

Rozak, Abdul. 2021. Kebijakan Pendidikan Indonesia. *Journal of Islamic Education*. 3(2), 2685-2767.

Rudomor, A. 2011. Tantangan Kepemimpinan Manajerial Organisasi Perguruan Tinggi, Prediktor Efisiensi Manajemen Sistem Pendidikan Nasional. *Jurnal*

*Socie Polites Edisi Khusus*, 26.

- Sahabuddin, dkk. 2021. Fungsi Leadership dalam Peningkatan Pelayanan Publik di Kantor Kecamatan Makassar. *Journal Governance and Politic*, 1(3), 118–126.  
<https://iyb.ac.id/jurnal/index.php/jgp/article/view/207%0Ahttps://iyb.ac.id/jurnal/index.php/jgp/article/download/207/186>
- Sahadi, dkk. 2020. Karakter Kepemimpinan Ideal Dalam Organisasi. *Jurnal Moderat*, 6(3), 519.
- Sari, dkk. 2022. *Organisasi Pencak Silat Persaudaraan Setia Hati Terate (Psht) 1993-2015 Cabang Pasaman Barat Ranting Kinali Kabupaten Pasaman Barat*. 7(2), 333–343.
- Setiawan, A. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja. *Agora*, 5(3), 1–7.  
<https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/6067/5566>
- Setiawan, S. A., & Puspitasari, N. 2018. Preferensi Struktur Organisasi Bagi Generasi Millennial. *Jurnal Borneo Administrator*, 14(2), 101–118.  
<https://doi.org/10.24258/jba.v14i2.336>
- Sharon, Grace. Teori Wewenang dalam Perizinan. *Jurnal Justiciabelen*. 3(1), 50–63.
- Situmorang, Chazali H. 2021. Kebijakan Publik (Teori, Analisis, Implementasi dan Evaluasi Kebijakan). *The Journalish: Social and Government*. 1(1), 034–038.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan RnD*. Alfabeta: Bandung
- Sulistio & Sulistiowati. 2015. *Azas-Azas Manajemen*. Bandar Lampung: CV. Anugrah Utama Raharja.
- Suparyanto dan Rosad. 2015. Kinerja Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara

Dalam pembinaan Organisasi Kemasyarakatan Adat. Kesatuan Bangsa dan Politik: Sulawesi Utara , 5(3), 248–253.

Syahril, S. 2019. Teori-teori Kepemimpinan. *Jurnal Riayah Universitas Islam Negeri Radin Inten*, 4(2), 209.

Syamsudin. 2017. Penerapan Fungsi-Fungsi Manajemen Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(1), 3–4.  
<https://doi.org/10.24252/idaarah.v1i1.4084>

Tanady, D. 2018. *Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Atasan Terhadap Kinerja Karyawan Sky Garden Lounge and Resto By Phillippe Hotel*. 2(2), 204–211.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2013 Tentang Organisasi Kemasyarakatan

Usman, Husaini. *Model Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah*. Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta: Yogyakarta.

Wahyudi, K. 2021. Kepemimpinan Pembelajaran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Hasil Belajar Siswa. *Jurnal VARIDIKA*, 31(2), 47–55.  
<https://doi.org/10.23917/varidika.v31i2.10218>

Wahyuni, dkk. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Mutu Dan Distributif Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Melalui 8 Standar Nasional Pendidikan (Snp). *Jurnal Pendidikan Teknik Sipil*, 2(2), 159–174.  
<https://doi.org/10.21831/jpts.v2i2.36350>

Wijono, S. 2018. *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi*. Jakarta: Prenada Media Grup

Yuliana, B., & Widayati, I. A. 2018. Analisis Karakteristik Pemimpin Yang Dikagumi Oleh Bawahan. *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis Dan Inovasi*, 2(1), 209–218. <https://doi.org/10.25139/jai.v2i1.1152>

Yunanto, dkk. 2022. *Pelatihan Pendidikan Karakter bagi Pelatih Pencak Silat Persaudaraan Setia Hati Terate “ PSHT ” Cabang Pamekasan*. 2(2), 201–

208.

Zakariya, dkk. 2018. Evaluasi Program Pelatihan Handpone menggunakan laporan pelatihan yang relevan atau untuk. *Jurnal Pendidikan Untuk Semua Tahun*, 2(2), 1–7.

Zahara, Evi. 2018. Peranan Komunikasi Organisasi Bagi Pimpinan Organisasi. *Jurnal Warta*, 5(8), 122-131.