

**EFEKTIVITAS GAYA KEOEMIMPINAN *Laissez Faire*
KETUA ORGANISASI NAPOSO NAULI BULUNG DESA
SINUNUKAN, KABUPATEN MANDAILING NATAL**

SKRIPSI

Oleh :

Hapsah Melisah Hasibuan

NPM 2003100054

Program Studi Ilmu Administrasi Publik

Konsentrasi Administrasi Pembangunan



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

MEDAN

2024

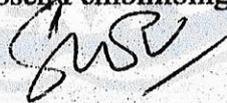
BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Telah selesai diberikan bimbingan dalam penulisan skripsi sehingga naskah skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk dipertahankan dalam ujian skripsi, oleh:

Nama : **Hapsah Melisah Hasibuan**
NPM : 2003100054
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Judul Skripsi : **EFEKTIVITAS GAYA KEPEMIMPINAN LAISSEZ FAIRE KETUA ORGANISASI NAPOSO NAULI BULUNG DESA SINUNUKAN, KABUPATEN MANDAILING NATAL**

Medan, 22 Agustus 2024
Dosen Pembimbing



Assoc. Prof. Dr. SITI HAJAR, S.Sos, M.SP
NIDN. 0123098003

Disetujui Oleh
Ketua Program Studi



ANANDA MAHARDIKA, S.Sos., M.SP
NIDN. 0122118801

Dekan,



Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos, M.SP
NIDN. 0030017402

BERITA ACARA PENGESAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Tim Penguji Ujian Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara oleh:

Nama Lengkap : HAPSAH MELISAH HASIBUAN
N P M : 2003100054
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Pada hari, tanggal : Senin, 22 Agustus 2024
W a k t u : Pukul 08.15 WIB s/d selesai

TIM PENGUJI

PENGUJI I : ANANDA MAHARDIKA, S.Sos.,M.SP
PENGUJI II : Dr. JEHAN RIDHO IZHARYAH,S.Sos.,M.Si
PENGUJI III : Assoc. Prof. Dr. SITI HAJAR,S.Sos, M.SP



PANITIA PENGUJI

Ketua,

Sekretaris,


Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos, MSP
NIDN: 0030017402


Assoc. Prof. Dr. ABRAR ADHANI, M.I.Kom
NIDN: 0111117804



SURAT PERNYATAAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan ini saya, Hapsah Melisah Hasibuan NPM 2003100061, menyatakan dengan sungguh-sungguh:

1. Saya menyadari bahwa memalsukan karya ilmiah dalam segala bentuk yang dilarang oleh undang-undang, termasuk pembuatan karya ilmiah oleh orang lain dengan suatu imbalan, atau memplagiat atau menjiplak atau mengambil karya orang lain, dan tindakan kejahatan yang harus dihukum menurut undang-undang yang berlaku.
2. Bahwa skripsi ini adalah hasil karya dan tulisan saya sendiri, bukan karya orang lain, atau karya plagiat, atau karya jiplakan dari orang lain.
3. Bahwa di dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh keserjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, yang secara tertulis diacu dalam naskah ini disebutkan dalam daftar pustaka.

Bila dikemudian hari terbukti pernyataan saya ini tidak benar, saya bersedia tanpa mengajukan banding menerima sanksi:

1. Skripsi saya ini beserta nilai-nilai hasil ujian skripsi saya dibatalkan.
2. Pencabutan kembali gelar sarjana yang telah saya peroleh, serta membatalkan dan penarikan ijazah sarjana dance transkrip nilai yang telah saya terima.

Medan, 22 Agustus 2024



Yang menyatakan,

Hapsah Melisah Haibuan

NPM.200310005

ABSTRAK

EFEKTIVITAS GAYA KEPEMIMPINAN *Laissez Faire* KETUA ORGANISASI NAPOSO NAULI BULUNG DESA SINUNUKAN, KABUPATEN MANDAILING NATAL

HAPSAH MELISAH HASIBUAN

2003100054

Organisasi Naposo Nauli Bulung Desa Sinunukan merupakan organisasi yang didalamnya terdapat orang-orang yang berkerja sama untuk mencapai tujuan yang di harapkan yang didalam terdapat hubungan kerja sama yang saling berhubungan satu sama lain. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana efektivitas gaya kepemimpinan ketua organisasi naposo nauli bulung Desa Sinunukan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan analisis kualitatif yaitu data yang dikumpulkan dari hasil wawancara dari narasumber untuk mendeskripsikan gaya kepemimpinan ketua organisasi naposo nauli bulung dalam mewujudkan organisasi yang efektif, melalui wawancara terbuka dengan pihak ketua, sekretaris, dan anggota. Adapun ketiga kategorisasi penelitian ini yaitu a) Hubungan Pemimpin dan Bawahan b) Struktur Tugas c) Posisi Kewenangan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas gaya kepemimpinan *laissez faire* ketua organisasi naposos nauli bulung Desa Sinunukan merupakan sebuah pilihan yang efesien dan efektif namun untuk mencapai sebuah tujuan dan sasaran dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya belum dapat dikatakan bahwa ketua ketua ini efektif karena kurangnya pemahaman dan kesadaran ketua.

***Kata Kunci : efektivitas, gaya kepemimpinan, laissez faire, organisasi
kepemudaan***

KATA PENGANTAR



Assalamu 'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Alhamdulillah rabbil'alamin puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan rahmatnya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Selanjutnya tidak lupa pula peneliti mengucapkan Shalawat dan Salam kepada Junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa Risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri tauladan bagi kita semua. Penelitian ini merupakan kewajiban bagi peneliti guna melengkapi tugas-tugas serta memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata 1 Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Jurusan Ilmu Administrasi Publik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, untuk memperoleh gelar Sarjana Administrasi Publik. Adapun judul peneliti yaitu : **“Efektivitas Gaya Kepemimpinan *Laissez Faire* Ketua Organisasi Naposo Nauli Bulung Desa Sinunukan, Kabupaten Mandailing Natal”**.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari skripsi ini dapat terselesaikan dengan bimbingan dan dukungan dari beberapa pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini, yang paling utama kepada Allah SWT yang telah memberikan nikmat Kesehatan, keselamatan, kedamaian diri, dan kemudahan untuk penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulis juga mengucapkan terimakasih juga kepada kedua orang tua, ayahanda tercinta **Edi Anto** Hasibuan dan ibunda tercinta **Lannur Pasaribu** yang tiada hentinya memberikan kasih sayang dan selalu memberikan motivasi serta do'a hingga penulis mengucapkan terimakasih yang tulus kepada semua orang yang telah membantu dalam menulis skripsi dan menyelesaikan skripsi ini, diantaranya:

1. Bapak **Prof. Dr. Agussani, M.AP** selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak **Dr. Arifin Shaleh, S.Sos, M.SP** selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak **Assoc. Prof. Dr. Abrar Adhani, S.Sos, M.I.Kom** selaku Wakil Dekan I Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Ibu **Dra. Hj Yurisna Tanjung, M.AP** selaku Wakil Dekan III Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak **Ananda Mahardika, S.Sos, M.SP** selaku Ketua Program Administrasi Publik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak **Dr. Jehan Ridho Izharsyah, S.Sos., M.Si** selaku Sekretaris Program Studi Administrasi Publik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Ibu **Assoc. Prof. Dr. Siti Hajar S.Sos., M.SP** selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi.
8. Kepada seluruh Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Kepada Seluruh Staf Biro Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik yang membantu Administrasi dan informasi.
10. Kepada Organisasi Naposo Nauli Bulung yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian.
11. Kepada Ketua, Sekretaris dan Anggota yang telah bersedia membantu sebagai narasumber untuk menyelesaikan penelitian.
12. Kepada Keluarga saya abang **Aldi Armanda, adek Zahira Putri dan Kepada Kakak Patimah Simmora, Laila Sari Simamora** yang selalu memberikan dukungan dan motivasi semangat kepada penulis.
13. Sahabat penulis yang selalu memberi support dan dukungan kepada penulis yaitu, **Cantika Melya Kholilah, Rini Astuti, Nabila Muntaza Nasution, Nilam Permata Dewi Damanik, Hilwa Hasibuan.**

14. Kepada teman-teman mahasiswa Ilmu Administrasi Publik stambuk 2020 yang tidak dapat ditulis satu persatu, terimakasih selalu berbagi informasi selama berjala masa perkuliahan serta *support* satu sama lain.
15. **Zulfikri Siregar** tak kalah penting kehadirannya. Terimakasih telah menjadi bagian penting dari perjalanan penulis. Memberikan dukungan, perhatian dan mau mendengarkan keluh kesah serta menjadi sandaran saat penulis berada dititik terendah.
16. Terakhir, terimakasih untuk diri sendiri yakni **Hapsah Melisah Hasibuan** karena telah mampu berusaha keras dan berjuang sejauh ini. Mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan diluar keadaan dan tak pernah memutuskan menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dengan menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin, ini merupakan pencapaian yang patut dibanggakan untuk diri sendiri.

Akhir kata penulis mengucapkan terimakasih kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan dan semangat dalam menyusun skripsi ini. Semoga Allah SWT membalas segala amal kebaikan, serta penulis juga memohon maaf atas kesalahan yang ada selama penulis skripsi ini. Penulis menyadari terkandung dan tertuang dalam skripsi ini masih memiliki kekurangan dan jauh dari kata sempurna dari segi teknis maupun materinya. Seiring dalam hal ini, saran dan nasehat yang bersifat membangun sangat penulis harapkan. Semoga akan lebih baik untuk kedepan nya, dan skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan sapa saja yang membacanya. Amin Yarobbal Alamin.

Wasalammualikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, Agustus 2024
Penulis

Hapsah Melisah Haibuan

2003100054

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB I Latar Belakang	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.5 Sistematika Penulisan	7
BAB II Uraian Teoritis	9
2.1 Pengertian Efektivitas.....	9
2.2 Budaya Organisasi	13
2.3 Gaya Pemimpinan.....	15
2.4 Gaya Kepemimpinan <i>Laissez Faire</i>	21
2.5 Organisasi Kepemudaan	23
BAB III Metode Penelitian	27
3.1 Jenis penelitian	27
3.2 Kerangka Konsep.....	28
3.4 Definisi Konsep.....	29
3.5 Kategorisasi	29
3.6 Informan atau Narasumber	30
3.7 Teknik Pengumpulan Data.....	30
3.8 Waktu dan Lokasi Penelitian	33
3.9 Deskripsi Lokasi Penelitian	33
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	37
4.1 Hasil Penelitian	37

4.1.1	Desakripsi Hasil Wawancara Berdasarkan Katagorisasi	37
4.2	Pembahasan	42
BAB V	PENUTUP	47
5.1	Simpulan	47
5.2	Saran	47
DAFTAR PUSTAKA		48
LAMPIRAN-LAMPIRAN		51

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Kerangka Konsep.....	28
Gambar 3.2 Struktur Organisasi Naposo Nauli Bulung.....	35

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran I : Lembar Pengasahan
- Lampiran II : Berita Acara Bimbingan Skripsi
- Lampiran III : Surat Pernyataan
- Lampiran IV : Dokumentasi Penelitian
- Lampiran V : SK-1 Permohonan Persetujuan Judul Skripsi
- Lampiran VI : SK-2 Surat Keterangan Penetapan Judul Skripsi dan Pembimbing
- Lampiran VII : SK-3 Permohonan Seminar Proposal
- Lampiran VIII : SK-4 Undangan Seminar Proposal
- Lampiran IX : Pedoman Wawancara
- Lampiran X : Surat Permohonan Izin Penelitian
- Lampiran XI : Surat Keterangan Izin Penelitian
- Lampiran XII : SK-5 Berita Acara Bimbingan Skripsi
- Lampiran XIII : Surat Keterangan Bebas Pustaka

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Gaya kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan arah dan kinerja suatu organisasi. Salah satu gaya kepemimpinan yang menarik untuk dipelajari adalah gaya kepemimpinan *laissez-faire*. Dalam gaya ini, pemimpin memberikan kebebasan yang sangat besar kepada anggota organisasi untuk mengatur diri mereka sendiri tanpa campur tangan yang signifikan dari pemimpin. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi kinerja dan efektivitas suatu organisasi. Dalam konteks kepemimpinan, berbagai pendekatan telah ditemukan dan dikaji untuk memahami bagaimana seorang pemimpin mempengaruhi anggotanya dan mencapai tujuan bersama. Salah satu gaya kepemimpinan yang menarik untuk diselidiki adalah gaya kepemimpinan *laissez-faire*, yang memberikan kebebasan dan otonomi kepada anggota organisasi dalam mengambil keputusan dan mengatur tugas-tugas mereka sendiri.

Gaya kepemimpinan *laissez-faire*, yang secara harfiah berarti "biarkan mereka melakukan", adalah salah satu pendekatan kepemimpinan di mana pemimpin memberikan kebebasan yang besar kepada anggota organisasi untuk mengambil inisiatif dan mengatur diri mereka sendiri. Pemimpin dalam gaya ini cenderung menjadi lebih terlibat sebagai fasilitator daripada pengatur yang otoriter. Implikasi dari gaya kepemimpinan ini sangat bergantung pada kemampuan dan motivasi

anggota organisasi untuk mengelola diri mereka sendiri. Meskipun gaya kepemimpinan *laissez-faire* menawarkan kebebasan dan otonomi kepada anggota organisasi, ada tantangan yang dapat muncul. Salah satu tantangan utama adalah memastikan bahwa anggota organisasi memiliki motivasi yang cukup dan keterampilan yang diperlukan untuk mengelola diri mereka sendiri dengan efektif. Selain itu, pemimpin juga perlu memastikan bahwa kebebasan yang diberikan tidak disalahgunakan atau mengarah pada konflik internal yang merugikan organisasi.

Namun demikian, penerapan gaya kepemimpinan *laissez-faire* juga dapat memberikan peluang besar bagi pengembangan potensi anggota organisasi. Dengan memberikan tanggung jawab yang lebih besar kepada anggota, organisasi dapat menciptakan lingkungan di mana inovasi dan kreativitas didorong, dan individu-individu dapat merasa lebih terlibat dan memiliki rasa kepemilikan terhadap hasil yang dicapai. Dalam konteks Organisasi Naposo Nauli Bulung di Desa Sinunukan, Ketua memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan arah organisasi. Penerapan gaya kepemimpinan *laissez-faire* oleh Ketua dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja organisasi dan kesejahteraan masyarakat setempat. Alasan ketua dalam organisasi mungkin memilih gaya kepemimpinan ini karena percaya pada kemampuan anggota organisasi untuk mengatur diri mereka sendiri, oleh alasan lainnya juga mencakup budaya lokal atau tekanan lingkungan.

Kepemimpinan adalah merupakan salah satu hal yang harus dimiliki oleh setiap pemimpin organisasi. Kepemimpinan memainkan peran penting dalam organisasi, sehingga keberhasilan suatu organisasi tergantung dari faktor kepemimpinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Jumiati, 2023).

Naposo Nauli Bulung merupakan organisasi yang di dalamnya terdapat orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diharapkan yang di dalamnya terdapat hubungan kerja sama yang saling berhubungan satu sama lain. yang bertugas untuk saling memahami, mendeskripsikan, menjelaskan dan juga memprediksikan. Kedudukan Naposo Nauli Bulung adalah organisasi nonformal (paguyuban), yang identik dengan dunia adat istiadat atau budaya lokal (Riswani, 2022).

Budaya organisasional adalah sebuah identitas yang ada dalam organisasional yang membedakan budaya organisasional dengan perusahaan lainnya. Budaya organisasional dapat membantu mengarahkan Anggota dalam organisasi untuk dapat bersikap dan berperilaku sesuai dengan bentuk budaya organisasional yang perusahaan inginkan. Anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasi akan mengamalkan sikap dan perilaku yang sesuai dengan budaya organisasional pada perusahaan dengan sebaik-baiknya, karena ingin untuk tetap tinggal dalam perusahaan, bekerja lebih keras dan setia pada organisasinya (Hasanah et al., 2023).

Organisasi merupakan tempat perkumpulan orang untuk mencapai sebuah tujuan tertentu. Dalam setiap organisasi memiliki ketua atau pemimpin yang memiliki jalannya sebuah organisasi hingga organisasi berjalan dengan baik. Organisasi selalu membutuhkan pemimpin untuk keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang diinginkan (Jumiati, 2023).

Rusman dalam Darmawan (2022) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan, kualitas kepemimpinan, serta kemampuan dalam memotivasi dan membimbing anggota, semuanya memberikan sumbangan besar dalam menentukan jalur sukses

organisasi. Gaya kepemimpinan yang diterapkan, karakteristik kepemimpinan, serta interaksi pemimpin dengan anggota timnya semuanya berkontribusi dalam membentuk budaya dan atmosfer organisasi. Namun, pengaruh kepemimpinan tidak hanya terbatas pada tingkat mikro. Dalam skala yang lebih luas, kepemimpinan juga memiliki kemampuan untuk merumuskan arah strategis, menavigasi perubahan, dan menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi dan pertumbuhan.

Desion dalam Darmawan (2022) mengatakan bahwa dalam era bisnis yang dinamis dan kompleks, organisasi dihadapkan pada tuntutan yang semakin tinggi untuk tetap kompetitif dan relevan. Ini berbarti kehadiran di pasar yang kompetitif dan perubahan yang cepat memaksa organisasi untuk tidak hanya memiliki strategi bisnis yang kuat, tetapi juga fondasi internal yang kokoh. Sebagai entitas yang bergerak dalam lingkungan yang terus berubah, efektivitas organisasi menjadi landasan utama dalam meraih keberhasilan jangka panjang. Untuk itu, pentingnya efektivitas organisasi menjadi lebih menonjol dari sebelumnya. Organisasi tidak hanya beroperasi untuk bertahan, tetapi juga untuk berkembang dan mencapai tujuan yang ambisius. Efektivitas organisasi menjadi landasan bagi pencapaian tujuan ini sehingga tanpa efektivitas, organisasi berisiko terjebak dalam rutinitas yang tidak menghasilkan perubahan positif, serta mungkin akan kesulitan dalam menghadapi persaingan yang ketat dan tantangan yang muncul. Efektivitas organisasi mencakup kemampuan untuk menggunakan sumber daya secara optimal, mengelola karyawan dengan efisien, merancang proses yang berjalan lancar, dan mencapai hasil yang diinginkan.

Saat ini sering menjadi pertanyaan dibenak seseorang maupun kelompok tentang bagaimana para pemimpin dari tahun ke tahun dapat membawa organisasi ke tahap berbeda pada masing masing priode yang mereka pimpin. Peran kepemimpinan memiliki posisi strategis dalam suatu organisasi. Para pemimpin dapat mempengaruhi kepuasan, kenyamanan, rasa aman, kepercayaan, dan terutama tingkat prestasi yang dicapai suatu organisasi (Jumiati, 2023).

Laissez Faire adalah tipe gaya kepemimpinan yang cenderung pasif. Pemimpin dengan gaya kepemimpinan ini akan membiarkan orang lain untuk mengambil keputusan. Pemimpin menyerahkan keputusan sepenuhnya ditangan kelompok. Namun hal ini bukan berarti pemimpin tidak ikut campur dalam proses diskusi. Dalam proses ini, pemimpin lebih berperan sebagai pengawas. Dalam proses diskusi, pemimpin akan memberikan dampak positif dan negatif dari setiap keputusan yang diambil. Jadi meskipun pemimpin menyerahkan keputusan sepenuhnya kedalam tangan anggota mengambil keputusan tanpa arah. Namun, sama seperti pemimpin demokratis, gaya kepemimpinina *Laissez-Faire* tidak cocok digunakan pada saat kritis karena akan menghambat pengambilan keputusan.

Berdasarkan observasi awal diperoleh hasil yaitu anggota organisasi Naposo Nauli Bulung di tahun 2020 sampai 2023 melihat bahwa ketua organisasi Naposo Nauli Bulung yang kurang aktif dalam menjalankan tugasnya dan lebih memberikan tanggung jawabnya kepada anggotanya kemudian ketua lebih berperan sebagai pengawas dalam setiap tugas dan tanggung jawabnya. dari kepengurusan tahun 2020 sampai 2023 kurang efektif, maka penulis ingin melihat

efektivitas gaya kepemimpinan ketua Naposo Nauli Bulung (NNB) dalam mengembangkan organisasi Naposo Nauli Bulung (Jumiati, 2023).

Dari paparan diatas penulis tertarik melihat lebih jauh dan berharap agar dapat menggali dan memahami lebih dalam lagi tentang **“Efektivitas Gaya Kepemimpinan *Laissez Faire* Organisasi Naposo Naulu Bulung Desa Sinunukan, Kabupaten Mandailing Natal”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “ bagaimana efektivitas gaya kepemimpinan *laissez faire* ketua organisasi naposo nauli bulung desa sinunukan,kabupaten mandailing natal.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, Adapun tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana efektivitas gaya kepemimpinan *laissez faire* ketua organisasi naposo nauli bulung desa sinunukan,kabupaten mandailing natal.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang dihasilkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pemikiran keilmuan dan mengembangkan wawasan mengenai gaya kepemimpinan seseorang dalam perkembangan budaya suatu organisasi khususnya pada Organisasi Naposo Nauli Bulung.

- 2) Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi untuk peneliti-penelitian lain yang akan melakukan penelitian serupa dimasa yang akan datang.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan di lakukan secara otomatis, logis dan konsisten agar dapat melihat dan mengkaji dari penelitian secara teratur dan sistematika, maka dapat dibuat sistematika penulisan yang dianggap berkaitan antara satu bab dengan bab yang lainnya sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan

BAB II URAIAN TEORITIS

Dalam bab ini menguraikan tentang teori-teori yang melandasi penelitian dengan menguraikan efektivitas gaya kepemimpinan laissez faire ketua organisasi naposo nauli bulung.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini menguraikan tentang metode penelitian, Teknik pengumpulan dat, teknik analisis data

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini menguraikan tentang penyajian dan hasil pengamatan dari jawaban narasumber.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini menguraikan tentang kesimpulan dan hasil penelitian serta saran- saran yang diteliti

BAB II

URAIAN TEORITIS

2.1 Pengertian Efektivitas

Kata efektivitas berasal dari bahasa Inggris yaitu *effectif* yang berarti berhasil atau sesuatu yang dilakukan dengan baik. Kamus ilmiah populer mendefinisikan efektivitas sebagai ketepatan penggunaan, hasil guna atau menunjang hasil tujuan. Efektivitas merupakan unsur pokok untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan di dalam setiap organisasi, kegiatan ataupun program. Disebut efektif apabila tercapai tujuan ataupun sasaran seperti yang telah ditentukan.

Robinson dalam Mulyono dan Nasir (2019) mengatakan bahwa kaitan antara perilaku kepemimpinan dengan budaya organisasi didasarkan atas kenyataan bahwa pemimpin seringkali merupakan instrumen dalam menciptakan, mengembangkan bahkan merusak budaya organisasi.

Kinerja individu dalam organisasi tidak muncul demikian saja melainkan disebabkan oleh budaya perusahaan; struktur, sistem, rencana dan kebijakan formal; kepemimpinan; lingkungan yang teratur dan bersaing. Menurut Robinson dalam Mulyono dan Nasir (2019) menegaskan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi yang dikembangkan dalam organisasi tersebut berpengaruh terhadap kinerja. Robbins dan Judge dalam Mulyono dan Nasir (2019) mengatakan kinerja individu (Anggota) akan maksimal jika pemimpin mampu memainkan perannya secara efektif, dimana efektivitas tersebut ditentukan oleh kemampuan pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat, karena pemimpin baik secara

struktural maupun kultural mempunyai pengaruh langsung dalam menggerakkan perilaku bawahannya.

Menurut Siagian dalam Rahmadani (2023) bahwa ada beberapa kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur efektifitas kerja dari organisasi yang memberikan pelayanan.

1. Faktor Waktu, disini adalah maksudnya ketepatan waktu dan kecepatan waktu dari pelayanan yang diberikan oleh anggota. Hanya saja penggunaan ukuriran tentang tepat tidaknya atau cepat tidaknya pelayanan yang diberikan berbeda dari satu orang ke orang lain. Terlepas dari penilaian subjektif demikian, yang jelas adalah faktor waktu dapat dijadikan sebagai salah satu penilaian efektifitas kerja. Faktor Kecermatan, faktor kecermatan dapat digunakan sebagai ukuran untuk menilai tingkat efektifitas kerja organisasi yang memberikan pelayanan. Faktor kecermatan disini adalah faktor ketelitian dari pemberi pelayanan kepada pelanggan. Pelanggan akan cenderung memberikan nilai yang tidak terlalu tinggi kepada pemberi pelayan, apabila terjadi banyak kesalahan dalam proses pelayanan, meskipun diberikan dalam waktu yang singkat.
2. Faktor gaya pemberian pelayanan, merupakan salah satu ukuran lain yang dapat dan biasanya digunakan dalam mengukur efektifitas kerja. Yang dimaksud dengan gaya disini adalah cara dan kebiasaan pemberi pelayanan dalam memberikan jasa kepada masyarakat. Bisa saja masyarakat merasa tidak sesuai dengan gaya pemberi pelayanan kepada masyarakat. Jika berbicara tentang hal yang menyangkut kesesuaian, sesungguhnya apa yang dibicarakan termasuk hal

yang tidak terlepas kaitannya dengan nilai- nilai sosial yang dianut oleh orang yang bersangkutan lain, organisasi akan efektif, jika individu juga efektif.

Budaya organisasi mempunyai peran yang sangat penting dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Mengapa budaya organisasi penting, karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi. Budaya juga memiliki fungsi penting bagi organisasi. Budaya organisasi merupakan system penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggotanya. Budaya organisasi dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama, yaitu bila budaya organisasi mendukung strategi organisasi, dan bila budaya organisasi dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat. (Putra, 2019)

Widyatmini dan Hakim dalam Putra (2019) mengatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja anggotanya. Lingkungan dapat dibagi dalam dua dimensi yaitu lingkungan fisik dan sosial. Mangkunegara dalam Putra (2019) mengatakan lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang bersifat nyata yang berkenaan dengan kondisi tempat atau ruangan dan kelengkapan materi atau peralatan yang diperlukan anggota untuk bekerja. Lingkungan fisik merupakan segenap faktor fisik yang bersama-sama merupakan suatu suasana fisik yang melingkupi suatu tempat kerja. Lingkungan kerja fisik merupakan kondisi tempat anggota bekerja yang mencakup: teknik penerangan, suhu udara, suara kebisingan, penggunaan warna dan ruang gerak yang diperlukan.

Khan dalam Putra (2019) mengatakan bahwa komitmen dari seorang anggota terhadap organisasinya dapat menjadi instrumen penting untuk meningkatkan kinerja dari anggota tersebut.

Robbins dan Judge dalam Mulyono dan Nasir (2019) mengatakan bahwa komitmen organisasional merupakan suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Tiga implikasi penting dari definisi tersebut adalah

1. Kepemimpinan menyangkut orang lain, bawahan
2. Kepemimpinan menyangkut pembagian kekuasaan yang tidak seimbang diantara orang-orang dalam organisasi
3. Pemimpin dapat juga menggunakan pengaruh, selain dapat memberikan pengarahan kepada anggotanya.

Pemimpin mempunyai sifat, kebiasaan, temperamental watak dan kepribadian yang khas, sehingga tingkah laku dan gayanya dapat membedakan dirinya dengan orang lain. Latar belakang pengalaman, kepribadian yang beragam akan mewarnai perilaku dan tipe kepemimpinan, sehingga muncullah berbagai macam bentuk gaya kepemimpinan seseorang.

Berkaitan dengan asas penyelenggaraan kepemimpinan organisasi tersebut, dibutuhkan tata kelola kepemimpinan yang baik dan benar yang bertujuan untuk mewujudkan efektivitas penyelenggaraan kepemimpinan membantu peningkatan kesejahteraan kepemimpinan mempercepat peningkatan kualitas pelayanan publik, meningkatkan kualitas tata kelola kepemimpinan dan meningkatkan daya saing

kepemimpinan. Pencapaian tujuan tersebut membutuhkan tingkat kesadaran kepemimpinan untuk melakukan perubahan di setiap bidang organisasi.

2.2 Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan serangkaian nilai-nilai dan strategi, gaya kepemimpinan, visi dan misi serta norma-norma kepercayaan dan pengertian dianut oleh anggota organisasi dan dianggap sebagai kebenaran bagi anggota yang baru nantinya akan menjadi sebuah tuntunan bagi setiap elemen organisasi suatu perusahaan untuk membentuk sikap dan perilaku. Hakikatnya, budaya organisasi bukan merupakan cara yang mudah untuk memperoleh keberhasilan, dibutuhkan strategi yang dapat di manfaatkan sebagai salah satu andalan daya saing organisasi. Budaya organisasi merupakan sebuah konsep sebagai salah satu kunci keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuannya.

Mulyono dalam Muis et al (2019) mengatakan bahwa budaya organisasi bisa dimaknai sebagai seperangkat asumsi dasar, pola terpadu dari tingkah laku anggota organisasi yang tercermin dalam pemikiran, tindakan, dan pembicaraan mereka yang muncul, berkembang dan diturunkan dikalangan anggota organisasi dari generasi ke generasi yang membentuk suatu sistem persepsi bersama dan ditunjukkan untuk menaggulangi masalah-masalah organisasi, baik yang berasal dari dalam maupun dari luar perusahaan.

Sutrisno dalam Febriantina et al (2019) mengatakan budaya organisasi adalah sebagai perangkat system nilai-nilai (*values*), norma-norma (*beliefs*), asumsi-asumsi (*asssumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku,

disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah organisasinya.

Budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan efektivitas kinerja organisasi, khususnya kinerja pegawai baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Peran budaya organisasi adalah sebagai alat untuk menentukan arah organisasi, mengarahkan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan, bagaimana mengalokasikan sumber daya organisasional dan juga sebagai alat untuk menghadapi masalah dan peluang dari lingkungan organisasi.

Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Muis et al (2019) budaya organisasi mempunyai empat fungsi yaitu:

1. Memberikan identitas kepada anggotanya
2. Memudahkan komitmen kolektif
3. Mempromosikan stabilitas sistem sosial
4. Membentuk perilaku dengan membantu anggota merasakan keberadaannya.

Adanya hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja anggota organisasi dapat tercermin dalam perilaku organisasi tersebut. Saat anggota meniru perilaku yang sesuai dengan budaya organisasinya maka akan ada kepuasan tersendiri dan bahkan ada imbalan secara langsung atau tidak langsung. Rodiahtul dalam Muis et al., (2019) menyatakan budaya organisasi menjadi suatu pedoman perilaku bagi anggotanya yang secara tidak sadar diterapkan dalam menjalankan kegiatannya.

2.3 Gaya Pemimpinan

Nikmat dalam Margono et al (2023) mengatakan gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Robbins dalam Rizky (2022) mengatakan model kontigensi Felder mengidentifikasi bahwa gaya Kepemimpinan mempunyai faktor kunci dalam keberhasilan kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan dasar individu. Filder mengasumsikan jika sebuah situasi mensyaratkan, seorang pemimpin untuk berorientasi pada tugas dan orang yang ada dalam posisi kepemimpinan tersebut adalah yang berorientasi pada hubungan, salah satu situasi harus dimodifikasi atau pemimpin harus digantikan untuk mencapai efektivitas yang optimal.

Berbeda dengan pengertian lainnya menurut Wahyudi dalam Rizky (2022) kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Ansory dalam Rizky (2022) mengatakan kepemimpinan adalah kemampuan suatu proses mempengaruhi aktifitas kelompok untuk mencapai tujuan bersama.

Terdapat fungsi kepemimpinan menurut Ansory dan Indrasari dalam Rizky, 2022) antara lain :

- a. Pengambilan keputusan dan merealisasi keputusan itu

- b. Pendelegasian wewenang dan pembagian kerja kepada para bawahanya
- c. Meningkatkan daya guna dan hasil guna semua unsur manajemen
- d. Memotivasi anggota supaya bekerja efektif dan bersemangat
- e. Mengembangkan loyalitas, imajinasi, dan kreativitas anggota
- f. Pemprakarsai, penggiat, dan pengendali rencana
- g. Mengkordinasi dan mengintegrasikan kegiatan-kegiatan anggota.

Dari sumber para ahli di atas dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang yang memiliki proses dengan mempertimbangkan berbagai fungsi – fungsi untuk mengendalikan masalah yang akan datang.

a. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda antara satu dan lainnya. Gaya kepemimpinan yaitu ciri khas seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya. Gaya kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai perilaku yang diterapkan oleh seorang pemimpin. Menurut Amirullah dalam Laia (2023) bahwa dalam melaksanakan aktivitas pimpinan ada beberapa faktor gaya kepemimpinan yaitu:

1. Hubungan pemimpin dengan bawahan (leader member relation), yaitu kadar hubungan antara pemimpin dengan bawahan merupakan tingkat sejauh mana kelompok tersebut memberi dukungan pemimpinnya.
2. Struktur tugas dalam arti sampai sejauh mana tugas-tugas yang harus dilaksanakan itu terstruktur atau tidak dan apakah disertai dengan prosedur yang tegas dan jelas atau tidak.

3. Posisi kewenangan seseorang dalam arti tingkat dari pengaruh seorang pemimpin pada factor-faktor wewenang seperti dalam pengangkatan dan pemberhentian anggota dan penegakan disiplin.

Dari uraian mengenai faktor-faktor gaya kepemimpinan diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa faktor-faktor gaya kepemimpinan yaitu : 1) hubungan pemimpin dan bawahan (leader member relation), yaitu kadar hubungan antara pemimpin dengan bawahan merupakan tingkat sejauh mana kelompok tersebut memberi dukungan pemimpinnya, 2) struktur tugas dalam arti sampai sejauh mana tugas-tugas yang harus dilaksanakan itu terstruktur atau tidak dan apakah disertai oleh prosedur yang tegas dan jelas atau tidak dan 3) posisi kewenangan seseorang dalam arti tingkat dari pengaruh seorang pemimpin pada faktor-faktor wewenang seperti dalam pengangkatan jabatan.

b. Manfaat Kepemimpinan

Manfaat penerepan prinsip dan gaya kepemimpinan yang tepat dan efektif memberikan sejumlah manfaat bagi organisasi. Gaya kepemimpinan birokrasi dapat menjadi efisien dalam organisasi yang perlu mengikuti aturan regulasi yang ketat. Para pemimpin ini memisahkan pekerjaan dari hubungan individu tim. Menurut Rumondan dalam Laia (2023) mengemukakan manfaat gaya kepemimpinan yaitu:

1. Kepemimpinan yang efektif memberi organisasi pendekatan holistik untuk menjalankan urusan manajemen secara koheren
 2. Gaya kepemimpinan yang efektif harus didasarkan pada kriteria objektif.
- Namun, metode dapat didefinisikan sesuai dengan keadaan organisasi

3. Gaya kepemimpinan yang efektif harus mampu memberikan kerangka kerja yang melalui bagian penting dari manajemen diidentifikasi dan ditingkatkan secara berkala
4. Kepemimpinan yang efektif harus mampu menawarkan peluang perbandingan dengan orang lain baik di dalam maupun di luar sistem organisasi
5. Kepemimpinan dan manajemen yang efektif menciptakan struktur dan proses serta membangun hubungan yang memungkinkan anggota untuk terlibat sepenuhnya dalam organisasi

Dari uraian mengenai manfaat kepemimpinan di atas maka peneliti menyimpulkan bahwa seorang pemimpin besar seharusnya terbuka untuk mendengarkan anggotanya dan secara aktif mencoba untuk menemukan solusi tentang pengembangan bakat anggotanya. Seorang pemimpin besar adalah seseorang yang tidak melihat diri mereka sebagai peringkat lebih tinggi dari rekan-rekan mereka, tetapi lebih diartikan sebagai perpanjangan dari mereka dan mementingkan pengembangan anggotanya.

c. Karakter – Karakter Kepemimpinan

Kesuksesan seorang pemimpin ditentukan oleh pilihan tindakan-tindakan yang dia ambil dalam menyikapi masalah-masalah yang dihadapi oleh organisasi. Pilihan dan tindakan itu diambil berdasarkan nilai-nilai moral dan etika (*moral / ethical values*) yang dia yakini. Sukses seorang pemimpin akan tergantung pada karakternya. *Character is the foundation for leader's all true success.*

Menurut Atmadja dalam Rahmi Aulia et al (2024) karakter kepemimpinan adalah kualitas personal dari seorang pemimpin yang terbentuk melalui akumulasi tindakan-tindakan yang mengacu kepada nilai-nilai moralitas dan etika (*moral / ethical values*) yang diyakini oleh seorang pemimpin. Karakter tidak cukup hanya dibentuk melalui ucapan-ucapan, tetapi juga melalui pikiran dan tindakan riil (*characters is values in action*). Pemimpin yang memiliki kualitas karakter (*character qualities*) yang baik dan kuat adalah pemimpin yang berpikir, bersikap, dan bertindak mengikuti nilai-nilai inti universal (*universal core values*) yang baik seperti kejujuran (*honesty*), keterpercayaan (*trustworthiness*), tanggungjawab (*responsibility*), kepedulian kepada lingkungan (*environment*), dan sebagainya.

Menurut Atmadja dalam Rahmi Aulia et al (2024) ada lima karakter kepemimpinan yang kemudian

dikelompokkan dalam tiga tingkatan sebagai berikut :

1. Dimensi Spiritual (*spiritual dimension*) atau disebut sebagai Karakter Moral (*moral character*) terdiri dari Selfless (Ikhlas) dan Honesty (Kejujuran)
2. Dimensi Emosional (*emotional dimension*) atau disebut sebagai Karakter Sosial (*social character*) terdiri dari Respect (menghargai) dan Empathy (memahami).
3. Dimensi Rasional (*rational dimension*) atau disebut sebagai Karakter Kinerja (*performance character*) yaitu *pursuit of excellence* (sikap mental untuk mencapai hasil yang terbaik).

Pramudyo dalam Rahmi Aulia et al (2024) mengatakan bahwa karakter *pursuit of excellence* mendorong pemimpin untuk berpikir keras menciptakan peluang-peluang pertumbuhan dan mewujudkannya. *Pursuit of excellence*

memberikan energi yang tak pernah habis bagi pemimpin untuk terus belajar, terus memperbaiki diri, dan adaptif dalam menghadapi berbagai perubahan. *Pursuit of excellence* dilandasi oleh semangat untuk tidak pernah mencapai titik akhir dalam mencapai yang terbaik. Pemimpin tidak pernah berpuas diri terhadap hasil kerja yang dicapai. Sikap inilah yang memungkinkan organisasi untuk maju dan terus berkembang.

d. Kepuasan Kerja

Robbins dalam Lie dan Siagian, (2019) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif pada suatu pekerjaan, yang merupakan dampak/hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut.

Afandi dalam Bahua et al (2022) mengatakan kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasamenghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Sementara menurut Nuraini dalam Rizky, (2022) kepuasan kerja adalah kepuasa kerja yang dinikmati dalam pekerjaan yang memperoleh pujian, hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik (Nuraini,2013).

Menurut Dadang dalam Rizky, (2022) kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

2.4 Gaya Kepemimpinan *Laissez Faire*

Menurut Kartika Kartono dalam Muthmainnah (2023) pada tipe kepemimpinan *Laissez Faire* ini sang pemimpin praktis tidak memimpin, pemimpin membiarkan kelompoknya dan setiap orang berbuat semau sendiri. Pemimpin tidak berpartisipasi sedikit pun dalam kegiatan kelompoknya. Semua pekerjaan dan tanggung jawab harus dilakukan oleh bawahan sendiri.

Menurut Wursanto dalam Muthmainnah (2023) kepemimpinan *Laissez Faire* adalah pemimpin yang tidak menguasai bidang tugas yang menjadi wewenangnya menyerahkan segala sesuatu kepada anggotanya.

Pada tipe kepemimpinan *laissez faire* ini pemimpin praktis tidak memimpin, dia memberikan kelompoknya dan setiap orang berbuat semua sendiri. Pemimpin tidak berpartisipasi dalam kegiatan kelompoknya. Semua pekerjaan tanggung jawab dilakukan anggotanya sendiri. Pemimpin merupakan simbol dan biasanya tidak memiliki keterampilan teknis. Pemimpin tidak memiliki kewibawaan dan tidak bisa mengontrol anggotanya. Pemimpin *laissez faire* itu pada hakikatnya bukanlah seseorang pemimpin dalam pengertian sebenarnya. Sebab anggota dalam situasi kerja sedemikian itu sama sekali tidak terkontrol dan disiplin, masing-masing orang bekerja sendiri.

Tipe kepemimpinan ini adalah kebalikan dari tipe kepemimpinan otoriter. Perilaku yang dominan dalam kepemimpinan ini adalah perilaku dalam gaya kepemimpinan kompromi dan perilaku kepemimpinan pembelot. Dalam proses kepemimpinan ini pemimpin tidak melakukan fungsinya dalam menggerakkan orang-orang yang di pimpinnya, dengan cara apapun. Tipe *laissez faire* pada

umumnya dijalankan oleh pemimpin yang tidak mempunyai keahlian teknis. Tipe gaya kepemimpinan *laissez faire* mempunyai ciri-ciri antara lain:

- a) Memberikan kebebasan sepenuhnya kepada anggotanya untuk melakukan Tindakan yang dianggap perlu sesuai bidang masing-masing.
- b) Pemimpin tidak terlibat dalam kegiatan sehingga pemimpin tidak ikut berpartisipasi aktif dalam kegiatan kelompok.
- c) Semua pekerjaan dan tanggung jawab dilimpahkan pada bawahan.
- d) Tidak mampu mengadakan koordinasi dan pengawasan yang baik.
- e) Tidak mempunyai wibawa sehingga tidak ditakuti apalagi disegani oleh bawahan.
- f) Pemimpin merupakan simbol belakang.

Berdasarkan penjelasan diatas, pemimpin dengan tipe *laissez faire* bukan lah pemimpin dalam arti yang sebenarnya. Seorang pemimpin dengan cara apapun diharapkan dapat menggerakkan anggota nya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Dalam tipe ini pemimpin tidak memberikan instruksi dan perintah, mereka membiarkan bawahannya untuk berbuat kehendaknya, tak ada control dan koreksi. Tentu saja dalam kepemimpinan ini sangatlah mudah terjadi kekacauan dan bentrokan, pemimpin tidak menjalankan perannya dengan baik.

2.5 Organisasi Kepemudaan

Menurut Santot Imam dalam Dandung Arfiridho,(2020) Organisasi kepemudaan adalah lembaga yang menghimpun segenap potensi anak muda baik mahasiswa maupun anak sekolah yang masuk kategori pemuda bahkan mereka yang tidak menjadi anak terdidik. Organisasi kepemudaan ini berdiri bersama

dengan visi dan stuktur kepemimpinan, budaya dan model aktualisasi ide dan gagasannya. Bentuk dari organisasi ini lebih banyak berkaitan dengan lembaga HMI, IMM, PMII, Bem dan lembaga organisasi kedaerah serta yang sejenis dari hal tersebut.

Pemuda yang terhimpun di dalamnya menjalani proses kaderisasi, interaksi dan uji kemampuan memimpin dengan adanya struktur kepemimpinan yang di tata melalui forum-forum kongres dan pengambilan kebijakan strategis lainnya. Pendidikan dalam sistem perkaderan dan rekrutmen tercipta melalui proses ideologisasi, prosesnya dengan mengikuti tahapan perkaderan 1, perkaderan 2 dan tahapan selanjutnya perkaderan 3 dan keterampilan lainnya. Dari proses tersebut terjadi konsolidasi pemikiran, pembentukan watak, mental, tradisi dan kemampuan yang lebih dari pemuda yang tidak berorganisasi. Disinilah peran penting organisasi kepemudaan sebagai pembentuk karekater dan kualitas anakmuda di Indonesia. Dalam kepanitian anak muda yang tergabung dalam sebuah organisasi kepemudaan terlatih melakukan menajemen kepemimpinan dan koordinasi. Seorang ketua panitia dilatih melakukan koordinasi dengan panitia lainnya, pembagian tugas sehingga tercipta peran masing-masing. Ada yang mencari dana dengan melakukan registrasi para calon penyumbang dan sekmen mana yang bisa mensupportnya, ada juga yang melakukan konsolidasi calon peserta dan undangan agar kegiatan terjadi dengan efektif dan efisian, ada juga yang menjadi pengatur pemateri dan penjadwalan kegiatan sesuai kepentingan organisasi, ada juga mengerjakan semuanya, campur aduk sama rasa dengan berbekal manajemen Tukang Sate, dia yang buat, dia yang masa, dia yang jual dan dia yang bagi bahkan dia yang makan.

Ini menjadikan anak-anak aktivis memahami bagaimana proses konsolidasi secara massif terjadi.

Sementara dalam proses penataan kepengurusan mereka akan membagi tugas sesuai bidang garapan, atau sesuai kebutuhan struktur pengurus. Tidak selamanya sesuai profesi karena pemikiran lebih banyak berorientasi strategis tidaknya sebuah kelembagaan. Penentuan pengurus dan setelah terbentuk, ada yang bersifat kolektif dengan memasukkan semua faksi yang berbeda, ada juga yang dominan satu kelompok keduanya masing-masing memiliki keuntungan. Jika organisasi dibentuk dari sisi politik, maka kepengurusan yang bersifat kolektif akan membentuk kekuatan eksternal yang baik namun jika gagal konsolidasi internal akan terjadi pecahan berbahaya sementara ketunggalan kepengurusan sehingga tidak terjadi proses dialogis denganh semua komponen di dalamnya, kepengurusan akan lemah ke luar baik konsolidasi isu maupun pressur gerakan.

Sementara pada konteks eksternal akan ada banyak kritikan, disini organisasi akan banyak mengurus urusan dapur karena banyaknya kritikan yang sifatnya ke dalam. Berbeda dengan organisasi perkaderan model apapun strukturnya akan selalu melihat kepentingan logika perkaderan. Jika kepengurusan sifatnyan kolektif kolegia maka akan terbentuk banyak kader pemimpin hasil kepengurusan sebab banyaknya terlibat dalam berbagai isu strategis melibatkan lembaga. Sementara untuk konteks kepengurusan yang sifatnya terbatas dan sempit akan membuat organisasi lebih konsen ke internal karena sedikitnya personil. Meski kelihatan ideal konsep ini namun mewujudkan kepemimpinan yang baik dan kuat sulit tercapai sepenuhnya.

Selanjutnya dalam berbagai aktivitas keorganisasian isu-isu yang berkembang adalah, isu sosial, lingkungan, pendidikan, hukum dan seluruh komponen yang berkaitan dengan sosial politik. Ini isu dominan dari seluruh organisasi kepemudaan yang pernah penulis amati. Aktivis mahasiswa telah diproduksi untuk menjadi *agent of change*, perubah sosial, *social of contro*, kontrol sosial atas penyimpangan dan yang *terkhirmoral of force*, membangun tatanan moralitas dilihat dari peran sosialnya. Aktivis kepemudaan, mahasiswa yang tidak peka terhadap situasi terkini, sosial akan dikecam tidak aktif, pasif dan dianggap membangkan dari aliran pemikiran dasar kelembagaan. Bahkan aktivis yang tidak kritis hanya selalu dilihat dari sisi pragmatis sehingga mahasiswa mau tidak mau harus mengarahkan seluruh kajian dan aspek progresnya pada perjuangan sosial kemasyarakatan.

Untuk menunjang perjuangan tersebut maka mahasiswa mekuatkan training politik, advokasi, sosial pendidikan bahkan langsung melakukan studi kasus. Semua proses konsolidasi pengetahuan tersebut menempatkan kemampuan mahasiswa diarahkan pada aspek kemampuan sosial, bagaimana mengamati proses politik, membentuk pola gerakan dan meresponnya secara bijak dengan bentuk aksi, selebaran maupun diskusi seminta semuanya bertumpu pada isu-isu sosial politik. Organisasi kepemudaan itu persamaan dari organisasi *naposo nauli bulung*.

Naposo Nauli Bulung merupakan organisasi yang di dalamnya terdapat orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diharapkan yang di dalamnya terdapat hubungan kerja sama yang saling berhubungan satu sama lain.

yang bertugas untuk saling memahami, mendeskripsikan, menjelaskan dan juga memprediksikan kedudukan. Naposo Nauli Bulung adalah organisasi nonformal (paguyuban), yang identik dengan dunia adat istiadat atau budaya lokal. (Riswani, 2022)

Dari sisi adat istiadat Naposo Nauli Bulung (NNB) berkedudukan sebagai pagar atau bunga kampung yang berarti tumpuan ataupun harapan yang diandalkan utamanya tentang tenaga dan kekuatan fisik dan ketahanan kampung dari segala ronggongan dan pengaruh negatif yang bersifat frontal juga sebagai lambing keindahan dan keharmonisan penduduk kampung.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

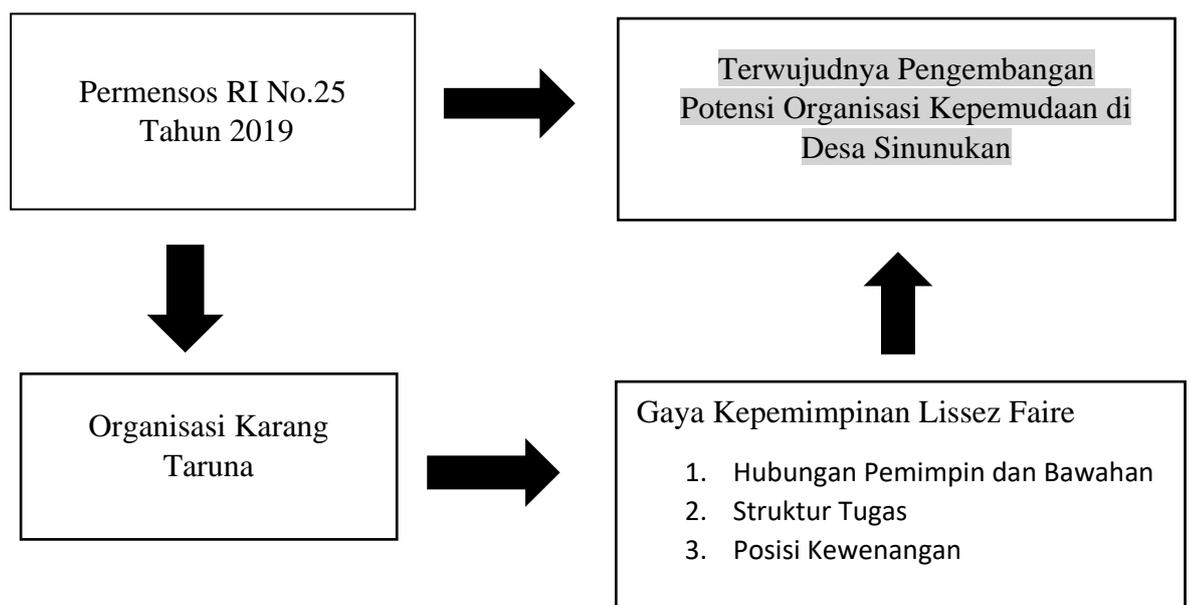
Metode yang digunakan dalam penelitian adalah metode penelitian kualitatif. Peneliti kualitatif adalah peneliti yang memiliki tingkat kritisisme yang lebih dalam semua proses penelitian. Kekuatan kritisisme peneliti menjadi senjata utama menjalankan semua proses penelitian. Pandangan-pandangan kant bahwa kritisisme adalah buah kerja rasio dan empiris seseorang, akan sangat membantu peneliti kualitatif membuka seluas-luasnya medan misteri, dengan demikian filsafat kritisisme menjadi dasar yang kuat dalam seluruh proses penelitian kualitatif (Bungin, 2017:5).

Penelitian kualitatif juga merupakan jenis penelitian yang menghasilkan penemuan - penemuan yang tidak dapat dicapai (diperoleh) oleh dengan menggunakan prosedur statistic atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran), sehingga dapat digunakan untuk menemukan dan memahami apa yang tersembunyi dibalik fenomena yang merupakan sesuatu yang sulit untuk dipahami secara memuaskan.(Mekarisce, 2020)

Moleong dalam Yarni (2019) mendefinisikan penelitian kualitatif sebagai penelitian yang dimaksudkan untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya pelaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain secara holistik dan dengan cara deskriptif dalam bentuk kata-kata dan bahasa pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah.

Karakteristik yang utama dalam penelitian kualitatif antara lain memfokuskan perhatian pada kondisi yang bersifat alamiah, langsung kepada sumber data (primer/sekunder), peneliti merupakan instrumen utama, penyajian data dapat berbentuk kata/gambar, tidak menekankan pada bentuk angka, lebih mengutamakan proses daripada produk/hasil, analisis data dilakukan secara induktif, serta menekankan pemaknaan di balik data yang diamati oleh peneliti. (Mekarisce, 2020)

3.2 Kerangka Konsep



Gambar 3.1 Kerangka Konsep

3.3 Definisi Konsep

a. Efektivitas.

Menurut Mardiasmo dalam Mitachan (2024) efektivitas pada dasarnya berhubungan dengan pencapaian tujuan atau target kebijakan (hasil guna). Efektivitas merupakan hubungan antara keluaran dengan tujuan atau sasaran yang harus dicapai.

b. Gaya Kepemimpinan.

Kepemimpinan adalah entitas yang mengarahkan kerja para anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang baik diyakini mampu mengikat, mengharmonisasi, serta mendorong potensi sumber daya organisasi agar dapat bersaing secara baik. Ada banyak pengertian kepemimpinan yang dikemukakan oleh para pakar menurut sudut pandang masing-masing. (Fitriani, 2019)

3.4 Kategorisasi

Kategorisasi menunjukkan bagaimana cara mengukur suatu variabel penelitian sehingga diketahui dengan jelas apa yang menjadi kategorisasi penelitian mendukung untuk analisis variabel tersebut. Kategorisasi dalam penelitian ini :

1. Hubungan pemimpin dengan bawahan (leader member relation), yaitu kadar hubungan antara pemimpin dengan bawahan merupakan tingkat sejauh mana kelompok tersebut memberi dukungan pemimpinnya.
2. Struktur tugas dalam arti sampai sejauh mana tugas-tugas yang harus dilaksanakan itu terstruktur atau tidak dan apakah disertai dengan prosedur yang tegas dan jelas atau tidak.

3. Posisi kewenangan seseorang dalam arti tingkat dari pengaruh seorang pemimpin pada factor-faktor wewenang seperti dalam pengangkatan dan pemberhentian anggota dan penegakan disiplin.

3.5 Informan atau Narasumber

Untuk melengkapi data-data yang akan dianalisis secara kualitatif, maka dalam penelitian ini peneliti menggunakan individu sebagai informan. Adapun informan dalam penelitian adalah:

1. Ketua Naposo Nauli Bulung : Rizky Zunaidi Matondang
2. Sekretaris Naposo Nauli Bulung : Irpan Efendi Lubis
3. Bendahara Naposo Nauli Bulung : Riska Amelia Lubis
4. Anggota Naposo Nauli Bulung

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Terdapat beberapa teknik pengumpulan data dalam penelitian deskriptif kualitatif, yaitu:

a. Data Primer

1) Wawancara Mendalam

Menurut Gunawan dalam Sinaga (2022) wawancara mendalam adalah teknik dimana penelitian dan informan bertatap muka langsung didalam wawancara yang merupakan diskusi terarah, dimana dalam diskusi tersebut peneliti tidak memberikan penilaian mengenai benar atau salahnya pendapat atau opini informan.

Sedangkan menurut Suyanto dan Sutinah dalam Gumelar Muhammad Dimas (2021) wawancara (interview) dapat diartikan sebagai cara yang

dipergunakan untuk mendapatkan informasi (data) dari responden dengan cara bertanya langsung secara bertatap muka (face to face).

2) Dokumentasi

Menurut Gunawan dalam Sinaga (2022) dokumen merupakan sumber data yang digunakan untuk melengkapi penelitian, baik berupa audio/video, sumber tertulis, film, gambar (photo), dan karya-karya monumental, yang semuanya itu memberikan informasi bagi proses penelitian.

b. Data Sekunder

Data sekunder didapatkan melalui penelitian kepustakaan, dokumentasi, photo, dan data lainnya. Penelitian kepustakaan adalah teknik atau metode pengumpulan data yang diperoleh dari buku-buku dan tulisan yang mempunyai kaitan langsung dengan masalah yang akan diteliti.

c. Teknik Analisis Data

1) Pengumpulan Data

Penelitian yang akan dilakukan ini menggunakan teknik penelitian dengan model analisis interaktif, yang mana setelah proses pengumpulan data dilakukan, selanjutnya dilakukan reduksi data, sajian data, serta penarikan simpulan dan verifikasi (pembuktian).

2) Reduksi Data

Mereduksi berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari pola dan temanya.

3) Penyajian Data

Melakukan penyajian data (data display) berupa grafik, matriks, network (jejaring kerja) dan chart.

4) Kesimpulan atau verifikasi

Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali kelapangan mengumpulkan data maka kesimpulan yang dikemukakan adalah yang kredibel.

Pengaplikasian dalam penelitian ini peneliti mengumpulkan data yang didapatkan di lapangan melalui wawancara untuk tiap narasumber, dan hasil dari rekaman serta catatan kecil yang dibuat akan dideskripsikan secara lengkap dan selanjutnya dilakukan refleksi untuk mengetahui apakah masih ada yang kekurangan data atau tidak.

Bila dirasa kurang lengkap, maka langkah awal dilakukan lagi hingga peneliti mendapatkan data yang dirasa cukup, langkah selanjutnya adalah dengan pengaturan kembali data dan reduksi (sortir) data, sehingga mudah untuk mengelompokkan data mana saja yang bermanfaat untuk membuat sajian dan penarikan simpulan. Bila dirasa sudah lengkap, maka hasil sajian data tersebut bisa digunakan untuk dasar menarik simpulan akhir.

3.7 Waktu dan Lokasi Penelitian

Adapun waktu dan lokasi penelitian untuk penelitian ini adalah juni 2024-juli 2024 Di Posko Organisasi Naposo Nauli Bulung Sinunukan III, Kabupaten Mandailing Natal.

3.8 Deskripsi Lokasi Penelitian

1) Sejarah Singkat Organisasi Naposo Nauli Bulung

Organisasi naposo nauli bulung ini berdiri sejak tahun 2015 di naposo nauli bulung, lahirnya organisasi naposo nauli bulung ini adalah forum musyawarah dari muda-mudi setempat yang telah di sepakati bersama. Pendiri organisasi naposo nauli bulung ini diawali oleh pimpinan organisasi naposo nauli bulung yang bernama Nasran Lubis, beliau adalah penggerak para remaja yang ada di lingkungan Sinunukan III, Kecamatan Sinunukan, Kabupaten Mandailing Natal pada saat itu. Dari hasil kesepakatan itu maka terbentuklah organisasi naposo nauli bulung hingga saat ini yang beralamat di jalan lintas batahan kecamatan sinunuksn kabupaten mandailing natal.

Berikut nama-nama pimpinan/ketua organisasi remaja masjid nurul hidayah dari periode pertama hingga saat ini:

- | | | |
|----|-------------------|------------------------|
| a) | Tahun 2015 – 2017 | Wildan Sofian Lubis |
| b) | Tahun 2017 – 2022 | Rizky Ananda |
| c) | Tahun 2022 – 2024 | Rizky Zuandi Matondang |

2) Visi dan Misi Organisasi Remaja Mesjid Nurul Hidayah.

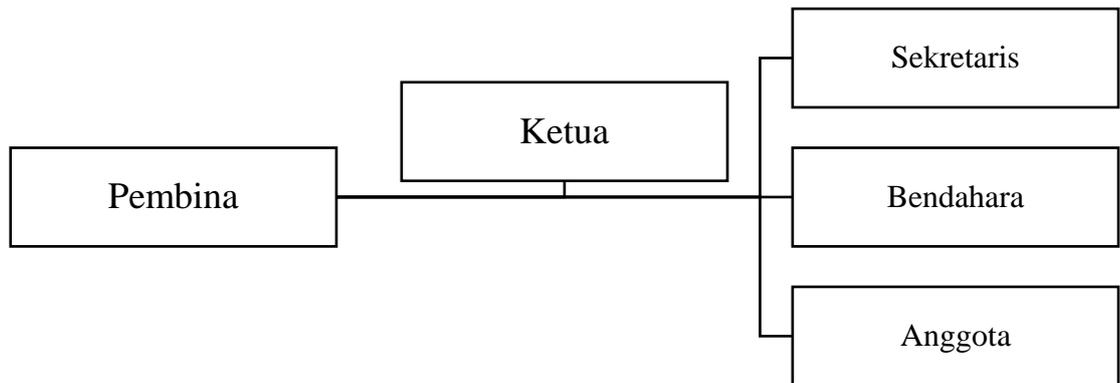
Visi : Mewujudkan tali persaudaraan antar pemuda yang baik untuk meningkatkan partisipasi pemuda dalam kegiatan kegiatan yang bermanfaat dimasyarakat dan menciptakan generasi pemuda tangguh, sopan santun dan berkualitas dalam masyarakat.

Misi : Memper erat tali persaudaraan antar pemuda dan pemudi, mengadakan kegiatan kegiatan yang positif disetiap peringatan hari besar, turut serta membantu dalam pengabdian masyarakat dan menciptakan pemuda pemudi yang kreatif, aktif, sopan santun dan berkarakter.

3) Program Kerja Organisasi Naposo Nauli Bulug 2015 / 2017.

- a) Mengadakan acara 17 Agustus 1945
- b) Mengadakan perlombaan cerdas cermat
- c) Pembuatan acara pertandingan futsal
- d) Gotong royong
- e) Yasinan setiap malam senin

4. Struktur Organisasi Naposo Nauli Bulung



Gambar 3.2 Struktur Organisasi Naposo Nauli Bulung

5. Tugas Pokok Struktur Organisasi

- 1) Menciptakan rasa tanggung jawab kepada sesama warga sekitar yang tak bernasib baik dari kita. Juga mengatasi berbagai masalah-masalah sosial. Dengan keberadaan organisasi ini, para anggotanya mempunyai tugas untuk mengatasi segala macam masalah tersebut. Jadi dengan demikian, ketika suatu lingkungan tempat tinggal terdapat berbagai masalah sosial, masalahnya ada yang menyelesaikan, jadi tidak hanya didiamkan.
- 2) Meningkatkan kualitas Pembina, ketua, dan anggota lewat aktivitas sosial yang dapat membantu kepribadian mereka menjadi lebih baik. Dengan demikian kualitas generasi penerus bangsa tidak lagi mengecewakan dan dapat lebih baik lagi.

- 3) Menyelenggarakan berbagai acara pengajian, gotong royong dan maulidan.
- 4) Menumbuhkan semangat kebersamaan, sosialisasi yang kuat antara satu warga dengan warga lainnya
- 5) Mencegah segala hal-hal buruk terjadi, seperti masalah yang membuat kesejahteraan sosial organisasi berkurang.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Desakripsi Hasil Wawancara Berdasarkan Katagorisasi

a. Hubungan Pemimpin dan Bawahan

Hubungan pemimpin dengan bawahan (leader member relation), yaitu kadar hubungan antara pemimpin dengan bawahan merupakan tingkat sejauh mana kelompok tersebut memberi dukungan pemimpinnya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan saudara Ahmad Royhan selaku Wakil Ketua Naposo Nauli Bulung Desa Sinunukan pada tanggal 5 Juli 2024, mengatakan motivasi yang pemimpin berikan pada anggotanya dengan membangun hubungan komunikasi yang terbuka dan transparan, dengan membangun hubungan komunikasi antara ketua dengan anggota maka dapat memperkuat hubungan antara pemimpin dan anggota serta dapat menciptakan lingkungan kerja sama yang positif dan mendukung, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi. Mendorong anggota tim untuk mengembangkan keterampilan dan kopetensi mereka melalui pembelajaran atau pengalaman baru dapat meningkatkan rasa percaya diri dan mereka dapat motivasi baru pada diri mereka.

Selanjutnya hasil wawancara dengan Saudari Irpan selaku Sekretaris Naposo Nauli Bulung Desa Sinunukan pada tanggal 5 Juli 2024, mengatakan bahwa pemimpin dalam memberikan bimbingan kepada anggotanya untuk pengembangan organisasi yaitu dengan melaksanakan musyawarah, mencari solusi dan

mencetuskan suatu permasalahan bersama. Membuka ruang bagi ide-ide baru dan inovasi dari anggota serta mendorong mereka untuk berpikir diluar lingkungan.

Kemudian hasil wawancara dengan saudari Irpan selaku Sekretaris Naposo Nauli Bulung Desa Sinunukan pada tanggal 5 Juli 2024 kerjasama yang dilakukan ketua dengan anggotanya dalam menjalankan tugasnya itu dengan cara berkomunikasi yang nyambung dan jelas serta terbuka dengan anggota. Ketua perlu bertanggung jawab untuk memberikan arahan, diskusi dan mengambil keputusan, sementara itu anggota bertanggung jawab sebagai pendukung dan pemberi masukan dalam proses penyelesaian tugas sesuai dengan peran masing-masing. Berkomunikasi dengan baik, saling percaya dan pembagian tugas itu sangat diperlukan agar kerjasama ini efektif dan produktif.

Begitu juga dengan hasil wawancara dengan saudari Nanda selaku Anggota Naposo Nauli Bulung pada tanggal 5 Juli 2024, mengatakan bahwa karena setiap melakukan kegiatan atau acara ketua tentu memberikan apresiasi kepada anggotanya yang telah berhasil menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik untuk membangun semangat dan motivasi anggota tim. Dengan memberikan apresiasi yang tepat dan akan membantu meningkatkan performa anggota tim dan membangun suasana kerja yang positif.

Berdasarkan hasil wawancara diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kerjasama merupakan suatu factor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi.

b. Struktur Tugas

Dalam arti sampai sejauh mana tugas-tugas yang harus dilaksanakan itu terstruktur atau tidak dan apakah disertai oleh prosedur yang tegas dan jelas atau tidak.

Berdasarkan wawancara dengan saudara Ahmad Royhan selaku Wakil Ketua Naposo Nauli Bulung Desa Sinunukan pada tanggal 5 Juli 2024, mengatakan bahwa pemimpin dalam memberikan tugas dan pekerjaan kepada anggotanya itu dengan menyesuaikan kemampuan masing-masing, mempertimbangkan kemampuan dan keahlian masing-masing anggota saat menugaskan pekerjaan dan memastikan mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan bertanggung jawab. memberikan dukungan dan bimbingan kepada anggota tim bahwa mereka siap dibimbing, ini dapat menciptakan lingkungan organisasi dimana anggota merasa didukung dan nyaman dalam menjalankan tugas mereka.

Selanjutnya hasil wawancara dengan Saudara Irpan selaku Sekretaris Naposo Nauli Bulung pada tanggal 5 Juli 2024, mengatakan bahwa ketua sudah efektif dalam menjalankan tugasnya, dan ketua juga memberikan dampak positif bagi masyarakat dan anggota tim dan ketua juga dapat berkomunikasi sosial dengan baik pada anggotanya.

Kemudian hasil wawancara dengan Saudara Nanda selaku Anggota Naposo Nauli Bulung Desa Sinunukan pada tanggal 5 Juli 2024, mengatakan cara ketua memprioritaskan tanggungjawabnya dengan memberikan support setiap melaksanakan tugas-tugas didalam lingkungan organisasi maupun dilingkungan masyarakat, membangun dan menjaga hubungan yang baik dengan anggota,

memantau dan mengevaluasi efektivitas kegiatan organisasi untuk mendukung keberlanjutan dan pertumbuhan organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Saudara Irpan selaku Sekretaris NaposoNauli Bulung Desa Sinunukan pada tanggal 5 Juli 2024, mengatakan bahwa Organisasi Naposo Nauli Bulung ini sudah berhasil berjalan dari tahun 2015 sampai sekarang dengan dipimpin Kepala Desa, beserta perangkat desa lainnya, Alim Ulama, Raja Naposo dan perangkat organisasi Naposo Nauli Bulung ini.

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa tugas yang harus dilaksanakan sudah terstruktur dan sudah disertai dengan prosedur yang tegas dan jelas.

c. Posisi Kewenangan

Pengaruh seseorang pemimpin pada factor-faktor wewenang seperti dalam pengangkatan dan pemberhentian anggota dan penegakan disiplin.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Saudara Nanda selaku Anggota Naposo Nauli Bulung Desa Sinunukan pada tanggal 5 Juli 2024, mengatakan bahwa ketua sangat menerima saran dan tanggapan yang baik dalam melakukan musyawarah kegiatan kerja anggota tim dimana kegiatan itu membutuhkan saran dan tanggapan bagi anggota tim organisasi dan memecahkan permasalahan selama pekerjaan anggota tim dengan cara bermusyawarah bersama.

Selanjutnya hasil wawancara dengan Saudara Ahmad Royhan selaku Wakil Ketua Naposo Nauli Bulung Desa Sinunukan pada tanggal 5 Juli 2024, mengatakan pengurus yang terlibat dalam organisasi Naposo Nauli Bulung desa Sinunukan ini ada Kepala Desa, Sekretaris Desa, Bendahara Desa, Perangkat Desa lainnya, Alim

Ulama, Raja Naposo, Perangkat Organisasi Naposo Nauli Bulung dan Masyarakat Setempat.

Kemudian hasil wawancara dengan Saudara Irpan selaku Sekretaris Naposo Nauli Bulung Desa Sinunukan pada tanggal 5 Juli 2024, mengatakan tentusaja dapat berkembang dan bermanfaat karena pengurus dan anggota tim sangat berapresiasi dan sangat kompak dalam menjalankan tugasnya di lingkungan masyarakat, dan dengan kekompakan ini organisasi pasti akan maju dan bermanfaat berguna bagi masyarakat.

Kemudian hasil wawancara dengan saudara Nanda selaku Anggota Naposo Nauli Bulung Desa Sinunukan pada tanggal 5 Juli 2024, mengatakan bahwa setiap melaksanakan diskusi ataupun musyawarah tentu ketua organisasi tetap memprioritaskan pendapat ataupun saran dari setiap anggotanya sehingga dapat menyimpulkan diskusi yang baik. Jika ada perbedaan pendapat atau konflik antar anggota saat berdiskusi, penting mengelola mereka dengan adil dan bijaksana, setelah sudah mempertimbangkan semua informasi dan mengambil keputusan penting untuk mengkomunikasikan keputusan tersebut dengan jelas kepada semua anggota.

Berdasarkan hasil wawancara di atas, maka dapat disimpulkan bahwa sudah mendapatkan kewenangannya masing-masing dan dengan demikian, posisi ini sangat krusial dalam mengelola aspek dalam sebuah organisasi, karena wewenang ini memiliki peran penting dalam menjaga disiplin.

4.2 Pembahasan

a. Hubungan pemimpin dengan bawahan (*leader member relation*)

Hubungan pemimpin dengan bawahan (*leader member relation*) ditunjukkan kepala bagian melalui pemberian informasi secara rinci pada saat pemberian tugas kepada bawahan. Pemberian informasi ini bertujuan untuk memotivasi bawahan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diinstruksikan. Cukupnya kebutuhan informasi yang didapatkan oleh para anggota dari pimpinan untuk mengerjakan tugas-tugas mereka mempengaruhi kenyamanan dan kepuasan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Pemimpin dalam hal ini tidak semata-mata hanya memberikan informasi seadanya, namun juga berupaya memberikan pengawasan, masukan, berbagi pengalaman, serta menggali informasi lebih dalam mengenai tugas dan perintah yang diberikan kepada karyawan. Interaksi sosial antara atasan dan bawahan yang baik merupakan hal yang penting dalam sebuah organisasi.

Menurut Amirullah (2023) mengatakan kadar hubungan antara pemimpin dengan bawahan merupakan tingkat sejauh mana kelompok tersebut memberi dukungan pemimpinnya.

Menurut Ukas dalam Jamil Adriansyah, 12 C.E (2020) bahwa pengaruh adalah hakikat kepemimpinan. Dimana pengaruh merupakan kunci untuk melakukan tindakan nyata pada orang lain. Pengaruh ini pada dasarnya srtiap kegiatan kerja kelompok dimana ia bekerja. Pengaruh pemimpin itu dapat mengembangkan hubungan kemanusiaan yang lebih baik, dan bertumbuh sikap-

sikap positif dari individu-individu yang dipimpinya, serta yang terpenting dapat berpengaruh terhadap peningkatan kualitas kerjasama dan kualitas hasil

Berdasarkan hasil analisis terdahulu diuraikan dapat diambil kesimpulan bahwa ketua organisasai Naposo Nauli Bulung Desa Sinunukan, Kabupaten Mandailing Natal, bahwa Hubungan bawahan dan Pemimpin pada organisasi Naposo Nauli Bulung adalah kadar hubungan antara pemimpin dengan anggota tingkat sejauh mana kelompok memberikan dukungan kepada pemimpinnya. Hal ini bertujuan untuk memastikan dukungan ini mencerminkan seberapa efektif pemimpin dalam mempengaruhi, memotivasi, dan pemimpin kelompoknya. Bisa dilihat dari tingkat kepercayaan, komunikasi yang terbuka, kesediaan untuk mengikuti arahan, serta kepatuhan terhadap visi dan tujuan yang dipimpin oleh pemimpin. Dengan adanya hubungan pemimpin dengan anggotanya, memungkinkan adanya masukan dari anggotanya dalam menjalankan musyawarah kerja dengan dan anggota dapat memudahkan komunikasi dalam menyelesaikan atau memecahkan suatu masalah

b. Struktur Tugas

Struktur tugas organisasi berfungsi untuk menunjukkan pola hubungan antara anggota atau membedakan semua bagian dalam organisasi sehingga tercipta kerjasama yang harmonis. Struktur tugas organisasi yang baik berfungsi sebagai alat pengatur dan dapat mempengaruhi perilaku individu dan kelompok dalam organisasi, sehingga tercipta stabilitas dan kontinuitas yang dapat mewujudkan kelangsungan hidup organisasi. Dengan demikian struktur tugas organisasi harus didesain sesuai dengan lingkungan pekerjaan mengetahui tugas apa yang akan

dilakukan dan kepada siapa harus bertanggung jawab atas hasil yang dicapai. Jadi kegunaan struktur organisasi adalah mengendalikan, mengarahkan dan menyalurkan kemampuan anggota organisasi untuk mencapai sasaran dan hasil yang menjadi tujuan organisasi.

Menurut Amirullah (2023) mengatakan struktur tugas ialah sampai sejauh mana struktur tugas-tugas yang harus dilaksanakan itu terstruktur atau tidak dan apakah disertai dengan prosedur yang tegas dan jelas atau tidak.

Menurut Robbins dan Coulter Susanti, n.d.(2019) mendefinisikan bahwa Struktur organisasi adalah pengaturan formal pekerjaan dalam suatu organisasi. Struktur ini, yang dapat ditampilkan secara visual dalam bagan organisasi, juga melayani banyak tujuan

Berdasarkan hasil analisis terdahulu diuraikan dapat diambil kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan ketua organisasi Naposo Nauli Bulung Desa Sinunukan, Kabupaten Mandailing Natal, dengan adanya struktur tugas dalam organisasi tentunya sangat dibutuhkan agar organisasi dan pekerjaan dapat berjalan teratur dan terarah. Organisasi melakukan pengaturan struktur yang menggambarkan hierarki pertanggung jawaban, pembagian kerja yang berdasarkan keahlian dan fungsinya pada masing-masing bagian yang sesuai dengan tugas yang ditetapkan serta usaha pengembangan organisasi. Selain itu organisasi juga mengatur system, prosedur, dan metode yang berfungsi sebagai tata cara atau tata kerja agar pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan dengan lancar dan berhasil dengan baik. Dalam organisasi Naposo Nauli Bulung Desa Sinunukan, Kabupaten Mandailing Natal terdapat struktur organisasi yang jelas yang mendukung

produktifitas organisasi. Untuk menunjang struktur organisasi diciptakan mekanisme kerja yang bisa menghasilkan pelayanan kepada masyarakat.

Dalam penuturan masyarakat mengenai pelayanan tersebut, mereka sangat terbantu dengan tindakan dan kerja sama dari organisasi Naposo Nauli Bulung dengan memberi bantuan ketika ada gotong royong desa, pemungutan biaya ketika ada masyarakat yang sakit dan membutuhkan biaya, organisasi Naposo Nauli Bulung juga ikut memberikan bantuan, ada acara besar seperti pelaksanaan pengajian organisasi ini ikut turun serta dalam pelaksanaan kegiatan.

c. Posisi kewenangan

Kewenangan berkaitan dengan kekuasaan yang dimiliki oleh pimpinan atau pejabat dalam suatu organisasi. Pengertian kewenangan adalah hak yang dimiliki pimpinan atau pejabat tertentu untuk mengambil keputusan, melakukan tindakan atau meninggalkan suatu tindakan.

Menurut Amirullah (2023) mengatakan, Posisi Kewenangan seseorang dalam arti tingkat dari pengaruh seorang pemimpin pada factor-faktor wewenang seperti dalam pengangkatan dan pemberhentian anggota dan penegakan disiplin.

Menurut James L. Gibson dalam Wahdatun Nuriah, n.d.(2019) mengatakan, Kewenangan adalah kekuasaan formal yang dimiliki seseorang karena posisinya dalam organisasi. Artinya organisasi mengizinkan individu yang memegang jabatan tertentu untuk mempengaruhi individu-individu lainnya. Dalam organisasi kekuasaan terbagi dalam dua kategori, kekuasaan interpersonal dan kekuasaan struktural.

Berdasarkan hasil analisis terdahulu diuraikan dapat diambil kesimpulan bahwa Organisasi Naposo Nauli Bulung Desa Sinunukan, Kabupaten Mandailing Natal, dalam konteks organisasi atau struktur pengurusan, posisi kewenangan seseorang terutama seorang pemimpin, tentang posisi kewenangan seseorang dalam tingkat pengaruhnya pada factor-faktor seperti pengangkatan, pemberhentian anggota, dan penegakan disiplin. Pentingnya peran pemimpin dalam menjaga kestabilan, konsistensi, dan kepatuhan terhadap norma-norma organisasi yang telah ditetapkan.

BAB V

Penutup

5.1 Simpulan

Kesimpulan yang diperoleh berdasarkan penelitian yang dilakukan bahwa ketua organisasi Naposo Nauli Bulung sudah lumayan baik dalam menjalankan tugasnya, ketua sudah mau berusaha agar bisa membantu anggota timnya dalam menjalankan tugas yang diberikan demi tercapainya visi misi organisasi. Peningkatan ketua organisasi Naposo Nauli Bulung sudah mulai meningkat dibandingkan tahun sebelumnya. Walaupun sudah mulai meningkat tapi belum mencapai keinginan yang diharapkan. Dengan demikian maka pencapaian tujuan organisasi akan dapat dilaksanakan dengan lebih mudah dan dengan hasil yang lebih baik.

5.2 Saran

1. Pemimpin organisasi Naposo Nauli Bulung Desa Sinunukan dapat lebih menjaga hubungan komunikasi dengan anggota tim, supaya tercapai sepenuhnya visi dan misi organisasi.
2. Pemimpin harus lebih meningkatkan profesional dan tanggung jawab anggota tim dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
3. Meningkatkan pembinaan serta koordinasi terhadap organisasi naposo nauli bulung yang ada sehingga terjalin kerja sama yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Bahua, W., Pakaya, Abd. R., & Mendo, A. Y. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Tingkah Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Sosial Provinsi Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 4(3).
- Bungin, B. (2019). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT Rajagrafindo Persada.
- Dandung Arfiridho. (n.d.). *Pengaruh Organisasi Kepemudaan HMI Terhadap Partisipasi Politik Anggota HMI Bandar Lampung*. 2020.
- Darmawan, D. (2022). Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Komitmen: Determinan Efektivitas Organisasi yang Akurat. *TIN: Terapan Informatika Nusantara*, 3(7), 260–266. <https://doi.org/10.47065/tin.v3i7.4121>
- Febriantina, S., Lutfiani, F. N., & Zein, D. N. (2019). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON TEACHER PERFORMANCE*.
- Fitriani, A. (2019). *GAYA KEPEMIMPINAN PEREMPUAN*.
- Gumelar Muhammad Dimas, P. (2021). *Praktik Penggunaan Joki Akun Go Patner Perspekti Masalah Mursalah* .
- Hasanah, J., Alim, M. Z., Febriansyah, V., & Anshori, M. isa. (2023). Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Transformasional Sistematika Tinjauan Literatur. *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, 1(4), 248–261.
- Jamil Adriansyah. (12 C.E., August). *PENGARUH KEPEMIMPINAN PEMBELAJARAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA MENGAJAR GURU DI SEKOLAH MENENGAH ATAS NEGERI SE-KABUPATEN TASEKMALAYA*. 2020.
- Jumiati. (2023). *Efektivitas Gaya Kepemimpinan Ketua Himpunan Mahasiswa (HMPS) MPI Dalam Pengembangan Budaya Organisasi Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan*.
- Laia, L. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Simpang Empat*.
- Lie, T. F., & Siagian, H. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada CV Union Event Planner. *AGORA*, 6(1).
- Margono, B., Iyak, S., & Sembiring, K. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 4(2), 3562–3571.

- Mekarisce, A. A. (2020). Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data pada Penelitian Kualitatif di Bidang Kesehatan Masyarakat. In *Jurnal Ilmiah Kesehatan Masyarakat* (Vol. 12).
- Mitachan. (2024). ANALISIS EFEKTIVITAS ANGGARAN BELANJA DINAS PERINDUSTRIAN PERDAGANGAN KOPERASI DAN UKM KABUPATEN TEMANGGUNG. *Jurnal Publikasi Ekonomi Dan Akuntansi*, 4(1), 13–20. <https://doi.org/10.51903/jupea.v4i1.2381>
- Muis, M. R., Jufrizen, j, & Fahmi, M. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 1(1).
- Mulyono, S., & Nasir, J. A. (2019). MEMETAKAN BUDAYA ORGANISASI ATAS DASAR GAYA KEPEMIMPINAN DAN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA DOSEN (Vol. 11, Issue 2).
- Muthmainnah, F. (2023, May). *Gaya Kepemimpinan Laissez Faire*.
- Putra, S. W. (2019). *PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA INDUSTRI KECIL*.
- Rahmadani, S. (2023). *Efektivitas Pelayanan Prima Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Desa Di Desa Pasar Batahan Kabupaten Mandailing Natal*.
- Rahmi Aulia, Bambang Kurniawan, & Muhamad Subhan. (2024). IMPLEMENTASI MANAJEMEN KEPEMIMPINAN DALAM PENCAPAIAN TUJUAN ORGANISASI. *Journal of Student Research*, 2(1), 121–131. <https://doi.org/10.55606/jsr.v2i1.1908>
- Riswani, S. (2022). *PERANAN NAPOSO NAULI BULUNG (NNB) KAMPUNG SAWAH DALAM MEMBERIKAN BIMBINGAN SOSIAL DAN KEISLAMAN DI PADANGMATINGGI KECAMATAN PADANGSIDIMPUAN SELATAN KOTA PADANGSIDIMPUAN*.
- Rizky, M. (2022). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI : GAYA KEPEMIMPINAN, KEPUASAN KERJA & BUDAYA ORGANISASI (SUATU KAJIAN STUDI LITERATUR MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(3). <https://doi.org/10.31933/jimt.v3i3>
- Sinaga, R. S. S. (2022). *Dampak Sosial-Ekonomi Kebakaran Hutan dan Lahan Masyarakat Desa Lubuk Kembang Bunga Kecamatan Ukui, Kabupaten Pelalawan, Provinsi Riau*.
- Susanti, A. (n.d.). *Pengaruh Struktur Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi (Survey Pada Pengurusan*

Tinggi Di Wilayah Kota Bandung). Other thesis, Universitas Komputer Indonesia. 2019.

Wahdatun Nuriah, S. (n.d.). PENGARUH KEWENANGAN DAN PENGAMBILAN KEPUTUSAN TERHADAP EFEKTIVITAS MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH MENENGAH ATAS DI JAKARTA UTARA. *Jurnal Manajemen Pendidikan.*

Yarni, R. (2019). *Pola Komunikasi Ahli Gizi Dalam Kegiatan Prolanis Kepada Pasien di Puskesmas Payolansek Payakumbuh.*

LAMPIRAN-LAMPIRAN



Gambar 2 foto bersama Ketua, Sekretaris Anggota Organisasi Naposo Nauli Bulung.


MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PEMELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
 UMSU Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Endrin Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BEAN-PT/IAK/KP/PTD/2022
 Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
 @fkip@fkip.umcu.ac.id * fkip@umcu.ac.id | umsumedan | umsumedan | umsumedan | umsumedan

Sk-1

**PERMOHONAN PERSETUJUAN
JUDUL SKRIPSI**

Kepada Yth. Bapak/Ibu
Program Studi
FISIP UMSU
di
Medan.

Medan, 09 JANUARI 2024

Assalamu'alaikum wr. wb.

Dengan hormat, Saya yang bertanda tangan di bawah ini Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UMSU :

Nama Lengkap : Hapsah Meisah Hasybiyah
 NPM : 2023100054
 Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
 SKS diperoleh : 127 SKS, IP Kumulatif 3.256

Mengajukan permohonan persetujuan judul skripsi :

No	Judul yang diusulkan	Persetujuan
1	Efektifitas gaya Kepemimpinan La'ize faire Ketua Organisasi Harposo Mauli Billung Di Desa Sinunukan, kabupaten Mandailing Natal	<u>12/8/2024</u>
2	Strategi mengembangkan daerah Pesisir Pantai sebagai objek pariwisata di kabupaten Mandailing Natal	
3	Efektifitas Program keluarga Harapan (peka) dalam peningkatan kesejahteraan masyarakat di Desa Sinunukan, Kabupaten Mandailing Natal	

Bersama permohonan ini saya lampirkan :

- Tanda bukti lunas beban SPP tahap berjaian;
- Daftar Kemajuan Akademik/Transkrip Nilai Sementara yang disahkan oleh Dekan.

Demikianlah permohonan Saya, atas pemeriksaan dan persetujuan Bapak/Ibu, Saya ucapkan terima kasih. *Wassalam.*

Rekomendasi Ketua Program Studi:
Diteruskan kepada Dekan untuk Penetapan Judul dan Pembimbing.

Medan, tanggal 09 JANUARI 2024

Ketua
Program Studi ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
(ANANDA MAHARAJA)
NIDN:

Pemohon,
Hapsah Meisah Hasybiyah
Dosen Pembimbing yang ditunjuk
Program Studi ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
(Dr. Siti Hajar, S.Sos., MSP)
NIDN:

Pib: Dr. Siti Hajar MSP.




(11)



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila mengirim surat ini agar diutamakan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UMSU Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/IAK.KP/PT/XI/2022

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<https://fisp.umsu.ac.id> fisp@umsu.ac.id [umsu](https://www.facebook.com/umsu) [umsu](https://www.instagram.com/umsu) [umsu](https://www.youtube.com/umsu) [umsu](https://www.linkedin.com/umsu)

Sk-2

**SURAT PENETAPAN JUDUL SKRIPSI
DAN PEMBIMBING**

Nomor : 104/SK/IL3.AU/UMSU-03/F/2024

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Nomor : 1231/SK/IL3-AU/UMSU-03/F/2021 Tanggal 19 Rabiul Awal 1443H/26 Oktober 2021 M dan Rekomendasi Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Publik tertanggal : **08 Januari 2024**, dengan ini menetapkan judul skripsi dan pembimbing penulisan untuk mahasiswa sebagai berikut:

Nama mahasiswa : **HAPSAH MELISAH HASIBUAN**
N P M : 2003100054
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Semester : VII (Tujuh) Tahun Akademik 2023/2024
Judul Skripsi : **EFEKTIFITAS GAYA KEPEMIMPINAN LAISEZ FAIRE KETUA ORGANISASI NAPOSO NAULI BULUNG DI DESA SINUNUKAN KABUPATEN NATAL**

Pembimbing : **Assoc. Prof. Dr. SITI HAJAR, S.Sos., M.AP.**

Dengan demikian telah diizinkan menulis skripsi, dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Penulisan skripsi harus memenuhi prosedur dan tahapan sesuai dengan buku pedoman penulisan skripsi FISIP UMSU sebagaimana tertuang di dalam Surat Keputusan Dekan FISIP UMSU Nomor: 1231/SK/IL3-AU/UMSU-03/F/2021 Tanggal 19 Rabiul Awal 1443H/26 Oktober 2021 M.
2. Sesuai dengan nomor terdaftar di Program Studi Ilmu Administrasi Publik: 011.20.310 tahun 2024.
3. Penetapan judul skripsi dan pembimbing ini dan naskah skripsi dinyatakan batal apabila tidak selesai sebelum masa kadaluarsa atau bertentangan dengan peraturan yang berlaku.

Masa Kadaluarsa tanggal: 08 Januari 2025.

Ditetapkan di Medan,

Pada Tanggal, **05 Rajab 1445 H**
17 Januari 2024 M


Dr. ARIFIN S. M. ELH., S.Sos., MSP.
NIDN/0030017402



Tembusan :

1. Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Publik FISIP UMSU di Medan;
2. Pembimbing ybs. di Medan;
3. Peringgal.





UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya
Silahkan menghubungi nomor dan langganan

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UMSU Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/Ak.KP/PT/XI/2022
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Dasri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
Website: <http://filsip.umau.ac.id> Email: filsip@umau.ac.id Facebook: [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) Instagram: [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) Twitter: [umsumedan](https://twitter.com/umsumedan) YouTube: [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan)

Sk-3

PERMOHONAN
SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI

Kepada Yth.

Medan, 03 Juni 2024

Bapak Dekan FISIP UMSU

di

Medan.

Assalamu'alaikum wr. wb.

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UMSU :

Nama lengkap : Hapsah Meisah Hasbuan
N P M : 2003100024
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik

mengajukan permohonan mengikuti Seminar Proposal Skripsi yang ditetapkan dengan Surat Penetapan Judul Skripsi dan Pembimbing Nomor. 104./SK/IL.3.AU/UMSU-03/F/2024, tanggal 16 Januari, dengan judul sebagai berikut :

Efektivitas Gaya Kepemimpinan Laissez Faire Ketua Organisasi Mawako Hauki Bulung Desa Simuhumbang Kabupaten Mandailing Natal

Bersama permohonan ini saya lampirkan :

1. Surat Penetapan Judul Skripsi (SK - 1);
2. Surat Penetapan Pembimbing (SK-2);
3. DKAM (Transkrip Nilai Sementara) yang telah disahkan,
4. Foto Copy Kartu Hasil Studi (KHS) Semester 1 s/d terakhir;
5. Tanda Bukti Lunas Beban SPP tahap berjalan;
6. Tanda Bukti Lunas Biaya Seminar Proposal Skripsi;
7. Proposal Skripsi yang telah disahkan oleh Pembimbing (rangkap - 3)
8. Semua berkas dimasukkan ke dalam MAP warna BIRU.

Demikianlah permohonan saya untuk pengurusan selanjutnya. Atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih. *Wassalam.*

Menyetujui :

Pembimbing

(Dr. Siti Hajar, S. CP, MSP.)

NIDN: 923048003.

Pemohon,

(Hapsah Meisah Hasbuan)



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK



UNDANGAN/PANGGILAN SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI

Nomor : 1038/UND/II.3.AU/UMSU-03/F/2024

Program Studi : Ilmu Administrasi Publik

Hari, Tanggal : Sabtu, 22 Juni 2024

Waktu : 09.00 WIB s.d. selesai

Tempat : AULA FISIP UMSU Lt. 2

Pemimpin Seminar : ANANDA MAHARIDKA, S.Sos., M.S.P.



SK-4

No	NAKA MAHASISWA	NOMOR POKOK MAHASISWA	PENANGGAP	PEMBAHAG	JUDUL PROPOSAL SKRIPSI
6	HAPSAY MELISAH HASBIJAN	2003100054	RAFEGAH HALAR RIZKY, S.Sos., M.A.	Assec. Procl. Dr. SITI HALAR, S.Sos., M.S.P.	EFEKTIVITAS GAYA KEPIMPINAN LASEZ FARE KETUA ORGANISASI NAPOSO MAULI BULUNG DI DESA SIMUNUKAN KABUPATEN NATAL
7	INDRI MAUDINA	2003100053	DEDI AMRIZAL, S.Sos., M.SI.	SYAFRUDIN, S.Sos., M.H.	EFEKTIVITAS FUNGSI MANAJEMEN PERSONALIA DALAM PENGELOLAAN PROGRAM BPAS (BADAN PENYELENGGARA JUMUWA SOSIAL) DI PUSKESMAS KECAMATAN BANDAR HULLAN
8	IMELDA IRMADYANA PUTRI	2003100062	Assec. Procl. Dr. SITI HALAR, S.Sos., M.S.P.	SYAFRUDIN, S.Sos., M.H.	IMPLEMENTASI PROGRSAH PEMBINAAN GELANDANGAN DAN PENGEMIS DI DINAS SOSIAL KOTA RANTAU PRAPAT
9	MAUDINI SIREGAR	2003100007	Assec. Procl. Dr. SITI HALAR, S.Sos., M.S.P.	DEDI AMRIZAL, S.Sos., M.SI.	IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PEMERINTAH KOTA MEDAN TERANG LIFRANGKI KELUAR SEKOLAH PADA SAAT JAM BELAJAR DI KOTA MEDAN
10					

Medan, 13 Dzulkalibah 1445 H
20 Juni 2024 M

Dr. Arifin Saeh, S.Sos., M.S.P.

*Acc. GSK
20/6 - 2024.*

DRAFT WAWANCARA PENELITIAN

Judul Penelitian : Efektivitas Gaya Kepemimpinan Laissez Faire Ketua Organisasi
Naposo Nauli Bulung di Desa Sinunukan, Kabupaten Mandailing Natal.

Nama : Hapsah Melisah Haibuan

NPM : 2003100054

Prodi : Ilmu Administrasi Publik

1) Hubungan Pemimpin Dengan Bawahan

- a. Bagaimana motivasi yang diberikan pemimpin kepada anggotanya dalam penggerakan organisasi ?
- b. Bagaimana pemimpin dalam memberikan bimbingan kepada anggotanya dalam mengembangkan organisasinya ?
- c. Bagaimana kerja sama antara ketua dan anggotanya dalam menjalankan tugasnya ?
- d. Apakah ada apresiasi dari ketua terhadap anggotanya yang sudah melaksanakan tugasnya dengan baik ?

2) Struktur Tugas

- a) Bagaimana ketua memberikan tugas atau pekerjaan kepada anggotanya ?
- b) Apakah menurut anda ketua organisasi Naposo Nauli Bulung sudah efektif dalam menjalankan tugasnya sebagai pemimpin ?
- c) Apakah menurut anda ketua organisasi Naposo Nauli Bulung sudah efektif dalam menjalankan tugasnya sebagai pemimpin ?
- d) Apakah ketua Organisasi Naposo Nauli Bulung telah berhasil menjalankan dan menggerakkan organisasinya ?

3) Posisi Kewenangan

- a) Apakah ketua Organisasi Naposo Nauli Bulung termasuk orang menerima saran dan cepat mengambil keputusan ?
- b) Siapa saja yang terlibat dalam pengurusan organisasi Naposo Nauli Bulung ?
- c) Apakah dengan cara anda memimpin organisasi ini dapat berkembang dan dapat bermanfaat bagi masyarakat ?
- d) Bagaimana pemimpin saat berdiskusi dengan para anggotanya dapat memahami dan mengambil sebuah kesimpulan saat berdiskusi dengan anggotanya ?


MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UMSU UMSU Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAH-PTIAA/KP/PTX/2022
 Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Baeri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<https://fkip.umsu.ac.id> fkip@umsu.ac.id umsumedan umsumedan umsumedan umsumedan

Nomor : 1133/KET/II.3.AU/UMSU-03/F/2024
 Lampiran : -,-
 Hal : *Mohon Diberikan izin Penelitian Mahasiswa*

Medan, 24 Dzulhijjah 1445 H
 01 Juli 2024 M

Kepada Yth : **Ketua Naposo Nauli Bulung**
Desa Sinunukan, Kabupaten Mandailing Natal
 di-
 Tempat.

Bismillahirrahmanirrahim
 Assalamu'alaikum Wr.Wb

Teriring salam semoga Bapak/Ibu dalam keadaan sehat wal'afiat serta sukses dalam menjalankan segala aktivitas yang telah direncanakan.

Untuk memperoleh data dalam penulisan skripsi, kami mohon kiranya Bapak/Ibu berkenan memberikan izin penelitian kepada mahasiswa kami:

Nama mahasiswa : HAPSAH MELISAH HASIBUAN
 N P M : 2003100054
 Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
 Semester : VIII (Delapan) Tahun Akademik 2023/2024
 Judul Skripsi : **EFEKTIVITAS GAYA KEPEMIMPINAN LAISEZ FAIRE KETUA ORGANISASI NAPOSO NAULI BULUNG DI DESA SINUNUKAN KABUPATEN NATAL**

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kesediannya memberikan izin penelitian diucapkan terima kasih. Nashrun minallah, wassalamu 'alaikum wr. wb.

Dekan,

Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos., MSP.
 NIDN. 0030017402



 Cc : File.





PEMERINTAH KABUPATEN MANDAILING NATAL
NAPOSO NAULI BULUNG KECAMATAN SINUNUKAN
Jalan Lintas Batahan

SURAT PERNYATAAN

Nomor : 004/VII/2024
Perihal : Balasan Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di
Tempat.

Bismillahirrohmanirrahim
Assalamu'alaikum WR.WB

Sehubungan dengan surat saudara pada tanggal 05 Juli 2024 perihal perizinan tempat penelitian dalam rangka penyusunan skripsi mahasiswa atas nama Hapsah Melisah Hasibuan dengan judul, "Efektivitas Gaya Kepemimpinan Laissez Faire Ketua Organisasi Naposo Nauli Bulung Di Desa Sinunukan Kabupaten Mandailing Natal"

Perlu kami sampaikan beberapa hal sebagai berikut :

1. Pada prinsipnya kami tidak keberatan dan dapat mengizinkan pelaksanaan penelitian tersebut di tempat kami
 2. Izin melakukan penelitian diberikan semata-mata untuk keperluan akademik
 3. Waktu wawancara dilakukan selama 3 hari setelah tanggal
- Ditetapkan demikian surat balasan dari kami

Ketua Naposo Nauli Bulung

Rizky Zuandi Matondang



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya
Bila menjawab surat ini, agar disebutkan nomor dan tanggalnya.

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PERPUSTAKAAN

Terakreditasi A Berdasarkan Ketetapan Perpustakaan Nasional Republik Indonesia No. 00059/LAP.PT.IX.2018
Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567
NPP. 1271202D1000003 <http://perpustakaan.umsu.ac.id> perpustakaan@umsu.ac.id [perpustakaan_umsu](#)

SURAT KETERANGAN

Nomor: 01793/KET/II.8-AU/UMSU-P/M/2024

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan hasil pemeriksaan data pada Sistem Perpustakaan, maka Kepala Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan ini menerangkan :

Nama : Hapsah Melisah Hasibuan
NPM : 2003100054
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Jurusan/ P.Studi : Ilmu Administrasi Publik

telah menyelesaikan segala urusan yang berhubungan dengan Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.

Demikian surat keterangan ini diperbuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 25 Muharram 1446 H
01 Agustus 2024 M

Kepala Perpustakaan,

Dr. Muhammad Arifin, M.Pd.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP**Data Pribadi Penulis**

Nama : Hapsah Melisah Hasibuan
Tempat dan tanggal lahir : Medan, 07 Mei 2002
NPM : 2003100054
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Sinunukan
Anak Ke : dua

Nama Orang Tua

Nama Ayah : Edianto Hasibuan
Nama Ibu : Lannur Pasaribu
Alamat : Sinunukan

Pendidikan Formal

2008-2014 : SD Negeri 327 Sinunukan
2014-2017 : SMP Negeri 2 Sinunukan
2017-2020 : SMA Negeri 1 Sinunukan
2020-2024 : Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara

Demikian Riwayat Hidup Saya Perbuat Dengan Sebenarnya

Medan 11 November 2024



(Hapsah Melisah Hasibuan)