

PENGARUH IKLIM ORGANISASI, KOORDINASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPEMIMPINAN KOLEKTIF KOLEGIAL DI MAJELIS PERMUSYAWARATAN RAKYAT REPUBLIK INDONESIA

Jazilul Fawaid

Email: jazzilfawaid@gmail.com

Abstract

This research uses a quantitative research approach. The research sample was 176 respondents from a population of 313 people. Secondary data collection using literature study; Primary data collection using questionnaires and interviews. Data processing used SEM analysis and descriptive analysis which was developed with observer triangulation analysis. The results of the research analysis are 1) The magnitude of the influence of organizational climate on collective collective leadership in the People's Consultative Assembly reaches 0.67. The magnitude of the influence of coordination on the collective collective leadership in the People's Consultative Assembly reaches 0.62. The magnitude of the influence of Organizational Commitment on Collective Collective Leadership in the People's Consultative Assembly reaches 0.56; 2) Development of Concept I obtained, namely the Strategy of Organizational Support for Collective Collective Leadership in the Indonesian People's Consultative Assembly. The second concept development obtained is the optimization of the integration of roles. The development of Concept III obtained is Collegiate in the People's Consultative Assembly of the Republic of Indonesia, namely Actualization of continuing commitments.

Keywords: Organisational Climate; Coordination; Organisational Commitment; Collegial-Collective Leadership.

PENDAHULUAN

Kompleksitas yang terjadi dalam wadah MPR RI yang terdiri dari berbagai fraksi patai politik serta dari beragam latarbelakang sosial, adat budaya dan pendidikan menjadikan sebuah tantangan bagi Pimpinan MPR RI dalam mensinergikan guna pencapaian terwujudnya salah satu tujuan strategis MPR RI yaitu mewujudkan pelaksanaan wewenang dan tugas konstitusional Majelis Permusyawaratan Rakyat sesuai dengan ketentuan UUD NRI Tahun 1945 dan peraturan perundang-undangan dengan berlandaskan asas legalitas, asas kekeluargaan, musyawarah, dan gotong royong (Renstra MPR 2014-2019).

Peran pencapaian tujuan startegis yang diemban oleh komposisi kepemimpinan dibawah “nahkoda” Dr (H.C.) Zulkifli Hasan, S.E., M.M. sebagai Ketua MPR RI Periode 2014-2019 serta dibantu oleh para wakilnya yang terdiri dari E. E. Mangindaan, S.IP.; H. Mahyudin, S.T., M.M.; Dr. (H.C.) Oesman Sapta Odang; Dr.



H.M. Hidayat Nur Wahid, M.A telah menyelesaikan tugasnya dalam memasyarakatkan 4 Pilar Kebangsaan. Dalam satu periode kepemimpinan Zulkifli Hasan (2014-2019) lebih banyak menerapkan pola kepemimpinan komunikasi “lobi politik” seperti yang disampaikannya pada media online Tempo (17 Sept 2019) dimana “Ketua Majelis Permusyawaratan Rakyat (MPR), Zulkifli Hasan mengatakan lobi politik yang MPR lakukan telah berhasil menghadirkan tradisi politik yang patut dijaga bagi kehidupan demokrasi di Indonesia.”

Peran lobi politik yang dilakukan Zulkifli Hasan dalam menjaga keseimbangan dan kondisi suhu politik Indonesia perlu diapresiasi, karena sejak persiapan, pelaksanaan dan pasca Pemilihan Presiden periode 2014-2019 yang dimenangkan pasangan Ir. Joko Widodo dan Jusuf Kalla pemilih di Indonesia menjadi terbelah menjadi dua serta selalu memunculkan suhu politik yang “panas”. Langkah lobi politik Ketua MPR yang merubah tradisi ini perlu diperhatikan dengan baik demi kemajuan bangsa dalam menyikapi perbedaan pandangan politik tersebut. Langkah pertama yang cukup menyita perhatian publik Zulkifli Hasan adalah dengan berhasilnya melakukan lobi kepada Ketua Partai Gerindra yaitu Prabowo Subianto (Cawapres) saat pelantikan Presiden dan Wapres terpilih Jokowi dan JK. Hasil lobi politik ini juga tidak lepas dari Bergeraknya seluruh elemen pimpinan dan wakil pimpinan MPR dalam menjaga stabilitas politik tersebut salah satunya peran dari Oesman Sapta yang dengan gigih melakukan upaya lobi sehingga menghasilkan proses peralihan kekuasaan yang damai, demokratis dan bermartabat. "Berdasarkan itu sebetulnya kami melakukan lobi bersama Oesman Sapta, sehingga Pak Prabowo pada hari itu bersedia hadir (Tempo.co.id, 2019)

Lobi keada, yaitu upaya yang dilakukan MPR dalam sosialisasi empat pilar kebangsaan kepada seluruh masyarakat Indonesia agar dilakukan juga oleh Pemerintah. Upaya tersebut membuat Pemerintah membentuk badan khusus yang dinamakan Badan Pembinaan Ideologi Pancasila (BPIP), mendorong pemerintah memasukkan Bhinneka Tunggal Ika masuk dalam semua kurikulum pendidikan mulai dari taman kanak-kanak. Zulkifli mengatakan, MPR juga memberi rekomendasi untuk melakukan reformulasi sistem perencanaan pembangunan nasional dengan model Garis Besar Haluan Negara sebagai haluan penyelenggaraan negara juga telah ditindaklanjuti pemerintah.

Melalui kegiatan dengar pendapat dengan masyarakat, berbagai kajian oleh Badan Pengkajian MPR, yang didukung oleh Lembaga Pengkajian MPR, Zulkifli merasa perlu memberikan rekomendasi agar hasil aspirasi dan kajian yang telah diperoleh dapat dijadikan bahan bagi MPR Masa Jabatan berikutnya. Pokok-pokok aspirasi dan kajian yang direkomendasikan antara lain adalah materi Pokok-Pokok Haluan Negara. MPR Masa Jabatan 2019-2024 perlu melakukan pendalaman hasil kajian MPR Masa Jabatan 2014-2019 berkenaan dengan substansi dan bentuk hukum. Tantangan yang dihadapi para pimpinan MPR RI ini salah satunya adalah dengan mensinkronkan para anggota yang berasal dari latarbelakang berbeda-beda, karena



pada prinsipnya bahwa kepemimpinan yang berlangsung di MPR RI adalah bersifat kolektif kolegial. Jika menelisik lebih jauh pada Sistem Ketatanegaraan di Indonesia pasca amandemen UUD 1945 telah banyak mengalami perubahan. Selain dari apa yang nampak jelas dalam sistem penyelenggaraan transisi pemerintahan yang demokratis melalui Pemilu, banyak pula perubahan yang terjadi dengan wajah MPR. Praktik dan pola hubungan ketatanegaraan di Indonesia pun ikut berubah. Jika melihat potret MPR secara mutakhir, maka periode 2004-2009 merupakan yang terkecil sepanjang sejarah. Dimana jumlah personil pimpinannya, hanya empat orang (1 ketua dan 3 wakil ketua).

Besarnya harapan masyarakat terhadap peran MPR RI saat ini tentunya merupakan tantangan bagi pimpinan MPR RI, karena masyarakat masih mengharapkan dan membutuhkan pemimpin. Mereka hanya menginginkan pemimpin yang memegang etika pelayanan dan benar-benar menghargai intelegensi dan sumbangan pemikiran mereka. Selain itu rakyat memberikan harapan besar kepada pemimpin yang mendahulukan prinsip sebelum politik dan orang lain sebelum kepentingannya sendiri. Atas dasar ini setiap pemimpin harus mempunyai cara mendapatkan kepercayaan dan keyakinan dari para pengikut mereka (kredibilitas).

Besarnya peranan MPR RI dalam memberikan kehidupan dalam berbangsa dan bernegara tentunya tidak lepas dari peranan pimpinan organisasi tersebut yang telah diberikan amanah oleh konstitusi dalam 5 tahun kedepan (2019-2024). Pimpinan MPR RI sebagai penggerak kelambagaan dituntu untuk dapat mensinkronkan komunitas dalam majelis tersebut, sehingga keberadaan sosok pimpinan MPR RI selalu menjadi hal yang unik untuk diteliti, hal tersebut dikarenakan tugas dan fungsi pimpinan MPR RI yang tidak hanya sekedar memimpin saja namun juga dapat menjaga konektivitas dan kolektifitas secara kolegial guna menggerakkan laju komunitas pada wadah majelis tersebut (Dhofier, 1994).

Keberadaan pemimpin memegang peranan penting dalam suatu organisasi. Peran seorang pemimpin adalah sebagai penunjuk arah dan tujuan di masa depan (*direct setter*), agen perubahan (*change agent*), negosiator (*spokes person*), dan sebagai pembina (*coach*). Studi tentang kepemimpinan dilakukan melalui berbagai cara, tergantung dari metodologi yang dipilih oleh peneliti dan definisi kepemimpinan. Sebagian besar penelitian kepemimpinan meliputi pendekatan ciri-ciri pemimpin (*traits approach*), perilaku pemimpin (*behavior approach*), pengaruh-kekuasaan (*power- influence approach*) dan pendekatan situasional (*situational approach*). (McClelland, 1985; Compball, & Grant, 1974 dalam Chen, 2002). Kebanyakan teori ter-baru dari kepemimpinan amat terpengaruh oleh James McGregor Burns (1978).

Salah satu sifat kepemimpinan yang patut untuk diteliti adalah kepemimpinan yang bersifat kolektif dimana kepemimpinan kolektif bukan hal baru dalam ranah kepemimpinan nusantara. Dan kepemimpinan kolektif belakangan ini mulai tidak populer seperti dulu sejak diseragamkan pada saat orde baru melalui Undang-Undang No 5 tahun 1974 dan Undang-Undang No. 5 tahun 1979 tentang Pemerintahan Desa. Meski sistem ini sudah tidak banyak digunakan masyarakat. Diantaranya desa di



Lombok dan Bali hingga saat ini memegang teguh sistem ini, begitu pula pada kalangan tertentu seperti di kalangan dunia pendidikan pesantren juga tidak jarang menggunakan sistem ini.

Kepemimpinan kolektif kolegial dapat diartikan sebagai proses kepemimpinan kolaborasi yang saling menguntungkan dan sangat memungkinkan seluruh elemen turut andil dalam membangun kesepakatan yang akhirnya untuk tujuan bersama (Winda, 2016). Pendapat tersebut sejalan dengan budaya yang terbentuk di MPR RI, dimana setiap keputusan yang diambil oleh pimpinan MPR RI memungkinkan mendapatkan masukan dari para anggotanya sehingga keputusan yang diambil secara kolektif menunjukkan sebuah kerjasama antar individu maupun golongan atau kelompok.

Fenomena kepemimpinan kolektif kolegial ini tentunya tidak berdiri sendiri, artinya bahwa banyak faktor yang mempengaruhi pemikiran dari kepemimpinan kolektif kolegial tersebut. Penulis mengidentifikasi bahwa terdapat beberapa faktor yang memungkinkan mempengaruhi kepemimpinan kolektif kolegial tersebut yaitu diantaranya adalah iklim organisasi, koordinasi dan komitmen organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor utama dalam persaingan di era global, sehingga harus berfikir bagaimana menciptakan SDM yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing yang tinggi dalam persaingan.

Adapun koordinasi yang dimaksud adalah pengintegrasian untuk menyusun dan menyatukan para anggota diberbagai kesatuan atau unit kerja dengan mengefektifkan capaian sistem informasi vertikal, hubungan-hubungan lateral, peranan penghubung, panitian dan satuan tugas, pengintegrasian peranan-peranan, peranan penghubung manajerial dan organisasi matriks (Sabardi, 2001:204). Sedangkan, komitmen organisasi yang terpancar dari sebuah komitmen bersama terhadap organisasi dengan ukuran kesediaan para anggota Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia (Periode 2014-2019) untuk dapat bertahan dengan pada sebuah organisasi diwaktu akan datang dengan memperhatikan komitmen afektif, komitmen kelanjutan, dan komitmen normatif (Kaswan, 2012:293)

Dengan uraian tugas dan wewenang MPR RI yang demikian itu, kepemimpinan kolektif kolegial nampak tidak berdiri sendiri artinya dalam anggapan lain bahwa keberhasilan pimpinan MPR RI dalam memimpin lembaga yang besar ini tidak mungkin dapat maksimal dalam mejalankannya tanpa adanya kolektifitas secara menyeluruh antar anggota majelis (kolegial). Fenomena ini terlihat dari setiap pengambilan keputusan yang harus dapat mufakati oleh seluruh anggota majelis, sehingga eksistensi pemimpin yang bersifat kolektif kolegial sangat perlu dikedepankan. Namun kepemimpinan kolektif kolegial tidak berdiri sendiri terdapat banyak faktor yang mempengaruhinya diantaranya yang patut diduga dan perlu dilakukan penelitian lebih lanjut adalah iklim organisasi yang menurut penulis setiap pergantian kepemimpinan berganti maka iklim organisasi akan berganti karena berbeda



komposisi dan karakter anggota tersebut, serta koordinasi yang terjalin dari setiap anggota MPR RI perlu diakomodir dan dijembatani oleh para pimpinan MPR RI agar majelis dapat berjalan dengan baik, serta faktor komitmen pada organisasi dari setiap anggota yang lebih mengedepankan kepentingan bersama daripada kepentingan pribadi golongan atau kelompok. Atas premise tersebut maka penulis dapat mengambil alasan pemilihan judul yaitu: Pengaruh Iklim Organisasi, Koordinasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kepemimpinan Kolektif Kolegial di Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia (Periode 2014-2019).

METODE

Penelitian menggunakan metode penelitian kuantitatif. 71 variabel manifes yang dikembangkan dari *driven theory* dijadikan 65 item kuesioner penelitian. Penyusunan kuesioner penelitian menggunakan skala Likert. Sampel penelitian sebanyak 176 responden diambil dari 313 populasi menggunakan rumus Slovin dan didistribusikan dengan *stratified random sampling technique*. Pengumpulan data sekunder dari berbagai buku dan dokumen menggunakan Studi Kepustakaan, pengumpulan data primer kuantitatif dari sampel penelitian menggunakan Teknik Kuesioner dan Observasi. Analisis data menggunakan Analisis *Strucyural Equation Models*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil uji hipotesis pertama: Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} (12,03) lebih besar dari nilai kritis signifikansi (1,96), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya : terdapat pengaruh signifikan variabel laten eksogen Iklim Organisasi terhadap variabel laten endogen Kepemimpinan Kolektif Kolegial di MPR RI dan bermakna di antara variabel laten eksogen Iklim Organisasi terhadap variabel laten endogen Kepemimpinan Kolektif Kolegial di MPR RI terjalin hubungan kausalitas. Besarnya pengaruh tersebut ditentukan oleh struktur organisasi, standar-standar organisasi, tanggung jawab, penghargaan, dukungan organisasi. Besarnya nilai koefisien jalur variabel laten eksogen Iklim Organisasi terhadap Variabel laten endogen Kepemimpinan Kolektif Kolegial di MPR RI sebesar 0,88. Besarnya pengaruh variabel variabel laten eksogen Iklim Organisasi terhadap Variabel laten endogen Kepemimpinan Kolektif Kolegial ditentukan oleh struktur organisasi, standar-standar organisasi, tanggung jawab, penghargaan, dukungan organisasi.

Hasil uji hipotesis kedua: Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} (11,45) lebih besar dari nilai kritis signifikansi (1,96), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya : terdapat pengaruh signifikan variabel laten eksogen Koordinasi terhadap variabel laten endogen Kepemimpinan Kolektif Kolegial di MPR RI dan bermakna di antara variabel laten eksogen Koordinasi terhadap variabel laten endogen Kepemimpinan Kolektif Kolegial di MPR RI terjalin hubungan kausalitas. Besarnya pengaruh tersebut ditentukan oleh sistem informasi vertikal, hubungan-hubungan



literal, peranan penghubung, panitia dan satuan tugas, pengintegrasian peranan-peranan, peranan penghubung manajerial dan organisasi matriks.

Hasil uji hipotesis ketiga: Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} (10,59) lebih besar dari nilai kritis signifikansi (1,96), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya : terdapat pengaruh signifikan variabel laten eksogen Komitmen Organisasi terhadap variabel laten endogen Kepemimpinan Kolektif Kolegial di MPR RI dan bermakna di antara variabel laten eksogen Komitmen Organisasi terhadap variabel laten endogen Kepemimpinan Kolektif Kolegial di MPR RI terjalin hubungan kausalitas. Besarnya pengaruh tersebut ditentukan oleh komitmen afektif, komitmen kelanjutan dan komitmen normatif. Besarnya nilai koefisien jalur variabel laten eksogen Komitmen Organisasi terhadap Variabel laten endogen Kepemimpinan Kolektif Kolegial di MPR RI sebesar 0,75. Besarnya pengaruh variabel variabel laten eksogen Komitmen Organisasi terhadap Variabel laten endogen Kepemimpinan Kolektif Kolegial ditentukan oleh komitmen afektif, komitmen kelanjutan dan komitmen normatif.

Pengembangan konsep pertama: Hasil *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) menunjukkan bahwa **Dimensi Dukungan Organisasi** merupakan faktor yang paling dominan dalam proses pembentukan besarnya pengaruh variabel laten eksogen Iklim Organisasi terhadap variabel laten endogen Kepemimpinan Kolektif Kolegial di MPR RI. Dalam penelitian kuantitatif yang menggunakan Analisis SEM, hasil CFA ini dipandang sebagai suatu Temuan Penelitian (*research finding*). Selanjutnya, hasil CFA ini dijadikan dasar Pengembangan Konsep serta sebagai dasar membentuk pedoman wawancara untuk mempertajam pengembangan konsep.

Pengembangan konsep kedua: Hasil *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) menunjukkan bahwa **Dimensi Pengintegrasian Peranan-Peranan** merupakan faktor yang paling dominan dalam proses pembentukan besarnya pengaruh variabel laten eksogen Koordinasi terhadap variabel laten endogen Kepemimpinan Kolektif Kolegial di MPR RI. Dalam penelitian kuantitatif yang menggunakan Analisis SEM, hasil CFA ini dipandang sebagai suatu Temuan Penelitian (*research finding*). **Pengembangan konsep ketiga:** Hasil *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) menunjukkan bahwa **Dimensi Komitmen Kelanjutan** merupakan faktor yang paling dominan dalam proses pembentukan besarnya pengaruh variabel laten eksogen Komitmen Organisasi terhadap variabel laten endogen Kepemimpinan Kolektif Kolegial di MPR RI. Dalam penelitian kuantitatif yang menggunakan Analisis SEM, hasil CFA ini dipandang sebagai suatu Temuan Penelitian (*research finding*).

PENUTUP

Kesimpulan yang diperoleh dari pembahasan hasil yang menggunakan analisis statistik dan analisis deskriptif adalah berikut :

1. Besarnya pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepemimpinan Kolektif Kolegial pada Majelis Permusyawaratan Rakyat mencapai 0,67, terbilang kuat serta



- signifikan, karena $t_{value} > t_{tabel}$ ($12.03 > 1.96$), maka Hipotesis Teoritik diterima. Besarnya pengaruh tersebut ditentukan oleh dimensi-dimensi struktur organisasi, standar-standar organisasi, tanggung jawab, penghargaan, dukungan organisasi.
2. Besarnya pengaruh Koordinasi terhadap Kepemimpinan Kolektif Kolegial pada Majelis Permusyawaratan Rakyat mencapai 0,62, terbilang kuat serta signifikan, karena $t_{value} > t_{tabel}$ ($11.45 > 1.96$), maka Hipotesis Teoritik diterima. Besarnya pengaruh tersebut ditentukan oleh dimensi-dimensi sistem informasi vertikal, hubungan-hubungan literal, peranan penghubung, panitia dan satuan tugas, pengintegrasian peranan-peranan, peranan penghubung manajerial dan organisasi matriks.
 3. Besarnya pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepemimpinan Kolektif Kolegial pada Majelis Permusyawaratan Rakyat mencapai 0,56, terbilang cukup kuat serta signifikan, karena $t_{value} > t_{tabel}$ ($10.59 > 1.96$), maka Hipotesis Teoritik diterima. Besarnya pengaruh tersebut ditentukan oleh dimensi-dimensi komitmen afektif, komitmen kelanjutan dan komitmen normatif.
 4. Pengembangan Konsep I yang diperoleh dari pembahasan pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepemimpinan Kolektif Kolegial pada Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia yaitu Strategi Dukungan Organisasi terhadap Kepemimpinan Kolektif Kolegial pada Majelis Permusyawaratan Rakyat Indonesia adalah taktik, kiat, tata cara dan pola pendekatan untuk mencapai tujuan dan sasaran tertentu melalui pelaksanaan program dan kegiatan peningkatan seluruh sumber daya yang menacakup pada optimalisasi formulasi kepercayaan, keterbukaan dan kelompok kerja pada setiap lini organisasi.
 5. Pengembangan Konsep II yang diperoleh dari pembahasan Koordinasi terhadap Kepemimpinan Kolektif Kolegial pada Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia yaitu Optimalisasi pengintegrasian peranan-peranan terhadap Kepemimpinan Kolektif Kolegial pada Majelis Permusyawaratan Rakyat Indonesia adalah merupakan taknik menyatukan segala bentuk kepentingan yang diadopsi para anggota dengan mengedepankan kepentingan Bangsa yaitu dengan memperhatikan ketersediaan jangka waktu, sikap kelompok, serta kontrol kelompok.
 6. Pengembangan Konsep III yang diperoleh dari pembahasan Komitmen Organisasi terhadap Kepemimpinan Kolektif Kolegial pada Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia yaitu Aktualisasi komitmen kelanjutan anan terhadap Kepemimpinan Kolektif Kolegial pada Majelis Permusyawaratan Rakyat Indonesia merupakan model manajerial organisasi periodik yang secara khusus dirancang untuk mencapai tujuan dan sasaran tertentu melalui pelaksanaan program dan kegiatan pengelolaan organisasi.



DAFTAR PUSTAKA

- Agus Sabardi, 2001 Pengantar Manajemen, Yogyakarta: Unit Penerbit Dan Percetakan Akademi Manajemen Perusahaan YKPN.
- Arikunto, Suharsimi. 1998. Prosedur Penelitian – Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta : Rineka Cipta.
- D. G.A. Poelje. 1953, *Algemene Inleiding Tot De Bestuurskunde*, Alphen aan den Rijn, N. Samson N.V
- Winda Lia, Septiani. dkk. 2016. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kierja Karyawan PT. Astra Honda Motor Di Cikampek. Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana, Vol. 4, No. 3.
- Steers, Richard M, 1988. Terj: Magdalena Jamin, Efektivitas Organisasi, Jakarta: Erlangga.
- Kaswan. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi. Graha Ilmu, Yogyakarta
- C.F. Strong, 1996. *Modern Political Constitutions: an Introductions to the Comparative Study of Their History and Existing*, The English Book Society and Sidgwick & Jackson Limited, London,

