

Studi kepemimpinan Organisasi Nasional Pemuda Masjid A dan B Wilayah DKI Jakarta = The leadership study of National Organization for Mosque's Young Activists-BKPRMI and JPRMI on DKI Jakarta.

Subekti Tyas H., author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20342068&lokasi=lokal>

Abstrak

Karya tulis ini membahas tentang studi kepemimpinan Organisasi Nasional Pemuda Masjid A yang berdiri tahun 1977 dan B yang berdiri tahun 2005. Organisasi A dan B merupakan organisasi yang berfungsi untuk mewadahi dan membina OPRM (Organisasi Pemuda Remaja Masjid) yang ada di Indonesia. Sulitnya mempertahankan pemuda masjid dalam kepengurusan organisasi di lini bawah (tingkat daerah) menjadi kendala dalam meningkatkan peran serta organisasi A dan B. Oleh karena itu, diperlukan informasi mengenai program kerja dan strategi kepemimpinan dalam membawa visi dan misi organisasi ke arah tujuan organisasi yaitu memakmurkan masjid sebagai pusat ibadah dan kegiatan umat muslim.

Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif dan kualitatif, yang meliputi gaya kepemimpinan, kekuasaan kepemimpinan, dan iklim komunikasi organisasi, serta strategi kepemimpinan dalam menjalankan program-program kerja organisasi bersangkutan. Metode perbandingan organisasi digunakan untuk mengetahui pengaruh program kerja yang dimiliki terhadap pemuda masjid. Sosok pemimpin yang diperlukan adalah pemimpin yang unggul dan handal, yaitu pemimpin yang mampu menghantarkan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil analisis data dan informasi yang diperoleh, gaya dan kekuasaan kepemimpinan organisasi A berbeda nyata dengan gaya dan kekuasaan kepemimpinan organisasi B. Namun dalam faktor iklim komunikasi organisasi menunjukkan organisasi A tidak berbeda nyata dengan organisasi B, akan tetapi berbeda nyata dengan persepsi hubungan antara atasan dan bawahan. Dari analisa kualitatif diperoleh bahwa organisasi A dinyatakan belum berhasil mencapai tujuan. Hal ini disebabkan, organisasi A belum memiliki metode pembinaan kaderisasi yang baku dalam mempertahankan pemuda masjid di kepengurusan organisasi. Sedangkan pada organisasi B, telah memiliki metode pembinaan kaderisasi yang baku yang diterapkan kepada pengurus pemuda masjid. Dalam kaitannya dengan persepsi hubungan atasan- bawahan dengan iklim komunikasi di kedua organisasi menunjukkan kendala lebih dominan dimiliki organisasi A yang menunjukkan adanya gap yang terjadi pada persepsi hubungan atasan dengan bawahan, dan dominasi kekuasaan kepemimpinan serta kekuasaan kepemimpinan terhadap bawahan lebih kuat dibandingkan organisasi B.

This paper discusses the leadership study of the national organization for mosque's young activists in Organization A which was founded in 1977 and Organization B, established in 2005. Organization A and B are organizations that work to facilitate and foster OPKM (Youth Organization of Mosque Activists) in Indonesia. Problems on keeping young activists as the people who involved on the basic level of mosque's organizations hierarchy (especially on local level) had been became one of obstacle in order to improve participation level on Organization A and B. Therefore, more information on work programs and strategic leadership are necessary in order to actualize the vision and mission of the organization towards organizational goals which are to bring mosque as a center of Muslim worships and activities.

The research methods which used in this paper are quantitative and qualitative methods, which include

leadership style, leadership influences, organizational communications style, and the strategy of leadership on work programs implementations for each relevant organization. Comparison method was used to determine the influence of organizational work program on mosque's young activists. Leader figures whom are necessary for the organization should be superior and reliable leader, i.e. leaders who are capable to guide the organization to achieve its goals.

Based on data analysis and information obtained, organizational leadership styles and leader power on Organization A is different with Organization B; but in organizational communication climate is not different with organization B. The qualitative analysis yield result that Organization A still not achieved its goals, because it does not yet have a standardized method for maintaining youth in the stewardship of the organization mosque. While the Organization B, has a cadre of raw coaching methods were applied to the youth activists of the mosque. In relation to perceptions of supervisor-subordinate relationship with the communication climate, in both organizations indicate more dominant constraints owned by the organization A which shows the existence of a gap in the perceptions of superiors and subordinate relationships, and domination of leader power and leadership style to subordinate is stronger than organization B.