

Penerapan Gaya Kepemimpinan Egaliter Orang Minahasa di Universitas Negeri Manado

Yoseph Daniel Ari Santie¹, Fitri Herawati Mamonto², Meiske Lasut³, Romi Mesra^{4*}
¹²³⁴ Universitas Negeri Manado

Article Info

Article history:

Accepted: 20 Januari 2023

Publish: 24 Januari 2023

Kata Kunci:

Penerapan

Gaya Kepemimpinan Egaliter

Orang Minahasa

Abstrak

Penelitian ini ingin melihat seperti apa gaya kepemimpinan egaliter orang Minahasa yang diterapkan di Universitas Negeri Manado yang mana pada dasarnya pemimpin-pemimpin di UNIMA berasal dari orang Minahasa sebagai suku asli di lokasi UNIMA berada. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian kualitatif dengan metode pengumpulan data observasi dan wawancara. Sedangkan analisis data yang digunakan dari Miles Huberman berupa pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa pemimpin mudah untuk dihubungi dan ditemui, dukungan dari lingkungan sosial kerja sangat penting untuk efektivitas pemimpin, keefektifan pemimpin harus turun langsung ke bawah, dan pemimpin memberikan reward dan punishment secara langsung.

Article Info

Article history:

Accepted: 20 Januari 2023

Publish: 24 Januari 2023

Abstract

This research wants to see what the egalitarian leadership style of the Minahasa people is like that is applied at Manado State University, where basically the leaders at UNIMA come from the Minahasa people as an indigenous tribe where UNIMA is located. The research method used is a qualitative research method with observation and interview data collection methods. While the data analysis used from Miles Huberman is in the form of data collection, data reduction, data presentation and drawing conclusions. The results of this study explain that leaders are easy to contact and meet, support from the social work environment is very important for leader effectiveness, leader effectiveness must go down directly to the bottom, and leaders provide rewards and punishments directly.

This is an open access article under the [Lisensi Creative Commons Atribusi-BerbagiSerupa 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)



Corresponding Author: Romi Mesra

Romi Mesra

Universitas Negeri Manado

Email : romimesra@unima.ac.id

1. PENDAHULUAN

Gaya kepemimpinan egaliter adalah gaya kepemimpinan yang seseorang pemimpin mampu mendudukan dirinya sebagai kawula, bukan sebagai elit. Egaliter meletakkan makna bahwa seorang pemimpin itu mampu memposisikan dirinya sebagai bagian dari rakyat kebanyakan. Kepemimpinan gaya egaliter banyak diminati oleh bawahan karna sekat antara pemimpin dan yang dipimpin seakan-akan tidak ada (Natasya, 2022).

Proses Masyarakat hierarkis menunjukkan rasa hormat yang besar terhadap kekuasaan dan otoritas. Mereka percaya pada manifestasi kekayaan dan kekuasaan (Gugule, Mesra, & Fathimah, 2022) yang terang-terangan, sedangkan masyarakat yang lebih egaliter sering dengan sengaja mencoba mengaburkan perbedaan kekuasaan. Misalnya, seorang tukang ledeng yang datang untuk memperbaiki keran di sebuah rumah di Belanda akan berharap diundang untuk duduk bersama pemilik rumah dan minum secangkir teh sebelum memulai pekerjaan apa pun. Ini merupakan indikasi bahwa individu dipandang setara terlepas dari pekerjaan yang mereka lakukan. Bandingkan dengan pembantu rumah tangga di Indonesia yang terbatas pada "dapur basah" dan bahkan tidak pernah bermimpi untuk memasuki rumah itu sendiri (Mesra, Erianjoni, & Eriyanti, 2018). Jika melihat ke masyarakat yang lebih egaliter.

- a. Orang lebih peduli untuk mengenal anda secara informal atau spontan daripada mereka peduli dengan aturan protokol dan etiket.
- b. Rencanakan untuk menjadi lebih inklusif dalam gaya manajemen dan pengambilan keputusan Anda.
- c. Ketahuilah bahwa Anda tidak dapat mengevaluasi peringkat atau kepentingan seseorang berdasarkan penampilan, sikap, hak istimewa, atau simbol status. Manifestasi status eksternal ini mungkin tidak ada dan seringkali ada dianggap megah.
- d. Berdayakan dan beri penghargaan kepada karyawan karena menunjukkan inisiatif dan tanggung jawab.
- e. Jangan mengharapkan penghormatan atau hak istimewa berdasarkan posisi Anda di masyarakat atau tempat kerja (García-martínez, 2022).

Bahkan di beberapa masyarakat paling egaliter yang dijelaskan oleh para antropolog, laki-laki menunjukkan kepemimpinan politik keuntungan (Collier & Rosaldo, 1981) Namun demikian, perempuan cenderung memegang kepemimpinan politik yang lebih dalam masyarakat egaliter, relatif terhadap perempuan dalam masyarakat yang lebih terstratifikasi secara ekonomi (Dyble et al., 2015). Selain persamaan ekonomi dan norma egaliter terkait, antropolog telah mengidentifikasi faktor-faktor lain yang secara lintas budaya memprediksi partisipasi politik perempuan: monogami (Henrich, Boyd, & Richerson, 2012).

Institusi dan jaringan sosial yang menyebar, seringkali tidak tumpang tindih yang menyusun kehidupan sosial dalam masyarakat berskala besar memperumit analisis semacam itu. Selain itu, politik tatap muka, egalitarianisme relatif, dan kesuburan alami yang mencirikan Tsimane lebih mendekati kondisi di mana sebagian besar fisiologi dan perilaku perempuan dan laki-laki berkembang. Dengan menghitung perbedaan jenis kelamin dalam kepemimpinan politik dan faktor penentunya, di antara Tsimane dan masyarakat berskala kecil lainnya, kami lebih memahami kondisi yang mendorong ketidaksetaraan berbasis jenis kelamin di masyarakat mana pun (von Rueden, Alami, Kaplan, & Gurven, 2018).

Minahasa terletak di pulau Sulawesi Utara Indonesia dengan jumlah penduduk sekitar 795.284 (tahun 2010). Secara administratif, Minahasa adalah bagian dari provinsi Sulawesi Utara tetapi secara budaya Minahasa mendominasi wilayah Sulawesi Utara. Minahasa terbagi menjadi empat kabupaten, Minahasa, Minahasa Selatan, Minahasa Tenggara, Minahasa Utara, dan tiga kota, Manado, Tomohon dan Bitung. Kota Manado adalah ibu kota provinsi Sulawesi Utara dan merupakan kota “*melting pot*”, berdasarkan sejarah suku dan agamanya (Wenas, 2007).

Kata “Minahasa” dan tanah airnya adalah rekaan. Secara harfiah, Minahasa berarti “bersatu” atau menjadi “satu”. Kata Minahasa ini diasosiasikan dengan kata-kata lokal bahasa Tombulu lainnya seperti Minaesa, Nimaesa, Nimaesa, dimana semua kata tersebut memiliki makna yang mendasari: bersatu, menjadi satu. Kata Minahasa pertama kali muncul dalam catatan Belanda pada tahun 1789. Dulu kata itu tidak digunakan untuk merujuk pada wilayah atau kelompok etnis tertentu, tetapi sebagai dewan kepala yang membantu memberikan arahan Belanda dalam pemerintahan dan administrasi. Selain itu, sebelum tahun 1822, tidak ada bukti yang menyatakan Minahasa sebagai kategori wilayah tertentu atau merujuk pada suatu kelompok etnis (Herrington, Lollar, Cotter, & Henley Jr, 1996). Jadi, secara inheren, kata ini merupakan indikasi keragaman atau pluralitas masyarakat yang tinggal di “tanah Minahasa” yang terletak di pulau Sulawesi Utara Indonesia. Hal ini mirip dengan konsep cita-cita bangsa Indonesia, “Bhinneka Tunggal Ika” yang berarti “berbeda-beda”. Hal itu menunjukkan adanya dimensi “pluralitas” struktur sosial masyarakat Indonesia.

Kondisi sosial keagamaan Sulut berada dalam fase yang cukup memprihatinkan. Masalah terkait ini tidak hanya menimpa saya tapi mungkin sebagian masyarakat Sulut. Hal ini dibuktikan dengan dirilisnya indeks kota toleran oleh SETARA Institut yang menempatkan Manado pada peringkat ke-4 pada tahun 2019 setelah 3 tahun sebelumnya menempati peringkat pertama (Nelwan, 2022). Kemunduran tren kerukunan ini disebabkan oleh berbagai faktor dan peristiwa, misalnya penangkalan politisi PKS Fahri Hamzah dan khatib kontroversial Habib Bahar bin

Smith, serta kasus-kasus yang berkaitan dengan penolakan tempat ibadah, tidak hanya masjid tetapi juga gereja.

Saat ini kepemimpinan Olly Dondokambey dan Steven Kandouw memasuki tahap akhir di periode pertama, progres proyek infrastruktur dengan arah pembangunan menuju obyek wisata vital menjadi fokus utama, tentunya pembangunan yang menjadi harapan OD-SK harus diperkuat dengan jaminan sosial yang baik dan kondusif. Kita semua tahu bahwa kepemimpinan OD-SK bertepatan dengan menguatnya penggunaan politik identitas dengan instrumen primordialisme etnis dan agama. Apalagi, dalam waktu dekat, pemilu akan berlangsung di beberapa kabupaten, kota, dan provinsi. Indeks kerawanan Pilkada Sulut dalam rilis Badan Pengawas Pemilu Pusat (BANWASLU) juga sangat tinggi, kondisi ini mengakibatkan rentannya gesekan antar kelompok masyarakat (Mantu, Ointoe, & Dondokambey, 2020).

Di Indonesia, masyarakat Minahasa lebih terbuka dan welcome terhadap orang asing dibandingkan dengan suku asli lainnya. Catatan sejarah mengungkapkan bahwa orang Minahasa memiliki keramahan dan masih menerima orang Barat setelah perang. Mereka mengungkapkan penerimaan terhadap pendatang baru dengan budaya, pandangan dunia, gaya hidup, barang dagangan, dan agama mereka. Keramahan dan penerimaan ini membuat pengunjung datang untuk menjelajahi tanah Minahasa. Akibatnya, budaya Minahasa memiliki dialog dan negosiasi yang intens dengan pandangan dunia lain, termasuk agama Kristen. Namun masyarakat Minahasa memiliki konsep khusus yang disebut 'tou', yang berarti "manusia". Di dalamnya terkandung makna kemanusiaan. Konsep ini mengisyaratkan bahwa orang asing harus menghormati budaya dan tata kehidupan masyarakat Minahasa. Itu juga berarti cara orang Minahasa menganggap kesetaraan manusia, yang membuat mereka ramah terhadap orang lain (Natasya, 2022).

UNIMA berasal dari Perguruan Tinggi Pendidikan Guru (disingkat PTPG dalam Bahasa Indonesia); satu dari empat PTPG yang pertama kali didirikan di Indonesia: PTPG Batusangkar, PTPG Malang, PTPG Bandung, PTPG Tondano; berdasarkan Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan. PTPG Tondano mengalami beberapa kali perubahan, mula-mula menjadi FKIP Unhas Tondano di Manado, FKIP Sulteng (Sulawesi Tengah), IKIP Cabang Yogyakarta di Manado, dan terakhir menjadi PTIP berbasis IKIP yang berdiri sendiri. Surat Keputusan No. 38 tanggal 8 Maret 1965; 57 tahun yang lalu. Pada tanggal 13 September 2000, IKIP diubah menjadi Universitas Negeri Manado, dan diresmikan oleh Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Yahya Muhaimin pada tanggal 14 Oktober 2000 (Wikipedia, 2023).

Penelitian ini ingin melihat seperti apa gaya kepemimpinan egaliter orang Minahasa yang diterapkan di Universitas Negeri Manado yang mana pada dasarnya pemimpin-pemimpin di UNIMA berasal dari orang Minahasa sebagai suku asli di lokasi UNIMA berada.

2. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif, suatu bentuk tindakan sosial yang menekankan pada cara orang menafsirkan, dan memaknai pengalaman mereka untuk memahami realitas sosial individu. Itu memanfaatkan wawancara, buku harian, jurnal, observasi kelas dan pencelupan; dan kuesioner terbuka untuk memperoleh, menganalisis, dan menginterpretasikan analisis isi data materi visual dan tekstual, dan sejarah lisan (Zohrabi, 2013). Ini adalah eksplorasi, dan berusaha menjelaskan 'bagaimana' dan 'mengapa' fenomena sosial tertentu, atau program, beroperasi seperti dalam konteks tertentu. Ini mencoba untuk membantu kita memahami dunia sosial tempat kita hidup, dan mengapa segala sesuatunya seperti itu (Polkinghorne, 2005). Menurut Miles & Huberman (Miles, 1992) analisis terdiri dari tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan yaitu: reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan/verifikasi.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang sudah peneliti lakukan maka ditemukan hasil dan pembahasan dari penelitian ini sebagai berikut:

a. Pemimpin Mudah untuk Dihubungi dan Ditemui

Menurut sosiolog Peter Blau (Blau, 1964), dilema kepemimpinan adalah menguasai orang lain dan secara bersamaan memenangkan persetujuan mereka.

Seperti yang diungkapkan oleh mner RS (40 Tahun) sebagai berikut,

“...sebagai seorang pemimpin, kita itu harus mudah diakses jangan sampai orang-orang yang memiliki urusan dengan kita terlantar karena kita sulit dihubungi ataupun ditemui. Menjadi pemimpin ini sebenarnya tidak terlalu sulit, cukup berikan pelayanan terbaik dan berempati terhadap orang-orang yang kita pimpin” (Wawancara pada 23 September 2022)

Seperti yang diungkapkan oleh RS di dijelaskan bahwa pada dasarnya pemimpin itu melayani sebaik mungkin urusan orang-orang yang mereka pimpin bukan malah sebaliknya mempersulit urusan mereka. Mindset pemimpin juga harus berkemajuan dan mudah diakses sehingga setiap orang yang memiliki urusan dengan pemimpin memiliki kesulitan untuk sekedar bertemu atau menghubungi pemimpin tersebut yang mana tentu hal tersebut akan sangat berpengaruh terhadap kesuksesan kepemimpinannya (M. I. B & Mesra, 2023).

Mempertimbangkan masyarakat dalam skala besar, kami mengamati pergeseran antara berbagai bentuk kepemimpinan dinamika bukti dari Era Neolitik. Sebelum era ini, masyarakat manusia terdiri dari kelompok pemburu-pengumpul egaliter di mana sumber daya material seperti makanan dibagi secara relatif sama dan peran kepemimpinan adalah fakultatif dan durasinya sementara. Ada diikuti transisi ke kelompok menetap di mana individu berstatus tinggi memiliki lebih banyak sumber daya tetapi pemimpin masih berubah relatif teratur (Bryden, Silverman, & Powers, 2022).

Berdasarkan pengalaman dan pengamatan peneliti sebagai dosen di Universitas Negeri Manado selama berurusan dengan para pemimpin mulai dari ketua program studi, dekan, wakil dekan, kasubag, rektorat, dan lain sebagainya umumnya para pemimpin tersebut cukup mudah untuk diakses apakah itu melalui *online* maupun ditemui secara langsung. Biasanya jika tidak bisa ditelpon atau melalui pesan *WhatsApp* (Santie & Mesra, 2022) maka kita bisa menemui para pemimpin tersebut di kantornya atau di lokasi dimana mereka sedang berada. Tentu cukup banyak urusan yang mengharuskan para dosen maupun mahasiswa untuk menemui atau menghubungi para pemimpin di institusi ini apakah itu untuk meminta izin, meminta tanda tangan surat menyurat dan lain sebagainya.

Kunci dalam pelaksanaan kelas *online* dan kelas *offline* ini adalah adanya muara komunikasi yang mempertemukan kedua kelas tersebut untuk bisa berkomunikasi dengan dosen pengampu mata kuliah. Mungkin untuk kelas *online* akan lebih mudah mengontrol melalui media komunikasi secara *online* namun untuk mahasiswa yang kelas *offline* maka akses dosen untuk mengontrol secara langsung ke lokasi mahasiswa berada tentu terbatas terlebih kelas ini minim menggunakan media *online* (Santie & Mesra, 2022).

b. Dukungan dari Lingkungan Sosial Kerja Sangat Penting untuk Efektivitas Pemimpin

Dalam eksperimen aksi kolektif di Unima, kelompok menyelesaikan tugas lebih cepat jika mereka memilih seorang pemimpin. Namun, kepemimpinan terpilih tidak menghasilkan perubahan yang dapat diamati dalam frekuensi komunikasi verbal anggota kelompok, kontak fisik, atau *free-riding*, yang mungkin berkontribusi pada peningkatan kinerja kelompok. Kami menemukan bahwa masyarakat Unima dengan pemimpin menunjukkan kesetaraan yang lebih besar dalam siapa yang berbicara, yang mungkin telah meningkatkan efisiensi koordinasi kelompok. Kepemimpinan bisa sangat berharga ketika koordinasi rentan terhadap masalah. Terlalu banyak individu yang bersaing untuk mempengaruhi keputusan kelompok dapat membahayakan kinerja kelompok (D Isaacson, J L Mueller & Article, 2006).

Seperti yang diungkapkan oleh mner HD (37 Tahun) sebagai berikut,

“...sebagai seorang dekan, saya tentu butuh dukungan dari setiap *stake holder* yang ada di lingkungan fakultas say, tanpa itu semua maka visi misi fakultas khususnya akan sulit terwujud. Terlebih lagi jika ada beberapa orang yang tidak suka dengan

kepemimpinan kita maka itu akan sangat menghambat kinerja dan tujuan bersama” (Wawancara pada 23 September 2022)

Seperti yang diungkapkan oleh HD di atas terlihat bahwa pada dasarnya seorang pemimpin yang egaliter merasa sangat membutuhkan orang yang mereka pimpin yang di dalam hal ini adalah masyarakat kampus yang ada di fakultas yang ia pimpin. Pemimpin yang egaliter memiliki mainset bahwa kesuksesan kepemimpinannya sangat bergantung dengan dukungan dari orang-orang yang ia pimpin.

Tidak hanya kepemimpinan meningkatkan kinerja kelompok, tetapi preferensi untuk pemimpin yang dominan secara fisik, dapat dipercaya, dan terhubung ke kerabat tampaknya telah memaksimalkan pengembalian kolektif anggota kelompok Unima (Mesra, Mononege, & Korah, 2022). Semakin tinggi peringkat pemimpin terpilih pada ciri-ciri ini, semakin cepat kelompok tersebut menyelesaikan tugas mereka. Seorang pemimpin yang dapat dipercaya memotivasi anggota kelompok karena mereka mengantisipasi pembagian kerja yang adil dan hasil rampasan. Pemimpin yang lebih kuat (Y. D. A. S. B, Fordatkosu, Umaternate, & Mesra, 2023) dan lebih besar dapat meningkatkan koordinasi dengan memerintahkan perhatian bersama, dan mereka dapat menggagalkan *free-riding* melalui ancaman hukuman yang lebih kredibel. Mungkin karena alasan ini, kelompok tugas siswa melaporkan kepercayaan diri yang lebih rendah dalam keefektifan kelompok mereka ketika mereka tidak dipimpin oleh anggota kelompok yang paling dominan (Zhang, Zyphur, & Preacher, 2009).

c. Keefektifan Pemimpin Harus Turun Langsung ke Bawah

Berbeda dengan hasil eksperimen di Unima, pemilihan pemimpin terkait dengan waktu penyelesaian tugas, pemimpin terpilih super relatif pada sifat apa pun yang kami evaluasi, dan peringkat sifat pemimpin memiliki hubungan dengan waktu penyelesaian tugas kelompok mereka.

Seperti yang diungkapkan oleh mner TP (42 Tahun) sebagai berikut,

“...seorang pemimpin harus melakukan fungsi kontrol secara langsung untuk melihat serta mengawasi kinerja bawahannya. Terkadang pada situasi tertentu harus memberikan instruksi langsung bahkan memberikan *reward* dan *punishment* guna mengorganisasikan kinerja bawahan. Selanjutnya kehadiran seorang pemimpin di tengah-tengah bawahannya akan sangat efektif dalam meningkatkan kinerja bawahan karena mereka akan merasa terawasi secara langsung oleh pimpinan mereka” (Wawancara pada 30 Oktober 2022)

Seperti yang diungkapkan oleh TP di atas bahwa kehadiran pemimpin saja di tengah bawahannya yang sesang bekerja tanpa melakukan apapun akan secara langsung mempengaruhi kinerja bawahannya tersebut karena bawahan merasa diawasi secara langsung sehingga mereka akan melakukan kinerja terbaik di depan pimpinan mereka. Secara psikologis kehadiran pemimpin di tengah kinerja bawahan memang akan membuat bawahan lebih termotivasi untuk lebih rajin dalam bekerja.

Tugas-tugas itu membutuhkan pemecahan masalah yang kreatif. Ketika tindakan kolektif yang berhasil membutuhkan pemecahan masalah yang kreatif yang bergantung pada masukan dari berbagai ide dan perspektif, manfaat kepemimpinan dapat ditiadakan dengan menekan ekspresi opini (Leimeister, 2010). Hal ini dapat diakibatkan oleh pemimpin yang memonopoli waktu berbicara dan pengikut yang tidak menantang perspektif pemimpin. Sebuah studi baru-baru ini menemukan bahwa faktor kecerdasan kelompok memprediksi kinerja kelompok yang terdiri dari dua hingga lima individu pada sejumlah tugas koordinasi, dan kesetaraan dalam pengambilan giliran percakapan meningkatkan kecerdasan kelompok (Z. H. S. B, Sengkey, Salem, & Mesra, 2023).

Peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa seorang dosen sangat mungkin untuk mengelaborasi situasi pembelajaran pada mata kuliah yang diampu terkait dengan penggunaan media pembelajaran, dia tidak selalu harus menggunakan media pembelajaran (Gugule & Mesra, 2022) yang telah dikembangkan. umum digunakan tetapi dapat juga menggunakan media pembelajaran baru yang mungkin belum digunakan oleh banyak orang.

Selanjutnya, dosen juga tidak harus terpaku pada satu media pembelajaran tetapi juga dapat digabungkan dengan beberapa media pembelajaran atau menggunakan aplikasi yang dekat dengan mahasiswa sebagai media pembelajaran. Berdasarkan hasil penelitian ini, kombinasi media pembelajaran dapat dilakukan sebagai berikut: (1) Menggabungkan learning management system Unima dengan aplikasi Zoom meeting; (2) Menggunakan media meeting YouTube dan Zoom; (3) Menggabungkan ruang kelas Google dengan aplikasi Google Meet; (4) Media utama pertemuan aplikasi Zoom digunakan dengan instagram dan grup whatsapp; (5) Menggunakan aplikasi zoom meeting dengan aplikasi tiktok (Mesra, Hidayat, Salem, & Tanase, 2022).

d. Pemimpin Memberikan *Reward* dan *Punishment* Secara Langsung

Hasil kinerja atau prestasi kerja pegawai sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja. Prestasi kerja pegawai merupakan kombinasi dari motivasi dengan kemampuan, keterampilan dan pengalaman. Kemudian hasil tersebut dinilai dengan kinerjanya untuk mengetahui berhasil tidaknya pegawai mencapai target kinerja dan tujuan yang ditetapkan. Hasil dari kinerja ini akan menjadi dasar untuk pemberian reward and punishment. Sistem reward and punishment yang ditetapkan organisasi akan mempengaruhi kepuasan kerja. Sistem reward and punishment yang adil akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai (Septiani, 2019).

Seperti yang diungkapkan oleh enci HT (43 Tahun) sebagai berikut,

“...kinerja anggota atau bawahan kita itu sebenarnya juga berhubungan dengan seberapa baik kita mengelola organisasinya berkaitan dengan pemberian *reward* dan *punishment* terhadap mereka. Anggota yang memiliki kinerja baik jangan diberikan *reward* yang sama dengan yang bermalasan-malasan begitu juga sebaliknya. Jika pemimpin tidak memikirkan dan mengelola *reward* dan *punishment* ini dengan baik maka akan berpengaruh kepada kinerja anggota atau bawahan ke depannya” (Wawancara pada 12 Agustus 2022)

Seperti yang diungkapkan oleh HT di atas terlihat betapa pentingnya pengelolaan terhadap pemberian penghargaan dan hukuman terhadap anggota dari sebuah organisasi atau institusi, meskipun memang realitasnya masih banyak pemimpin yang tidak mengelola hal tersebut dengan baik dimana disamaratakan antara anggota yang rajin dengan yang tidak, anggota yang memiliki kinerja baik dengan yang kinerjanya asal-asalan. Biasanya hal seperti ini akan berdampak buruk terhadap organisasi secara keseluruhan baik dalam jangka pendek maupun dalam jangka panjang.

Reward dan *punishment* di samping sebagai alat pendidikan juga sebagai motivasi bagi siswa dalam mencapai prestasi belajar siswa setinggi-tingginya. Untuk itu diperlukan adanya pemberian *reward* dan *punishment* yang tepat dalam proses pembelajaran di sekolah-sekolah. Mengingat pentingnya pemberian reward dan punishment dalam mengelola suasana kelas agar menjadi lebih kondusif, untuk itu penulis bermaksud melakukan penelitian sejauh mana pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap peningkatan prestasi belajar siswa (Raihan, 2019).

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini tentang penerapan gaya kepemimpinan egaliter orang Minahasa di Universitas Negeri Manado maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut pola kepemimpinannya dimana pemimpin mudah untuk dihubungi dan ditemui, dukungan dari lingkungan sosial kerja sangat penting untuk efektivitas pemimpin, keefektifan pemimpin harus turun langsung ke bawah, dan pemimpin memberikan reward dan punishment secara langsung.

5. UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih saya ucapkan kepada keluarga yang telah mensupport saya dalam penulisan artikel ini, memberikan perhatian kepada saya sehingga bisa merampungkan artikel ini dan juga anak-anak saya yang masih bisa diajak kompromi menjadi penyemangat saya dalam merampungkan artikel ini. Selanjutnya terimakasih kepada tim peneliti Fitri Herawati Mamonto, Meiske Lasut, dan Romi Mesra yang sangat membantu dalam menyelesaikan artikel ini.

6. DAFTAR PUSTAKA

- B, M. I., & Mesra, R. (2023). *Optimizing the Role and Function of Teachers in History Learning in the Time of the Covid 19*. Atlantis Press SARL. <https://doi.org/10.2991/978-2-494069-35-0>
- B, Y. D. A. S., Fordatkosu, R., Umaternate, A. R., & Mesra, R. (2023). *The Role of the Village Consultancy Board in Infrastructure Development in Fursuy Village , Selaru District , Maluku Tenggara Barat*. Atlantis Press SARL. <https://doi.org/10.2991/978-2-494069-35-0>
- B, Z. H. S., Sengkey, D., Salem, V. E. T., & Mesra, R. (2023). *Parents Perception on Kawasaran Dance in Tondei Village South Minahasa District*. Atlantis Press SARL. <https://doi.org/10.2991/978-2-494069-35-0>
- Blau, P. M. (1964). Justice in social exchange. *Sociological Inquiry*, 34(2), 193–206.
- Bryden, J., Silverman, E., & Powers, S. T. (2022). Modelling transitions between egalitarian, dynamic leader and absolutist power structures. *PLoS ONE*, 17(2), 9–11. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0263665>
- Collier, J., & Rosaldo, M. (1981). Sex & politics in simple societies. *S. Ortner & H.*
- D Isaacson, J L Mueller, J. C. N. and S. S., & Article, R. (2006). Leadership in an Egalitarian Society. *NIH Public Access*, 23(1), 1–7. <https://doi.org/10.1007/s12110-014-9213-4>. Leadership
- Dyble, M., Salali, G. D., Chaudhary, N., Page, A., Smith, D., Thompson, J., ... Migliano, A. B. (2015). Sex equality can explain the unique social structure of hunter-gatherer bands. *Science*, 348(6236), 796–798.
- García-martínez, A. (2022). *Egalitarian vs Hierarchical* (pp. 2–4). pp. 2–4.
- Gugule, H., & Mesra, R. (2022). Analisis Sosiologis Terhadap Video Viral Tiktok tentang Penegakan Hukum di Indonesia. *Ideas: Jurnal Pendidikan, Sosial, Dan Budaya*, 8(3), 1071. <https://doi.org/10.32884/ideas.v8i3.956>
- Gugule, H., Mesra, R., & Fathimah, S. (2022). *The Role of Social Media In The Election of Regional Heads in South of Solok. 02017*, 0–3.
- Henrich, J., Boyd, R., & Richerson, P. J. (2012). The puzzle of monogamous marriage. *Philosophical Transactions of the Royal Society B: Biological Sciences*, 367(1589), 657–669.
- Herrington, J. D., Lollar, J. G., Cotter, M. J., & Henley Jr, J. A. (1996). Comparing intensity and effectiveness of marketing communications: services versus non-services. *Journal of Advertising Research*, 36(6), 61–73.
- Leimeister, J. M. (2010). Collective intelligence. *Business & Information Systems Engineering*, 2(4), 245–248.
- Mantu, R., Ointoe, R. E., & Dondokambey, O. (2020). The Leadership of Olly Dondokambey and the Diversity Condition of North Sulawesi. *Kawanua International Journal of Multicultural Studies*, 1(2), 59–65.
- Mesra, R., Erianjoni, E., & Eriyanti, F. (2018). The social meaning of money in social interaction of boarding students. *International Conferences on Educational, Social Sciences and Technology*, (1978), 43–50. International Conferences on Educational, Social Sciences and Technology. <https://doi.org/10.29210/201816>
- Mesra, R., Hidayat, M. F., Salem, V. E. T., & Tanase, T. (2022). Lecturer Creativity in the Use of Online Learning Media at Manado State University. *IJECA (International Journal of Education and Curriculum Application)*, 5(3).
- Mesra, R., Mononege, N., & Korah, Y. C. (2022). *Efektifitas Pembelajaran Online Dan Offline (Hybrid Learning) Bagi Siswa Di Sma Negeri 1 Tondano*. 8(3), 2287–2294. <https://doi.org/10.36312/jime.v8i2.3710/http>
- Miles, H. (1992). *Qualitative Data Analysis: A Sourcebook of New Method*. Terjemahan Tjetjep Rohendi Rohidi. *Analisis Data Kualitatif: Buku Sumber tentang Metode-metode Baru*.

Jakarta: Universitas Indonesia (UI-PRESS).

- Natasya, Z. (2022). *Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Perumda Tugu Tirta Malang*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Nelwan, G. (2022). Mapalus Dalam Konteks Hubungan Kristen-Muslim: Studi Perdamaian Di Kota Manado. *Pute Waya: Sociology of Religion Journal*, 3(2), 1–14.
- Polkinghorne, D. E. (2005). Language and meaning: Data collection in qualitative research. *Journal of Counseling Psychology*, 52(2), 137.
- Raihan, R. (2019). Penerapan Reward dan Punishment dalam Peningkatan Prestasi Belajar Pendidikan Agama Islam Terhadap Siswa SMA di Kabupaten Pidie. *DAYAH: Journal of Islamic Education*, 2(1), 115. <https://doi.org/10.22373/jie.v2i1.4180>
- Santie, Y. D. A., & Mesra, R. (2022). Manajemen Kelas Dosen Pendidikan Sosiologi Unima dalam Meningkatkan Semangat Belajar Mahasiswa pada Pembelajaran Online. *Ideas: Jurnal Pendidikan, Sosial, Dan Budaya*, 8(3), 1039. <https://doi.org/10.32884/ideas.v8i3.958>
- Septiani, H. S. H. (2019). *Peran Mekanisme Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Koperasi Simpan Pinjam & Pembiayaan Syariah) BTM BiMU Bandar Lampung*. Retrieved from <http://repository.radenintan.ac.id/6618/1/SKRIPSI.pdf>
- von Rueden, C., Alami, S., Kaplan, H., & Gurven, M. (2018). Sex differences in political leadership in an egalitarian society. *Evolution and Human Behavior*, 39(4), 402–411. <https://doi.org/10.1016/j.evolhumbehav.2018.03.005>
- Wenas, J. (2007). *Sejarah dan kebudayaan Minahasa*. Institut Seni Budaya Sulawesi Utara.
- Wikipedia. (2023). *Manado State University*. Jakarta: wikipedia.org. Retrieved from https://en.wikipedia.org/wiki/Manado_State_University
- Zhang, Z., Zyphur, M. J., & Preacher, K. J. (2009). Testing multilevel mediation using hierarchical linear models: Problems and solutions. *Organizational Research Methods*, 12(4), 695–719.
- Zohrabi, M. (2013). Mixed Method Research: Instruments, Validity, Reliability and Reporting Findings. *Theory and Practice in Language Studies*, 3(2), 254–262.