

GAYA KEPEMIMPINAN PADA KANTOR PUSAT *CREDIT UNION* SUMBER KASIH DI TERAJU KECAMATAN TOBA KABUPATEN SANGGAU

Agung Seno

e-mail: bagabagaseno@gmail.com

Program Studi Manajemen STIE Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Credit Union Sumber Kasih di Teraju Kecamatan Toba Kabupaten Sanggau bergerak dibidang jasa keuangan, oleh karena itu banyak sumber daya manusia yang terlibat didalamnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan apa yang terjadi pada *Credit Union* Sumber Kasih di Teraju Kecamatan Toba Kabupaten Sanggau dengan indikator yaitu: gaya kepemimpinan *direktif, suportif, partisipatif, dan orientasi-prestasi*. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif yaitu suatu gambaran yang memberikan informasi mengenai situasi dan kondisi objek yang diteliti diperoleh secara benar sesuai dengan keadaan fisik nyata terjadi pada lingkungan kerja. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan studi dokumenter. Sedangkan sampel dalam penelitian berjumlah 40 orang dan merupakan sampel jenuh yang diambil secara keseluruhan dari populasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah kuantitatif dengan skala *likert*.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan *Direktif, Suportif, Partisipatif, dan Orientasi-Prestasi*.

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu hubungan antara peran dan interaksi dalam organisasi atau perusahaan. Manajemen tidak terlepas dari seorang pemimpin yang menjadi faktor untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengawasi dan mengatur kegiatan perusahaan. Perusahaan perlu menyadari dan memperbaiki serta melakukan pengembangan manajemen sumber daya manusia secara baik dan benar. Hal ini dapat tercapai apabila perusahaan mampu bersaing dan dapat menghadapi resiko yang berpengaruh terhadap kelangsungan hidup perusahaannya. Karena pemimpin memiliki peran dan tanggung jawab dalam menentukan kondisi berhasil atau tidaknya suatu perusahaan atau organisasi, pemimpin harus mengembangkan dan mendorong sumber daya manusia untuk dapat menentukan capaian terciptannya gaya kepemimpinan.

Peran pimpinan dalam suatu perusahaan sangat menentukan dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Berbagai upaya yang dilakukan seorang pimpinan untuk mempengaruhi karyawan agar dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan konsep yang telah ditentukan, di antaranya dengan memberikan pujian, memberikan

penghargaan, memberikan motivasi, dan dengan memberikan tekanan terhadap karyawan.

Dalam pengelolaan suatu *Credit Union* sangat berbeda dari perusahaan pada umumnya. Jika dalam sebuah perusahaan pemiliknya adalah pemegang saham modal, namun di *Credit Union* adalah anggota. Sebaliknya, konsumen pada perusahaan tidak dapat dikendalikan oleh pimpinan, justru pada *Credit Union* anggota perlu di kendalikan oleh seorang pemimpin. Untuk mengendalikan anggota *Credit Union* agar tetap setia, diperlukan peranan khusus yaitu peranan pimpinan dan gaya kepemimpinan.

Pengaruh pembawaan peran dalam diri seorang pemimpin dalam kaitannya dengan keharusan pemimpin memberi keteladanan dan motivasi sangat memberikan dampak pada penempatan bawahan, untuk menyikapi agar bawahan merasa memiliki perusahaan, dilakukan pendekatan dengan memberikan keleluasan dalam menyalurkan pendapat dalam komunikasi yang dilakukan.

Demikian pula dengan keberhasilan *Credit Union* Sumber Kasih di Teraju Kecamatan Toba Kabupaten Sanggau yang bergerak di bidang Jasa Keuangan, dalam mengembangkan usahanya sangat tergantung pada peranan kepemimpinan dan gaya kepemimpinan yang memiliki partisipasi pengikut yang tinggi. Salah satu dari indikator dalam mencapai keberhasilan usaha adalah kemampuan menambah aset, laba usaha, serta penambahan anggota.

KAJIAN TEORI

Dalam mengelola *Credit Union* pemimpin diharapkan mampu melakukan manajemen perusahaan yang baik, dengan penerapan yang lebih luas. Manajemen merupakan pemikiran khusus kepemimpinan dalam mengkoordinasi untuk mencapai tujuan.

Samsudin (2006: 287) berpendapat bahwa kepemimpinan adalah kemampuan meyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama mencapai suatu tujuan tertentu. Setiap pemimpin memiliki sifat dan perilaku yang berbeda-beda dalam menerapkan gaya kepemimpinan. Namun, pemimpin tidak hanya yakin dan mampu menggerakkan tetapi menunjukkan hasil kerja dengan menciptakan suasana kerja sama yang serasi.

Menurut Hasibuan (2014: 13) “Kepemimpinan adalah gaya seseorang pemimpin mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai dengan perintahnya.”

Thoha (2013: 09) berpendapat bahwa kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Kepemimpinan tidak harus diikat dalam suatu organisasi tertentu, melainkan kepemimpinan bisa terjadi dimana saja dengan sikap seseorang dalam menunjukkan kemampuan dalam mempengaruhi perilaku orang lain kearah tercapainya suatu tujuan tertentu.

Bekaitan dengan kepemimpinan yang dapat mempengaruhi bawahannya atau orang lain. Saebani dan Sumantri (2014: 54) berpendapat bahwa kepemimpinan dalam organisasi terdiri dari sistem integral antar-berbagi komponen yang saling mempengaruhi, dan berperan menurut tugas dan fungsinya sekaligus terkait dengan komponen-komponen administratif.

Yulk (2015: 03) menyatakan kepemimpinan adalah cerminan asumsi. Dalam hal ini, kepemimpinan berkaitan dengan proses yang sengaja dari seseorang untuk menekankan pengaruhnya yang kuat terhadap orang lain guna membimbing, membuat struktur, dan memfasilitasi aktivitas yang berhubungan didalam grup atau organisasi.

Menurut Daft (2006: 313) “Kepemimpinan adalah sebuah aktivitas orang-orang berbeda dari pekerjaan administratif dengan kertas atau aktivitas penyelesaian masalah.”

Dengan demikian, antara definisi kepemimpinan tersebut penulis menjelaskan bahwa keterlibatan seorang pemimpin berpengaruh terhadap kelangsungan hidup dan manajemen perusahaan. Seorang pemimpin yang baik perlu mengerti mengenai tugas dan tanggung jawab yang dibebankan. Memiliki peran sebagai seorang pemimpin berarti mempunyai pengaruh dan sebab akibat yang ditimbulkan dari kebijakan dan keputusan yang diambil seorang pemimpin. Sehingga pemimpin yang timbul dari adanya akibat dan tindakan legal-formal atau informal adalah seorang pemimpin yang disegani atau tidak disenangi, tetapi tetap dihormati oleh para pengikutnya untuk mencapai tujuan.

Menurut William Glaster, yang dikutip Saebani dan Sumarntri (2014: 127) Teori Path-Goal kepemimpinan terbagi dalam empat tipe, diantaranya yaitu:

1. Kepemimpinan direktif. Bawahan secara jelas mengetahui hal-hal yang diharapkan dari mereka dan perintah khusus diberikan oleh pemimpin. Disini tidak ada partisipasi oleh bawahan. Hasil penemuan menyatakan bahwa gaya kepemimpinan direktif mempunyai hubungan yang positif dengan kepuasan dan harapan bawahan yang melakukan pekerjaan

- mendua, dan mempunyai hubungan yang negatif dengan kepuasan dan harapan bawahan yang melakukan tugas jelas.
2. Kepemimpinan suportif. Pemimpin yang selalu bersedia menjelaskan sebagai teman, mudah didekati dan menunjukkan diri sebagai orang sehati bagi bawahan. Gaya kepemimpinan ini mempunyai pengaruh yang sangat positif pada kepuasan bawahan yang bekerja dengan tugas yang penuh tekanan, frustrasi, dan tidak memuaskan.
 3. Kepemimpinan partisipatif. Pemimpin meminta dan menggunakan saran bawahan, tetapi masih membuat keputusan. Banyak studi dalam organisasi industri manufaktur menyimpulkan bahwa pimpinan yang partisipatif daripada pemimpin yang nonpartisipatif.
 4. Kepemimpinan Orientasi-prestasi. Pemimpin mengajukan tantangan dengan tujuan yang menarik bagi bawahan dan merangsang bawahan untuk mencapai tujuan tersebut serta melaksanakannya dengan baik.

Dari perincian indikator Teori Path-Goal penulis menguraikan mengenai keempat kepemimpinan diatas:

1. Kepemimpinan direktif

Pemimpin tipe ini merupakan praktek kepemimpinan otoriter, dimana karyawan, anggota, atau bawahan tidak pernah berkesempatan untuk berpartisipasi dalam mengemukakan pendapat, dan mengambil keputusan.

Menurut Torang (2016: 66): “Tipe kepemimpinan otokratik atau otoriter menempatkan kekuasaan ditangan pemimpin (penguasa tunggal).”

Pemimpin direktif selalu memandang dirinya sendiri tidak memiliki kekurangan dan kelemahan, dan menganggap rendah potensi yang dimiliki karyawan dan tidak mampu berbuat apa-apa.

2. Kepemimpinan suportif

Pemimpin suportif biasanya menunjukkan sikap yang ramah dan menunjukkan kepedulian pada bawhaannya, mempertimbangkan kebutuhan dari para bawahan, menunjukkan perhatian dan semangat kerja yang tinggi. Teori Suportif, memiliki Pemimpin yang menciptakan suatu lingkaran kerja yang membantu mempertebal keinginan pada setiap pengikut untuk melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin, bekerjasama dengan pihak lain, serta mengembangkan skillnya. (Winardi, 2000: 63)

Sikap pemimpin suportif selalu memberikan arahan tentang bagaimana melaksanakan tugas pekerjaan dengan baik. Perhatian yang ditunjukkan untuk

membantu karyawan menemukan ide-ide baru yang dapat di coba aplikasinya serta menciptakan situasi kondisi yang nyaman.

3. Kepemimpinan partisipatif

Menurut Davis dan Newstrom (2004: 165): “Pemimpin partisipatif mendesentralisasikan wewenang. Keputusan partisipatif tidak bersifat sepihak, karena keputusan timbul dari konsultasi dengan para pengikut dan keikutsertaan pendapat.”

Dengan keikutsertaan, perilaku pemimpin yang partisipatif mengharapkan adanya saran-saran dan pendapat serta pandangan dari bawahan dalam proses pengambilan keputusan. Pemimpin partisipatif lebih menghargai karyawan atau bawahan, dan mampu menjaga hubungan baik formal maupun informal yang berorientasi pada penyelesaian tugas dan relasional.

4. Kepemimpinan Orientasi-Prestasi

Menurut Sutrisno (2012: 151): “Prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja dan diperoleh dari proses penilaian prestasi.”

Orientasi prestasi lebih memberikan tantangan berupa kompetisi dengan memberikan apresiasi untuk karyawan yang dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab lebih dari jangka waktu yang ditentukan. Pemimpin dengan sikap orientasi prestasi dapat menjaga keseimbangan antar pelaksanaan, mengarahkan bawahan untuk bekerja demi pencapaian sasaran-sasaran organisasi dengan memotivasi karyawan atau bawahan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif yaitu suatu gambaran yang memberikan informasi mengenai situasi dan kondisi objek yang diteliti diperoleh secara benar sesuai dengan keadaan fisik nyata terjadi pada lingkungan kerja. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan studi dokumenter. Sedangkan sampel dalam penelitian berjumlah 40 orang dan merupakan sampel jenuh yang diambil secara keseluruhan dari populasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah kuantitatif dengan skala likert.

PEMBAHASAN

Berikut adalah tabel rekapitulasi tanggapan dominan responden berdasarkan hasil kuesioner yang disebar. Kemudian menggambarkan gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh manajer *Credit Union* Sumber Kasih di Teraju Kecamatan Toba Kabupaten Sanggau. Dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini:

TABEL 1
CREDIT UNION SUMBER KASIH DI TERAJU
REKAPITULASI TANGGAPAN DOMINAN RESPONDEN MENGENAI
GAYA KEPEMIMPINAN MANAJER

No	Pertanyaan	Rata- rata Tanggapan Responden
Direktif		
1	Apakah Pemimpin menjelaskan tugas-tugas dan pembagian tanggung jawab ?	3,32
2	Apakah pemimpin melibatkan anggota kelompok dalam meningkatkan citra ?	3,15
3	Apakah pemimpin bekerja sama dengan anggota kelompok untuk menyusun tugas tertentu ?	3,39
4	Apakah pemimpin memberikan kebebasan mendiskusikan masalah antar pribadi anggota kelompok?	3,20
Rerata Direktif		3,26
Suportif		
5	Apakah Pemimpin menunjukkan hal positif yang dapat menarik minat kerja ?	3,37
6	Apakah pemimpin menciptakan suasana yang bersahabat di lingkungan kerja ?	3,62
7	Apakah pemimpin memberikan kesempatan untuk anggota menyampaikan perasaan, keadaan dan perhatiannya ?	3,10
8	Apakah pemimpin menekankan hubungan antar pribadi kepada anggota ?	3,10
Rerata Suportif		3,29
Partisipatif		
9	Apakah pemimpin menggunakan partisipasi dari anggota kelompok untuk meningkatkan komunikasi ?	3,85
10	Apakah pemimpin memperhatikan konflik kerja yang ada di intern lingkungan kerja ?	4,19
11	Apakah pemimpin memberikan solusi dalam memecahkan masalah anggota ?	4,37
12	Apakah pemimpin melakukan toleransi terhadap tunggakan pembayaran dan melayani dengan bijak ?	3,87

Rerata Partisipatif		4,07
Orientasi-Prestasi		
13	Apakah pemimpin memberikan kompensasi bonus kepada anggota?	3,20
14	Apakah pemimpin menggunakan apresiasi hadiah dan hukuman untuk mengontrol anggota?	3,07
15	Apakah pemimpin memberikan apresiasi kepada anggota yang baik ?	3,20
16	Apakah pemimpin anda memberi hadiah kepada anggota agar mereka selalu bersemangat ?	2,87
Rerata Orientasi-Prestasi		3,08

Sumber: Data Olahan, 2016

Dari Tabel 1, dapat diketahui tanggapan dominan responden terhadap gaya kepemimpinan yang terjadi pada *Credit Union* Sumber Kasih di Teraju Kecamatan Toba Kabupaten Sanggau berdasarkan hasil kuesioner rata-rata gaya kepemimpinan *direktif* sebesar 3,26. Kemudian untuk rata-rata gaya kepemimpinan *suportif* sebesar 3,29. Selanjutnya untuk gaya kepemimpinan *partisipatif* dominan lebih besar dibandingkan dengan gaya kepemimpinan lainnya yaitu sebesar 4,07. Sedangkan untuk gaya kepemimpinan *orientasi-prestasi* lebih kecil sebesar 3,08 dibandingkan dengan gaya kepemimpinan *direktif* dan gaya kepemimpinan *suportif*.

Selanjutnya, penulis menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif merupakan gaya kepemimpinan yang paling dominan dimiliki *Credit Union* Sumber Kasih di Teraju Kecamatan Toba Kabupaten Sanggau. Hal ini diperkuat oleh tanggapan responden, untuk gaya kepemimpinan partisipatif diperoleh nilai sebesar 4,07 lebih besar daripada nilai ketiga gaya kepemimpinan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka penulis menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif merupakan gaya kepemimpinan yang paling dominan dimiliki *Credit Union* Sumber Kasih di Teraju. Hal ini diperkuat oleh tanggapan responden, untuk gaya kepemimpinan partisipatif diperoleh nilai sebesar 4,07 lebih besar daripada nilai ketiga gaya kepemimpinan.

Saran

Dari kesimpulan di atas, maka penulis memberikan saran yang dapat menjadi masukan bagi *Credit Union* Sumber Kasih di Teraju. Dalam hal ini pemimpin perlu menjelaskan tugas-tugas dan tanggung jawab kepada karyawan, menunjukkan hal yang positif untuk menarik minat kerja, serta perlu memberikan apresiasi kepada karyawan yang baik agar mereka bersemangat saat melakukan pekerjaan. Di lain pihak pemimpin *Credit Union* juga harus tetap melakukan toleransi terhadap tunggakan pembayaran dan melayani dengan bijak, selalu memperhatikan konflik kerja yang terjadi di intern lingkungan kerja serta memberikan solusi dalam memecahkan masalah, agar kedepannya karyawan siap menghadapi tantangan dan perubahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Davis, Keith., dan John W. Newstrom., 2004. *Perilaku dalam Organisasi* (judul asli: *Human Behavior at work: Organizational Behavior*), edisi ketujuh, jilid 1, Penerjemah Agus Dharma. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Daft, Richard L. 2006. *Manajemen* (judul asli: *Management*), edisi keenam, buku 2, Penerjemah Diana Angelica. Jakarta: Salamba Empat.
- Saebani, Beni Ahmad. dan Li Sumantri., 2014. *Kepemimpinan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Samsudin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sutrisno, Edy H. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Thoha, Miftah. 2013. *Kepemimpinan dalam manajemen*. Jakarta: PT. Raja GrafindoPersada.
- Torang, Syamsir. 2016. *Organisasi & Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Winardi. 2000. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Yulk, Gary. 2015. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: PT Indeks.