

GAYA KEPEMIMPINAN PADA CREDIT UNION PANCUR DANGERI DI SIMPANG DUA KABUPATEN KETAPANG

Hermawati

E-mail: hermawati793@yahoo.com

Program Studi Manajemen STIE Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Gaya kepemimpinan dalam suatu perusahaan dapat mempengaruhi orang lain dalam bekerja sehingga seorang mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara individu tidak disenanginya. Tujuan penelitian ini adalah mengidentifikasi gaya kepemimpinan yang paling dominan pada Credit Union Pancur Dengeri di Simpang Dua. Penelitian ini dilakukan dengan metode deskriptif. Teknik pengumpulan data dengan kuesioner, studi dokumenter, dan studi kepustakaan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Credit Union Pancur Dengeri di Simpang Dua yang berjumlah sebanyak 46 orang. Sampel yang digunakan sebanyak 46 responden dengan metode pengambilan sampel metode sensus, dan data yang diperoleh dianalisis secara kualitatif. Kesimpulan Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada bab sebelumnya gaya kepemimpinan yang paling dominan diterapkan pada Credit Union Pancur Dengeri di Simpang Dua adalah gaya kepemimpinan partisipatif. Saran Credit Union Pancur Dengeri di Simpang Dua disarankan untuk mengambil keputusan sendiri tanpa harus melibatkan bawahan karena ada keputusan tertentu membutuhkan waktu yang cepat dan tidak perlu melibatkan bawahan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting di dalam perusahaan. Dengan adanya sumber daya dapat mengelola barang dan jasa yang ada pada suatu perusahaan sehingga tujuan perusahaan dengan mudah dapat tercapai. Manusia merupakan makhluk yang sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan karena sumber daya manusia memiliki akal, pikiran dan kemampuan. Dengan teknologi saja tidak cukup tanpa harus didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karena itu perusahaan harus bisa mengelola sumber daya secara efisien dan efektif. Karyawan juga merupakan faktor yang penting dalam perusahaan karena dengan adanya karyawan dapat mengerjakan suatu kegiatan dalam perusahaan.

Dalam semua organisasi pemimpin sangat penting dan harus ada. Karena dengan adanya seorang pemimpin maka perusahaan akan lebih terarah dalam mengerjakan semua pekerjaan yang ada dalam perusahaan. Seseorang pemimpin yang baik merupakan suatu unsur yang menentukan berkembangnya perusahaan. Berhasil atau tidaknya perusahaan tergantung gaya kepemimpinan karena pemimpin berharap bawahannya dapat bekerja secara maksimal agar tujuan perusahaan dapat tercapai

secara efisien dan efektif. Kepemimpinan juga memegang peran penting karena pemimpinlah yang akan menggerakkan dan mengarahkan karyawan dalam pencapaian tujuan organisasi. Meskipun memimpin orang lain tidak mudah karena banyak orang dengan tingkah laku yang berbeda, pemimpin juga harus bisa memahami setiap perilaku bawahan. Karyawan juga harus bisa dipengaruhi dengan gaya kepemimpinan yang baik sehingga mereka bekerja secara optimal di dalam perusahaan.

Tanpa adanya peran pemimpin yang baik perusahaan tidak dapat berjalan dengan lancar, peran pemimpin dan gaya kepemimpinan yang baik bisa menjadi teladan dan contoh bagi bawahan. Peran seorang pemimpin dapat menentukan kinerja karyawan salah satu faktor yang diperhatikan adalah gaya kepemimpinan. Karena setiap orang pemimpin mempunyai tingkah laku yang berbeda. Pemimpin juga merupakan hal yang sangat penting dalam mendorong semangat kerja bawahan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Bisnis dalam bidang simpan pinjam seperti credit union sudah banyak berkembang sehingga perusahaan harus bisa meningkatkan kinerja perusahaan dengan baik. Oleh karena itu gaya kepemimpinan dalam perusahaan sangat penting karena dapat meningkatkan motivasi karyawan. Karyawan yang termotivasi akan bekerja dengan baik dan lebih giat berbeda dengan karyawan yang tidak termotivasi mereka akan malas untuk bekerja. Gaya kepemimpinan yang baik sangat penting karena dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Oleh sebab itu, agar karyawan dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik, maka pemimpin harus dapat mengarahkan karyawan dengan baik pula. Seorang pemimpin yang baik harus dapat memberikan dorongan kerja kepada karyawan sehingga prestasi, kegairahan dan kepuasan kerja akan mereka dapatkan.

Gaya kepemimpinan dalam suatu perusahaan dapat mempengaruhi orang lain dalam bekerja sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara individu tidak disenanginya. Pemimpin dalam perusahaan harus bisa menjadi contoh bawahannya meskipun dalam memimpin tindakan yang dilakukan oleh pemimpin dirasakan secara berbeda. Selain itu juga gaya kepemimpinan tidak hanya berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi juga bisa mempengaruhi motivasi dan kedisiplinan.

Dalam suatu Credit Union dibutuhkan karyawan untuk dapat mengerjakan tugas yang ada dalam suatu kegiatan operasional setiap harinya. Keberadaan tenaga kerja didalamnya sering menimbulkan masalah seperti tingkat *turnover* dan absensi yang tinggi itu diakibatkan karena gaya kepemimpinan yang tidak mereka senangi. Di dalam Credit Union harus memiliki manajer agar dapat memimpin dan mengkoordinasi sumber daya yang ada pada Credit Union.

KAJIAN TEORI

Dalam suatu perusahaan maupun organisasi sumber daya manusia sangat dibutuhkan karena sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang memiliki akal, pikiran, perasaan, dan kemampuan untuk mengerjakan pekerjaan yang ada di dalam perusahaan dengan penuh tanggungjawab sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Dengan adanya manusia dapat menggerakkan barang, jasa dan modal yang ada sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara efisien dan efektif. Berhasil atau tidaknya perusahaan tergantung tenaga kerja yang ada didalamnya sebagai pelaku untuk mencapai tujuan dan kesuksesan yang telah ditetapkan perusahaan.

Menurut Sutrisno (2009: 3): Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa) dengan demikian semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Meskipun dengan adanya teknologi, perkembangan informasi, tersediannya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Menurut Fathoni (2006: 8): Sumber daya manusia merupakan modal dan kekayaan yang terpenting dalam setiap kegiatan manusia. Manusia sebagai unsur terpenting dalam perusahaan untuk mencapai tujuan karena dengan adanya manusia dapat menggerakkan barang, jasa serta modal yang ada di dalam perusahaan. Waktu, tenaga dan kemampuan benar-benar dapat dimanfaatkan secara optimal bagi kepentingan organisasi, maupun bagi kepentingan individu. Sedangkan menurut Gomes (2002: 1): Di dalam perusahaan harus ada Sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Tanpa adanya sumber daya manusia perusahaan tidak akan berjalan dengan baik, karena

orang-orang yang ada didalam perusahaan sangat berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kepemimpinan merupakan unsur yang sangat penting karena kalau tidak ada pemimpin maka suatu perusahaan akan mengalami kemunduran sebab tidak ada yang mengarahkan dalam bekerja. Gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan dengan baik.

Menurut Hasibuan (2011: 169): “Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya, mengarahkan bawahan untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dalam mencapai tujuan organisasi.” Disamping itu tujuan suatu organisasi dalam perusahaan dapat tercapai jika ada kepemimpinan yang diberikan oleh atasan. Sebagai seorang pemimpin atasan harus dapat memberi teladan dan contoh yang baik kepada bawahannya. Menurut Winardi (2000: 47): “Kepemimpinan adalah suatu kemampuan yang melekat pada diri seseorang yang memimpin, yang tergantung dari macam-macam faktor, baik faktor-faktor intern maupun faktor-faktor ekstern.” Menurut Hasibuan (2011: 13): “Kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja efektif sesuai dengan perintahnya.” Asas-asas kepemimpinan adalah bersikap tegas dan rasional, bertindak konsisten dan berlaku adil dan jujur. Oleh sebab itu kepemimpinan sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan selain itu gaya kepemimpinan sangat menentukan berhasil atau tidak perusahaan tergantung gaya kepemimpinan yang atasan berikan.

Gaya kepemimpinan menurut Reksohadiprodjo dan Handoko (2008: 293): “Gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya. Secara relatif ada tiga gaya kepemimpinan yang berbeda, yaitu otokratis, demokratis, atau partisipatif dan *laissez-faire*, yang semuanya pasti mempunyai kelemahan-kelemahan dan keuntungannya.”

Adapun gaya-gaya kepemimpinan, yaitu:

1. Kepemimpinan Otoriter

Dalam suatu perusahaan pemimpin sangat dibutuhkan dengan adanya pemimpin dapat menggerakkan bawahan dalam bekerja. Seorang karyawan dapat bekerja dengan baik dan nyaman tergantung gaya kepemimpinan yang mereka rasakan. Semakin baik gaya kepemimpinan tersebut maka mereka dapat bekerja

dengan baik pula karena mereka dapat beradaptasi dengan atasan. Akan tetapi gaya kepemimpinan otoriter hanya untuk mementingkan perusahaan saja dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan dengan tidak memperhatikan perasaan dan kesejahteraan karyawan. Pemimpin juga tidak memberi kesempatan kepada bawahan untuk mengeluarkan pendapat dalam mengambil keputusan sehingga mereka tidak ikut berpartisipasi di dalam perusahaan. Sehingga gaya kepemimpinan otoriter ini kurang disenangi karyawan.

Menurut Hasibuan (2011: 170):

”Kepemimpinan otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. Falsafah pemimpin ialah ‘bawahan untuk pemimpin atau atasan.’ Bawahan hanya bertugas sebagai pelaksana keputusan yang telah ditetapkan oleh pimpinan. Pemimpin menganggap dirinya yang paling berkuasa, paling pintar, dan paling cakap. Pengarahan bawahan dilakukan dengan memberikan instruksi/perintah, ancaman hukuman, serta pengawasan dilakukan secara ketat.”

2. Kepemimpinan Partisipatif

Dalam perusahaan kepemimpinan merupakan unsur yang sangat penting. Sebab tanpa adanya kepemimpinan dari seorang pemimpin maka perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik dan akan mengalami kemunduran. Setiap pemimpin pada dasarnya mempunyai perilaku yang berbeda ketika mereka memimpin oleh karena itu sering disebut dengan gaya kepemimpinan. Berhasil atau gagalnya pemimpin ditentukan oleh gaya kepemimpinan yang bersangkutan. Gaya kepemimpinan partisipatif baik untuk diterapkan di dalam perusahaan karena kepemimpinan ini memberi kesempatan kepada bawahan dalam mengambil keputusan dan mengeluarkan ide mereka.

Menurut Hasibuan (2011: 170):

“Kepemimpinan partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerjasama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan. Falsafah pemimpin ialah ‘pimpinan untuk bawahan.’ Bawahan harus berpartisipasi memberikan saran, ide, dan pertimbangan-pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.”

3. Kepemimpinan Delegatif

Banyaknya masalah di dalam perusahaan karena gaya kepemimpinan yang kurang disenangi karyawan. Karyawan yang tidak menyenangi kepemimpinan yang ada mereka akan merasa malas dalam bekerja. Gaya kepemimpinan yang kurang memperhatikan karyawan juga tidak baik terdapat di dalam perusahaan karena pemimpin harus dapat mengarahkan bawahan dalam bekerja. Seharusnya dengan adanya pemimpin dapat menggerakkan dan mengarahkan bawahan dalam bekerja sehingga karyawan dapat bertanya jika mereka kurang memahami beban kerja yang diberikan atasannya.

Menurut Hasibuan (2011: 170):

“Kepemimpinan delegatif apabila seseorang memimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahannya dengan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan. Pada prinsipnya pemimpin bersikap, menyerahkan, dan mengatakan kepada bawahan, inilah pekerjaan yang harus saudara kerjakan, saya tidak peduli, terserah saudara bagaimana mengerjakannya asal pekerjaan tersebut bisa diselesaikan dengan baik.”

Dalam suatu perusahaan ada bermacam-macam gaya kepemimpinan oleh karena itu gaya kepemimpinan yang baik digunakan adalah gaya kepemimpinan partisipatif karena pemimpin masih memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengeluarkan ide maupun saran yang ada. Sehingga bawahan bisa ikut berpartisipasi dalam mengambil keputusan. Selain itu juga pemimpin melakukan komunikasi dengan bawahan dalam mengambil keputusan. Dalam hal ini juga pemimpin harus bisa bersikap baik terhadap karyawan karena gaya kepemimpinan yang tidak disenangi oleh karyawan mereka akan malas untuk bekerja. Karyawan yang menyenangi gaya kepemimpinan dalam perusahaan akan giat untuk bekerja sehingga produktivitas akan meningkat. Tugas seorang pemimpin adalah menggerakkan bawahan yang dipimpinya untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (2011: 203):

“Kepuasan kerja karyawan banyak dipengaruhi sikap pimpinan dalam kepemimpinan. Kepemimpinan partisipasi memberikan kepuasan kerja bagi karyawan karena karyawan ikut aktif dalam memberikan pendapatnya untuk menentukan kebijakan perusahaan. Kepemimpinan otoriter mengakibatkan kepuasan kerja menjadi rendah.”

METODE PENELITIAN

Artikel ini adalah penelitian deskriptif dengan teknik pengumpulan data kuesioner studi dokumenter dan studi kepustakaan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Credit Union Pancur Dengeri di Simpang Dua yang berjumlah sebanyak 46 orang. Sampel yang digunakan sebanyak 46 responden dengan metode pengambilan sampel metode sensus, dan data yang diperoleh dianalisis secara kualitatif.

PEMBAHASAN

1. Gaya kepemimpinan otoriter

Berikut ini tanggapan responden mengenai Gaya Kepemimpinan Otoriter pada Credit Union Pancur Dengeri di Simang Dua dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini:

TABEL 1
CREDIT UNION PANCUR DANGERI DI SIMPANG DUA
PERHITUNGAN RATA-RATA GAYA KEPEMIMPINAN OTORITER

No.	Indikator	Total Nilai	Rata-rata
1.	Atasan mengambil keputusan sendiri tanpa meminta saran dari bawahannya.	81	1,76
2.	Atasan mengambil keputusan tanpa mengajak bawahannya.	86	1,87
3.	Atasan tidak mau mendengar ide dari bawahan.	89	1,93
4.	Atasan memaksa bawahan untuk melaksanakan keputusan yang ditetapkan.	80	1,74
5.	Atasan tidak memperhatikan kesejahteraan bawahan.	81	1,76
Rata-rata			1,81

Sumber: Data olahan, 2017

Dari Tabel 1 dapat dilihat total nilai paling tinggi untuk variabel gaya kepemimpinan otoriter pada indikator atasan tidak mau mendengar ide dari bawahan. Sedangkan secara keseluruhan variabel gaya kepemimpinan otoriter memiliki nilai rata-rata sebesar 1,81 yang terletak pada rentang antara 1,80-2,59. Ini berarti bahwa gaya kepemimpinan otoriter, karyawan tidak sesuai dengan keadaan pada Credit Union Pancur Dengeri di Simpang Dua.

2. Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Berikut ini tanggapan responden mengenai Gaya Kepemimpinan Partisipatif pada Credit Union Pancur Dengeri di Simang Dua dapat dilihat pada Tabel 2 berikut ini:

TABEL 2
CREDIT UNION PANCUR DANGERI DI SIMPANG DUA
PERHITUNGAN RATA-RATA GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF

No.	Indikator	Total Nilai	Rata-rata
1.	Atasan mengajak karyawan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.	199	4,33
2.	Atasan meminta saran dari bawahan untuk mengambil keputusan.	196	4,27
3.	Atasan mudah untuk menerima saran dan ide dari bawahan.	186	4,04
4.	Atasan mempertimbangkan ide atau saran dalam mengambil keputusan dari bawahan.	190	4,13
5.	Atasan memberi motivasi kepada bawahan dalam mengambil keputusan.	185	4,02
Rata-rata			4,16

Sumber: Data olahan, 2017

Dari Tabel 2 dapat dilihat total nilai paling tinggi untuk variabel gaya kepemimpinan partisipatif pada indikator atasan mengajak karyawan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Sedangkan secara keseluruhan variabel gaya kepemimpinan partisipatif memiliki nilai rata-rata sebesar 4,16 yang terletak pada rentang antara 3,40-4,19. Ini berarti bahwa gaya kepemimpinan partisipatif, karyawan merasa sesuai dengan keadaan pada Credit Union Pancur Dangi di Simpang Dua.

3. Gaya Kepemimpinan Delegatif

Berikut ini tanggapan responden mengenai Gaya Kepemimpinan Delegatif pada Credit Union Pancur Dangi di Simang Dua dapat dilihat pada Tabel 3 berikut ini:

TABEL 3
CREDIT UNION PANCUR DANGERI DI SIMPANG DUA
PERHITUNGAN RATA-RATA GAYA KEPEMIMPINAN DELEGATIF

No.	Indikator	Total Nilai	Rata-rata
1.	Atasan memberi wewenang kepada bawahan dalam mengambil keputusan.	151	3,28
2.	Atasan menyerahkan pekerjaan sepenuhnya dengan bawahannya.	135	2,93
3.	Atasan tidak sering membuat aturan tentang pekerjaan dan hanya sedikit berkomunikasi dengan bawahan.	86	1,87
4.	Atasan menyerahkan tanggung jawab pekerjaan kepada bawahan.	192	4,17
5.	Atasan tidak peduli dengan cara bawahan mengambil keputusan.	92	2,00
Rata-rata			2,85

Sumber: Data olahan, 2017

Dari Tabel 3 dapat dilihat total nilai paling tinggi untuk variabel gaya kepemimpinan delegatif pada indikator atasan menyerahkan tanggung jawab pekerjaan kepada bawahan. Sedangkan secara keseluruhan variabel gaya kepemimpinan delegatif memiliki nilai rata-rata sebesar 2,85 yang terletak pada rentang antara 2,60-3,39. Ini berarti bahwa gaya kepemimpinan delegatif, karyawan merasa ragu-ragudengan keadaan pada Credit Union Pancur Dangeri di Simpang Dua.

TABEL 4
CREDIT UNION PANCUR DANGERI DI SIMPANG DUA
REKAPITULASI RATA-RATA GAYA KEPEMIMPINAN

Variabel yang Diteliti	Rata-rata
Gaya Kepemimpinan Otoriter	1,81
Gaya Kepemimpinan Partisipatif	4,16
Gaya Kepemimpinan Delegatif	2,85

Sumber: Data olahan, 2017

Dari Tabel 4 dapat dilihat bawah ketiga variabel yang diteliti memiliki nilai rata-rata yang berbeda-beda dengan nilai rata-rata tertinggi terletak pada gaya kepemimpinan partisipatif pada rentang 3,40-4,19. Ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif yang diteliti sudah sesuai dengan keadaan pada Credit Union Pancur Dangeri di Simpang Dua. Sedangkan nilai rata-rata terendah terletak pada gaya kepemimpinan otoriter pada rentang 1,80-2,59. Ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan otoriter yang diteliti karyawan tidak sesuaidengan keadaan pada Credit Union Pancur Dangeri di Simpang Dua.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan gaya kepemimpinan yang paling dominan diterapkan pada Credit Union Pancur Dangeri di Simpang Dua adalah gaya kepemimpinan partisipatif. Karyawan Credit Union Pancur Dangeri di Simpang Dua berpendapat bahwa atasan selalu melibatkan mereka dalam mengambil keputusan.

Saran

Kepemimpinan partisipatif pemecahan masalah dan pengambilan keputusan dipegang secara bergantian antara pemimpin dan bawahan. Oleh karena itu Credit Union Pancur Dengeri di Simpang Dua disarankan untuk mengambil keputusan sendiri tanpa harus melibatkan bawahan karena ada keputusan tertentu membutuhkan waktu yang cepat dan tidak perlu melibatkan bawahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Reksohadiprodjo, Sukanto dan T, Hani Handoko. 2008. *Pemimpin Dalam Organisasi*, cetakan keempat belas. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Winardi. 2000. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. cetakan kedua. Jakarta: PT Bineka Cipta.