

Gaya Kepemimpinan di Lembaga Pelatihan Kerja Mandiri

Mikael Togatorop^{1✉}, Ana Sibarani², Novita Lastaruli Sinaga³

Pendidikan Masyarakat, Universitas Negeri Medan

Email: mikaeltogatorop09@gmail.com

Article history:

Received: 2021-06-08

Revised: 2021-08-23

Accepted: 2021-09-20

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan hasil dari gaya kepemimpinan di lembaga pelatihan kerja LPK Mandiri. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif di mana subjek dalam penelitian ini adalah ibu Fitria Mayasari Sitorus sebagai pemimpin pelatihan yang ada pada LKP Mandiri. Pengumpulan data dilakukan dengan metode observasi, wawancara dan dokumentasi. Hal yang dilakukan dalam penelitian dalam gaya kepemimpinan di lembaga pelatihan kerja atau LPK Mandiri, yaitu : 1) Gaya kepemimpinan apa yang dibuat dalam memimpin LPK Mandiri; 2) Bagaimana perubahan kepemimpinan terhadap kondisi yang ada pada saat ini; 3) Bagaimana peluang pencapaian tujuan dengan menggunakan gaya kepemimpinan tersebut; 4) Apa hambatan pemimpin LPK mandiri dalam menggunakan gaya kepemimpinan yg sudah diterapkan.

Kata Kunci: gaya kepemimpinan, LKP

ABSTRACT

The purpose of this study was to describe the results of the leadership style at the LPK Mandiri job training institution. This study uses a qualitative approach with a descriptive method where the subject in this study is Fitria Mayasari Sitorus as the training leader at LKP Mandiri. Data was collected by using observation, interview and documentation methods. The things that were carried out in research on leadership styles in job training institutions or LPK Mandiri, namely: 1) What leadership style was made in leading LPK Mandiri; 2) How the leadership changes to the current conditions; 3) What are the chances of achieving goals by using this leadership style; 4) What are the barriers to independent LPK leaders in using the leadership style that has been applied?

Keyword: leadership style, LKP



PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan suatu topik bahasan yang klasik, namun tetap sangat menarik untuk diteliti karena sangat menentukan berlangsungnya suatu organisasi. Pemimpin yang baik sebenarnya pemimpin yang mau berkorban dan peduli untuk orang lain serta bersifat melayani. Tetapi, kenyataannya berbeda. Bila kita lihat sekarang para pemimpin kita, dari lapisan bawah sampai lapisan tertinggi, dari pusat hingga ke daerah-daerah. Banyak pemimpin yang hadir dengan tanpa mencerminkan sosok pemimpin yang seharusnya, malah terlihat adanya pemimpin-pemimpin yang jauh dari harapan rakyat, tidak peduli dengan nasib rakyat bawah, dan hampir tidak pernah berpikir untuk melayani masyarakat. Karena kepemimpinan mereka lebih dilandasi pada keinginan pribadi dan lebih mengutamakan kepentingan kelompok. Gaya kepemimpinan diartikan sebagai perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku organisasinya (Nawawi, 2003:113). Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Malayu, 2000:167).

Bentuk kepemimpinan yang diyakini dapat mengimbangi pola pikir dan refleksi paradigmaparadigma baru dalam arus globalisasi dirumuskan sebagai kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional. Kepemimpinan transformasional digambarkan sebagai kepemimpinan yang membangkitkan atau memotivasi pegawai untuk dapat berkembang dan mencapai kinerja atau tingkat yang lebih tinggi lagi sehingga mampu mencapai lebih dari yang mereka perkirakan sebelumnya. Sedangkan kepemimpinan transaksional digambarkan sebagai kepemimpinan yang memberikan penjelasan tentang apa yang menjadi tanggung jawab atau tugas bawahan dan imbalan yang mereka dapatkan jika mencapai standar tertentu.

Dari survey awal, penulis menemukan bahwa Kepala LPK Mandiri termasuk pemimpin yang baik. Hal ini mencerminkan gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala LPK tersebut sudah cukup efektif karena bisa memotivasi bawahannya untuk mencapai kinerja terbaiknya. Apalagi melihat tugas penting dari para bawahannya yang melakukan tugas menjahit, maka pemimpin dan gaya kepemimpinannya harus berkembang seiring dengan perkembangan paradigma baru dalam arus globalisasi agar tidak menjadi pemimpin yang ketinggalan jaman. Melihat betapa pentingnya peran dari seorang pemimpin, maka seorang pemimpin harus berkembang dalam hal gaya kepemimpinannya agar dapat memimpin bawahannya dengan baik sehingga tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang kompleks dimana seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya dalam melaksanakan dan mencapai visi, misi, dan tugas, atau objektif-objektif yang dengan itu membawa organisasi menjadi lebih maju dan bersatu. Seorang pemimpin itu melakukan proses ini dengan mengaplikasikan sifat-sifat kepemimpinan dirinya yaitu kepercayaan, nilai, etika, perwatakan, pengetahuan, dan kemahiran-kemahiran yang dimilikinya. Seseorang hanya akan menjadi seorang pemimpin yang efektif apabila secara genetika memiliki bakat-bakat kepemimpinan, kemudian bakat-bakat tersebut dipupuk dan dikembangkan melalui kesempatan untuk menduduki jabatan kepemimpinan serta ditopang oleh pengetahuan teoritik yang diperoleh melalui pendidikan dan latihan, baik yang bersifat umum maupun yang menyangkut teori kepemimpinan.

Hendry Pratt Fairchild dalam Kartini Kartono (2010:38-39) mengemukakan bahwa pemimpin dalam pengertian yang luas adalah seseorang yang memimpin dengan jalan memprakarsai tingkah laku sosial dengan mengatur, menunjukkan, mengorganisir atau mengontrol usaha/upaya orang lain atau melalui prestise, kekuasaan atau posisi. Sedangkan dalam pengertian yang terbatas pemimpin ialah seseorang yang membimbing, memimpin dengan bantuan kualitas-kualitas persuasifnya dan akseptansi/penerimaan secara sukarela oleh para pengikutnya Mifta Thoha dalam bukunya perilaku organisasi (1983:255) mengemukakan pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan memimpin, artinya memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain atau kelompok tanpa mengindahkan bentuk alasannya. Kartini Kartono (1994:33) mengemukakan pemimpin adalah seorang Pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan khususnya kecakapan dan kelebihan disatu bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersamasama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu, demi pencapaian satu atau beberapa tujuan. Henry Pratt Fairchild dalam Kartini Kartono (1994:33), pemimpin dalam pengertian ialah seorang yang dengan jelas memprakarsai tingkah laku sosial dengan mengatur, mengarahkan, mengorganisir atau mengontrol usaha/upaya orang lain atau melalui prestise, kekuasaan dan posisi. Dalam pengertian kepemimpinan ini menentukan gaya dan tingkah laku pemimpin dalam memimpin sebuah organisasi maupun lembaga yang dipimpinya.



Keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahan banyak dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Beberapa ahli mengemukakan pendapat tentang macam-macam gaya kepemimpinan, adalah sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan menurut Thoah (2013:49) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan terbagi menjadi dua kategori gaya yang ekstrem yaitu :
2. Gaya kepemimpinan otokratis, gaya ini dipandang sebagai gaya yang di dasarkan atas kekuatan posisi dan penggunaan otoritas.
3. Gaya kepemimpinan demokratis, gaya ini dikaitkan dengan kekuatan personal dan keikutsertaan para pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan.

Gaya kepemimpinan menurut pendapat Hasibuan (2007:170) gaya kepemimpinan dibagi menjadi tiga bagian, yaitu :

1. Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan Otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada padapimpinan 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. Orientasi kepemimpinannya difokuskan hanya untuk peningkatan produktivitas kerja karyawan dengan kurang memperhatikan perasaan dan kesejahteraan bawahan.

2. Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan Partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan. Bawahan harus berpartisipasi memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

Pemimpin dengan gaya partisipatif akan mendorong kemampuan bawahan mengambil keputusan. Dengan demikian, pimpinan akan selalu membina bawahan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar.

3. Kepemimpinan Delekatif

Kepemimpinan Delekatif apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenangnya kepada bawahan 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 hal ini bawahan dituntut memiliki kematangan dalam pekerjaan (kemampuan) dan kematangan psikologis (kemauan). Kematangan pekerjaan dikaitkan dengan kemampuan untuk melakukan sesuatu yang berdasarkan pengetahuan dan keterampilan. Kematangan psikologis dikaitkan dengan kemauan atau motivasi untuk melakukan sesuatu yang erat kaitannya dengan rasa yakin dan keterikatan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu “gaya kepemimpinan apa yang digunakan pemimpin kursus menjahit, dalam memimpin kursus tersebut? Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang digunakan oleh Ibu Fitri dan Ibu Ester selaku pemimpin LKP Mandiri. Adapun manfaat penelitian ini ialah: (a) dapat menjadi masukan atau bahan informasi bagi peneliti selanjutnya atau pun mahasiswa lain yang ingin mendalami studi tentang kepemimpinan, (b) dapat menjadi referensi tentang gaya kepemimpinan yang baik dan sebagai bahan informasi tentang kepemimpinan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di LPK Mandiri Sosor Sihobuk Desa Pangombusan Kecamatan Parmaksian Kabupaten Toba Samosir Provinsi Sumatera Utara. Penelitian yang dilakukan pada hari rabu tanggal 05 Mei 2021. Subjek dalam penelitian ini adalah Ibu pemimpin pelatihan menjahit itu sendiri yaitu Ibu Fitri Mayasari Sitorus dan salah satu pelajar yaitu Ibu Ester Sinaga yang mengikuti pelatihan LKP dan objek dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan teknik observasi dan teknik wawancara. Pada teknik observasi, kami mengadakan



wawancara melalui zoom meeting. Sedangkan pada teknik wawancara, teknik yang dilakukan dengan tanya jawab kepada pemimpin pelatihan LKP Mandiri. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik wawancara berupa tanya jawab dengan ibu pemilik LKP tersebut dan juga salah satu pelajar yang mengikuti pelatihan tersebut yang dapat menggali pengetahuan dan informasi tentang gaya kepemimpinan yang di gunakan dalam LKP mandiri ini.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berawal dari kami yang mencari objek penelitian yaitu para pemimpin yang memimpin sebuah kursus menjahit, lalu kami melakukan observasi secara langsung mencari tahu jawaban dari tujuan kami yaitu gaya kepemimpinan seperti apa yang diterapkan pemimpin kursus, dalam memimpin kursus tersebut agar kursus tersebut senantiasa berjalan dengan baik. Maka kami melakukan projek di tempat tersebut, yakni memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada pemimpin kursus tersebut. Kami juga dapat melihat secara langsung seperti apa pemimpin/kepala kursus tersebut dalam memimpin kursusnya, dapat dilihat dari karyawannya yang begitu disiplin karena sudah diajarkan untuk berdisiplin oleh pemimpin tersebut.

Gaya kepemimpinan apa yang digunakan oleh pimpinan LKP adalah gaya kepemimpinan fleksibel tergantung situasi dan kondisi pelajar kursus maka gaya kepemimpinan yang digunakan adalah gaya kepemimpinan mengarah kepada gaya kepemimpinan situasional Prilaku pengikut atau bawahan ini amat penting sehingga saya menggunakan gaya kepemimpinan situasional, karena bukan saja pengikut sebagai individu, ia menerima atau menolak pemimpinnya, akan tetapi sebagai pengikut secara kenyataannya dapat menentukan kekuatan pribadi apapun yang dipunyai pemimpin.

Ketika pelajar melanggar aturan maka disinilah tindakan tegas harus ada sebagai kepala penjahit, saya harus lebih mengutamakan tujuan kelompok dan juga deadline yang benar-benar penting untuk dikerjakan terlebih dahulu dengan tanggung jawab yang penuh, pelajar kursus yang tidak taat harus bersedia menerima sanksi.

Intinya yaitu harus optimis bahwa pencapaian tujuan akan terwujud jika kinerja pemimpin dan pelajar kursus itu bagus lalu dapat bekerjasama dengan baik menciptakan pelayanan kepada masyarakat dengan baik.

Adapun hambatan dalam pelaksanaan kepemimpinan yaitu pelajar yang tidak disiplin sangat membuat pencapaian tujuan semakin jauh maka ketika karyawan tidak disiplin saya langsung menindak tegas agar mereka dapat bekerja secara optimal. Perilaku tugas adalah suatu perilaku seorang pemimpin untuk mengatur dan merumuskan peranan-peranan dari anggota-anggota kelompok atau para pengikut, menerangkan kegiatan yang harus dikerjakan oleh masing-masing anggota, dan bagaimana tugas-tugas tersebut harus dicapai. Perilaku seorang pemimpin yang ingin memelihara hubungan-hubungan antara pribadi di antara dirinya dengan anggota-anggota kelompok atau para pengikut dengan cara membuka lebar-lebar jalur komunikasi, mendelegasikan tanggung jawab, dan memberikan kesempatan pada bawahan untuk menggunakan potensinya namun tetap dalam pengawasan pemimpin.

Gaya kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpin kursus menjahit tersebut adalah gaya kepemimpinan yang fleksibel dan situasional yakni pemimpin dalam kursus tersebut melatih karyawannya/ bawahannya berdasarkan gaya hidup dan bidang kerja mereka saat ini, dan juga sesekali dengan senang hati mendengarkan nasihat dari orang lain dan memperhatikan serta mau mengakui keahlian orang lain, dibarengi sikap kolaboratif. Jadi pemimpin pada kursus menjahit tersebut mampu membangun relasi yang baik antar pemimpin dan juga bawahan.

SIMPULAN

Pemimpin yang berdaya hasil mengetahui dengan baik keadaan para bawahannya dan cukup luas untuk berubah gaya kepemimpinannya menurut situasi yang ada. Dalam memberikan suatu tanggung jawab dan tugas-tugas kepada bawahan, baik secara perseorangan maupun kelompok, taraf perkembangan kemampuan dan kemauan kerja bawahan harus dipertimbangkan lebih dahulu. Seorang pemimpin mesti meragamkan gaya kepemimpinannya dalam menghadapi kebutuhan bawahan terhadap pengarahan dan dorongan serta semangat dirinya: mestilah dicamkan baikbaik, seorang atau sekelompok bawahan mengembangkan polapola prilaku mereka sendiri dan cara-cara mereka dalam melaksanakan sesuatu pekerjaan, termasuk norma, kebiasaan- kebiasaan, tradisi, dan nilai-nilai. Meskipun seorang pemimpin menggunakan suatu gaya kepemimpinan yang khas pada sekelompok bawahan, ia mesti sadar memberlakukan gaya kepemimpinan yang berbeda pada setiap orang dalam kelompok tersebut, karena setiap orang selalu berbeda dalam taraf perkembangan kemampuan dan kemauan kerjanya masing-masing. Pergeseran gaya



kepemimpinan bisa ditempuh dengan cara bergerak maju atau sebaliknya bergerak mundur yang mesti dilakukan secara bertahap menurut situasi yang ada. Inilah yang membuat pendekatan model kepemimpinan situasional sebagai suatu model perkembangan yang amat bermanfaat bagi pemimpin.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis ucapkan terima kasih kepada bapak dosen, Dr. Yasaratodo Wau, M.Pd, selaku koordinator dan sekaligus dosen pengampu dimata kuliah pembimbing, tak lupa juga saya ucapkan kepada teman-teman yang telah berpartisipasi dalam membantu menyelesaikan jurnal ini. Semoga harapannya jurnal ini dapat bermanfaat dan bisa menambah pengetahuan bagi pembaca.

REFERENSI

- Dhiana Paramita, P. (2011). *Gaya Kepemimpinan (Style Of Leadership) Yang Efektif Dalam Suatu Organisasi*. Jurnal Abstraksi. 8(7).
- Mesiono. (2018). *Manajemen Organisasi*. Bandung: Citapustaka
- Morrill, Richard L. *Strategic leadership :integrating strategy and leadership in colleges and universities / Richard L. Morrill*.
- Mulyono, H., Ekonomi, F., Muslim, U., & Al, N. (2018). *Kepemimpinan (Leadership) Berbasis Karakter Dalam Peningkatan Kualitas Pengelolaan*. Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora, 3(1), 290–297.
- Muwafik, Saleh. (2016). *Komunikasi Dalam Kepemimpinan Organisasi* . UM Press: Malang
- Nasrul Syakur. (2018). *Manajemen Organisasi*. Bandung: Citapustaka .
- Sutrisno. (2012). *Kepemimpinan Pendidikan*. Albarobis Kalijaga: Semarang.