

IMPLEMENTASI GAYA KEPEMIMPINAN PADA KOPERASI SEKAR KARTINI JEMBER

(*The Implementation of the Leadership Style on Koperasi Sekar Kartini Jember*)

Ahmad Efendi, Dra. Sri Wahyuni, M. Si, Dra. Retna Ngesti S, M. P
 Program Studi Pendidikan Ekonomi, Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial
 Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Jember (UNEJ)
 Jalan Kalimantan 37, Jember 68121

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bentuk gaya kepemimpinan yang ada di Koperasi Sekar Kartini Jember. Metode penentuan lokasi penelitian menggunakan metode *purposive area*. Subjek penelitian dalam penelitian ini adalah Ketua Koperasi Sekar Kartini Jember. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi, dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah tabel checklist perilaku gaya kepemimpinan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa bentuk gaya kepemimpinan yang diterapkan di Koperasi Sekar Kartini Jember adalah gaya kepemimpinan demokratis.

Kata kunci: gaya kepemimpinan

Abstract

The research is aimed to know the form of the leadership style in the Koperasi Sekar Kartini Jember. A method of determining the location research using methods *purposive area*. A subject of study in this research is chairman of the Koperasi Sekar Kartini Jember. Data collection methods used are interviews, observation, documentation. The analysis of the data used is table checklist behavior of leadership style. The results showed that form of leadership styles that applied in Koperasi Sekar Kartini Jember is a democratic leadership style.

Keyword: Leadership Style

PENDAHULUAN

Gaya kepemimpinan menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya, artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Sehingga gaya kepemimpinan yang tepat akan dapat memaksimalkan produktivitas, kepuasan kerja, pertumbuhan, dan mudah menyesuaikan dengan segala situasi.

Kepemimpinan yang efektif merupakan suatu proses untuk menciptakan wawasan untuk masa depan dengan mempertimbangkan jangka panjang kelompok yang mendorong tindakan, yang mana hal tersebut merupakan suatu kombinasi dan proses biologis, sosial dan psikologi yang kompleks menentukan potensi kepemimpinan seseorang dan tidak memanfaatkannya. Pelaksanaan pemimpin dipengaruhi oleh lingkungan dan peluang serta keadaan yang terbatas.

Pemimpin atau pengurus Koperasi Sekar Kartini Jember, menganggap bahwa pencapaian itu tidak lepas dari kerja sama antara pemimpin, karyawan dan para anggota. Seperti halnya para karyawan melakukan kegiatan sehari-hari, melayani permintaan anggota sesuai dengan unit usaha yang disediakan seperti Simpan Pinjam, Rental Car, Unit Pertokoan, dan Warnet. Adapun tugas tersebut tidak lepas dari pengawasan pemimpin dan pengurus Koperasi Sekar Kartini Jember.

Dalam suatu organisasi, kepemimpinan merupakan salah satu factor utama yang mendukung kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuan. Orang yang mampu mempengaruhi orang lain sehingga mau mengikuti kehendaknya disebut pemimpin atau *leader* (Wursanto, 2005:267). Sholehudin (2008:17), menyatakan bahwa, pemimpin pada hakekatnya seorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi orang lain di dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan. Kekuasaan berarti kemampuan untuk mengarahkan dan mempengaruhi bawahan sehubungan dengan tugas-tugas yang harus dilaksanakannya.

Gaya atau style kepemimpinan yang banyak memengaruhi keberhasilan seorang pemimpin dalam memengaruhi perilaku pengikut-pengikutnya. Istilah gaya secara kasar adalah sama dengan cara yang digunakan pemimpin di dalam memengaruhi para pengikutnya (Thoha 2003:49). Menurut Usman (dalam Pasolong 2010:46), gaya kepemimpinan dapat dibedakan atas kepemimpinan Otoriter, Demokratis, dan *Laizzes Faire*.

Menurut Siagian (2003:31), menyatakan bahwa, gaya kepemimpinan otoriter yaitu dimana pengambilan keputusan dalam segala hal terpusat pada seorang pimpinan. Para bawahan hanya berhak menjalankan tugas-tugas yang di atur oleh pemimpin. Menurut Siagian (2003:31), menyatakan bahwa, gaya kepemimpinan demokratis yaitu suatu gaya kepemimpinan dimana dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan organisasi, seorang pimpinan mengikut sertakan atau bersama-sama dengan bawahannya, baik diwakili oleh orang-orang tertentu ataupun berpartisipasi secara langsung. Menurut Siagian (2003:31), gaya kepemimpinan *Laissez Faire* yaitu gaya kepemimpinan yang lebih banyak digunakan pada keputusan kelompok, dalam hal ini pimpinan akan menyerahkan keputusan kepada keinginan kelompok serta tanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan tersebut kepada bawahannya.

Kemudian gaya kepemimpinan berkembang lagi menjadi gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional. Menurut Bass (dalam Danim, 2004:305), menyatakan bahwa, gaya kepemimpinan transformasional adalah pengaruh pemimpin terhadap pengikutnya, sehingga para pengikut merasakan kepercayaan, kegunaan, kesetiaan, dan penghormatan terhadap pemimpin, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan dari mereka. Pemimpin sebagai pengaruh tercapainya tujuan organisasi dan gaya kepemimpinan sebagai media praktek untuk memberikan pengaruh, bimbingan, dan memotivasi para karyawan agar mereka bersikap positif terhadap organisasi maupun pemimpinnya. Menurut Burns (dalam Yulk 2010:291) menyatakan bahwa, gaya kepemimpinan transaksional adalah kepemimpinan yang melakukan transaksi memotivasi para pengikut dengan menyerukan kepentingan pribadi mereka. Kepemimpinan ini haruslah dipandang dari sisi ilmu dan sudut pandang yang netral. Apabila tidak, kita akan terjebak dalam situasi perdebatan yang tidak perlu.

Pemimpin atau pengurus Koperasi Sekar Kartini Jember, menganggap bahwa pencapaian itu tidak lepas dari kerja sama antara pemimpin, karyawan dan para anggota. Seperti halnya para karyawan melakukan kegiatan sehari-hari, melayani permintaan anggota sesuai dengan unit usaha yang disediakan seperti Simpan Pinjam, Rental Car, Unit Pertokoan, dan Warnet. Adapun tugas tersebut tidak lepas dari pengawasan pemimpin dan pengurus Koperasi Sekar Kartini Jember.

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan di Koperasi Sekar Kartini, ada beberapa aspek perilaku

pemimpin itu sendiri meliputi antara lain Membuat keputusan, Memperhatikan bawahan, Pelimpahan wewenang, Tanggung Jawab, Partisipasi bawahan. Dari semua aspek di atas pimpinan belum melaksanakan aspek-aspek secara menyeluruh, menurut sebagian orang gaya kepemimpinan yang ideal untuk koperasi adalah gaya kepemimpinan demokratis, tapi seiring perkembangan jaman gaya kepemimpinan sudah mulai berkembang yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional. Berdasarkan aspek-aspek di atas, peneliti ingin mengetahui bagaimana implementasi dari aspek-aspek tersebut, apakah kecenderungan gaya kepemimpinan di koperasi sekar kartini mengarah kepada gaya kepemimpinan demokratis, otoriter, bebas, gaya kepemimpinan transformasional atau transaksional.

Berdasarkan data yang diperoleh mengenai tipe atau gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh ketua di Koperasi Sekar Kartini Jember menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan adalah gaya kepemimpinan demokratis. Permasalahan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui bentuk gaya kepemimpinan yang diterapkan di Koperasi Sekar Kartini Jember.

METODE PENELITIAN

Penentuan tempat atau lokasi penelitian ini menggunakan metode purposive area. Penelitian ini dilakukan di Koperasi Sekar Kartini Jember. Subjek dalam penelitian ini adalah Ketua Koperasi Sekar Kartini Jember. Peneliti meneliti ketua koperasi dalam hal gaya kepemimpinan. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi, dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah tabel checklist perilaku gaya kepemimpinan.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif, yakni menggambarkan dengan nilai dan kata-kata atau kalimat menurut kategori untuk mengetahui implementasi gaya kepemimpinan pada Koperasi Sekar Kartini Jember. Karena dilatar belakangi oleh filosofi [konstruktivisme](#), untuk membangun konstruksi sosial dan historis, karakteristiknya yang fleksibel dan jalannya sangat mudah berubah-ubah menyesuaikan kondisi. Kebutuhan untuk mengeksplorasi dan memahami makna yang berasal dari masalah sosial. Oleh karena itu perlunya suatu rencana penelitian yang sistematis dalam bentuk rancangan penelitian yaitu deskriptif kualitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis dan interpretasi data yang diperoleh mengenai tipe atau gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh ketua di Koperasi Sekar Kartini Jember menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan adalah gaya kepemimpinan demokratis. Hal ini dapat dilihat dari aspek perilaku pemimpin.

a. Implementasi dalam aspek membuat keputusan

Pengambilan keputusan di Sekar Kartini Ketua selalu mengikutsertakan karyawan untuk menghasilkan keputusan bersama sehingga keputusan yang dibuat tidak memberatkan salah satu pihak dan bisa dilaksanakan untuk tahun-tahun berikutnya. Hal ini juga didukung dengan pernyataan Ketua dan berikut ini:

Hal ini juga didukung dengan pernyataan Ketua dan berikut ini:

“berdasarkan situasi kondisi, pengalaman, dan tujuan untuk masa yang akan datang, hal ini sudah tertuang dalam aturan (AD, ART, peraturan khusus) selain itu pada saat saya sebagai Ketua membuat kebijakan perubahan jam masuk kerja karyawan yang dari awalnya masuknya jam 9 berubah ke jam 8, dari kebijakan baru ini saya mendiskusikan ke pengurus dan kemudian dirapatkan dengan para karyawan” (Yani, 50 Tahun).

Hal ini juga didukung dengan pendapat dari karyawan bagian toko:

“iya mas, kita sebagai karyawan selalu diikutsertakan dalam pengambilan keputusan dalam hal kebijakan baru yang dibuat oleh bu yani dan pengurus lainnya” (Bayu. 26 Tahun)

Sedangkan menurut karyawan bagian simpan pinjam:

“saat ada keputusan baru perwakilan dari karyawan selalu ikut serta dalam pengambilan keputusan, dulu waktu membuat ketetapan suku bunga untuk para anggota, karyawan juga ikut andil dalam memberikan masukan pada keputusan yang dibuat” (TS. 32 Tahun)

b. Implementasi dalam aspek memperhatikan bawahan

Memperhatikan bawahan bukan hanya memberikan perhatian dan motivasi tetapi juga secara personal tentang apa yang karyawan butuhkan, hal ini bisa membuat suasana kerja menjadi luwes sehingga semua hal yg dikerjakan oleh karyawan itu sepenuh hati dan maksimal. Hal ini juga bertujuan mempererat hubungan antara karyawan dengan pengurus baik dalam atau luar lingkungan kerja. Hal ini juga didukung dengan pernyataan Ketua berikut ini:

“sampai saat ini karyawan masih tetap semangat, kami mempunyai agenda rutin untuk rekreasi. Seumpama ada, kami memberikan reward kepada karyawan sesuai kriteria yang dibutuhkan. Misalnya untuk karyawan yang disiplin, datang tak terlambat, biasanya setiap pagi saya selalu menyapa semua karyawan dengan kata say hello, tanya kabar jika ada karyawan yang tidak masuk karena sakit kami menjeguknya” (Yani, 50 Tahun).

Hal ini juga didukung dengan pendapat dari karyawan bagian simpan pinjam:

“waktu keluarga saya mengalami musibah kecelakaan bu yani dan pengurus lainnya menyempatkan datang ke rumah saya dan memberikan bantuan yang berupa materi dan dukungan” (TS. 32 Tahun)

Sedangkan karyawan bagian toko menyatak:

”tiap pagi ketua selalu menyapa kami tanya kabar mengobrol meskipun hanya sekedar basa-basi hal itu membuat kami lebih akrab sehingga membuat suasana di kantor menjadi enak atau luwes” (Bayu. 26 tahun)

c. Implementasi dalam aspek pelimpahan wewenang

Pelimpahan wewenang yang dilakukan di Sekar Kartini yaitu memberikan tugas serta tanggungjawab kepada karyawan sesuai bagian masing-masing serta memberikan wewenang untuk mengelolanya. Hal ini juga didukung dengan pernyataan Ketua berikut ini:

“sesuai kriteria kemampuan dan keahlian karyawan, the right man the right place maksudnya dalam membagikan tugas pada karyawan, saya selalu melihat kemampuan yg bisa dilakukan oleh orang tersebut apakah mampu atau tidak. Misalnya saya memberikan wewenang pada bagian toko untuk bertanggung jawab untuk mengelola toko, dan mempunyai wewenang untuk mengatur segala persediaan barang apa saja yang paling banyak dibutuhkan oleh anggota.” (Yani, 50 Tahun)

Hal ini juga didukung dengan pendapat dari karyawan bagian dagang:

“saya sebagai karyawan dagang diberi tugas melayani anggota dibagian pertokoan selain itu saya diberikan wewenang atas persediaan maupun keluar masuknya barang di gudang untuk bagian pertokoan” (BW. 29 Tahun)

d. Implementasi dalam aspek tanggung jawab

Tanggung jawab yang ada di Koperasi Sekar Kartini dapat ditunjukkan dengan mengadakan rapat ke semua pengurus jika ada karyawan yang mempunyai masalah, sehingga dapat mencari solusi yang baik untuk semua pihak. Hal ini juga didukung dengan pernyataan Ketua berikut ini:

“setiap saat ada masalah pada karyawan secepatnya diatasi dan memberikan arahan bagaimana kinerja yang baik dan benar, dan jika kesalahannya fatal maka kami mengadakan rapat antar pengurus dan karyawan yang bertujuan evaluasi kerja karyawan” (Yani. 50 Tahun)

Hal ini juga didukung dengan pendapat dari karyawan bagian pertokoan:

“dulu pernah ada selisih antara pengeluaran dan pemasukan yang diterima bagian toko mengalami kerugian, terus kami mendiskusikan hal tersebut pada ketua, dan ketua mengadakan rapat dengan pengurus untuk mendapatkan jalan keluar.” (Bayu, 26 Tahun)

e. Implementasi dalam aspek partisipasi bawahan

Partisipasi bawahan yang ada di Koperasi Sekar Kartini ditunjukkan dengan adanya salah satu karyawan yang memberikan aspirasi kepada Koperasi yaitu mendirikan warnet sebagai salah satu unit usaha yang dikembangkan oleh Koperasi. Hal ini menunjukkan aspirasi pada Koperasi Sekar Kartini itu aktif, pengurus selalu mendengarkan apa yang di usulkan oleh karyawannya. Hal ini juga didukung dengan pernyataan Ketua berikut ini:

“bagus... itu memang wajib, membangun kreativitas karyawan jika aspirasi tersebut untuk kemajuan lembaga / Koperasi itu wajib diterima seperti yang dilakukan mas Bayu bagian toko dia berinisiatif membuat usaha baru untuk mengembangkan usaha koperasi yaitu dengan membuat usaha warnet, hal ini tentunya saya terima masukan bagus kemudian kami diskusikan dengan pengurus lainnya.” (Yani, 50 Tahun)

Hal ini juga didukung dengan pendapat dari karyawan bagian toko:

“saya pernah mengusulkan kepada ketua koperasi untuk membuka usaha baru, karena kelebihan dana yang ada di Koperasi sehingga saya berfikir untuk mengembang usah koperasi di bidang usaha warnet, dan ide saya diterima baik oleh Pengurus Koperasi dan sekarang sudah terealisasi” (Bayu, 26 Tahun)

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat dikemukakan saran yaitu Ketua hendaknya lebih menjalankan secara maksimal aspek-aspek gaya kepemimpinan demokratis. Sehingga para karyawan bisa bekerja dengan maksimal karena kepemimpinan yang baik bisa meningkatkan motivasi para bawahan, kemudian pengurus dan karyawan harus lebih kooperatif dalam menjalankan tugas yang diberikan sehingga para karyawan bertanggung jawab atas tugas apa yang diberikan. Dan yang terakhir, kesamaan pandangan dalam membangun Koperasi Sekar Kartini Jember merupakan modal utama bagi pengurus dan anggota Koperasi Sekar Kartini Jember untuk membangun dan mengembangkan koperasi.

DAFTAR RUJUKAN

- Lensufiie, T. 2010. *Leadership untuk Professional dan Mahasiswa*. Jakarta: Esensi Erlangga Group.
- Maleong, Lexy J. 2012. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Rivai, V. 2004. *Kiat Pemimpin dalam Abad 21*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wursanto. 2005. *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Yulk, G. 2010. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: PT Indeks.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis dan interpretasi data yang diperoleh mengenai tipe atau gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh ketua di Koperasi Sekar Kartini Jember menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan adalah gaya kepemimpinan demokratis. Hal ini dapat dilihat dari aspek pengambilan keputusan yaitu pemimpin mengikut sertakan karyawan dalam membuat suatu keputusan, kemudian pemimpin selalu memperhatikan bawahan apa yang dibutuhkan termasuk secara personal. Dalam hal pelimpahan wewenang pemimpin koperasi memberikan sebagian wewenang kepada karyawan untuk dikelola di unit-unit koperasi, dalam aspek tanggung jawab pemimpin menekankan bahwa keberhasilan di koperasi dipikul secara beresam-sama. Dan yang terakhir dalam aspek partisipasi bawahan pemimpin selalu memberikan kesempatan untuk memberikan ide-ide kreatif yang kemudian di diskusikan apakah bisa terealisasi atau tidak.