

ANALISIS GAYA MANAJERIAL DAN KEPEMIMPINAN KETUA KARANG TARUNA RW 02 TAHUN 2021

Analysis Of Managerial And Leadership Style Chairman Of Karang Taruna Rw 02 Year 2021

Azizah Savira^{1*}

K. Y.S. Putri²

¹universitas Negri Jakarta ,
Jakarta Timur,DKI Jakarta ,
Indonesia

² universitas Negri Jakarta ,
Jakarta Timur,DKI Jakarta ,
Indonesia

*email:
saviraazizah139@gmail.com

Abstrak

Setiap organisasi menjalankan program kerja yang dimiliki demi menggapai tujuan bersama yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Hal ini dapat terwujud apabila anggota organisasi saling bersinergi dengan baik. Gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi perilaku-perilaku anggota dalam suatu instansi atau organisasi. Gaya kepemimpinan sendiri adalah suatu pola perilaku yang secara konsisten yang diperankan oleh pemimpin untuk mempengaruhi anggota kelompok. Secara fundamental segala tindakan yang dijadikan keputusan oleh pimpinan atau manajer mempengaruhi iklim organisasi dalam beberapa hal, seperti aturan, kebijakan, atau prosedur terkait berjalannya organisasi terutama mengenai gaya komunikasi, cara yang digunakan dalam memotivasi anggota untuk meningkatkan kinerja, teknik dan tindakan pendisiplinan, interaksi antara manajemen dan anggota, perhatian pada permasalahan yang dimiliki anggota dari waktu ke waktu, serta kebutuhan akan kepuasan dan kesejahteraan anggota. Maka, pada penelitian ini dilakukan proses pengolahan data hingga berbentuk diagram dengan tujuan menganalisis gaya kepemimpinan ketua karang taruna RW 02. Data diperoleh dengan mewawancarai ketua karang taruna RW 02. Dari data tersebut dilakukan analisis menggunakan teori 4 sistem gaya kepemimpinan milik Rensis Likert dan didapatkan kesimpulan bahwa gaya manajerial dan kepemimpinan yang diterapkan ketua karang taruna RW 02 adalah gaya pengajak-serta.

Kata Kunci:

Gaya kepemimpinan
Gaya kepemimpinan 4 sistem
Karang Taruna

Keywords:

leadership style
4 systems leadership style
youth organization

Accepted

July 2022

Published

Oktober 2022

Abstract

Each organization runs its own work program in order to achieve the common goals of the organization. This can be realized if the members of the organization synergize with each other well. Leadership style can affect the behavior of members in an agency or organization. The leadership style itself is a consistent pattern of behavior played by the leader to influence group members. Fundamentally, all actions that are made decisions by leaders or managers affect the organizational climate in several ways, such as rules, policies, or procedures related to the running of the organization, especially regarding communication styles, methods used to motivate members to improve performance, techniques and disciplinary actions, interactions between management and members, attention to problems that members have from time to time, and the need for member satisfaction and well-being. So, in this study, the data processing process was carried out in the form of a diagram with the aim of analyzing the leadership style of the RW 02 youth group leader. The data was obtained by interviewing the RW 02 youth group leader. From this data an analysis was carried out using the theory of Rensis Likert's 4 leadership style systems and conclusions were obtained. that the managerial and leadership style applied by the RW 02 youth group leader is an invite-and-take style.



© year The Authors. Published by Institute for Research and Community Services Universitas Muhammadiyah Palangkaraya. This is Open Access article under the CC-BY-SA License (<http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>). DOI: <https://doi.org/10.33084/restorica.v8i2>

PENDAHULUAN

Banyak anggapan bahwa manajemen dan kepemimpinan merupakan hal yang sama. Kepemimpinan dan manajemen adalah hal yang berbeda dan tidak boleh dikacaukan. Contohnya adalah meski seorang manajer

mungkin memiliki jumlah bawahan yang banyak juga memiliki tanggung jawab besar, seorang manajer hanya dapat digambarkan sebagai manajer yang baik bukan sebagai pemimpin. Ringkasnya adalah peran manajer merupakan sebagai berikut : merencanakan, mengawasi, dan menyelesaikan tugas. Manajer

bertanggung jawab atas sumber daya. Di sisi lain pihak pemimpin adalah yang bertanggung jawab atas orang-orang. Pemimpin yang memiliki keterampilan dalam kepemimpinan yang kuat akan dengan mudah membantu diri mereka dan orang lain dalam melakukan hal yang benar.

Tugas dari pemimpin adalah menetapkan arah, mengembangkan visi misi, dan juga menciptakan gebrakan atau suatu hal yang baru. Itulah sebabnya kepemimpinan disebut sebagai sebuah kegiatan pemetaan yang di mana sebuah tim atau organisasi harus maju, inilah mengapa kegiatan tersebut ini memiliki sifat yang dinamis, menggairahkan, dan juga inspiratif.

Gaya kepemimpinan merupakan rangkaian pola perilaku yang diterapkan dengan konsisten oleh pemimpin disaat dia memimpin para anggotanya. Secara garis besarnya adalah gaya kepemimpinan merupakan bagaimana cara pemimpin bertindak dalam mempengaruhi para anggotanya, hal inilah yang membentuk gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin. Sebagai pemimpin, menerapkan gaya kepemimpinan yang benar dan sesuai dengan situasi dan kondisi merupakan suatu keharusan dalam rangka mendapat loyalitas dan kenyamanan bekerja sehingga tujuan dari organisasi dapat dicapai dengan efisien dan efektif.

Dalam konsep yang diprakarsai oleh Likert ini hubungan dalam organisasi menjadi topik utama. Dalam sistem ini pemimpin dianggap sebagai *supervisor* dalam mengawasi para bawahannya yang mana merupakan salah satu kunci utama dalam suksesnya suatu organisasi dalam menjalankan misinya. Dalam teori ini dijelaskan mengenai bagaimana caranya komunikasi tentang hubungan atasan dengan bawahan dan prosesnya terjadi dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam teorinya Likert mengemukakan bahwa gaya manajemen terklasifikasi menjadi 4 cara, yaitu :

Sistem 1

Pihak manajemen tidak memiliki sebuah kepercayaan kepada bawahan dan bawahan tidak mempunyai wewenang dalam mendiskusikan suatu pekerjaan atau tugasnya kepada atasan. Efek dari sistem ini adalah ketakutan, ancaman, dan hukuman. Komunikasi hanya bersifat dari atas ke bawah, dalam hal ini pihak manajemen cenderung mengontrol secara penuh bawahannya.

Sistem 2

Manajemen memiliki kepercayaan pada bawahannya. Keputusan tetap dari pihak atas namun dengan kesempatan bagi bawahan untuk memberi masukan dan saran kepada keputusan yang dibuat. Kekuasaan dan kontrol tetap ada di pihak atas, namun penerimaan *feedback* demi mencapai tujuan organisasi bersama. Biasanya komunikasi ini terjadi ketika pihak atasan membutuhkan suatu informasi dari bawahannya.

Sistem 3

Pihak manajemen terbuka terhadap para bawahannya walau tetap menaruh kecurigaan, Bawahan boleh dengan bebas melakukan diskusi dan interaksi dengan atasannya. Aliran informasi yang terjadi antara atasan dengan bawahan berjalan baik, namun kebijakan umum masi ditetapkan oleh atasan dan pihak bawahan bisa membuat kebijakan yang khusus untuk diserahkan lagi kepada bawahannya

Sistem 4

Dalam sistem ini manajemen secara penuh mempercayai bawahannya, dalam hal ini semua atasan maupun bawahan memiliki kesempatan dalam membuat keputusan. Alur informasi yang terjadi adalah ke atas, kebawah, dan juga menyilang. Motivasi dalam kerja dikembangkan dalam partisipasi dalam pengambilan keputusan, pencarian tujuan, dan misi utama organisasi.

Seorang pemimpin harus memiliki jiwa kepemimpinan yang matang yaitu memiliki rasa tanggung jawab yang

tinggi pada setiap hal yang diambil atau diputuskan . Selain itu salah satu faktor yang menentukan suatu keberhasilan organisasi adalah faktor kepemimpinan. Karena pemimpin adalah suatu penggerak organisasi untuk mencapai tujuan utama dari terbentuknya organisasi. Suatu organisasi akan berjalan baik jika antar anggota dan pemimpin saling terbuka dalam suatu hal tentang organisasi agar terciptanya kenyamanan dalam organisasi. Dalam teori Empat-sistem yang dikemukakan oleh Likert , teori sistem 4 yaitu Pengajak-serta dikatakan bahwa adanya keterbukaan pemimpin dengan seluruh lapisan organisasi, dan mendengarkan atau menerima masukan dari seluruh lapisan organisasi agar seluruh lapisan organisasi nyaman dan sehat di dalam lingkungan organisasi. Jadi menurut teori 4 sistem, system yang paling ideal untuk kepemimpinan organisasi yaitu system 4: Pengajak-serta.

Salah satu organisasi yang muncul dan terus berkembang ialah organisasi kepemudaan atau karang taruna. Karang taruna merupakan organisasi sosial yang memiliki wadah pengembangan generasi muda yang tumbuh dan berkembang berdasarkan kesadaran dan tanggung jawab masyarakat terutama pada generasi muda pada wilayah desa atau kelurahan. Peran seorang pemimpin pada karang taruna adalah untuk bisa memecahkan tantangan dan membawa organisasi karang taruna rw 02 mencapai tujuannya. Kepemimpinana menjadi hal yang penting bagi kesuksesan dan keberhasilan organisasi. Oleh karena itu gaya kepemimpinan suatu organisasi perlu diketahui untuk mencapai keberlangsungan tujuan organisasi tersebut.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana gaya manajerial & kepemimpinan ketua karang tarunarw 02 tahun 2021?
2. Apakah sistem manajerial & kepemimpinan yang diterapkan ketua karang taruna rw 02 merupakan sistem yang ideal?

Tujuan Penelitian

Penelitian yang dilakukan memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Mengetahui gaya kepemimpinan ketua karang taruna RW 02
2. Mengetahui apakah gaya kepemimpinan ketua karang taruna RW 02 merupakan sistem yang ideal

METODOLOGI

Pada penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kualitatif secara deskriptif. Penelitian kualitatif merupakan hubungan antara fenomena sosial yang terjadi di masyarakat dengan teori dan kebenaran yang ada pengertian tersebut menurut flick. Pada pendekatan ini, peneliti membuat suatu gambaran kompleks, meneliti kata-kata, laporan terinci dari pandangan responden, dan melakukan studi pada situasi yang alami. Alasan penulis menggunakan metode deskriptif, karena penulis ingin mengkaji penelitian tentang manajerial gaya kepemimpinan ketua karang taruna rw 02 secara rinci dan mendalam.

Penelitian ini dilakukan di wilayah Kota Jakarta, Jakarta Timur untuk memudahkan peneliti dalam menjangkau informan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah melalui wawancara mendalam. Wawancara dilakukan kepada ketua karang taruna rw 02 . Kegiatan wawancara mendalam dilakukan dengan cara kegiatan tanya jawab secara langsung kepada narasumber .

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bedasarkan hasil yang telah diambil melibatkan manajerial gaya kepemimpinan ketua karang taruna rw 02. Data hasil temuan lapangan didapatkan melalui wawancara tatap muka dengan ketua karang taruna rw 02. Berdasarkan hasil wawancara peneliti bahwa gaya manajerial & kepemimpinan ketua karang taruna rw 02 adalah dengan sistem Pengajak-serta yang dimana sistem ini membuat setiap informasinya dapat berjalan ke segala arah, pengendalian juga dilakukan di setiap

angkatan, dan pada gaya kepemimpinan ini juga memungkinkan orang berkomunikasi dengan terbuka, bebas, dan juga berterus terang.

Dalam teori Empat-sistem yang dikemukakan oleh Likert, teori sistem 4 yaitu Pengajak-serta dikatakan bahwa adanya keterbukaan pemimpin dengan seluruh lapisan organisasi, dan mendengarkan atau menerima masukan dari seluruh lapisan organisasi agar seluruh lapisan organisasi nyaman dan sehat di dalam lingkungan organisasi. Jadi menurut teori 4 sistem, *system* yang paling ideal untuk kepemimpinan organisasi yaitu *system* 4: Pengajak-serta. Jadi kepemimpinan karang taruna rw 02 termasuk gaya manajerial dan kepemimpinan yang ideal.

Kajian Literatur

1. Ervin dan Hotlan Siagian (UK Petra, 2018) dalam jurnalnya yang berjudul "Analisis Gaya Kepemimpinan dan Nilai Kepemimpinan Direktur PT Media Rajawali Indonesia" menyimpulkan bahwa manajemen serta kepemimpinan sering disamakan. Sebenarnya, "kepemimpinan" dan "manajemen" adalah dua hal yang berbeda. Seorang pemimpin adalah orang yang membimbing karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Seorang pemimpin dapat juga menjadi figur atau panutan karyawannya. Ketua adalah sosok pengambil keputusan arah perkembangan perusahaan, yang biasa disebut dengan "*decision maker*" lembaga atau organisasi, dimana pada setiap keputusan yang diambil perusahaan akan memiliki dampak pada karyawannya, yaitu apa yang akan dilakukan karyawannya dan bagaimana mereka harus bertindak. Karena seorang pemimpin yang baik harus mampu memahami dan mengamati perilaku bawahannya. Dengan menginterpretasikan gaya kepemimpinan, maka anggota dapat menyesuaikan diri dengan iklim yang ada pada perusahaan, melalui tahap ini hubungan antar anggota perusahaan dan pemimpin dapat ditingkatkan dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Gaya manajerial dan kepemimpinan merupakan kombinasi dari karakteristik, perilaku serta kemampuan interaksi antara manajer dan karyawan. Dari berbagai gaya kepemimpinan juga memiliki beberapa ciri khas dan fungsi tertentu sesuai dengan keadaan situasi dan karyawannya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk dapat menganalisis gaya kepemimpinan apa yang diterapkan pada sebuah perusahaan, dan menganalisis nilai-nilai kepemimpinan yang diterapkan pada sebuah perusahaan.
2. Reza Hardianti Rukmana (UIN Jambi, 2018) dalam tesisnya yang berjudul "Gaya Kepemimpinan Kepala Pondok Pesantren Dalam Meningkatkan Kecerdasan Emosional Ustadz dan Ustadzah pada Pondok Pesantren Modern Arafah Kota Sungai Penuh" menyimpulkan bahwa sebagai sebuah organisasi, sekolah tidak hanya membutuhkan kepala sekolah untuk mengelola sumber daya sekolah, yang lebih fokus pada masalah anggaran dan masalah administrasi lainnya. Sekolah membutuhkan pemimpin visioner yang dapat menginspirasi fakultas, staf dan seluruh komunitas sekolah. Pondok Pesantren merupakan instansi berbasis pendidikan Islam tradisional yang kegiatannya mempelajari, memahami, mendalami, menghayati serta mengamalkan ajaran Islam terkait urgensi akhlak dan agama untuk dijadikan pedoman sehari-hari. Untuk memperjelas diskusi pada saat penulisan, Maka penulis perlu fokus pada penelitian ini. Fokus penelitian ini tentang gaya kepemimpinan situasional dari orang yang bertanggung jawab atas kabin pesantren

meningkatkan kecerdasan emosional Ustadz/ustadzah Pondok Pesantren Modern Arafah Kota Sungai penuh. Selain itu, intinya bukan diskusi utama Dalam makalah ini. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mempelajari gaya kepemimpinan kepala sekolah pondok pesantren Tingkatkan EQ ustadz/ustadz di Pondok Bagaimana upaya kepemimpinan pondok pesantren modern dan kepala sekolah pondok pesantren dalam perbaikan? pengetahuan ustadz/ustadzah di pondok pesantren Modern.

KESIMPULAN

Dalam menciptakan lingkungan organisasi yang nyaman tanpa adanya miskomunikasi, seorang pemimpin sebaiknya lebih terbuka kepada para bawahannya agar tidak terjadi sebuah miskomunikasi, misinformasi, kecurigaan, dan lain sebagainya. Dengan terbukanya seorang pemimpin maka akan berdampak pada kondisi lingkungan kerja yang lebih nyaman tanpa merasa terlalu tertekan dengan perintah atasan, hal ini terjadi dikarenakan dengan penerimaan *feedback* oleh atasan dari bawahan akan membangun suatu interaksi dan juga saran dan kritik yang diberikan oleh bawahan akan ada baiknya untuk dipertimbangkan dikarenakan kondisi di lapangan tidak diketahui 100% oleh atasan. Konsep kepemimpinan yang dianut oleh ketua karang taruna Rw 02 ini bisa dibilang sudah ideal jika dibandingkan dengan konsep kepemimpinan ideal yang dijelaskan sebelumnya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat rahmatnya saya dapat menyelesaikan karya tulis ilmiah ini. Saya menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak cukup sulit bagi saya untuk menyelesaikan karya ilmiah ini maka saya mengucapkan terima kasih kepada Dr. Kinkin Yuliaty S.P, M.Si, CPR, CICS selaku dosen

pembimbing yang telah membantu saya menyelesaikan karya ilmiah ini.

REFERENSI

- Habibi, D. R. (2017). *Organisasi Santri Dalam Pondok Pesantren Modern*. Darunnajah.Com. <https://darunnajah.com/organisasi-santri/>
- Hasanudin. (2021). *Gaya kepemimpinan kharismatik KH. Hasan Sadili dalam meningkatkan prestasi belajar santri di Pondok Pesantren Al-Barkah Tanggeung Cianjur*. UIN Sunan Gunung Djati Bandung.
- Kurniawan, E., & Siagian, H. (2018). *Analisis Gaya Kepemimpinan dan Nilai Kepemimpinan Direktur PT Media Rajawali Indonesia*. AGORA.
- Mi'ah, A. (2013). *PEMIKIRAN NURCHOLISH MADJID TENTANG MODERNISASI SISTEM PESANTREN*. UIN SUNAN AMPEL SURABAYA.
- Pace, R. W., & Faules, D. F. (1998). *KOMUNIKASI ORGANISASI Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan* (D. Mulyana (ed.)). PENERBIT PT REMAJA ROSDAKARYA.
- Rukmana, R. H. (2018). *Gaya Kepemimpinan Kepala Pondok Pesantren Dalam Meningkatkan Kecerdasan Emosional Ustadz dan Ustadzah pada Pondok Pesantren Modern Arafah Kota Sungai Penuh*. UIN STS Jambi.
- Sahadi, Otong Husni Taufiq, and Ari Kusumah Wardani, 'Karakter Kepemimpinan Ideal Dalam Organisasi', *Moderat: Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, 6.3 (2020), 513–24
- Subki, S. (2013). *Integrasi Sistem Pendidikan Madrasah dan Pesantren Tradisional (Studi Kasus Pondok Pesantren al-Anwar Kecamatan Sarang Kabupaten Rembang)*. IAIN Walisongo.
- Wibowo, B. (2011). *TEORI KEPEMIMPINAN*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Zaman, M. Y. B. (2016). *Pengertian Kepemimpinan Dan Teori 4 Sistem Rensis Likert*. Universitas Gunadarma.