

Diversity

JURNAL ILMIAH PASCASARJANA

IDENTIFIKASI FAKTOR-FAKTOR KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PECAKAWAI di UMKM Jerukkasturifaakenque

**Risca Yuniadewi I^{a*}, Tjahyo Kurniawa^b, Melly Supiyati^c,
Muhammad Fadhlansyah^d, Mardi Riyanto^e**

^aRSJ Marzoeke Mahdi Bogor, Indonesia, ^bRSCM, Indonesia

^cDekopinda, Indonesia, ^dSDIT Al-Quds, Indonesia, ^eProdiMM Universitas Ibn Khaldun, Indonesia

* Corresponding author e-mail: firzaurairawan@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history:

Received:

27-12-2020

Accepted:

28-01-2021

Available online:

01-04-2021

Keywords:

Kepemimpinan, Prilaku, Gaya
Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja,
UMKM

ABSTRACT

Kepemimpinan adalah Entitas yang mengarahkan kinerja para anggota untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang baik diyakini mampu mengikat, mengharmonisasi, serta mendorong potensi sumber daya organisasi agar dapat bersaing secara profesional. Untuk mencapai visi dan misi perusahaan maka perilaku pemimpin yang memiliki kinerja baik akan mendorong bawahannya untuk selalu dapat bersikap positif yang pada akhirnya akan memberikan dampak yang baik untuk kemajuan perusahaan terutama UMKM. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor kepemimpinan apa saja yang diterapkan di UMKM Jeruk kasturifaakenque sehingga bisa bertahan dan omzetnya selalu meningkat walaupun pada masa pandemi COVID19 seperti saat ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beberapa faktor antara lain perilaku pemimpin sebesar 80%, gaya kepemimpinan (situasional) sebesar 75%, motivasi sebesar 80% berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Maka figur seorang pemimpin yang berkompeten akan menyebabkan kinerja pegawai menjadi baik

Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

1. PENDAHULUAN

Pada masa pandemi Covid-19, banyak bermuculan unit Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) maupun Usaha Kecil dan Menengah (UKM) baru ditengah masyarakat. Banyaknya perusahaan melakukan PHK dan menurunnya daya beli masyarakat pada masa pandemi COVID-19 membuka peluang baru bagi masyarakat untuk beralih menciptakan produk-produk sederhana agar dapat dijual demi memenuhi kebutuhan hidup kesehariannya .

Berdasarkan data Kemenaker per 20 April 2020, terdapat 2.084.593 pekerja dari 116.370 perusahaan dirumahkan dan kena PHK akibat terimbas pandemi corona ini. Adapun rinciannya, sektor formal 1.304.777 pekerja dirumahkan dari 43.690 perusahaan. Sementara yang terkena PHK mencapai 241.431 orang dari 41.236 perusahaan. "Sektor informal juga terpukul karena kehilangan 538.385 pekerja yang terdampak dari 31.444 perusahaan atau UMKM," ujar Menteri Tenaga Kerja Ida Fauziyah dalam siaran pers, Kamis(23/4/2020).

Menurut Badan Pusat Statistik, usaha menengah dibagi kedalam beberapa bagian, yaitu (i) Usaha Rumah tangga mempunyai 1-5 tenaga kerja, (ii) Usaha kecil menengah 6-19 tenaga kerja, (iii) Usahamenengah : 20-99 tenaga kerja, (iv) Usaha besar : lebih dari 100 tenaga kerja. UKM adalah kelompok industri modern, industri tradisional, dan industri kerajinan yang mempunyai investasi modal untuk mesin – mesin dan peralatan sebesar RP. 70 juta ke bawah dengan resiko investasi modal/tenaga kerja Rp. 625.000 ke bawah dan usahanya dimiliki warga Negara Indonesia. (Departemen Perindustrian dan perdagangan).

UMKM Jeruk kasturifaa-kenque yang ber-alamat Gg. H. Toha No. 19 RT.05 RW.11 Kampung Cikaret Kelurahan Harapanjaya yang berdiri pada tanggal 16 Oktober 2016 dengan pemilik usaha adalah Ibu Ningsih yurmaini, sampai sekarang masih bisa bertahan ditengah masa pandemi COVID-19 dan Omzet penjualannya semakin meningkat, karena kebutuhan vitamin C melalui minuman jeruk kasturi yang sehat banyak dibutuhkan masyarakat. Keberhasilan Ibu Ningsih dalam mengelola usahanya, tidak terlepas dari kepiawaiannya dalam memimpin usaha dengan melakukan proses kepemimpinan yang baik,

Identifikasi (penelaahan) berasal dari kata bahasa Inggris *Identify* yang artinya meneliti, menelaah. Identifikasi adalah kegiatan yang mencari, menemukan, mengumpulkan, meneliti, mendaftarkan, mencatat data dan informasi dari “kebutuhan” lapangan. Secara intensitas kebutuhan dapat dikategorikan

(dua) macam yakni kebutuhan teras yang sifatnya mendesak dan kebutuhan terduga yang sifatnya tidak mendesak, (Wikipedia bahasa Indonesia).

Kepemimpinan didefinisikan sebagai ke-mampuan memengaruhi bawahan agar menjadi taat hormat setia, dan mudah bekerja sama (Gill,2009). Stogdill, (1974) mendefenisikan kepemimpinan sebagai : (1) titik fokus proses kelompok : (2) keperibadian dan pengaruhnya : (3) seni agar bawahan dipenuhi; (4) latihan memengaruhi: (5) tindakan atau perilaku: (6) bentuk membujuk: (7) kekuatan hubungan: (8) instrumen mencapai tujuan: (9) suatu pengaruh interaksi: (10) suatu perbedaan peran, dan (11) inisiasi struktur.

Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor kepemimpinan apa saja yang diterapkan di UKM Jeruk kasturifaa-kenque sehingga bisa bertahan dan omzetnya selalu meningkat walau pada masa pandemi COVID-19 seperti saat ini.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Sektor UMKM di Indonesia diatur dalam Undang-undang Nomor 20 tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah. Undang-undang ini menjadi acuan untuk pemberdayaan dan pengembangan UMKM di Indonesia.

Keputusan Menperindag (Kepmenperindag) No. 257/MPP/Kep/7/1997. Definisi UKM dalam Kepmenperindag adalah suatu usaha dengan nilai investasi maksimal Rp. 5 miliar termasuk tanah dan bangunan. Sedangkan BPS membagi jenis UKM berdasarkan jumlah tenaga kerja, yaitu:

1. Kerajinan rumah tangga, dengan jumlah tenaga kerja dibawah 3 orang termasuk tenaga kerja yang tidak dibayar,
2. Usaha Kecil, dengan jumlah tenaga kerja sebanyak 5 – 9 orang,
3. Usaha menengah, dengan jumlah tenaga kerja sebanyak 20 - 99 orang.

Kepemimpinan

Kesuksesan suatu organisasi ditentukan oleh peran pemimpinnya. Pemimpin bertanggung jawab terhadap kelancaran maupun kegagalan dalam pelaksanaan kegiatan suatu organisasi. Kesuksesan seorang pemimpin dapat dilihat dari cara memimpin organisasi untuk mempengaruhi orang lain, menggerakkan dan menjalankan tujuan visi misi organisasi.

Menurut Stoner, Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya. Menurut Michael Tomy (2017) ada beberapa teori kepemimpinan yang dimiliki pemimpin untuk mencapai kesuksesan suatu organisasi, antara lain :

1. Sifat yang harus dimiliki pemimpin ke-percayaan diri, kejujuran, integritas (michael tomy 2017, p.26).
2. Prilaku, kepemimpinan merupakan perilaku ketika melakukan kegiatan pengarahannya suatu kelompok (michael tomy, 2017, p.26).
3. Situasional, hersey dan blanchard dalam michael tomy (2017, p.27) mengatakan bahwa memiliki tingkat kesiapan dan kematangan yang berbeda, sehingga pemimpin harus menyesuaikan gaya kepemimpinannya agar sesuai dengan situasi kesiapan dan kematangan bawahan.
4. Jalan-tujuan, menurut fred fiedler dalam michael tomy, (2017, p.27), nilai strategi dan keefektifan seorang pemimpin didasarkan pada kemampuannya dalam menimbulkan kepuasan dan motivasi anggotanya dengan penerapan hadiah.
5. Karismatik, michael tomy (2017, p.29), bahwa seorang menjadi pemimpin karena mempunyai karismatik.

Dalam dunia bisnis yang cepat berubah, maka ada beberapa faktor yang berimplikasi terhadap kepemimpinan efektif, diantaranya seorang pemimpin dituntut untuk:

1. Selalu memperbaharui pengetahuannya
2. Memiliki informasi yang terbaru, cepat dan akurat,
3. Memiliki kemampuan untuk meneropong dan memperkirakan apa yang akan terjadi di masa datang,
4. Memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan dengan cepat,
5. Memiliki kemampuan untuk menempatkan orang yang tepat pada tempatnya,
6. Memiliki kemampuan menggerakkan dan mempengaruhi bawahan dalam bentuk tim
7. Mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya sesuai dengan kondisi dimana dia berada (kontingensi).

Adanya sinergitas, koordinasi, kerja sama yang baik antara pemimpin dan bawahannya. Wahjosumidjo (2013, hlm. 172) menyatakan motivasi dan kepemimpinan mempunyai kaitan yang erat karena tergantung pada kewibawaan seorang pemimpin. Pada intinya perilaku manusia dimotivasi oleh keinginan untuk mendapatkan sesuatu dari tujuan kegiatan. Motivasi merupakan proses secara psikologis yang dimulai oleh setiap orang untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Arti dari motivasi adalah sebagai kebutuhan, keinginan, dorongan, gerak hati diri seseorang (Simanjuntak & Calam, 2012).

Rivai (2009, hlm. 209) menyatakan kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya di perusahaan.

3. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dari penelitian adalah secara kualitatif . Data yang diambil dengan menggunakan kuesioner dan wawan-cara langsung terhadap pegawai UMKM Jeruk kasturifaa-kenque sebanyak 25 orang. Analisis data kuesioner dengan Metode Univariat. UMKM Jeruk kasturifaa-kenque ini merupakan UMKM juara. Variabel dependen dari penelitian ini adalah kinerja. Variabel independent yang diambil tiga adalah prilaku, gaya kepemimpinan (situasional), motivasi. Indikator variabel independen dari prilaku adalah sifat, karakter, kemampuan, sedangkan dari gaya kepemimpinan / situasional adalah karismatik, jalan - tujuan, dan dari motivasi adalah Perhatian Pekerjaan, Nyaman bekerja, Semangat bekerja, Memberi dorongan. Jawaban dari kuesioner dinyatakan dengan skala Likert yaitu :

Skor 1. Sangat Buruk

Skor 2. Tidak Baik

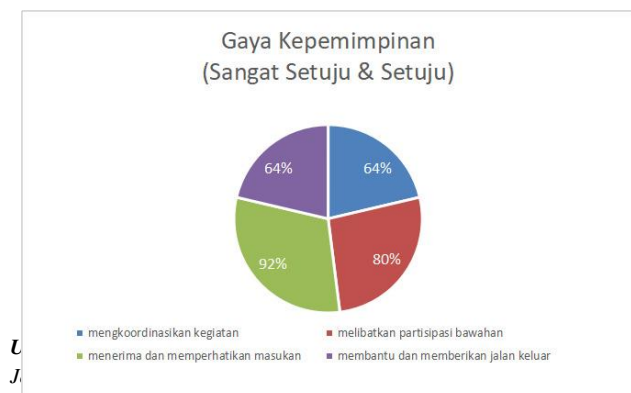
Skor 3. Baik /Netral / Cukup

Skor 4. Sangat Baik

Skor 5. Sangat Baik sekali

4. HASIL

Berdasarkan hasil penelitian didapat dari kuisisioner yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

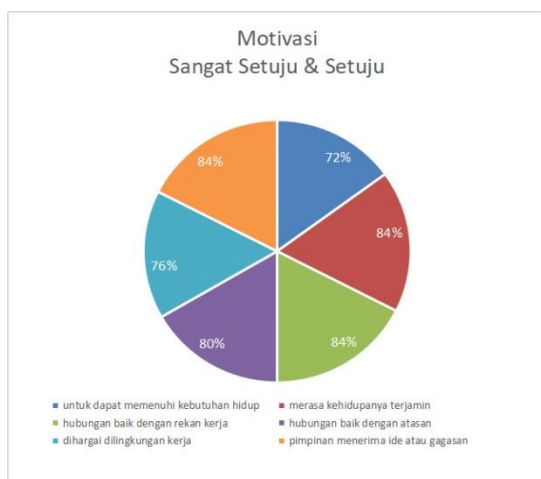


Hasil kuisioner gaya kepemimpinan menggambarkan 64% karyawan menyatakan setuju dan sangat setuju bahwa pimpinan mengkordinasikan kegiatannya kepada karyawan.

Untuk pimpinan melibatkan partisipasi karyawan, hasilnya 80% karyawan menyatakan setuju dan sangat setuju.

Selanjutnya karyawan menyatakan setuju dan sangat setuju bahwa pimpinan menerima dan memperhatikan masukan sebesar 92%.

Dan yang terakhir karyawan menyatakan setuju dan sangat setuju bahwa pimpinan membantu dan memberikan jalan keluar sebesar 64%. Total rata-rata dari empat indokator gaya kepemimpinan sebesar 75%. Hal ini dibuktikan dengan keberhasilan ukm jeruk kasturi menjadi pemenang ukm terkreatif dan terinovatif se-jawa barat pada tahun 2020.



Hasil kuisioner motivasi yang diperoleh, menggambarkan 72% karyawan menyatakan setuju dan sangat setuju motivasi berkerja di UMKM Jeruk kasturi untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup, 84 % merasa kehidupannya terjamin, 84% memiliki hubungan baik dengan rekan kerja, 80% memiliki hubungan baik dengan atasan, 76% dihargai dilingkungan kerja, dan 84% pimpinan menerima ide atau gagasan dari karyawan. Total rata-rata dari enam indikator motivasi sebesar 80%. Sehingga para karyawan ukm jeruk kasturi bisa semangat dalam berkerja dan memiliki produktivitas yang tinggi.



Hasil kuisioner perilaku pimpinan yang diperoleh, menggambarkan 80% karyawan menyatakan setuju dan sangat setuju bahwa pimpinannya memberikan kesempatan apa yang diharapkan bawahannya dalam menjalankan tugas, 76 % memberikan pengarahannya yang spesifik mengenai cara menyelesaikan tugas, 80% memiliki sifat ramah kepada bawahan, 76% menunjukkan perhatian tulus kepada bawahan, 64% meminta dan menggunakan saran dari bawahan serta atasan masih berperan dalam membina keputusan dan mengharap bawahan untuk berprestasi, dan 68% pimpinan terus-menerus melakukan menetapkan serangkaian sasaran untuk meningkatkan hasil kerja. Total rata-rata dari delapan indikator perilaku pimpinan sebesar 80%. Maka perilaku seorang pimpinan yang baik terhadap karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan pada bulan Desember tahun 2020 UMKM Jeruk kasturi membuka cabang di kota Bandung.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Motivasi (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Perilaku pimpinan (X3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini membuktikan bahwa kinerja UMKM Jeruk Kasturi yang menyandang sebagai predikat juara, dan mempunyai cabang di Bandung, dan di luar Jawa seperti Palembang dan Lampung tidak terlepas dari peran pemimpin yang Profesional. Faktor-faktor dari gaya kepemimpinan, motivasi dan perilaku seorang pemimpin menunjukkan hasil yang baik dan positif terhadap kinerja pegawai. Sehingga UMKM Jeruk kasturi ini bisa berkembang dengan cepat, karena dikelola oleh pimpinan yang pandai membuat budaya organisasi menjadi positif.

Saran

Penulis menyarankan bahwa diharapkan ada penelitian lebih lanjut yang fokus meneliti tentang pengaruh dari faktor-faktor kepemimpinan terhadap kinerja UMKM.

DAFTAR PUSTAKA

- 1) Gimin, Rr Sri Kartikowati & Lilik Hardianti.
- 2) (2012). KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI DINAS KOPERASI DAN UMKM PEKANBARU. *Pekbis Jurnal*, Vol.4, No.2, Juli 2012: 131-140.
- 3) Linda Umasugi1. (2017). Pemetaan Kawasan Sentra Produksi bagi UMKM di Kota Ternate. *Jurnal Agribisnis Perikanan* (E-ISSN 2598-8298/P-ISSN 1979-6072). URL: <https://ejournal.stipwunaraha.ac.id/index.php/AGRIKAN/DOI: 10.29239/j.agrikan.11.1.43-48>.
- 4) M. Azis Firdaus. (2012). PENGARUH FAKTOR KEPEMIMPINAN TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. PACIFIC NUSANTARA BOGOR. *Jurnal Ilmiah Inovator*, Edisi September 2012
- 5) Tomy Michael. (2013). Manajemen Sumberdaya Manusia. CV. R.A.De.Rozarie
- 6) (Anggota Ikatan Penerbit Indonesia)
- 7) M. Chavi. A. (2019). KEPEMIMPINAN. Manajemen Universitas Narotama. Email : chavi.aidit@gmail.com
- 8) Antonius Purwanto. (September 2020, 16). Potret dan Tantangan UMKM di Indonesia. Retrieved from <https://kompaspedia.kompas.id/baca/paparan-topik/potret-dan-tantangan-umkm-di-indonesia>
- 9) Landasan Teori Kepemimpinan. (desember, 2020, 25) , Retrieved from : <http://repo.darmajaya.ac.id/517/3/BAB%202.pdf>.
- 10) Alifiulahtin Utaminingsih. (2014). Perilaku Organisasi: Kajian Teoritik & Empirik terhadap Budaya Organisasi. Universitas Brawijaya Press.
- 11) Prima Niendya Sukma Dhewania*, Amir Tengku Ramly. (2018). Pengaruh perilaku pemimpin terhadap motivasi kerja pegawai di lingkungan Sub Satker Bidang Hukum Polda Kaltim. V volume 9, Issue 2, Desember 2018, Pages. 119-127. Journal homepage: <http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/manajemen/e-ISSN: 2301-4628>. DOI: 10.32832/jm-uika.v9i2.1452