

EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN DI FKIP UPP

Hardianto¹⁾

¹⁾Program Studi Pendidikan Matematika FKIP Universitas Pasir Pengaraian

ABSTRACT

The puposes of this study was to provide an overview of the effectiveness of leadership in FKIP UPP. The effectiveness of leadership will be seen from the style in giving orders, force in giving the award, the style in taking decisions and style of delegating authority. This research was quantitative descriptive. The population of this study was FKIP UPP Lecturers. Questionnaires were distributed to all lecturers and returned about 32 pieces. The sample was taken by total sampling technique. The instrument used was a questionnaire with Likert scale model. Data was analyzed by using descriptive analysis. The result of the research shows that generally, the leadership style in FKIP UPP was a democratic leadership style (48.89%). The style of leadership in providing the order was the democratic style (57.03%). Leadership style in giving the award was laissez faire style (51.04%). Style of leadership in taking decision was the democratic style (46.87%). Leadership style in delegating authority was democratic style (43.75%).

Keywords: *Leadership Style, Giving orders, Providing award, Decisions and Delegating Authority*

PENDAHULUAN

Dalam mencapai tujuan suatu organisasi peran pemimpin sangat besar pengaruhnya. Kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi anggota organisasi untuk bekerja dan mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang baik bisa memanfaatkan seluruh potensi yang ada dalam organisasi untuk kemajuan organisasi.

Begitu juga dalam organisasi pendidikan, baik berupa sekolah atau kampus. Peranan pemimpin sangat besar demi tercapainya visi dan misi institusi pendidikan tersebut. Pemimpin akan menjadi gerbong yang akan membawa institusi mencapai tujuannya.

Kepemimpinan di Universitas Pasir Pengaraian terdiri dari rektor dan pembantu di tingkat universitas. Dekan di tingkat fakultas dan ketua program studi serta sekretaris program studi di tingkat program studi. Seluruh unsur pimpinan tersebut memiliki tanggung-jawab sesuai dengan lingkup pekerjaannya.

Ketercapaian tujuan sebuah universitas, fakultas maupun prodi tidak

terlepas dari bagaimana seorang pemimpin menerapkan sistem kepemimpinannya. Pemimpin yang handal akan mampu menggali dan memanfaatkan seluruh potensi yang ada dalam diri bawahannya. Di sebuah universitas maupun fakultas peran dosen dan tenaga kependidikan perlu dioptimalkan agar tujuan universitas maupun fakultas tersebut dapat dicapai secara maksimal.

Dalam Undang-undang tentang Guru dan Dosen nomor 14 Tahun 2005 dinyatakan bahwa dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Untuk optimalisasi pelaksanaan tugas tersebut tentunya dosen harus memiliki kinerja yang tinggi.

Optimalisasi kinerja seseorang dipengaruhi banyak faktor. Hasil penelitian Hardianto (2015) menyatakan bahwa Kinerja dosen FKIP UPP dipengaruhi oleh motivasi berprestasi dan gaya kepemimpinan. Dosen yang memiliki

kinerja baik cenderung memiliki motivasi berprestasi yang tinggi dan bekerja dengan pemimpin yang memiliki gaya yang disukai. Hasil penelitiannya menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan berkontribusi sebesar 23,8% terhadap kinerja dosen FKIP UPP.

Selain itu penelitian Biatna Dulbert Tampubolon menyatakan bahwa faktor gaya kepemimpinan memberikan kontribusi yang relatif besar dan sangat signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dari hasil penelitiannya diketahui bahwa gaya kepemimpinan berkontribusi sebesar 16,9% terhadap kinerja pegawai.

Kepemimpinan yang baik juga dapat meningkatkan motivasi kerja seseorang. Hasil penelitian Rames Khumar (2011) menyebutkan bahwa terdapat kontribusi yang positif dan prediktif antara disiplin dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai Kementerian Agama Propinsi Sumatera Barat. Hasil penelitian Rames Khumar menyebutkan bahwa disiplin berkontribusi sebesar 11,76% terhadap motivasi kerja dan gaya kepemimpinan berkontribusi sebesar 9,64% terhadap motivasi kerja pegawai Kementerian Agama Propinsi Sumatera Barat.

Dalam kegiatan belajar mengajar di kelas, guru atau dosen bisa dikategorikan sebagai pemimpin di kelas tersebut. Guru atau dosen yang baik akan dapat meningkatkan semangat dan menjadi motivator ekstrinsik bagi seorang siswa. Hasil penelitian Hardianto (2014) menyebutkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi semangat belajar mahasiswa biologi adalah faktor dari luar (dosen).

Dilihat dari motivasi, pada dasarnya motivasi kerja dosen UPP sudah baik. Hasil penelitian Hardianto (2010) menyatakan bahwa dosen Universitas Pasir Pengaraian (UPP) telah memiliki motivasi kerja yang baik. Motivasi kerja pada dasarnya adalah

dorongan untuk melaksanakan pekerjaan. Orang yang memiliki motivasi bekerja yang tinggi cenderung lebih berhasil dalam pekerjaannya.

Motivasi kerja seseorang dapat dipengaruhi oleh iklim kerja. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Hardianto (2012) yang mengemukakan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan dan positif dari iklim kerja terhadap motivasi kerja guru di SMA N se-Kecamatan Rambah dan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu. Hasil penelitiannya menyebutkan bahwa iklim kerja berkontribusi sebesar 27,1% terhadap motivasi kerja. Melihat hal ini tentunya seorang pemimpin harus mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif agar anggota organisasi bisa melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik.

Berdasarkan pra penelitian penulis melihat bahwa dosen dan karyawan FKIP UPP telah melaksanakan tugasnya dengan baik. Dinamika organisasi di FKIP juga masih dalam taraf dinamika yang sehat. Kegiatan-kegiatan atau tugas-tugas yang diberikan terlihat dikerjakan dengan baik. Permasalahan yang terjadi lebih kepada disiplin dalam kedatangan mengajar. Masih banyak yang tidak mengajar sesuai dengan jadwal yang diberikan.

Selain itu, juga ditemui sebagian dosen dan karyawan masih ada yang belum mengumpulkan tugas (RPP dan silabus serta soal UTS dan UAS) pada waktu yang ditentukan. Sebagian dosen merasa kurang nyaman dengan dosen atau karyawan lain. Keberhasilan dan permasalahan ini tentunya tidak terlepas dari gaya kepemimpinan yang diterapkan.

Melihat permasalahan dan fenomena yang terjadi, maka rumusan penelitian ini dinyatakan sebagai berikut:

- 1) Bagaimanakah gaya kepemimpinan di FKIP dalam memberikan perintah?
- 2) Bagaimanakah gaya kepemimpinan di FKIP UPP dalam memberikan penghargaan?

- 3) Bagaimanakah gaya kepemimpinan di FKIP UPP dalam mengambil keputusan?
- 4) Bagaimanakah gaya kepemimpinan di FKIP UPP dalam mendelegasikan wewenang?

Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian ini, maka tujuan penelitian adalah untuk mengetahui:

- 1) Gaya kepemimpinan di FKIP dalam memberikan perintah.
- 2) Gaya kepemimpinan di FKIP dalam memberikan penghargaan.
- 3) Gaya kepemimpinan di FKIP dalam mengambil keputusan.
- 4) Gaya kepemimpinan di FKIP dalam mendelegasikan wewenang

Luaran dari penelitian ini nantinya diharapkan untuk publikasi ilmiah dalam jurnal ber ISSN dan prosiding pada seminar tingkat regional.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif. Penelitian ini akan menggambarkan bagaimana gaya kepemimpinan di FKIP UPP dalam memberikan perintah, memberika penghargaan, mengambil keputusan dan mendelegasikan wewenang.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiono, 2010 : 80). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen FKIP UPP yang berjumlah 38 orang. Populasi penelitian tersebar di 5 program studi yang ada pada FKIP UPP. Angket kembali berjumlah 32 buah, hal ini disebabkan karena beberapa orang dosen sedang mengikuti program tugas belajar dan tidak mengembalikan angket.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiono, 2010 : 80). Teknik yang digunakan untuk pengambilan

sampel pada penelitian ini yaitu teknik *total sampling*.

Metode pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara dan angket. Penyusunan instrumen penelitian dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut: 1) Membuat kisi-kisi berdasarkan variabel penelitian, 2) menyusun butir-butir pernyataan sesuai dengan indikator variabel, 3) Melakukan uji keterbacaan angket.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis statistika deskriptif. Analisis data menggunakan rumus persentase yaitu : $P = F / N \times 100\%$

Untuk melihat tingkat capaiannya digunakan ketentuan sebagai berikut:

1. Penerapan Tinggi Sekali= 90-100%
2. Penerapannya Tinggi= 80-89%
3. Penerapannya Cukup= 65-79%
4. Penerapannya Kurang= 55-64%
5. Penerapan Kurang Sekali= 0-54%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gaya kepemimpinan di FKIP berdasarkan gaya pemimpin dalam memberikan perintah, gaya dalam memberikan penghargaan, gaya dalam mengambil keputusan dan gaya dalam mendelegasikan wewenang. Berdasarkan sebaran angket yang telah dilakukan diperoleh hasil penelitian sebagai berikut:

a) Gaya dalam memberikan perintah

Berdasarkan hasil penelitian gaya pimpinan dalam memberikan perintah ditinjau dari tiga gaya kepemimpinan diketahui bahwa gaya dominan pimpinan dalam memberikan perintah adalah gaya demokratis dengan capaian 57,03% (32,03 SL dan 25,0 SR). 36,72% responden menyatakan pimpinan sering dan selalu menggunakan gaya otoriter dan 31,25% responden menyatakan sering dan selalu pimpinan menggunakan gaya *laisses faire* dalam memberikan perintah.

Butir pernyataan dengan persentase tertinggi pada gaya otoriter adalah

pimpinan memberikan perintah tanpa melihat kondisi bawahan 48,75% (25% SL dan 18,75% SR). Butir pernyataan dengan persentase terendah pada gaya otoriter adalah pimpinan dengan ketat melihat setiap pelaksanaan kerja yang diperintahkan 31,25% (25% SL dan 6,25% SR).

Butir pernyataan dengan persentase tertinggi pada gaya demokratis adalah pimpinan menunjukkan wajah yang gembira setiap perintah yang telah saya kerjakan 65,63% (34,38% SL dan 31,25% SR). Butir pernyataan dengan persentase terendah pada gaya demokratis adalah ketika saya tidak mampu melaksanakan perintah, pimpinan memberikan arahan dengan menyenangkan 46,88% (25% SL dan 21,88% SR).

Butir pernyataan dengan persentase tertinggi pada gaya *laissez faire* adalah pimpinan membebaskan bawahan dalam melaksanakan pekerjaan 40,63% (3,13% SL dan 37,5% SR). Butir pernyataan dengan persentase terendah pada gaya *laissez faire* adalah setiap melaksanakan pekerjaan, saya hanya melihat panduan pelaksanaan kerja tanpa adanya perintah dari pimpinan 21,88% (3,13% SL dan 18,75% SR).

b) Gaya dalam memberikan penghargaan

Hasil penelitian gaya pimpinan dalam memberikan penghargaan ditinjau dari tiga gaya kepemimpinan diketahui bahwa gaya dominan pimpinan dalam memberikan penghargaan adalah gaya *laissez faire* dengan capaian 51,04% (28,13 SL dan 22,92 SR). 31,25% responden menyatakan pimpinan sering dan selalu menggunakan gaya otoriter dan 47,92% responden menyatakan sering dan selalu pimpinan menggunakan gaya demokratis dalam memberikan penghargaan.

Butir pernyataan dengan persentase tertinggi pada gaya otoriter

adalah bawahan tidak tahu kriteria hasil pekerjaan yang akan memperoleh penghargaan 53,13% (25% SL dan 28,13% SR). Butir pernyataan dengan persentase terendah pada gaya otoriter adalah pimpinan memberikan penghargaan sesuai dengan kemauan pimpinan 15,63% (0% SL dan 15,63% SR).

Butir pernyataan dengan persentase tertinggi pada gaya demokratis adalah dalam memberikan penghargaan pimpinan memperhatikan kinerja bawahan 56,25% (25% SL dan 31,25% SR). Butir pernyataan dengan persentase terendah pada gaya demokratis adalah bawahan diberikan penjelasan yang menyenangkan tentang kinerja yang akan memperoleh penghargaan 43,75% (31,25% SL dan 12,5% SR).

Butir pernyataan dengan persentase tertinggi pada gaya *laissez faire* adalah ketentuan penghargaan di tempat kerja tidak memiliki standarisasi yang jelas 59,38% (34,38% SL dan 25% SR). Butir pernyataan dengan persentase terendah pada gaya *laissez faire* adalah pimpinan memberikan penghargaan berdasarkan prinsip situasional 43,76% (28,13% SL dan 15,63% SR).

c) Gaya dalam mengambil keputusan

Hasil penelitian gaya pimpinan dalam mengambil keputusan ditinjau dari tiga gaya kepemimpinan diketahui bahwa gaya dominan pimpinan dalam mengambil keputusan adalah gaya demokratis dengan capaian 46,88% (26,04 SL dan 20,83 SR). 43,75% responden menyatakan pimpinan sering dan selalu menggunakan gaya otoriter dan 37,5% responden menyatakan sering dan selalu pimpinan menggunakan gaya demokratis dalam mengambil keputusan.

Butir pernyataan dengan persentase tertinggi pada gaya otoriter adalah keputusan diambil berdasarkan selera pimpinan 53,13% (25% SL dan 28,13% SR). Butir pernyataan dengan persentase terendah pada gaya otoriter adalah pimpinan mengabaikan informasi

bawahan dalam mengambil keputusan 34,38% (15,63% SL dan 18,75% SR).

Butir pernyataan dengan persentase tertinggi pada gaya demokratis adalah pimpinan meminta pendapat/informasi bawahan dalam mengambil keputusan 53,13% (25% SL dan 28,13% SR). Butir pernyataan dengan persentase terendah pada gaya demokratis adalah keputusan yang telah diambil dapat dikaji ulang ketika bawahan mengeluarkan pendapat pembandingnya 43,75% (25% SL dan 18,75% SR).

Butir pernyataan dengan persentase tertinggi pada gaya *laissez faire* adalah setiap pesonil bisa mengambil keputusan dalam pekerjaannya 37,5% (25% SL dan 12,5% SR). Butir pernyataan dengan persentase terendah pada gaya *laissez faire* adalah pelaksanaan hasil keputusan sangat tergantung kepada kemauan personil kerja 37,51% (21,88% SL dan 15,63% SR).

d) Gaya dalam mendelegasikan wewenang

Hasil penelitian gaya pimpinan dalam mendelegasikan wewenang ditinjau dari tiga gaya kepemimpinan diketahui bahwa gaya dominan pimpinan dalam mendelegasikan wewenang adalah gaya demokratis dengan capaian 43,75% (29,17 SL dan 14,58 SR). 36,46% responden menyatakan pimpinan sering dan selalu menggunakan gaya otoriter dan 41,67% responden menyatakan sering dan selalu pimpinan menggunakan gaya demokratis dalam mendelegasikan wewenang.

Butir pernyataan dengan persentase tertinggi pada gaya otoriter adalah bawahan tidak boleh menolak setiap wewenang yang dilimpahkan pimpinan 46,88% (34,38% SL dan 12,5% SR). Butir pernyataan dengan persentase terendah pada gaya otoriter adalah wewenang yang diberikan pimpinan hanya untuk hal-hal kecil saja 25,01% (9,38% SL dan 15,63% SR).

Butir pernyataan dengan persentase tertinggi pada gaya demokratis adalah wewenang diberikan kepada bawahan berdasarkan kesepakatan bersama 53,13% (28,13% SL dan 25% SR). Butir pernyataan dengan persentase terendah pada gaya demokratis adalah sebagian besar wewenang dilimpahkan ke bawahan dengan prinsip proporsional dan profesional 31,26% (28,13% SL dan 3,13% SR).

Butir pernyataan dengan persentase tertinggi pada gaya *laissez faire* adalah setelah wewenang diberikan, pimpinan membiarkan bawahan melaksanakan wewenang sesuai dengan pemahaman mereka 56,26% (40,63% SL dan 15,63% SR). Butir pernyataan dengan persentase terendah pada gaya *laissez faire* adalah pimpinan terkesan membiarkan bawahan melaksanakan 38,13% (18,75% SL dan 19,38% SR).

Secara umum efektifitas kepemimpinan di FKIP UPP ditinjau dari penerapan gaya kepemimpinan adalah gaya demokrasi dengan rata rata 48,89%, selanjutnya gaya *laissez faire* 40,36% dan gaya otoriter 37,04.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan beberapa hal, yaitu:

- 1) Gaya kepemimpinan yang dominan di FKIP UPP adalah gaya demokratis
- 2) Gaya pemimpin yang dominan dalam memberikan perintah adalah gaya demokratis.
- 3) Gaya pemimpin yang dominan dalam memberikan penghargaan adalah gaya *laissez faire*.
- 4) Gaya pemimpin yang dominan dalam mengambil keputusan adalah gaya demokratis.
- 5) Gaya pemimpin yang dominan dalam mendelegasikan wewenang adalah gaya demokratis.

DAFTAR RUJUKAN

- Gama, Betty dkk. Model Kepemimpinan Pasdaya Pada Kelompok Pasdaya Mekarsari Desa Polokarto Kab. Sukoharjo. *Jurnal Scriptura* Vol. 4 No. 1 Juli 2014 Hal 38-46
- Hardianto. 2010. Motivasi Kerja Dosen UPP. *Prosiding Penelitian UPP*.
- Hardianto. 2012. Kontribusi Komunikasi Interpersonal dan Iklim Kerja terhadap Motivasi Kerja Guru SMA N se Kecamatan Rambah dan Rambah Hilir. *Jurnal Edu Reserach*. Vol. 1 No. 1 Hal. 1-17
- Hardianto. 2014. Identifikasi Permasalahan Belajar Mahasiswa Program Studi Pendidikan Biologi FKIP UPP. *Jurnal Edu Reserach*. Vol.3 No. 2 Hal. 81-88
- Hardianto. 2015. Kontribusi Motivasi Berprestasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Dosen FKIP UPP. *Jurnal Edu Reserach*. Vol. 4 No. 1 Hal. 43-52
- Hersey dan Blanchard. 2010. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta. Erlangga
- Khumar, Rames. 2011. Kontribusi Disiplin kerja dan gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kementerian Agama Propinsi Sumatera Barat. Tesis. Tidak dipublikasikan
- Lintong, Laura Caesilia. 2014. *Efektivitas Kepemimpinan Perusahaan*. Alfabeta. Bandung
- Mulyasa, E, 2014, *Implementasi Kurikulum 2004 Panduan Pembelajaran* KBK, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Purwanto, Ngalim. 2013. *Teori Kepemimpinan dan Aplikasinya*. Rineka Cipta. Jakarta
- Reddin, JW. 2013. *Kepemimpinan Efektif*. Pustaka Setia Jakarta.
- Ruvendi, Ramlan Imbalan dan gaya Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Balai Besar Industri Hasil Pertanian Bogor. *Jurnal Ilmiah Binaniaga*. Vol 1 No.1 2005. Hal. 17-26
- Smat, Warsid. 2005. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Kantor Regional VI BKN Medan*. eUSU Respository
- Sugiono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung : Alfabeta
- Sulaksana, P Siagian Sondang, 2012, *Teori dan Praktek kepemimpinan*, Rineka cipta, Jakarta
- Tampubolon, Biatna Dulbert. *Analisis Faktor gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001* *Jurnal Standarisasi* Vol. 9 No. 3 Tahun 2007 Hal. 106-115
- Thoha, Miftah. 2013. *Pemimpin Perusahaan. Kiat dan Teknik Mengambil Keputusan*. Raja Grafindo. Jakarta
- Timpe. 2013. *Organisasi dan Kepemimpinan*. Mizan. Yogyakarta
- Undang-Undang No. 14 tahun 2005 *Tentang Guru dan Dosen*. Sinar Grafika. 2010.