
**PENINGKATAN KEPEMIMPINAN KARANG TARUNA RW 21 DESA SUCI
MANYAR GRESIK**

Rahmat Agus Santoso¹

¹Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Gresik

Email: ra_santoso@umg.ac.id.

ABSTRAK

Tujuan pengabdian ini adalah untuk melaksanakan proses pembelajaran Leadership, dan meningkatkan kualitas Team Effectiveness. Materi program Styles of Leadership, dan Effective Team yang diberikan dengan metode ceramah, dan diskusi. Khalayak sasaran adalah pengurus dan pembina Karang Taruna. Hasil Focus Group Discussion (FGD) bahwa kepemimpinan telling tidak dapat meningkatkan kuantitas kegiatan dan kualitas aktifitas serta waktu yang digunakan. Proses pembelajaran Leadership pada organisasi Karang Taruna RW 21 Desa Suci Kecamatan Manyar Kabupaten Gresik, perilaku pemimpin berhasil mempengaruhi anggota kelompoknya untuk melaksanakan pekerjaan. Peningkatkan kualitas Team Effectiveness pada organisasi Karang Taruna RW 21 Desa Suci Kecamatan Manyar Kabupaten Gresik, kepemimpinan selling, participating, dan delegating dapat meningkatkan kinerja anggotanya.

Kata Kunci: kepemimpinan, efektif, dan teamwork.

1. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Karang Taruna RW 21 Suci harus dapat berkembang atau paling tidak dapat *survive*. Karang Taruna RW 21 Suci harus meningkatkan kinerjanya dalam berbagai aspek. Faktor kinerja pemimpin sangat penting dalam menganalisis perkembangan kinerja Karang Taruna RW 21 Suci. Pemimpin yang kinerjanya rendah perlu dikembangkan agar diperoleh tingkat kinerja yang tinggi. Semakin tinggi tingkat kinerja pemimpin dalam kepemimpinannya semakin tinggi pula tingkat kinerja Karang Taruna RW 21 Suci.

Karang Taruna RW 21 Suci yang ingin meningkatkan kinerjanya dalam aspek manajemen sumber daya manusia dibutuhkan pemimpin yang efektif dalam merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, dan mengawasi aktivitas bawahannya. Pemimpin yang efektif harus memperhatikan hubungan dengan bawahannya antara perilaku tugas dan perilaku hubungan dalam upaya meningkatkan kinerja anggota kelompok yang dipimpinnya. Perilaku tugas dan perilaku hubungan dengan bawahannya harus mempunyai keterampilan tehnik, konseptual, dan personal yang berakumulasi dan membentuk perilaku yang ideal.

Kinerja anggota Karang Taruna RW 21 Suci dipengaruhi oleh kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu. Kepemimpinan dalam perilaku sehari-hari yang diterapkan dalam Karang Taruna RW 21 Suci memperhatikan perilaku tugas dan perilaku hubungan dengan anggota kelompoknya. Perilaku tugas dan perilaku hubungan itu akan menunjukkan kepemimpinan situasional. *Pertama, telling*, yaitu memberikan instruksi spesifik dan menyelia pelaksanaan pekerjaan secara seksama. *Kedua, selling*, yaitu menjelaskan keputusan dan memberi kesempatan anggota memperoleh kejelasan. *Ketiga, participating*, yaitu tukar menukar ide dan memudahkan dalam pengambilan keputusan. *Terakhir, delegating*, yaitu mendelegasikan tanggung jawab pengambilan keputusan dan pelaksanaan pekerjaan.

Perilaku tugas terhadap bawahannya dan perilaku hubungan dengan bawahan yang diterapkan memberikan pengaruh terhadap hasil kerja kelompoknya yang dimanifestasikan dalam bentuk prestasi kerja yang dicapai. Perilaku pemimpin situasional yang diterapkan oleh bertujuan agar kelompoknya mencapai standar kinerja yang diharapkan. Kinerja anggota Karang Taruna RW 21 Suci yang diukur dengan mengacu pada standar kerja *output* yaitu kuantitas kegiatan dan kualitas aktifitas serta waktu yang digunakan. Peran pemimpin untuk menilai tingkat kinerja kelompok sangat diperlukan untuk mengevaluasi kinerja kelompok guna mencapai target program kerja.

Hasil kerja yang dicapai anggota Karang Taruna RW 21 Suci dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dipengaruhi perilaku pemimpin situasional. Pemimpin yang menerapkan kepemimpinan situasional akan mempengaruhi kinerja anggota. Anggota Karang Taruna RW 21 Desa Suci yang termotivasi dan terampil merupakan faktor penting. Anggota Karang Taruna RW 21 Desa Suci yang handal selalu dibutuhkan di dalam kegiatan.

Kualitas anggota Karang Taruna RW 21 Desa Suci harus mempunyai keterampilan tehnik, konseptual, dan personal yang terakumulasi di bidangnya dan profesionalisme di dalam tugasnya. Karang Taruna RW 21 Desa Suci yang membutuhkan pemimpin yang produktif, sehingga perlu peningkatan pengetahuan dibidang kepemimpinan. Berdasarkan permasalahan, maka tujuan pengabdian ini adalah untuk melaksanakan proses pembelajaran *Leadership*, dan untuk meningkatkan kualitas *Team Effectiveness*.

2. METODE

Berdasarkan permasalahan perlu solusi pengembangan diri dengan pembelajaran dan pelatihan yang menyesuaikan materi program. Metode-metode pembelajaran dan pelatihan yang ada dan terarah, tepat sasaran berdasarkan kebutuhan Warga RW 21 Desa Suci. Sinergi kelompok dapat sebagai metode untuk memecahkan pelbagai masalah. Tingkat keberhasilan Karang Taruna RW 21 Desa Suci dipengaruhi oleh kadar interaksi kelompok yang dapat memacu tujuan-tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Sinergi kelompok, yaitu dimana individu dalam kelompok secara bersama mengidentifikasi, mencari, dan berusaha memecahkan masalah untuk mencapai suatu tujuan. Nilai dalam sinergi kelompok dapat membangun moral kelompok, membangun sifat kepemimpinan, pencapaian tujuan organisasi secara cepat; dan delegasi tugas dalam proses pembuatan keputusan.

Hasil program ini dapat memberikan gambaran bagi pihak pengambil keputusan dalam mengupayakan peningkatan kinerja kepemimpinan yang efektif dan dapat memberikan masukan bagi Pemimpin agar lebih memperhatikan perilaku pemimpin situasional dengan anggota kelompoknya. Karang Taruna RW 21 Desa Suci Kecamatan Manyar Gresik ingin meningkatkan kinerjanya dalam aspek manajemen sumber daya manusia. Kepemimpinan yang diterapkan memperhatikan perilaku tugas dan perilaku hubungan dengan anggota kelompoknya. Anggota Karang Taruna RW 21 Desa Suci mempunyai pola berpikir positif, dan mempunyai standar kerja tinggi, dan menikmati kerja sama timnya. Anggota Karang Taruna RW 21 Desa Suci memiliki motivasi untuk meningkatkan prestasi organisasinya.

Karang Taruna RW 21 Suci belum memiliki pemimpin yang efektif. Pemimpin Karang Taruna RW 21 Suci belum memiliki keterampilan tehnik, dan konseptual. Anggota Karang Taruna RW 21 Suci belum terciptanya *teamwork* yang efektif. Berdasarkan permasalahan, maka perlu pembelajaran dan pelatihan.

Metode-metode pembelajaran dan pelatihan terarah, dan tepat sasaran. Sinergi kelompok dapat sebagai metode untuk memecahkan pelbagai masalah. *Teamwork* dapat memberikan peningkatan kinerja kepemimpinan yang efektif agar lebih memperhatikan perilaku pemimpin situasional dengan anggota kelompoknya. Hasil program ini dapat menstimulasi hakekat *team basic*, mempunyai persepsi yang sama dalam hal yang ingin dan harus dicapai oleh suatu tim, meningkatkan keterampilan dalam membina *teamwork* dan *problem sharing* serta *feedback*, dan pengalaman *teamwork*. Materi program *Styles of Leadership*, dan *Effective Team* yang diberikan dengan metode ceramah, dan diskusi.

3. HASIL PEMBAHASAN

Hersey dan Blanchard (1982)¹ menyatakan bahwa penekanan pendekatan situasional adalah perilaku para pemimpin dan anggota kelompok yang dipimpinnya dan berbagai situasi. Perilaku pemimpin situasional merupakan upaya pencapaian tujuan dengan dan melalui anggota kelompok yang dipimpinnya. Pemimpin harus memperhatikan hubungan antara tugas dengan manusia. Pola perilaku pemimpin yang diperlihatkan pemimpin pada saat mempengaruhi aktivitas anggota kelompok yang dipimpinnya. Kepemimpinan situasional seseorang pemimpin terdiri dari kombinasi dari perilaku tugas dan perilaku hubungan. Perilaku tugas dan perilaku hubungan merupakan konsep kepemimpinan situasional.

Perilaku tugas adalah kadar upaya pemimpin mengorganisasi dan menetapkan peranan anggota kelompok, menjelaskan aktivitas setiap anggota serta kapan, dimana, dan bagaimana cara menyelesaikannya, dicirikan dengan upaya untuk menetapkan pola organisasi, saluran komunikasi, dan cara penyelesaian pekerjaan secara rinci dan jelas. Perilaku hubungan adalah kadar upaya pemimpin membina hubungan pribadi antara pemimpin dan dengan para anggota kelompok yang dipimpinnya dengan membuka lebar saluran komunikasi, menyediakan dukungan sosio-emosional, “sambaran-sambaran psikologis”, dan pemudahan perilaku.

Perilaku pemimpin bergantung pada situasi di mana perilaku itu diterapkan, maka salah satu perilaku utama pemimpin boleh jadi efektif atau tidak efektif yang bergantung pada situasi bersangkutan. Perbedaan perilaku pemimpin yang efektif dengan yang tidak efektif terletak pada perilaku pemimpin yang sesungguhnya tetapi pada kesesuaian perilaku ini dibagi lingkungan dimana perilaku diterapkan.

Konsep kepemimpinan situasional, tidak ada cara terbaik untuk mempengaruhi perilaku bawahan. Perilaku kepemimpinan mana yang harus diterapkan seseorang pemimpin terhadap sekelompok orang bergantung dalam situasi. Perilaku kepemimpinan situasional merupakan kombinasi dari perilaku tugas dan perilaku hubungan. Perilaku tugas adalah kadar sejauhmana pemimpin menyediakan arahan kepada bawahannya, dengan memberitahukan bawahan apa yang harus dilakukan, kapan melakukannya, dimana melakukannya, dan bagaimana melakukannya, yang berarti bahwa pemimpin menyusun tujuan dan menetapkan peranan bawahan. Perilaku hubungan adalah kadar sejauhmana pemimpin melakukan hubungan dua arah dengan bawahannya, dengan menyediakan dukungan, dan motivasi.

Kepemimpinan situasional dapat diterapkan pada Karang Taruna RW 21 Suci. Konsep kepemimpinan situasional dapat diterapkan dalam situasi apapun dimana pemimpin berusaha mempengaruhi perilaku anggota kelompoknya. Pemimpin untuk mempunyai suatu tipe perilaku pemimpin yang ideal dengan menggunakan pendekatan pada perilaku tugas dan perilaku hubungan. Perilaku pemimpin yang efektif bergantung pada situasi yang mencirikananya. Perilaku tugas dan perilaku hubungan yang membentuk kepemimpinan yang berbeda adalah pola perilaku yang diperlihatkan pemimpin pada saat mempengaruhi aktivitas anggota kelompok yang dipimpinnya.

Perilaku pemimpin bergantung pada situasi dimana perilaku itu diterapkan, maka salah satu kepemimpinan situasional boleh jadi efektif atau tidak efektif yang bergantung pada situasi bersangkutan. Upaya kepemimpinan yang berhasil atau tidak berhasil diukur dengan *output* atau produktivitas kelompok yang dipimpinnya. Keberhasilan pemimpin yang berupaya mempengaruhi bawahan untuk melakukan pekerjaan tertentu bergantung pada kadar sejauhmana penyelesaian pekerjaan bawahan. Unsur penting dalam situasi kepemimpinan adalah tuntutan pekerjaan untuk dilaksanakan oleh pemimpin kelompok. Kombinasi perilaku tugas dan perilaku hubungan akan menunjukkan pola perilaku pemimpin yang konsisten yaitu, memberitahukan (*telling*), menjajakan (*selling*), mengikutsertakan (*participating*), dan mendelegasikan (*delegating*).

Siagian (2002: 92)² menyatakan bahwa kepemimpinan sebagai salah satu aspek yang dominan dan krusial dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja. Perilaku situasional dikaitkan dengan tugas dan hubungan adalah bahwa pemimpin akan menggunakan perilaku tertentu, tergantung pada apa yang menonjol, tugas atau hubungan terhadap bawahannya.

Tidak ada satu pun perilaku kepemimpinan yang sama efektifnya menghadapi semua situasi organisasional dan perilaku bawahan. Menghadapi bawahan perlu menggunakan perilaku yang berbeda-beda karena para bawahan tidak konsisten perilakunya.

Sedarmayanti (1995: 50-51)³ menyatakan bahwa kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas. Konsep dasar kepemimpinan situasional merupakan kombinasi dari perilaku tugas dan perilaku hubungan. Perilaku tugas adalah kadar upaya pemimpin dalam mengorganisasikan dan menetapkan peranan bawahan. Perilaku hubungan adalah kadar upaya pemimpin membina hubungan pribadi diantara bawahan sendiri dan dengan para anggota kelompok. Kadar tinggi dan rendahnya perilaku tugas dan perilaku hubungan yang membentuk masing-masing perilaku pemimpin.

Kinerja Karang Taruna RW 21 adalah hasil kerja yang dicapai oleh anggota Karang Taruna RW 21 Suci dalam kurun waktu tertentu. Hersey dan Blanchard (1982: 130)¹ menyatakan bahwa keberhasilan para pemimpin dalam organisasi adalah kinerja yang dicapai kelompok yang dipimpinnya yang diukur oleh *output*. Perilaku pemimpin situasional mempengaruhi kinerja Karang Taruna RW 21 Suci. Gerungan (1991: 41)⁴ menyatakan bahwa perilaku pemimpin situasional mempunyai pengaruh terhadap cara kerja kelompok dalam melaksanakan tugasnya. Perilaku pemimpin sangat berhubungan erat dengan tujuan kegiatan kelompok dalam mencapai hasil karya yang dicapai kelompok.

Berdasarkan *Focus Group Discussion* (FGD) bahwa kepemimpinan *telling* tidak dapat meningkatkan kuantitas kegiatan dan kualitas aktifitas serta waktu yang digunakan. Pemimpin Karang Taruna mengarahkan, memandu atau mengontrol anggota kelompok yang memiliki kemampuan rendah, namun memiliki motivasi tidak dapat meningkatkan kuantitas kegiatan dan kualitas aktifitas anggotanya. Kepemimpinan *selling*, *participating*, dan *delegating* dapat meningkatkan kinerja anggotanya.

Pemimpin Karang Taruna memberikan motivasi dan memastikan anggota kelompok yang memiliki kemampuan rendah dan motivasi rendah dapat meningkatkan kinerja anggotanya. Pemimpin Karang Taruna memberikan motivasi serta komunikasi dua arah, dan memfasilitasi anggotanya yang memiliki kemampuan, namun motivasinya rendah dalam pengambilan keputusan dapat meningkatkan kinerja anggotanya. Pemimpin Karang Taruna memberikan otoritas dan tanggung jawab kepada anggotanya yang memiliki kemampuan, dan motivasi dapat meningkatkan kinerja anggotanya.

Leadership and team effectiveness memiliki pengaruh yang kuat pada kinerja anggota dan organisasi. Memahami *leadership and team effectiveness* yang berpengaruh terhadap keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan saat bekerja dalam tim (Jones et al, 2007⁵; Froebel dan Marchington, 2005⁶). Kemampuan kerjasama tim menjadi hal yang esensial. *Leadership and team effectiveness* menjaga produktivitas sebagai satu kesatuan entitas untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi dengan cara terbaik.

Leadership and team effectiveness yang mempengaruhi pencapaian tujuan termasuk kemampuan membuat visi yang jelas, memahami budaya organisasi, fokus pengembangan kinerja, dan kemampuan berinovasi (Gomez, 2017)⁷. Kepercayaan tim memperkuat perilaku, keterampilan, dan bakat. Setiap anggota Karang Taruna harus bertanggung jawab untuk membangun kepercayaan dengan anggota lain yang menciptakan kesadaran manfaat berorganisasi. *Leadership and team effectiveness* memiliki pengaruh masa depan organisasi Karang Taruna. Anggota Karang Taruna menjadi lebih produktif jika keterampilannya meningkat yang bermanfaat melalui pembelajaran, *teamwork*, dan diskusi.

Leadership style berpengaruh dengan kinerja organisasi Karang Taruna. Gaya kepemimpinan organisasi memiliki korelasi dengan kinerja organisasi (Rowe et al., 2005⁸; Ng'ethe et al., 2012⁹; Jeremy et al., 2012¹⁰). Gaya kepemimpinan adalah penentu utama keberhasilan organisasi Karang Taruna. Pengaruh pemimpin dapat memotivasi untuk melakukan tugas. Berdasarkan hasil pengabdian dan pembahasan, maka dapat ditetapkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja organisasi.

Kepemimpinan situasional dapat diterapkan pada organisasi Karang Taruna RW 21 Desa Suci Manyar Gresik. Pemimpinnya mempunyai suatu tipe perilaku pemimpin yang ideal dengan menggunakan pendekatan pada perilaku tugas dan perilaku hubungan. Perilaku pemimpin bergantung pada situasi yang mencirikannya. Perilaku tugas dan perilaku hubungan yang membentuk kepemimpinan yang berbeda adalah pola perilaku yang diperlihatkan pemimpin pada saat mempengaruhi aktivitas anggota kelompok yang dipimpinnya. Perilaku pemimpin situasional organisasi Karang Taruna dominan dengan cara menjelaskan keputusan dan memberi kesempatan bawahan memperoleh kejelasan dan menyediakan seluruhan arahan. Para pemimpin Karang Taruna sering mengorganisasikan dan menetapkan peranan bawahan dan cukup sering membina hubungan pribadi diantara bawahan sendiri dan dengan para anggota kelompok.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Proses pembelajaran *Leadership* pada organisasi Karang Taruna RW 21 Desa Suci Kecamatan Manyar Kabupaten Gresik, perilaku pemimpin berhasil mempengaruhi anggota kelompoknya untuk melaksanakan pekerjaan. Tingkat kinerja efektif yang dicapai oleh anggotanya dipengaruhi oleh perilaku pemimpin situasional *telling* dan *participating*. Tingkat kinerja sangat efektif yang dicapai oleh anggota dipengaruhi oleh perilaku pemimpin situasional *selling*. Tingkat kinerja pengembangan yang dicapai oleh karyawan dipengaruhi oleh perilaku pemimpin situasional *delegating*.
2. Peningkatkan kualitas *Team Effectiveness* pada organisasi Karang Taruna RW 21 Desa Suci Kecamatan Manyar Kabupaten Gresik, perilaku pemimpin organisasi Karang Taruna RW 21 Desa Suci dalam memberikan instruksi spesifik dan menyelia pelaksanaan pekerjaan secara seksama tidak ada pengaruh yang signifikan dengan kinerja anggotanya dalam memenuhi sasaran dan standar kinerja yang diperlukan dalam bentuk kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu. Perilaku pemimpin dalam menjelaskan keputusan dan memberi kesempatan bawahan memperoleh kejelasan, tukar menukar ide dan memudahkan dalam pengambilan keputusan, dan mendelegasikan tanggung jawab pengambilan keputusan dan pelaksanaan pekerjaan ada pengaruh yang signifikan dengan kinerja anggotanya dalam memenuhi sasaran dan standar kinerja yang diperlukan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, organisasi Karang Taruna RW 21 Desa Suci perlu untuk menyusun program pengembangan dan pelatihan kepemimpinan yang lebih tepat guna dalam tehnik kepemimpinan dengan menerapkan teori-teori kepemimpinan ditengah praktek dalam organisasi serta melingkupi konsep-konsep pemikirannya dan perilaku sehari-hari. Para pemimpin dalam menggunakan kepemimpinan situasional untuk menghadapi anggota kelompok yang dipimpinnya lebih baik menggunakan perilaku yang efektif untuk mencapai standar kinerja anggota yang optimal, karena perilaku pemimpin situasional berpengaruh terhadap kinerja anggotanya. Anggota kelompok harus dapat meningkatkan kinerjanya, karena tingkat kinerja anggota berpengaruh terhadap produktivitas kerja sehingga dapat meningkatkan kematangannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Froebel, P. and Marchington, M. (2005). Teamwork Structures and Worker Perception : A Cross National Study in Pharmaceuticals, *International Journal of Human Resource Management*, Vol. 16, No.2, pp. 256-276.
- Gomez, C. (2017). The Impact of Leadership Style on Performance“, www.bizfluent.comhttps://bizfluent.com/info-7790214-impact-leadership-style-performance.html
- Gerungan. (1991). Psikologi Sosial. *PT Eresco*, Bandung.
- Hersey, Paul and Blanchard, K. (1982). Management of Organization Behavior, *Alih Bahasa: Agus Dharma, Erlangga*, Jakarta.
- Jeremy, M., Melinde, C., & Ciller, V. (2012). Perceived Leadership Style and Employee Participation in a Manufacturing Company in the Democratic Republic of Congo. *African Journal of Business Management*, 6, 5389-5398., Gresik, Jawa Timur.
- Jones, A., Richard, B., Paul, D., Sloane K., and Peter, F. (2007). ”Effectiveness Of Teambuilding In Organizations” *Journal of Management*.
- Ng’ethe, J. M., Namusonge, G. S., & Iravo, M. A. (2012). Influence of Leadership Style on Academic Staff Retention in Public Universities. *International Journal of Business and Social Science*, 3, 297-302.
- Rowe, W. G., Cannella Jr., A. A., Rankin, D., & Gorman, D. (2005). Leader Succession & Organizational Performance: Integrating the Common-Sense, Ritual Scapegoating & Vicious-Circle Succession Theories. *The leadership Quarterly*, 16, 197-219.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.
- Siagian, Sondang P. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. PT Rineka Cipta, Jakarta.