

## PERSEPSI KARYAWAN TERHADAP PEMIMPIN DI UKM SINAR NILAM KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA

Yoga Pratama<sup>1</sup>, Hartutiningsih<sup>2</sup>

### Abstrak

Persepsi adalah pengalaman tentang objek, peristiwa, atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menerjemahkan pesan yang diterima tersebut. Persepsi ialah memberikan makna pada stimulus inderawi, persepsi juga ditentukan oleh faktor personal dan juga situasional. Sedangkan Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan (khususnya kecakapan kelebihan di satu bidang) sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas tertentu, demi pencapaian satu atau beberapa tujuan. Tujuan Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui persepsi karyawan terhadap pemimpin di UKM Sinar Nilam. Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis adalah penelitian lapangan (*field research*), dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data pada penelitian ini antara lain observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data dengan melalui tiga tahap yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemimpin UKM Sinar Nilam sudah menjalankannya dengan baik dan di lakukan dengan cara turun langsung membantu seluruh proses produksi, sehingga ketika terjadi masalah maka pemimpin bisa melihat langsung serta memberikan solusi terhadap masalah tersebut. Pemimpin di UKM Sinar Nilam yaitu yang bernama Pak Syahrin dikenal dengan pemimpin yang memiliki semangat dan mau berjuang untuk kelancaran produksi serta bertanggung jawab atas amanah yang diberikan kepadanya. Tak lupa juga Pak Syahrin suka memberikan candaan disela-sela pekerjaan dengan para karyawannya agar tidak bosan dan itu merupakan cara agar mereka tetap saling dekat serta memiliki rasa kekeluargaan.

**Kata Kunci** : Persepsi, Pemimpin.

---

<sup>1</sup>Mahasiswa Program S1 Sosiatri-Sosiologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. [Email: yogap181196@gmail.com](mailto:yogap181196@gmail.com)

<sup>2</sup>Dosen Sosiatri-Sosiologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman.

## **Pendahuluan**

Di dalam suatu organisasi, sumber daya manusia sangat berperan penting ketika melaksanakan kegiatan produksi demi keberadaan organisasinya bisa berkembang dan dapat bertahan. Demi memperoleh sdm atau sumber daya manusia yang berkualitas pengelolaan yang baik sangatlah di butuhkan karena pekerjaan anggota di organisasi bisa lebih optimal yang ditentukan oleh pemimpin di kelompoknya. Seorang pemimpin juga harus memiliki kemampuan berguna mengambil peluang-peluang di berbagai pihak diluar agar membuat perkumpulan menjadi lebih baik, agar suatu organisasi dapat mencapai tujuannya kemampuan seorang pemimpin yang strategis akan sangat di harapkan. Kelebihan tersebut bisa tidak berguna karena tidak memiliki kemauan dan kepercayaan sama antar anggota.

Seperti di organisasi UKM Sinar Nilam yang ada di Kabupaten Kutai Kartanegara, Kecamatan Muara Jawa, Kelurahan Muara Kembang, di Jl Handil Buhari, RT 02. UKM Sinar Nilam yang sekarang dipimpin oleh Pak Syahrin dengan beranggotakan 20 orang. Di dalam aktifitas produksi di UKM Sinar Nilam pemimpin dan para karyawan selalu menjaga komunikasi, bekerja sama dan memiliki semangat agar UKM mereka tetap berjalan, dengan adanya pemimpin yang mampu menjaga itu semua maka UKM Sinar Nilam berhasil mengeksport lidi nipah ke beberapa negara seperti Pakistan dan India dengan pengiriman beberapa kloter dan spesifikasi lidi nipah yang di ekspor panjangnya lebih dari 120 cm. Lidi nipah yang panjangnya kurang dari 120 cm mereka buat sebagai sapu lidi, sedangkan daun nipah mereka kirim ke Samarinda untuk dijadikan ketupat dan permintaan tergantung dari pengusaha ketupat dan sekali kirim biasanya mereka bisa membawa 28 ikat dan dalam satu ikat di isi sebanyak kurang lebih sekitar 700 lembar daun nipah.

Fenomena yang terjadi dilapangan menunjukkan bahwa para karyawan UKM Sinar Nilam merasakan pemimpin mereka bisa merangkul dan menjalankan tugasnya sebagai pemimpin dengan baik dan tepat, hingga sampai saat pemanfaatan bagian pohon nipah yaitu lidi nipah dan daun nipah masih terus berjalan, sarana dan prasarana juga selalu di perhatikan, serta komunikasi di dalam dan di luar organisasi selalu dijaga baik oleh pemimpin mereka di UKM Sinar Nilam. Berdasarkan fenomena di latar belakang diatas, maka penulis termotivasi untuk melanjutkan penelitian ini di dalam bentuk skripsi dengan judul Persepsi Karyawan Terhadap Pemimpin di UKM Sinar Nilam Kabupaten Kutai Kartanegara.

## **Kerangka Dasar Teori**

### **Persepsi**

Berikut ini merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi persepsi antara lain:

#### a) Perhatian Yang Selektif

Dalam kehidupan manusia setiap saat akan menerima banyak sekali rangsangan dari lingkungannya. Meskipun demikian ia tidak harus menanggapi semua rangsangan yang diterimanya. Untuk itu, individunya memusatkan perhatiannya pada rangsangan-rangsangan tertentu saja. Dengan demikian, objek-objek atau gejala lain tidak akan tampil ke muka.

#### b) Rangsangan

Rangsangan yang bergerak di antara rangsangan yang diam akan lebih menarik perhatian. Demikian juga rangsangan yang paling besar di antara yang kecil akan kontras dengan latar belakangnya dan intensitas rangsangan yang paling kuat.

#### c) Kebutuhan individu dan nilai

Seorang seniman tertentu punya pola dan cerita rasa yang berbeda dalam pengamatannya di banding seorang bukan seniman. Penelitian juga menunjukkan bahwa anak-anak dari golongan ekonomi rendah melihat koin dengan rasa yang lebih besar dari anak-anak dari orang kaya.

#### d) Pengalaman Dahulu

Pengalaman-pengalaman terdahulu sangat mempengaruhi bagaimana seseorang mempersepsi dunianya. Cermin bagi kita tertentu bukan barang baru, tetapi lain halnya bagi orang-orang Mentawai di pedalaman Siberut atau saudara kita yang ada di pedalaman Irian Jaya.

### **Pemimpin**

Menurut (Kartono 2009) menjelaskan pemimpin merupakan orang yang mempunyai kelebihan dari segi kecakapan serta kelebihan, lebih tepatnya keahlian dalam satu bidang, agar dapat mengayomi anggotanya dalam menjalankan setiap aktivitas guna mencapai tujuan. Oleh karena itu atasan merupakan orang yang mempunyai kelebihan yang dimiliki sejak lahir. Agar memiliki keberanian untuk mengatakan dan membimbing anggota sesuai dengan rencana yang ingin dicapai. Seorang pemimpin merupakan orang dengan kecakapan personalnya yang bisa mempengaruhi anggotanya untuk meningkatkan kerjasama agar tepat sasaran. Akibatnya, ukuran kinerja

organisasi publik dimata para stakeholder juga berbeda-beda. Berdasarkan teori Henry Mintzberg yang dikutip oleh (Thoha 2009) membagi peran pemimpin menjadi 3 peranan utama kemudian dijabarkan dengan lebih rinci dalam 10 peranan, yaitu sebagai berikut:

- 1) Peran hubungan antarpribadi. Peran ini menitik beratkan pada hubungan pribadi yang meliputi:
  - a) Peran sebagai tokoh
  - b) Peran sebagai pemimpin
  - c) Peran sebagai penghubung
- 2) Hubungan informasional, peran ini menitik beratkan pada penerimaan dan pengomunikasian informasi untuk keperluan dalam keputusan dan peran tersebut yaitu:
  - a) Peran sebagai inspeksi
  - b) Peran sebagai pemberi tahu
  - c) Peran sebagai pembicara
- 3) Peran pengambilan keputusan. Dalam peran ini pemimpin mengambil keputusan berdasarkan hubungan antar pribadi yang dibangunnya dan informasi yang dipantau sebelumnya. Peran ini meliputi:
  - a) Peran sebagai wirausaha
  - b) Peran sebagai penghalau gangguan
  - c) Peran sebagai pembagi sumber daya
  - d) Peran sebagai negosiasi

### **Pembagian Karakter Pemimpin**

Teori manusia terbaik dan teori sifat membentuk dasar dari sebagian besar penelitian kepemimpinan hingga pertengahan 1940an. Teori manusia terbaik dari filsuf aristoteles mengatakan bahwa beberapa orang dilahirkan untuk menjadi pemimpin, sementara yang lain dilahirkan untuk dipimpin. Teori sifat menyatakan bahwa beberapa orang memiliki sifat atay karakteristik individu tertentu yang membuat mereka menjadi pemimpin yang lebih baik daripada yang lain. Untuk menemukan kualitas yang menjadikan pemimpin hebat, para peneliti memeriksa kehidupan orang-orang yang telah membedakan diri mereka sepanjang sejarah. Efek sekunder dan dampak situasi yang diabaikan. Teori kontemporer yang menentang teori ini, seperti (Gardner 1990) menyatakan bahwa keterampilan kepemimpinan dapat dikembangkan, bukan

hanya diturunkan dan komponen karakteristik pemimpin terdiri dari intelegensi, kepribadian dan kemampuan.

Arti luas kecerdasan atau intelegensi adalah kemampuan untuk melakukan, dimana pemikiran berperan. Prestasi dapat dilakukan dalam berbagai bidang kehidupan seperti sosial, teknis, komesial, tugas rumah tangga dan studi, sedangkan arti sempit adalah kemampuan di sekolah menengah. Prestasi berpikir memainkan peran penting dalam hal ini. Kecerdasan dalam pengertian ini sering disebut sebagai kemampuan intelektual atau kemampuan akademik. Kesimpulannya adalah kemampuan untuk beradaptasi dengan keadaan baru dengan menggunakan alat berpikir sesuai dengan tujuannya. Dengan kata lain kecerdasan merupakan kemampuan seseorang untuk beradaptasi dengan situasi baru atau berbeda dengan menggunakan kemampuan berpikir sesuai dengan kebutuhan atau tujuannya.

Kepribadian adalah dinamika organisasi psikofisik seseorang yang berfungsi mengubah dirinya menjadi pola perilaku khusus dalam menghadapi kehidupan. Oleh karena itu, manifestasi kepribadian dalam tentang perilaku kita sendiri. Setiap individu memiliki sistem organisasi psikofisik fungsional yang unik di lingkungan mereka. Kepribadian merupakan perpaduan sempurna antara sikap, sifat, cara berpikir, perasaan dan nilai yang mempengaruhi seseorang untuk melakukan sesuatu yang benar di lingkungan sekitarnya.

Kemampuan dimiliki seseorang akan membuatnya berbeda dengan mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja. Kemampuan menunjukkan kapabilitas yang dimilikinya orang yang relative stabil untuk mewujudkan tentang aktifitas tertentu yang berbeda, tetapi berhubungan. Kepemimpinan ialah salah satu faktor terpenting dalam suatu organisasi karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh karakter pemimpin dan pemimpinnya. Frase utama memiliki pengertian yang meliputi frase mempromosikan, mengarahkan atau mengatur, membimbing dan juga menunjukkan atau mempengaruhi. Menjadi seorang pemimpin bukanlah hal yang mudah setiap pemimpin tidak memiliki kesamaan, bukan sifat pemimpin atau cara pemimpin mendekati kepemimpinannya.

### **Pembagian Sifat Pemimpin**

Jika tidak mendapat dukungan dan perkataannya tidak diikuti oleh pengikutnya maka seorang pemimpin tidak dapat dikatakan seorang pemimpin oleh karena itu seorang pemimpin penting memiliki pengaruh kekuasaan dan wewenang. Pengikut dan pemimpin tidak dapat di pisahkan karena pemimpin tidak akan ada ketika pengikut tidak ada.

Riva'I dalam bukunya yang berjudul Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi menyebutkan bahwa "kriteria apa saja tergantung pada sudut

pandang atau pendekatan yang digunakan apakah itu sifat kepribadiannya, keterampilannya, bakatnya sifat- sifatnya atau kewenangan yang dimilikinya”. (Rivai 2012)

Pemimpin mempunyai ciri-ciri kepribadian seperti semangat dan daya tahan fisik, kecerdasan dan cara bertindak, kesediaan menerima tanggung jawab, kemampuan menyelesaikan tugas, pemahaman kebutuhan karyawan, kemampuan bergaul dengan orang lain, kebutuhan berprestasi, kemampuan memotivasi dan mendorong mampu memecahkan masalah, membujuk orang lain mampu menenangkan, mengelola, memutuskan dan memprioritaskan, menjaga keyainan, mempengaruhi, beradaptasi. Ini berarti dapat digunakan sebagai contoh yang baik untuk perkembangan organisasi.

Pemimpin yang sukses memiliki kualitas dan keterampilan tertentu, ciri-cirinya antara lain kemampuan untuk beradaptasi dengan situasi apapun, peka terhadap lingkungan sosial, ambisius dan berorientasi pada hasil, berorientasi pada tujuan, kooperatif persuasif, mandiri, mampu mempengaruhi orang lain, energik, pekerja keras, percaya diri, tahan terhadap stres dan bertanggung jawab. Meskipun keterampilan seorang pemimpin harus cerdas, mahir konseptual, diplomasi taktis, kefasihan berbahasa, pengetahuan tugas kelompok, keterampilan organisasi, keterampilan mempengaruhi dan persuasif dan keterampilan sosial. Seorang pemimpin termasuk kekuatan fisik dan sistem saraf pemahaman tentang arah dan tujuan organisasi, mandiri, serbaguna, rasa ingin tahu yang besar, humoris, mudah beradaptasi, peka, jujur, optimis berani,realistis, komunikatif, giat dan mampu membina hubungan baik dengan siapapun dan lain – lain. Hal ini diperlukan karena seorang pemimpin akan dinaggap oleh bawahannya sebagai orang yang paling mengerti terhadap tugas pokok dan fungsinya atas organisasi yang dipimpinnya serta bawahan menjadi sebuah unsur yang dapat membantu terealisasinya tujuan seorang pemimpin. (Rosiana and Safitri 2015)

Sifat yang diidentifikasi berhubungan erat dengan kepemimpinan yaitu, kecerdasan, kemampuan untuk bergaul dengan orang lain, keterampilan teknis dalam bidangnya, kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan orang lain, kestabilan emosi dan kontrol pribadi, keterampilan perencanaan dan pengorganisasian, keinginan yang kuat untuk menyelesaikan pekerjaan, kemampuan untuk menggerakkan kelompok, kemampuan untuk berfikir secara efektif dan efisien serta tegas.

### **Metode Penelitian**

bahwa jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Dikatakan kualitatif karena sumber data utama dalam penelitian ini berupa kata-kata dan tindakan orang-orang yang diamati atau yang diwawancarai.

Sedangkan bersifat deskriptif karena penelitian ini dimaksudkan untuk menggambarkan keadaan yang terjadi saat sekarang dan menyajikan apa adanya. Tujuannya adalah menggambarkan secara tepat, sifat individu, suatu gejala, keadaan, atau kelompok tertentu, (Koentjaraningrat 2008)

kualitatif deskriptif adalah suatu pendekatan dalam meneliti status kelompok manusia, obyek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Penelitian yang dilakukan bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian, misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lain-lain, secara holistik dengan cara deskriptif didalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah. Dari beberapa pendapat diatas mengenai penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif maka dapat disimpulkan bahwa penelitian tersebut bertujuan untuk menganalisis dan memberikan gambaran serta memaparkan bagaimana peran pemimpin dari UKM Sinar Nilam di dalam meningkatkan kinerja anggotanya.

### **Hasil Penelitian**

#### **Persepsi Karyawan Terhadap Karakter Pemimpin**

Pemimpin merupakan seorang pribadi yang memiliki kecerdasan dan komunikasi yang baik, agar pemimpin dapat mengayomi karyawan atau bawahannya agar dapat melakukan tanggung jawab dan bekerja lebih baik. berikut adalah hasil wawancara yang peneliti rangkum dari beberapa pernyataan dari para informan yaitu para karyawan di UKM Sinar Nilam, sebagai berikut :

Untuk para pekerja peraut lidi nipah seperti Nenek Sale dan Ibu Ida, Pak Syahrin selaku pemimpin di UKM Sinar Nilam mampu menjalankan perannya seperti memenuhi undangan dan mengajak para ibu-ibu peraut untuk datang ke pelatihan-pelatihan, menginformasikan ketersediaan janur nipah yang akan diraut oleh para ibu-ibu, membantu mempacking lidi nipah yang sudah di raut untuk di kumpulkan agar segera di antar ke pemesan, dan berinisiatif untuk memasarkan ketupat hasil buatan dari para ibu-ibu agar penggunaan dari janur nipah bisa efisien serta para ibu-ibu bisa mendapatkan tambahan uang. Untuk para ibu-ibu yang masih kuat untuk ikut serta memanen janur nipah seperti Ibu Rohana dan Ibu Saniah, Pak Syahrin mampu memfasilitasi mereka dengan kapal yang dimana setiap pagi Pak Syahrin dan para ibu-ibu yang mau ikut serta memanen akan berangkat

bersama-sama, Pak Syahrin juga di lokasi pengambilan janur nipah mengarahkan dan mengkoordinasi para ibu-ibu dimana saja letak pengambilan janur nipa yang aman untuk mereka panen, ketika setelah panen pun Pak Syahrin selalu sedia membantu mereka mengangkat hasil panennya ke kapal.

Kemudian untuk para pemanen janur nipah yaitu Pak Tahir, Pak Salahuddin, dan Pak Sopian. Pak Syahrin juga mampu menjalankan peranannya sebagai pemimpin dengan baik seperti menjadi juru bicara dari UKM yang dipimpinnya ketika ada pertemuan dengan perusahaan perihal bantuan, Pak Syahrin mampu menjadi penyambung lidah ketika para pemanen membutuhkan dana untuk perbaikan kapal atau gudang yang saat ini sedang tahap renovasi, ketika tahap perbaikan maupun renovasi pun Pak Syahrin juga melakukan pekerjaan tersebut dengan semangat dan di bantu oleh para pekerja laki-laki di UKM Sinar Nilam, di dalam proses pemanenan Pak Syahrin juga ikut serta membantu di lokasi pengambilan janur nipah agar sedikit meringankan beban para pemanen di UKM untuk mengumpulkan kuota dari para pemesan lidi nipah maupun daun nipah.

Berdasarkan hasil wawancara tentang bagaimana karakter pemimpin di UKM Sinar Nilam yang peneliti lakukan dengan para informan yaitu karyawan dari UKM Sinar Nilam Kabupaten Kutai Kartanegara, bahwa peranan Pak Syahrin sebagai pemimpin mereka sangat dibutuhkan oleh UKM Sinar Nilam karena bisa membantu masyarakat untuk mendapatkan uang tambahan dan Pak Syahrin juga mampu bekerja sesuai karakter dia sebagai pemimpin contohnya adalah membantu berkomunikasi dengan pihak perusahaan mengenai permasalahan sarana dan prasarana, hingga bertanggung jawab serta amanah terhadap segala bantuan yang diberikan ke UKM Sinar Nilam. Kemudian juga disaat ada pemesanan lidi nipah maupun daun nipah dengan skala yang banyak maka Pak Syahrin segera berkomunikasi dan memutuskan lewat hasil musyawarah bersama, tetapi tidak semua keputusan dia ambil melalui musyawarah, kalau ada yang bisa di ambil keputusan sendiri dengan melihat situasi dan kondisi saat itu, dia akan mengambil keputusan tersebut melalui dirinya sendiri.

## ***Kesimpulan***

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di UKM Sinar Nilam Kabupaten Kutai Kartanegara, persepsi mengenai karakter pemimpin di UKM Sinar Nilam Kabupaten Kutai Kartanegara bahwa semua karyawan berpersepsi sudah dijalankan dengan baik oleh pemimpin mereka bahkan karyawan telah

memahami dan menjalani proses produksi dengan baik karena koordinasi yang baik dari Pak Syahrin. Pak Syahrin juga bisa dijadikan teman curhat dan suka bercanda gurau untuk memecah suasana, karena peran pemimpin di UKM Sinar Nilam sangat dibutuhkan untuk memberikan arahan kepada karyawan dalam setiap produksi, memberikan motivasi kepada karyawan, dan bertanggung jawab atas amanah yang diberikan kepadanya. Dan hingga saat ini pemimpin di UKM Sinar Nilam berperan sesuai dengan apa yang karyawan harapkan yaitu selalu berkoordinasi agar karyawan selalu di berikan pemahaman atas kerja yang mereka sudah lakukan, suka bercanda dan ramah dengan para karyawan, dan tidak sombong kepada karyawan maupun masyarakat sekitar.

### **Saran**

#### 1. Bagi Pihak Pemimpin UKM Sinar Nilam

Dari hasil yang dilakukan peneliti semoga UKM Sinar Nilam untuk selalu meningkatkan kerja sama antara mereka dan penerapan manajemen di dalam kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan di UKM tersebut serta mencoba menambahkan beberapa produk agar fokus kegiatan UKM tidak hanya pada pemenuhan kuota lidi nipah maupun daun nipah tetapi juga bisa melakukan kegiatan anyaman yang merupakan hasil dari hadir di undangan pelatihan-pelatihan.

#### 2. Untuk Penulis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan untuk referensi bahan penelitian untuk peneliti selanjutnya dengan objek dan sudut pandang yang berbeda agar mampu memperbanyak kajian tentang persepsi karyawan terhadap pemimpin.

### **Daftar Pustaka**

Gardner, J. W. 1990. *On Leadership*. new york: The Free Press.

Kartono, Kartini. 2009. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Koentjaraningrat. 2008. *Metode Penelitian Masyarakat*. jakarta: PT. Gramedia.

Rivai, Veitzal. 2012. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. jakarta: Rajawali Pers.

Rosiana, Debby, and Safitri. 2015. "Pengaruh Persepsi Gaya Kepemimpinan Atasan Terhadap Motivasi Berprestasi Bawahan ( Studi Pada Karyawan Bca Kantor Cabang Alam Sutera)." *Fakultas Psikologi* 13(2).

Thoha, Miftah. 2009. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. jakarta: Rajawali Pers.