

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil Atalaya

Atalaya adalah UMKM yang bergerak di bidang konveksi, yaitu konveksi tas. Atalaya berdiri pada tahun 2007 dengan tempat konveksi berada di alamat jln Jatihandap Cicaheum Bandung. Atalaya memiliki sekitar 13 orang karyawan tetap dan 5 pekerja kontrak dimana 5 orang diantaranya melakukan penjahitan, 2 orang untuk membeli bahan baku, 2 orang membuat desain dan 3 orang finishing.

Atalaya awalnya merupakan jasa dalam pembuatan tas tanpa seorang karyawan. Sebelumnya hanya menerima pesanan tas namun dalam membuat tas hanya menggunakan jasa jahit dari orang lain. Seiring waktu setelah mendapat keuntungan dari pesanan dalam membuat tas, akhirnya Atalaya sudah memiliki mesin jahit sendiri dan memiliki beberapa karyawan.



Gambar 1 1 Logo Atalaya

Sumber : Atalaya Production, 2020

Visi	Misi
1. Memiliki rumah produksi baru 2. Membuka lini bisnis baru	1. Melakukan pengiriman ekspor ke berbagai negara

Sumber: Atalaya Production, 2020

1.2 Latar Belakang

UMKM (Usaha Menengah Kecil Mikro) memiliki peran strategis dalam pembangunan ekonomi daerah maupun nasional. Di sisi lain UMKM juga berperan dalam penyerapan tenaga kerja, menyumbang devisa dan menyumbang pendapatan daerah. Kehadiran UMKM adalah dasar pertumbuhan perekonomian dari beberapa negara, salah satunya di Indonesia. Permasalahan UMKM di berbagai daerah di Indonesia biasanya sangat mendesak seperti kurangnya pemahaman dan alat teknologi, kurangnya aset keuangan, fasilitas tidak memadai, sempitnya pemasaran, kurangnya manajemen mutu, dan persaingan ketat. Hal yang umum ditemui adalah permasalahan dalam bidang manajemen yaitu kepemimpinan UMKM atau organisasi tersebut.

Peran seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam suatu organisasi (Jayanti, 2016). Karena pemimpin mampu memberikan dukungan dan inovasi agar mampu mempengaruhi semangat kerja dari karyawan di organisasi tersebut. Dalam wirausaha jiwa seorang pemimpin juga sangat di butuhkan untuk membangun usaha. Kepemimpinan yang efektif dapat membangun hal yang positif bagi usaha. Sebaliknya jika kepemimpinan yang tidak efektif dapat membangun hal buruk bagi usaha kedepan nya. Dalam kegiatan wirausaha perlu kerjasama antar pemimpin dan karyawan, pemimpin memberi arahan yang baik bagi karyawannya sementara karyawan akan mengikuti arahan dari pemimpin.

Tiap pemimpin memiliki caranya sendiri ketika memberi arahan, dukungan, motivasi kepada karyawannya. Namun ada beberapa karyawan yang tidak menyukai pemimpin mereka dalam memberi arahan, dukungan serta motivasi. Sehingga membuat mereka tidak ingin bekerja di usaha tersebut. Beberapa faktor yang mungkin membuat karyawan tersebut tidak betah adalah sifat pemimpin, kurangnya intensif atau mungkin karyawan tidak bebas berpendapat kepada pemimpin.

Kegiatan wirausaha akan bangkit karna ada campur tangan dari seorang pemimpin yang mengerti dengan keadaan karyawan nya. Pemimpin harus tau bagaimana cara untuk melakukan pendekatan yang baik dengan karyawan demi memajukan usaha yang dia bentuk. Gaya kepemimpinan yang baik menentukan nasib dari usaha yang dia kelola, termasuk mensejahterakan karyawan nya (Jayanti, 2016). Salah satu kunci yang menentukan keberhasilan wirausaha dalam mencapai tujuannya adalah kepemimpinannya itu sendiri, dimana pemimpin tersebut dituntut untuk dapat mengelola usaha dengan kepemimpinan efektif. Perkembangan organisasi usaha hendaknya memberi atau membawa perubahan yang positif untuk lingkungan di dalam maupun di luar organisasi tersebut. Pemimpin yang mampu membawa perubahan organisasi sangat dibutuhkan untuk menghasilkan perubahan yang positif. Dalam hal ini, kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang cocok. Sebab seorang pemimpin wirausaha dituntut untuk selalu mengembangkan inovasi dan mampu memberi perubahan. Kepemimpinan transformasional mampu membawa usaha ke arah perubahan positif, mempercepat pertumbuhan usaha dan merespon perubahan positif. Selain itu kepemimpinan transformasional mampu mendorong mewujudkan visi misi, dan pembagian *job desk* atau wewenang (Ilmi, 2018).

Luthans (2006) mengatakan kepemimpinan transformasional memiliki ciri-ciri yang terdiri pengaruh ideal, motivasi yang menginspirasi, rangsangan intelektual, serta *individual consideration*. Pengaruh ideal merupakan suatu perilaku pemimpin transformasional yang memberikan wawasan serta kesadaran akan visi misi organisasi dalam wirausaha, kemudian membangun dan membangkitkan kebanggaan seluruh komponen organisasi wirausaha serta menimbulkan sikap hormat serta kepercayaan kepada para bawahannya. Kemudian motivasi yang menginspirasi merupakan perilaku pemimpin dalam memfokuskan usaha dan mengkomunikasikan tujuan yang hendak dicapai. Selanjutnya rangsangan intelektual merupakan bentuk perilaku pemimpin untuk meningkatkan kecerdasan, rasionalitas dan penyelesaian masalah secara sistematis, efektif dan terorganisasi. Dan yang terakhir *individual consideration* merupakan perilaku pemimpin yang memberikan perhatian, bimbingan dan

melatih komponen-komponen yang ada dalam organisasi serta menciptakan ruang gerak anggota.

Pada realitanya di UMKM Atalaya, terdapat seorang pemimpin dimana sejauh observasi peneliti dan berdasarkan wawancara, pemimpin tersebut telah membangun kepercayaan karyawan, menghormati kreativitas karyawan, mendukung karyawan dan memberi motivasi. Beliau selalu memuji hasil kerja karyawan dan memberi contoh pengerjaan yang tepat seperti bagaimana yang seharusnya. Beliau juga memberikan arahan dengan jelas mengenai apa yang akan dikerjakan oleh karyawannya. Setiap kesempatan ada beliau selalu memikirkan perubahan apa yang harus dilakukan dan pengembangan apa yang akan dilakukan. Namun pemimpin atalaya tidak pernah mendapatkan ide yang baik dari karyawan sehingga cuma pemimpin yang hanya memikirkan ide-ide untuk perusahaan tersebut. Sehingga perusahaan tersebut susah untuk berkembang dan stabil begitu saja.

Jiwa pemimpin transformasional yang ada pada pemimpin Atalaya menuntut beliau untuk selalu melakukan perubahan. Kemampuan pemimpin untuk menciptakan dan mengelola perubahan adalah hal penting dan krusial tidak hanya untuk mencapai visi tetapi juga untuk keberhasilan dan kelangsungan organisasi (Miswanto, 2008). Jiwa kepemimpinan transformasional yang ditampilkan seorang pemimpin transformasional diharapkan mampu meningkatkan upaya bawahan atau karyawan untuk mencapai kerja yang optimal. Kepemimpinan ini juga merupakan kepemimpinan yang diperhitungkan kegunaannya dalam menghadapi perubahan organisasi.

Dari pemahaman di atas, peneliti ingin mengetahui lebih dalam mengenai pola kepemimpinan transformasional pada Atalaya. Peneliti memilih atalaya dengan maksud untuk membantu pemimpin Atalaya dalam membentuk usahanya menjadi lebih baik. Oleh sebab itu peneliti akan mengadakan penelitian secara langsung dengan Atalaya dengan judul penulisan “Analisis Gaya Kepemimpinan Transformasional pada UKM Konveksi Atalaya”.

1.3 Rumusan Masalah

Proses dan bentuk dari sebuah kepemimpinan merupakan poros utama dari sebuah organisasi untuk berkembang dan maju. Semua kendali ada pada kepemimpinan. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi langsung, peneliti menemukan bahwa Atalaya memiliki seorang pemimim yang transformasional. Hal tersebut didukung dengan kemampuan beliau dalam menciptakan ide dan perubahan ketika menemukan peluang. Peneliti ingin melihat keefektifan kepemimpinan transformasional tersebut pada Atalaya. Peneliti ingin mengkaji hal tersebut untuk membantu Atalaya dalam mengembangkan bisnisnya. Dengan fenomena tersebut peneliti ingin meneliti Kepemimpinan Transformasional pada Atalaya tersebut.

1.4 Pertanyaan Penelitian

Pertanyaan penelitian yang diajukan pada penelitian ini adalah

1. Apakah gaya kepemimpinan Atalaya memiliki gaya kepemimpinan transformasional yang efektif?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan deskripsi fenomena pada bagian perumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan transformasional pada Atalaya efektif atau mengarah ke gaya kepemimpinan yang lain.

1.6 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Bab I Pendahuluan

Pada bab ini diuraikan tentang gambaran umum objek penelitian, latar belakang penelitian, perumusan masalah, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II Tinjauan Pustaka

Pada bab ini diuraikan mengenai kajian pustaka dari penelitian-penelitian terdahulu sehingga dapat menemukan kesenjangan penelitian dan menentukan posisi penelitiannya.

Dalam bab ini juga membahas proses pembentukan kerangka pemikiran dari penelitian ini.

Bab III Metodologi Penelitian

Pada bab ini diuraikan mengenai jenis penelitian, operasional variabel, tahapan penelitian, situasi sosial, pengumpulan data beserta sumber data, validitas dan reliabilitas, serta teknik analisis data.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada bab ini diuraikan mengenai karakteristik responden dan hasil penelitian. Data tersebut dianalisis dalam pembahasan hasil penelitian.

Bab V Kesimpulan dan Saran

Pada bab ini diuraikan kesimpulan dari hasil penelitian dan usulan saran dalam aspek akademis dan praktis.