Jurnal Disrupsi Bisnis

p-ISSN 2621 – 797X ; e-ISSN 2746-6841 DOI:10.32493
Jurnal Disrupsi Bisnis, Vol. 4, No. 6, November 2021 (520-526)
http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/DRB/index

Analisis Nilai-Nilai Kepemimpinan Pada Yayasan Trikarsa Bina Bangsa Tangerang Selatan

Halimahtun Sa'diyah[1]*, Agrasadya[2] , Teguh Yuwono[3]
[1,2,3] Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang
halimahdiah2312@gmail.com[1]*; dosen01866@unpam.ac.id[2]; dosen00726@unpam.ac.id[3]

Received 28 September 2021| Revised 25 November 2021 | Accepted 30 November 2021
*Korespondensi Penulis

Abstrak

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk menganalisis Nilai-Nilai kepemimpinan pada Yayasan Trikarsa Bina Bangsa. Sedangkan metode penelitian yang digunakan oleh penulis metode Kualitatif. Teknik-teknik yang di gunakan pengumpulan data yaitu dengan cara wawancara, Fokus Grup Diskusi (FGD), tinjauan pustaka. Dari analisa peneliti didapatkan peran pemimpin sangat dominan membentuk karakter pengurus dan anggota sehingga dapat menempatkan diri sebagai panutan yang dapat memberikan teladan. Disisi lain pemimpin di Yayasan Trikarsa Bina Bangsa masih menggunakan cara memaksakan keinginanya untuk mencapai target yang diinginkan. Namun pemimpin tidak melihat dari sisi kemampuan anggotanya hal ini di khawatirkan berdampak kurang baik bagi pengembangan organisasi.

Kata Kunci: *Kepemimpinan*

Abstract

The purpose of this research is to analyze the leadership values at the Trikarsa Bina Bangsa Foundation. While the research method used by the author is a qualitative method. The techniques used to collect data are by means of interviews, Focus Group Discussions (FGD), literature review. From the analysis of the researcher, it was found that the role of the leader is very dominant in shaping the character of the board and members so that they can position themselves as role models who can set an example. On the other hand, the leaders at the Trikarsa Bina Bangsa Foundation still use ways to impose their will to achieve the desired target. However, leaders do not look at the capabilities of their members, this is feared to have a negative impact on organizational development.

Keywords: *Leadership*

PENDAHULUAN

Kepemimpinan adalah ujung tombak dari kehidupan. Kepemimpinan mempunyai arti yang berbeda-beda tergantung pada sudut pandang atau perspektif-perspektif dari para ahli atau peneliti. Untuk lebih mendalami pengertian kepemimpinan, di bawah ini akan dikemukakan beberapa pengertian kepemimpinan baik ditinjau dari filosofinya, sejarahnya maupun kepemimpinan masa kini dan kegalauan kepemimpinan serta kepemimpinan di yayasan yang peneliti lakukan.

Tokoh *Psycho* Analisa, **Erich Fromm** memberikan pandangan filosofinya dengan mengatakan bahwa pada awalnya manusia menyatu dengan alam. Penyatuan tersebut secara simbolik di gambarkan dalam bentuk hubungan plasenta yang menempel di pusar bayi. Alam yang dimaksud adalah rahim sang ibu. Ketika bayi lahir maka pemotongan tali pusar dianggap sebagai sebuah peristiwa simbolik

pemisahan eksistensial sang bayi dengan alam, bahwa bayi sudah menjadi individu baru dan secara hakiki membawa kebebasan sejati dalam keberadaannya.

Merujuk kepada uraian yang telah dibentangkan di atas, dapatlah dikatakan bahwa kepemimpinan mulai memperoleh tempat serta perhatian luas dalam masyarakat, khususnya di Indonesia. Perkembangan ilmu kepemimpinan ini terlihat dari adanya upaya penerapannya, baik dalam bidang pendidikan kepemimpinan mau pun dalam lingkup umum lainnya dewasa ini.

Mencermati paparan semua ini, dapatlah diambil suatu ringkasan pikiran bahwa sejarah kepemimpinan secara umum dan khususnya di Indonesia sedang memasuki suatu era baru dengan kemajemukan serta kompleksitas yang semakin meluas dan meninggi dalam dunia yang mengglobal, yang turut menyodorkan peluang dan tantangan untuk maju. Karena itu, adalah bijak untuk memperhitungkan pengembangan kepemimpinan dan penerapannya dalam kinerja secara saintifik dan bertanggung jawab, guna menjawab tantangan serta mengisi peluang yang terbuka di depan.

Penelitian ini memfokuskan pada beberapa masalah Kepemimpinan di Yayasan Trikarsa Bina Bangsa yaitu : 1) Bagaimana gaya kepemimpinan pada Yayasan Trikarsa Bina Bangsa?; 2) Bagaimana menganalisis nilai-nilai kepemimpinan pada Yayasan Trikarsa Bina Bangsa? dan 3) Bagaimana pengembangan nilai-nilai kepemimpinan pada Yayasan Trikarsa Bina Bangsa?

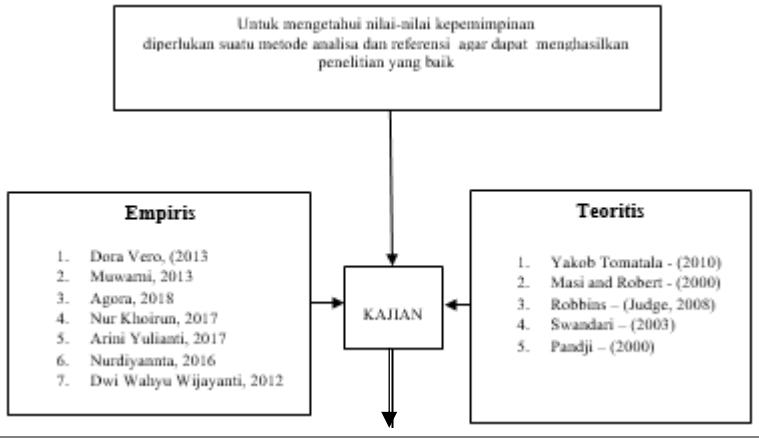
Penelitian ini bertujuan untuk, 1) mengetahui gaya kepemimpinan pada Yayasan Trikarsa Bina Bangsa; 2) Untuk menganalisis nilai-nilai kepemimpinan pada Yayasan Trikarsa Bina Bangsa, dan 3) Untuk mengetahui pengembangan nilai-nilai kepemimpinan pada Yayasan Trikarsa Bina Bangsa.

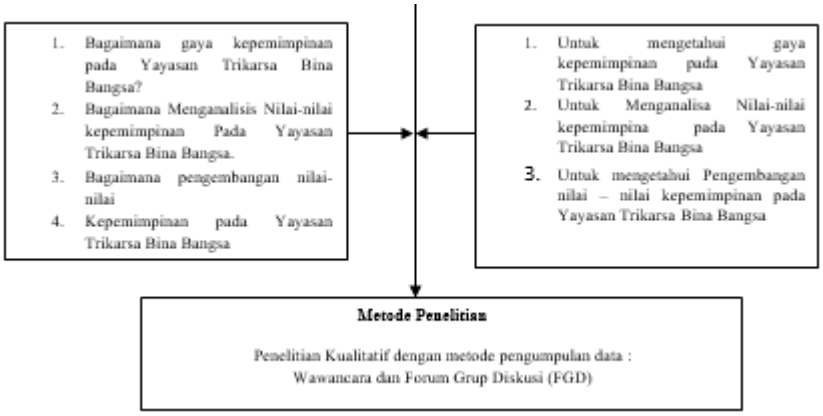
Kepemimpinan

Menurut Kartono (2003:48) Mengemukakan kepemimpinan sebagai berikut: Kepemimpinan itu sifatanya spesifik, khas, diperlukan bagi situasi khusus. Sebagai dalam satu kelompok yang melakukan aktifitas-aktivitas tertentu, dan punya tujuan serta peralatan khusus, pemimpin kelompok dan ciri-ciri karakteristiknya itu merupakan fungsi dari situasi khusus tadi. Jelasnya sifat-sifat utama dari pemimpin dan kepemimpinannya harus sesuai dan bisa diterima oleh kelompoknya, juga bersangkutan, serta cocok / pas dengan situaasi dan zamannya. Dari pendapat diatas dapat kesimpulan kepemimpinan merupakan cara seseorang pemimpin dalam mepengaruhi bawahnnya dengan karekteristik tetentu sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Faktor keberhasilan seseorang pemimpin salah satunya tergantung dengan teknik kepemimpinnnya yang dilakukan dalam menciptakan situasi sehingga meyebabkan orang yang dipimpinnya timbul kesadarannya ntuk melaksankan apa yang dikehendakinya. Dengan kata lain, efektif atau tidaknya seorang pemimpin tergantung dari bagaimana kemampuannya dalam mengelola dan menerapkan pola kepemimpinannya sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi tersebut. Oleh karena itu agar pemahaman mengenai kepemimpinan lebih komprehensif perlu dipaparkan filosofinya, sejarahnya dan legalitasnya serta kepemimpinan masa kini.

Kerangka Pemikiran

Penelitian ini menggunakan kerangka pemikiran sebagai berikut:



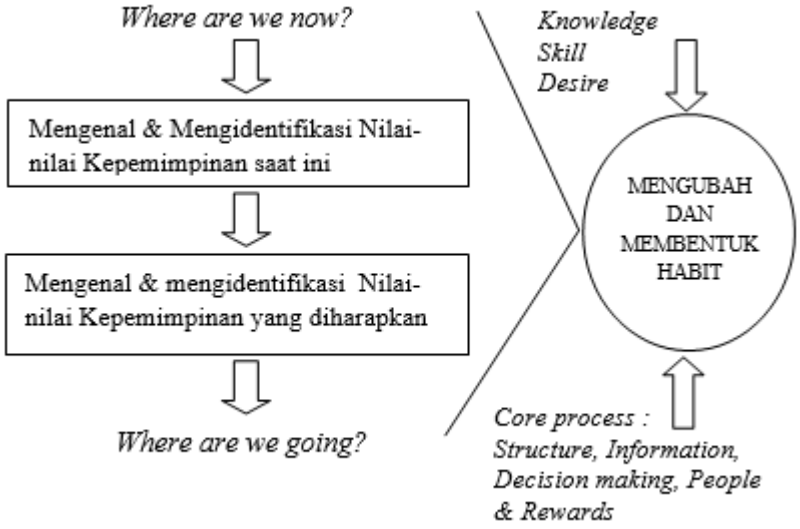


Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE

Metode penelitian merupakan bagian yang penting dalam suatu penelitian dan menjadi salah satu landasan bagi penelitian dalam menjalani keseluruhan proses penelitian. Metode **penelitian menurut Sekaran (2003:5)** adalah sebagai upaya yang terorganisir dan sistematis untuk menginventariskan masalah spesifik yang membutuhkan suatu solusi. Dalam hal ini metode penelitian dipergunakan untuk menuntun penelitian dalam rangka melakukan penelitian mengenai analisis nilai-nilai kepemimpinan di Yayasan Trikarsa Bina Bangsa.

Dalam melakukan analisis terhadap berbagai data yang masuk, peneliti menggunakan ***Chain of Evidence***, yaitu melakukan analisis secara mendalam dan komprehensif mengenai obyek penelitian, dimulai dengan memaparkan identifikasi nilai Untuk mempermudah pemahaman tersebut dibuatkan skema sebagai berikut :

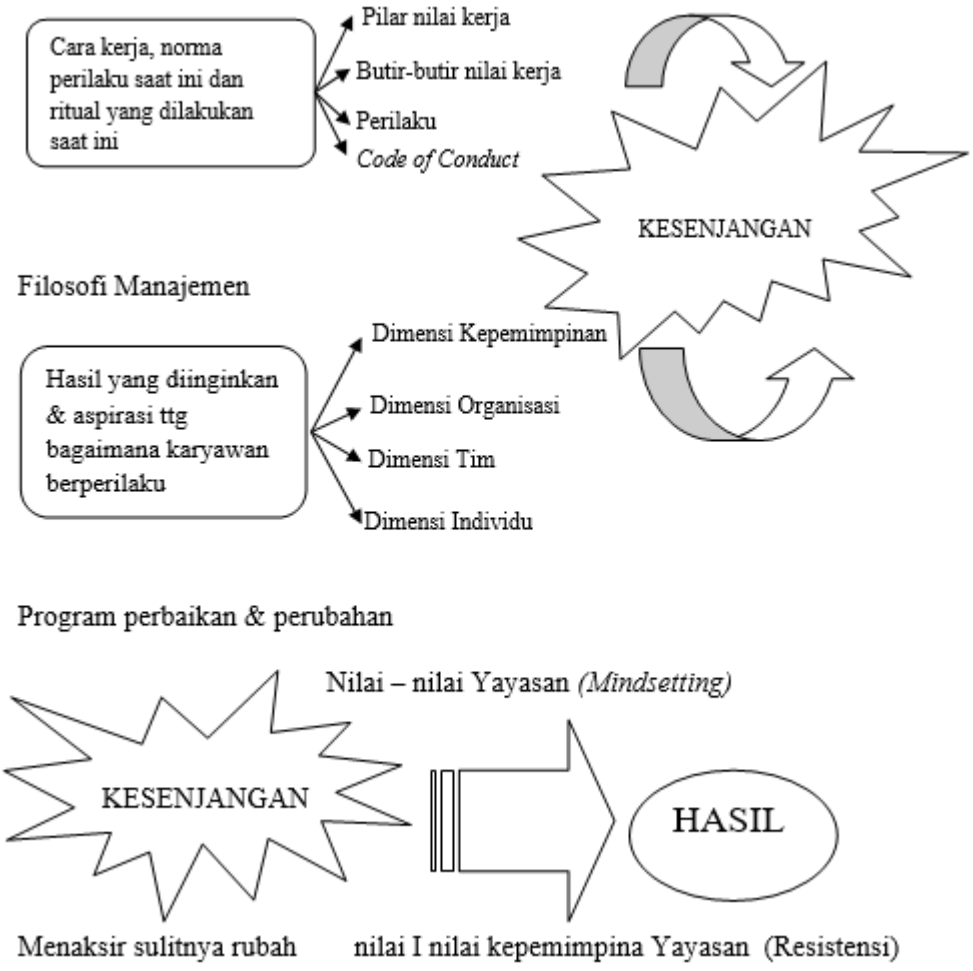


Gambar 2. Skema : Model Identifikasi Nilai

Dalam bagan di bawah ini seorang pemimpin harus mampu memperpendek jarak atau kesenjangan antara nilai-nilai dan budaya dengan filosofi Manajemen atau kebijakan yang dibuat oleh manajemen. Kemudian melakukan perbaikan dan perubahan dengan memperhatikan budaya perusahaan/yayasan *(Mindseting)* serta dengan menaksir sulitnya merubah budaya perusahaan/yayasan (Resistensi).

Dan dengan melakukan sinergi keduanya, sehingga makin dekatnya kesenjangan yang ada, maka diharapkan dapat menciptakan hasil berupa budaya perusahaan yang dapat dijalankan. Hingga pada gilirannya didapatkan titik temu antara Mindset Budaya Organisasi (yayasan) dan Resistensi Budaya Organisasi (yayasan). Titik temu inilah sesungguhnya hasil dari proses analisis nilai-nilai kepemimpinan pada Yayasan Trikarsa Bina Bangsa.

Penjelasan tersebut di atas penulis gambarkan dalam skema yang cukup komprehensif, karena memaparkan alur atau tahapan yang secara sistematis dan terstruktur sebagaimana digambarkan dalam bagan atau skema tersebut di bawah ini:



Gambar 3. Skema : Model analisa Kesenjangan Nilai dan Budaya

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Dalam penelitian ini salah satu instrumen yang digunakan adalah wawancara. Dalam wawancara ini yang dijadikan sebagai *first hand information* adalah Okto Ghazali S.T., M.T. (Sebagai Pendiri Yayasan Trikarsa Bina Bangsa). Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan (rangkuman hasil wawancara). Dari hasil wawancara dari pendiri Yayasan dan pengurus di Forum Grup Diskusi (FGD). Peneliti melihat dari beberapa aspek nilai nilai kepemimpinan dan karekater kepemimpinan yang ada sebagai berikut:

Dari hasil wawancara terlihat Seorang pemimpin di Yayasan Trikarsa Bina Bangsa memiliki kekutan karakter seorang pemimpin di mana dapat dikutip dalam wawancara yang mana di sampaikan "seorang pemimpin adalah suatu naluri seorang yang memiliki jiwa pemimpin, membimbing dan dapat mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan suatu organisasi." Kejujuran, keikhlasan dan tekat yang membuat seorang pendiri Yayasan Trikarsa Bina Bangsa yang berniat untuk mencerdaskan anak bangsa yang tertuang di visi misi yayasan

Visi : **"**Mencerdaskan anak bangsa menjadi kewajiban semua komponen, dan jadikan Pendidikan sebagai investasi yang besar untuk anak bangsa dan meningkatkan rasa empati terhadap kehidupan bersosial**".**

Misi : 1) Menciptakan anak bangsa yang cerdas, Inovatif dan berprestasi agar dapat merubah berkehidupan yang layak; 2) Membantu masyarakat yang kurang mampu untuk mendapat kelayakan Pendidikan; 3) Menciptakan mutu sumber daya manusia yang berkualitas untuk bersaing di dunia industri; 4) Memperdayakan pengurus, dan anggota untuk meningkatkan Pendidikan, dan 5) Mengajak orang-orang yang ada di seputar kita untuk bersosialisasi dan mencerdaskan anak bangsa.

Untuk menjadi seorang pemimpin itu tidak mudah karena tidak semua anggota atau bawahan yang menyukai tindak taduk, keputusan atau aturan yang kita buat di sini telihat bahwa ada beberapa pengurus yang menyampaikan bawahan pendiri Yayasan ini "Namun kecenderungan untuk bersikap memaksakan sesuatu hal atau pendapat tanpa mempertimbangan kondisi anggota lain dikhawatirkan mampu membawa dampak negatif kedepannya." Hal ini terlihat kekhawatiran yang timbul dari pengurus. Sedangkan pengaruh gaya kepemimpinan seorang Okto terhadap anggotanya di sampaikan oleh Budi Wirahmi S.T., M.T. bahwa "Sosok yang dihormati dan disegani mampu menjadi panutan bagi semua anggota dalam bergerak dan berkarya positif. Namun terkadang muncul sikap memaksakan kehendak atau pendapat yang dirasakan mampu membuat situasi berorganisasi kurang nyaman bagi sebagian anggota ".

Sedangkan menjadi seorang pemimpin juga harus memberikan keterbukaan atau kebebasan kepada semua angota atau pengurus karena untuk sekarang ini jadi pemimpin harus feksibel karena kondis zaman yang berubah. Adapaun yang di ucapkan oleh Yasrika Dharmayanti S.sos " Dengan kepemimpinan sekarang yang terbuka membuat anggota mudah memberikan ide-ide atau pandangan, sehingga bisa berjalan dengan baik, namun ini tidak berjalan ketidakselarasan pandangan masing-masing anggota/ pemimpin bersikeras dengan pandangannya".

Penulis melihat dari semua pengurus yang mengikuti Forum Grup Diskusi (FGD). Secara garis besar enam orang ini menilai pemimpin Yayasan Trikarsa Bina Bangsa memiliki kualitas yang layaknya dapat diikuti dan di contoh karena memiliki sifat yang selalu memberikan kebebasan semua anggota, terbuka, komunikatif, jujur dan loyal. Hal inilah yang menjadi daya tarik anggota untuk menjadi bagian di Yayasan Trikarsa Bina Bangsa.

Pembahasan

Dari hasil wawancara dan *FGD (Forum Group Discussion)* maka penulis dapat memberi perspektif yang dikuatkan oleh pendapat pakar, sebagai berikut:

Tabel 1. Pembahasan Penelitian

No	Hasil Wawancara	Hasil FGD	Perspektif Peneliti	Expert Adjustment
1	Bahwa kepemimpinan Yayasan memiliki ambisi yang sangat tinggi untuk memajukan Yayasan bertujuan untuk menciptakan SDM yang loyal, berkualitas dan jujur. Yayasan di fokuskan dalam kegitan pendidikan dan	Kepemimpinan di Yayasan Trikarsa Bina Bangsa ini sudah memiliki kekuatan yang sangat besar, untuk mempengaruhi anggotanya menurut Budi wirahmi: pemimpin di Yayasan adalah Sosok pemimpin yang dihormati dan disegani mampu	Bahwa para anggota yang berada dibawah kepemimpinan yayasan trikarsa bina bangsa mayoritas anggotanya adalah seorang pekerja, pelajar dan mahasiswa/i yang notabenenya diluar Yayasan masih memiliki tanggung jawab. Dikarenakan hal ini yang	**Menurut ahli Martinis Yamin dan Maisah (2010:74)** Kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi yang di lakukan oleh seseorang dalam meneglolah anggota kelompoknya utuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan bentuk strategi atau teori memimpin yang tentunya dilakukan oleh orang yang biasa kita sebut sebagai pemimpin. Pemimpin adalah seorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahnnya untuk mengerjakan sebagai dari pekerjaannya dalam mencapai

No	Hasil Wawancara	Hasil FGD	Perspektif Peneliti	Expert Adjustment
	mencerdaskan anak bangsa yang nantinya akan mencetak generasi – generasi bangsa yang cerdas, inovatif, dan berprestasi terutama untuk anak-anak yatim piatu dan kaum dhuafa agar dapat merubah kehidupan yang lebih layak.dan memerubah pola hidup kerja bukan menjadi anak malas yang hanya mengrapkan belas kasihan orang lain. Dengan semangat dari seorang pemimpin Yayasan harus dapat menularkan semangat dan motivasi keanggotanya. Karena bukan hal yang mudah untuk membuat hayalan, agar bisa menjadi kenyataan. Semua itu butuh pengorbanan dan perjuangan besar untuk sampai tujuan.	membangkitkan semangat seluruh anggota untuk turut aktif berperan serta dalam beberapa kegiatan sosial kemasyarakatan. Disatu sisi ada nilai negatif yang mejadi perharian "kecenderungan untuk bersikap memaksakan sesuatu hal atau pendapat tanpa mempertimbangkan kondisi anggotanya.". Dari berapa anggota Yayasan mengatakan bawa pendiri yasasan sebagai pemimpin yang terbuka terhadap anggotanya dan selalu memotivasi. Menurut Yasrika Darmayanti pemimpin Yayasan bukan pemimpin ortoriter pemimpin yang terbuka dan selalau memberikan ide-ide agar semua program mudah berjalan dengan baik.	menjadikan pengelolahan Yayasan kurang maksimal mengapa dikatakan kurang maksimal karena belum semua anggotanya bertanggungjawab terhadap tugasnya masing-masing ini sering terlihat pada saat Yayasan mengadakan acara, anggota atau pengurus yang datang itu itu lagi orangnya. Inilah kelemahannya dikarenakan semua anggotanya masih punya tangung jawab moral dan sosial terhadap kehidupan. Dan saya sebagai penulis melihat yayasan ini masih bisa berjalan dikarenakan anggota dan pengurusnya memiliki rasa persadaraan yang kuat dan keikhlasan untuk mejalankan roda organisasi. Di satu sisi saya juga melihat bahwa yayasan ini kedepannya akan besar karena kepercayaan yang timbul dari donator sangat besar. Kenapa saya bisa mengatakan hal ini karena saya	tujuan. Pemimpin adalah mereka yang menggunakan wewenang formal untuk mengorganisasikan, mengarahkan, mengontrol para bawahnnya yang bertanggung jawab, supaya semua bagian pekerjaan dikordinasikan demi mencapai tujuan perusahaan. Pemimpin pertama-tama harus seseorang yang mampu menumbuhkan dan mengembangkan segala yang terbaik dalam diri para bawahannya. Secara sederhana pemimpin yang baik adalah seorang yang membantu mengembangkan orang lain, sehingga akhirnya mereka tidak memerlukan pemimpinnya itu. Dari sisi kepepimpinan transaksional menurut **Masi and Robert,** Bahwa pemimpin dapat memberikan Kepemimpinan transaksional aktif menekankan pemberian penghargaan kepada bawahan untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu secara pro aktif seorang pemimpin memerlukan informasi untuk menentukan apa yang saat ini dibutuhkan bawahannya. Melihat dari wawancara dan FGD pemimpin Yayasan memiliki kemampuan yang di uraikan oleh masi dan Robet sebagai pakar kepemimpinan. Dari dua literatur ini menjadikan kekuatan kepemimpinana Yayasan trikarsa bina bangsa akan menajadikan nilai-nilai pemimpin yang dapat di ikuti dan dicontoh untuk gaya kepemimpinannya.

No	Hasil Wawancara	Hasil FGD	Perspektif Peneliti	Expert Adjustment
			melihat dari program yang dijalankan oleh para pengurus selalau menghasikan mengumpulkan dana yang bagus. Padahal pencarain dana di lakukan dengan santai.	

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat ditarik kesimpulan:

Sesuai dengan data yang diperoleh peneliti melalui wawancara, kuesioner, Fokus Grup Diskusi (FGD), menyimpulkan pemimpin Yayasan Trikarsa Bina Bangsa memiliki gaya kepemimpinan yang di hormati, disegani dan terbuka terhadap anggotanya. Dari kekuatan gaya kepemimpinan ini menjadikan gaya pemimpin Yayasan Trikarsa Bina Bangsa mempunyai kemampuan menghipnotis anggotanya untuk menjalankan roda oraganisasi. Dengan gaya seperti ini dapat memberikan kebebasan kepada anggotanya untuk melakukan keterbukaan dalam mengemukakan ide-ide konsep dan pandangan.

Dengan gaya kepemimpinan yang kuat memberikan keyakinan atas proses *development* dalam organisasi dalam meciptakan pengurus-pengurus yang mempunyai talenta yang kuat dalam mejalankan konsep kerja, dan menjadikan Yayasan Trikarsa Bina Bangsa fokus dalam konsep mencerdaskan anak bangsa.

Dengan gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin Yayasan tergolong memiliki karakter yang kuat dan mampu menghipnotis anggotanya, hal ini akan merubah suatu kinerja tim dan meningkatkan kualitas kerja tim.

DAFTAR PUSTAKA

Bougie, & Sekaran. (2013). Edisi 5, Research Methods for Business: A skill Building Approach. New York: John wiley@Sons.

Dessler, Gary. (2015). ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, Jakarta, PT. Indeks.

Gatot, Iswantoro. (2013). ***Kepemimpinan Dengan Hati***, Tugu, Yogyakarta

Gunadi, Getol. (2010). ***Good Leadership VS Bad Leadership***, PT. Elek Media Computindo, Jakarta.

Henry, Simamora. (2004). ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, STIE YKPN, Yogyakarta.

Kartono, Kartini. (2003), ***Pemimpin dan Kepemimpinan***. Edisi Kedua, Cetakan Kesembilan, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Kurniawan, E. (2018). ***Analisis Gaya Kepemimpinan dan Nilai Kepemimpinan*** Direktur PT Media Rajawali Indonesia . Agora, 6(2).

Notoatmodjo, Spekidjo. (2003). ***Pengembangan Sumber Daya Manusia***, Cetakan ketiga, Rineke Cipta, Jakarta.

Sugiyono. (2011). ***Metode Penelitian Kuntitatif Kualitatif dan R&D***, Cetakan ke-13, Alfabeta Bandung.

Umi, Rusilowati. (2013). ***Manajemen Pengetahuan***, Asmoro Mediatama, Tangsel.

Yamin, Martinis dan Maisah. (2010). Standarisasi Kinerja Guru. Jakarta: Persada Press.

Yuwono, T. (2016). ***Pengembangan Kepemimpinan Berbasis Budaya Sebuah Tantangan Kepemimpinan Baru Pada Divisi Internskional BNI 46 Jakarta.*** (Jurnal Inovasi), 3(2).

Yuwono, T., & Rovita, A. (2018). ***Analisis Kepemimpinan Di SMA Islam Cikal Harapan 1 Bumi Serpong Damai***. JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma), 2(1).