

PENYULUHAN CARA BERORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN PADA SISWA SISWI SMP PGRI 3 BELITUNG BANJARMASIN

Lucia Andy Chrismilasari^{1*}, Septi Machelia CN., Ahmad Nawawi³, Tri jaya⁴

^{1,2}Staff Pendidikan STIKES Suaka Insan Banjarmasin,

^{3,4}Mahasiswa STIKES Suaka Insan Banjarmasin

*Email : luciachrismilasari@gmail.com

ABSTRAK

Pengetahuan dan keterampilan dalam berorganisasi perlu disadari dan dikembangkan sejak dini. Memahami akan pentingnya kerjasama tim akan bermanfaat bagi karakter seseorang kedepannya terutama ketika masuk dalam sebuah perusahaan atau membangun perusahaan sendiri terkait pekerjaan.

Organisasi semakin berkembang, karena organisasi sangat di perlukan pada organisasi, dan juga tata kerja dalam pembagian tugas baik secara individual maupun sosial (bersama-sama). Maka dari itu penting bagi kita, mempunyai pengetahuan tentang organisasi, manajemen, maupun tata kerja. Agar dapat mengembangkan potensi diri sebaik mungkin, terutama dalam keorganisasian.

Metode yang digunakan pada kegiatan pengabdian ini adalah penyuluhan dengan metode ceramah dan demonstrasi melalui permainan. Selain itu metode *Focus Group Discussion* (FGD) juga menjadi salah satu metode yang diterapkan untuk memaksimalkan kemampuan siswa/I berargumen dalam tim.

Hasil yang didapatkan dari kegiatan ini yaitu 1)siswa mampu menjawab pertanyaan dari moderator dan penyaji; 2)siswa mampu menyelesaikan games dengan sangat antusias; 3)siswa mampu berargumen dalam tim.

Kesimpulan dalam upaya membentuk karakter siswa/I sejak masih di sekolah, menjadikan penyuluhan dengan metode ceramah, demonstrasi melalui permainan dan *focus group discussion* (FGD) dinilai efektif. Hal ini dibuktikan dari kemampuan mahasiswa dalam menyelesaikan permainan dan berargumen dalam tim ketika membahas inti dari permainan.

Kata Kunci : kepemimpinan, organisasi, siswa-siswi sekolah

A. PENDAHULUAN

Kinerja organisasi dijadikan sebagai salah satu ukuran berhasil tidaknya suatu organisasi, baik organisasi profit maupun organisasi non profit. Organisasi tak lepas dari masalah sumberdaya manusia karena sampai saat ini sumberdaya manusia menjadi pusat perhatian dan tumpuan bagi organisasi atau perusahaan untuk bertahan dalam persaingan yang semakin ketat di era globalisasi ini. Tuntutan yang semakin

ketat tersebut membuat manajemen sumberdaya manusia harus dikelola dengan baik dengan memperhatikan segala kebutuhan demi tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Menurut Mulyadi dan Rivai (2009) dalam organisasi terdapat pihak-pihak yang saling terkait antara lain pemimpin sebagai atasan, dan pegawai atau karyawan sebagai bawahan. Pentingnya kepemimpinan dalam organisasi menurut Suranta (2002) dikarenakan

pemimpin memiliki peran strategis dalam usaha mencapai tujuan organisasi sesuai visi dan misi organisasi. Siagian (2002) mengutarakan bahwa Kepemimpinan merupakan individu yang menduduki suatu jabatan tertentu dimana individu tersebut memiliki kemampuan dan keterampilan untuk mempengaruhi perilaku orang lain yakni bawahannya untuk berfikir dan bertindak sehingga melalui perilaku yang positif tersebut dapat memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi.

Penjelasan pentingnya kemampuan pemimpin dalam organisasi ditujukan untuk kemajuan bagi organisasi. Salah satu gaya kepemimpinan yang menuntut kemampuan dari seorang pemimpin tersebut yaitu gaya kepemimpinan transformasional dengan memotivasi para bawahan untuk berbuat lebih baik sesuai harapan dari bawahan dengan meningkatkan nilai tugas dengan mendorong bawahannya mengorbankan diri sendiri demi kepentingan organisasi diikuti dengan peningkatan tingkat kebutuhan bawahan yang lebih baik. Hasil penelitian Riaz dan Ulhaque (2012) menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan positif terhadap pengambilan keputusan dan

berpengaruh negatif terhadap gaya pengambilan keputusan avoiden dan ketergantungan.

Kepemimpinan dalam organisasi juga menuntut kepekaan terhadap budaya yang terdapat dalam organisasi. Budaya dalam organisasi ini mempunyai fungsi antara lain: menetapkan batas dan wewenang, memberikan rasa identitas kepada anggotanya. Karakteristik budaya dalam organisasi dapat dijadikan pedoman bagi pimpinan untuk membuat keputusan agar organisasi lebih efektif dalam mencapai tujuan. Adapun budaya organisasi tersebut menurut Mc Gregor (1960) memiliki sisi tentang sifat manusia dan perilaku manusia yang penting untuk dijadikan pedoman dalam menentukan gaya operasi atau praktik setiap pimpinan. Sisi manusia berupa sifat dan perilaku menurut Mc Gregor dikenal dengan teori X (berdasarkan asumsi petunjuk dan kontrol) dan Teori Y (berdasarkan asumsi integrasi dan dukungan).

B. METODE

Strategi-strategi pelaksanaan disusun oleh Tim Pengusul dan dibuat berdasarkan tiap-tiap masalah yang telah dianalisa. Tujuan dari kegiatan pengabdian masyarakat kepada siswa siswi SMP PGRI 3 Belitung adalah

meningkatkan pengetahuan. Dari pengalaman dan penelitian terbukti bahwa perilaku yang didasari oleh pengetahuan akan lebih langgeng dibandingkan perilaku yang tidak didasari oleh pengetahuan (Nandang dan Ijun, 2009).

Metode pelaksanaan Pengabdian Masyarakat kepada siswa siswi SMP PGRI 3 Belitung adalah kegiatan pendidikan dengan metode ceramah, demonstrasi melalui kegiatan permainan dan *Focus Group Discussion* (FGD) yang mengasah kepemimpinan. Teknik penyuluhan yang akan digunakan adalah dengan datang langsung ke SMP PGRI 3 belitung.

C. Hasil dan Pembahasan

1. Siswa mampu menjawab pertanyaan dari moderator dan penyaji.
2. Siswa mampu menyelesaikan games dengan sangat antusias.
3. Siswa mampu berargumen dalam tim saat *Focus Group Discussion* (FGD) berlangsung.

Model pengukuran dengan metode Tanya jawab pada saat seminar dan menjawab hasil evaluasi yang diberikan kepada peserta didapatkan budaya kepemimpinan sudah mulai tergambar karena bisa dilihat dari adanya OSIS,

dimana organisasi ini banyak diminati oleh siswa siswi untu bekal mereka belajar sebelum menapaki organisasi yang luas misalnya dimasyarakat luas. Adanya organisasi OSIS melatih siswa siswi dalam mengambil keputusan serta adanya kerjasama antar bawahan (seksi-seksi organisai) dalam manjalankan organisasi. Kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kinerja dengan memperhatikan faktor-faktor seperti budaya organisasi, komitmen pekerjaan dan prilaku bekerja. Yeh, dan Hong (2012), menemukan kepemimpinan positif dan signifikan mempengaruhi kinerja bawahan. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa dengan pemimpin yang baik mampu menumbuhkan kinerja SDM yang baik melalui indicator kepemimpinan yang mencakup melibatkan bawahan setiap pengambilan keputusan, tingkat kepercayaan pada pemimpin, adanya bimbingan atau petunjuk mengenai pekerjaan, sikap adil dan bijaksana pimpinan terhadap bawahan Sehingga meningkatkan kinerja SDM pada organisasi di sekolah.

Terciptanya komitmen untuk memajukan organisasi berpengaruh positif untuk mempengaruhi kinerja bawahan, Hasil tersebut

mengindikasikan bahwa dengan komitmen organisasi dapat menumbuhkan kinerja SDM melalui indikator komitmen organisasi yang mencakup bangga menjadi bagian dari organisasi, berat meninggalkan organisasi, dan tetap bekerja diorganisasi sepanjang karier sehingga memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Adanya organisasi disekolah menjadi cikal bakal siswa siswi untuk mendapatkan pengalaman dasar untuk merintis sikal bakal dari pemimpin.

D. Kesimpulan

Seorang pemimpin merupakan unsur penting dalam menjalankan kehidupan berorganisasi dengan memperhatikan kondisi para bawahannya. Sehingga pemimpin tersebut dalam mengambil keputusan haruslah melibatkan peran serta para bawahannya. Keputusan pelibatan bawahan tersebut sebagai upaya mengakomodir ide-ide yang bersifat membangun demi tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu patut dicermati bahwa di dalam organisasi terdapat budaya yang telah terbentuk dalam rutinitas kehidupan berorganisasi. Penempatan perilaku kepemimpinan sesuai budaya organisasi sangat penting

dalam rangka mengarahkan perilaku bawahan untuk penyelesaian tugas yang berorientasi tujuan organisasi.

Kehidupan berorganisasi juga menuntut pemenuhan kebutuhan individu secara komprehensif agar dapat bekerja secara optimal. Maka dari itu motivasi yang bersifat membangun bagi para bawahan diperlukan oleh seorang pemimpin sebagai wujud pengarahan terhadap individu agar lebih bisa diajak bekerjasama dalam pencapaian tujuan organisasi secara efektif. Tentunya setiap pemimpin tidaklah bisa menggunakan satu gaya kepemimpinan saja atau dengan kata lain kondisi situasional menjadi patokan seorang pemimpin dalam mengambil keputusan. Kepemimpinan partisipatif yang situasional memberikan ruang bagi para pemimpin dan bawahan untuk berinteraksi secara dua arah melalui mekanisme dukungan dan arahan. Kondisi tersebut menjadi dasar gaya kepemimpinan partisipatif dengan pendekatan situasional.

Upaya membentuk karakter siswa/I memahami kepemimpinan dan manajemen sejak masih di sekolah, menjadikan penyuluhan dengan metode ceramah, demonstrasi melalui permainan dan *focus group discussion* (FGD) dinilai efektif. Hal ini dibuktikan dari

kemampuan mahasiswa dalam menyelesaikan permainan dan berargumen dalam tim ketika membahas inti dari permainan.

DAFTAR PUSTAKA

- Gustomo dan Silvanita. 2009. Pengaruh Nilai-Nilai Personal, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Kelompok Keahlian Manajemen Manusia dan Kewirausahaan Sekolah Bisnis dan Manajemen Institut Teknologi Bandung*. Vol. 8, No. 1, 1-6.
- Hasibuan S.P Malayu. 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Cetakan kelima. Jakarta: bumi aksara.
- Kast, F. and Rosenzweig. 1985. *Organizations and Management, A System andContingency Approach*, Mc Graw Hill Book company, New York, USA
- Marzuki, S. 2002. Analisis Pengaruh Perilaku Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Account Officer: Studi Empirik pada Kancah BRI Wilayah Jatim. Tesis. Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Diponegoro.
- Maslow, Abraham H. 1984. *Motivasi danKepribadian: Teori Motivasi denganAncangan Hirarki Kebutuhan Manusia* (judul asli: *Motivation and Personality*). Diterjemahkan oleh Nurul Iman. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Mulyadi, D., Rivai, V. 2009. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Riaz, Muhammad N, and UIHaque, M. Anis. 2012. Leadership Styles As Predictors Of Decision Making Styles. *African Journal of Business Management* 6 (15): 52265233.
- Robbins, Stephen P., 2003, *Organizational Behavior, Concept Contropversies and Applications*, Prentice Hall Inc. USA. Terjemahan. Jakarta: P.T. Indeks Kelompok Gramedia
- Siagian, S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Suranta, S. 2002. Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis. *Jurnal Empirika* 15 (2): 116-138.