



Orasi: Jurnal Ilmu Politik dan Sosial

| ISSN (Online) [3063-9719](https://issn.org/3063-9719) |
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
DOI: <https://doi.org/10.63217/orasi.v1i2.138>



Penerapan Gaya Kepemimpinan Pada Instansi Partai Politik Golkar Provinsi Sumatera Barat

Rafika Zatillah⁽¹⁾, Putri Indah Rahayu⁽²⁾, Mutiara Fadhiilah⁽³⁾, Sitti Raudatuljannah⁽⁴⁾

¹Universitas Negeri Padang, Indonesia, rafikazatillah179@gmail.com

²Universitas Negeri Padang, Indonesia, rahayuputriindah@gmail.com

³Universitas Negeri Padang, Indonesia, mtmfadhiilah@gmail.com

⁴Universitas Negeri Padang, Indonesia, tiararaudatuljannah@gmail.com

Corresponding Author: rafikazatillah179@gmail.com¹

Abstract: *This research aims to examine and find out the application of leadership style in the Golkar Political Party Institution of West Sumatra Province, as well as evaluate the causes of problems that arise in the application of leadership style in the Golkar Political Party Institution of West Sumatra Province and analyze the solution in order to achieve a good leadership style in the Golkar Political Party Institution of West Sumatra Province. The focus of this research is (1) How is the application of leadership style in the Golkar Political Party Institution of West Sumatra Province (2) What are the obstacles that arise in the application of leadership style in the Golkar Political Party Institution of West Sumatra Province (3) How are the efforts made to deal with obstacles in the application of leadership style in the Golkar Political Party Institution of West Sumatra Province. This research uses qualitative research methods that utilize interview methods, observation and utilization of documents. the data used is primary data while the types of data used are interviews and observations. The results showed that the leadership style used by the leader of the Golkar Party Institution of West Sumatra Province is a democratic leadership style, but there are still several factors that inhibit the leadership style of the leader of the Golkar Party Institution of West Sumatra Province. including the lack of communication between leaders and members and between members.*

Keyword: *Leadership, Leader, Leadership Style, Gokar Party*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan mengetahui penerapan gaya kepemimpinan di Instansi Partai Politik Golkar Provinsi Sumatera Barat, sekaligus mengevaluasi penyebab persoalan yang muncul dalam penerapan gaya kepemimpinan di Instansi Partai Politik Golkar Provinsi Sumatera Barat serta menganalisis solusinya agar tercapainya gaya kepemimpinan yang baik di Instansi Partai Politik Golkar Provinsi Sumatera Barat. Fokus penelitian ini adalah (1) Bagaimana penerapan gaya kepemimpinan di Instansi Partai Politik Golkar Provinsi Sumatera Barat (2) Apa hambatan yang muncul dalam penerapan gaya kepemimpinan di Instansi Partai Politik Golkar Provinsi Sumatera Barat (3) Bagaimana upaya yang dilakukan untuk menghadapi hambatan dalam

penerapan gaya kepemimpinan di Instansi Partai Politik Golkar Provinsi Sumatera Barat. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif yang memanfaatkan metode wawancara, pengamatan dan pemanfaatan dokumen. data yang digunakan adalah data primer adapun jenis data yang digunakan adalah wawancara dan observasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpin Instansi Partai Golkar Provinsi Sumatera Barat adalah gaya kepemimpinan demokratis, namun masih ada beberapa faktor yang menjadi penghambat gaya kepemimpinan pemimpin Instansi Partai Golkar Provinsi Sumatera Barat. diantaranya kurangnya komunikasi antara pemimpin dengan anggota maupun antar anggota.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Pemimpin, Gaya Kepemimpinan, Partai Golkar

PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi, tujuan merupakan kehendak yang ingin dicapai dengan cara mendayagunakan sumber daya yang tersedia didalamnya. Meskipun sumber daya penting bagi organisasi, faktor yang menunjukan keunggulan kompetitif potensial dalam organisasi yaitu Sumber Daya Manusia dan bagaimana Sumber Daya Manusia tersebut dikelola. Namun, dewasa ini dalam organisasi seringkali ditemui permasalahan yang berkaitan dengan Sumber Daya manusia sehingga tujuan dari organisasi tidak dapat tercapai sesuai dengan visi misi organisasi.

Permasalahan Sumber Daya Manusia dalam organisasi yang sering terjadi seperti anggota organisasi yang kurang kompeten karena tidak bekerja sesuai bidangnya, perbedaan pendapat antar anggota organisasi, kurangnya komunikasi antar pemimpin dan anggota organisasi yang menyebabkan anggota organisasi tidak memahami bagaimana posisinya sebagai seorang anggota organisasi karena tidak diarahkan dengan baik dan akan menimbulkan banyak perbedaan pendapat. Untuk mengatasi solusi dari permasalahan tersebut maka dalam sebuah organisasi sangat diperlukan gaya kepemimpinan yang tentunya tidak terlepas dari peran seorang pemimpin yang kompeten. Palan (2007:5) menjelaskan *competencies* (kompetensi) adalah kecakapan dan keberdayaan yang merujuk pada keadaan atau kualitas mampu dan sesuai. Wibowo (2010:111-121) menjelaskan bahwa kompetensi berhubungan dengan apa yang dilakukan orang ditempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan dan ke terampilan yang diperlukan oleh individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja dan mencakup semua aspek catatan manajemen kinerja, keterampilan dan pengetahuan tertentu, sikap, komunikasi, aplikasi dan pengembangan. Keterampilan seperti yang disebutkan sangat dibutuhkan untuk menciptakan gaya kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin pada sebuah organisasi sangat berpengaruh dalam kemajuan organisasi. Dengan adanya gaya kepemimpinan maka akan tercipta lingkungan kerja kondusif yang dapat mendorong perkembangan organisasi. Gaya kepemimpinan yang efektif juga dapat memberikan pengaruh terhadap strategi yang dijalankan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mencapai tujuan organisasi, seorang pemimpin harus memiliki pengetahuan, keterampilan, dan informasi yang mendalam dalam proses memilah-milah keputusan yang tepat. Selain itu, gaya kepemimpinan harus dapat mempengaruhi dan membimbing ketika mengelola sebuah organisasi. Apa pun gaya kepemimpinan yang digunakan sebagai seorang pemimpin, organisasi yang dipimpinnya harus mampu memfasilitasi anggotanya. Terlepas dari gaya kepemimpinan yang digunakan pemimpin organisasi yang dipimpinnya harus mampu memberikan motivasi, kenyamanan dan perubahan untuk kepentingan anggota.

Dengan demikian, penelitian ini dilakukan untuk mengkaji lebih lanjut gaya kepemimpinan bagaimana yang digunakan dan diterapkan oleh pemimpin Instansi Partai Politik Golkar Provinsi

Sumatera Barat dalam mengatasi permasalahan-permasalahan yang terjadi dalam Instansi Partai Politik Golkar Provinsi Sumatera Barat.

METODE

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif. Menurut Denzin dan Lincoln (1987:11) penelitian kualitatif adalah penelitian yang menggunakan latar alamiah dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan jalan melibatkan berbagai metode yang ada. Dalam penelitian kualitatif metode yang biasanya dimanfaatkan adalah wawancara, pengamatan dan pemanfaatan dokumen. Lokasi penelitian dilaksanakan di kantor DPD Partai Golkar Provinsi Sumatera Barat.

Sumber data primer yang merupakan informan atau narasumber untuk penelitian ini sebanyak 3 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Studi kepustakaan (*library research*) dan penelitian langsung (*field research*). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Reduksi data, Penyajian data dan Penarikan kesimpulan atau verifikasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsep Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan (*leadership style*) adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. Anoraga (dalam Sutrisno, 2010) serta Hartanto (2016) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu. Jika seorang pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan yang mampu menciptakan suasana kondusif maka dapat mendorong tingkat kepuasan kerja seorang karyawan, karyawan akan merasa menjadi lebih nyaman.

Dari pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi serta mengendalikan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam upaya mempengaruhi individu atau sekelompok individu, Luthans (2009) mengemukakan adanya empat faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu: 1. Karisma : memberikan visi dan misi, memunculkan rasa bangga, mendapatkan respek dan kepercayaan. 2. Inspirasi: mengkomunikasikan harapan tinggi, menggunakan simbol-simbol untuk memfokuskan usaha, mengekspresikan ada tujuan penting dalam cara yang sederhana. 3. Simulasi intelektual dapat menunjukkan intelegensi, rasional, pemecahan masalah secara hati-hati. 4. Memerhatikan staf secara individu, bisa menunjukkan perhatian terhadap pribadi, memperlakukan karyawan secara individual, melatih, menasehati.

Model Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan sebuah cara yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk menjelaskan serta menggerakkan para anggota organisasi untuk melakukan sebuah tindakan dengan cara terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Pada dasarnya gaya kepemimpinan bersifat sementara atau tidak tetap sehingga sulit untuk melakukan penilaian gaya kepemimpinan. White dan Lippit dalam Harbani Pasolong (2008) mengemukakan tiga (3) gaya kepemimpinan yaitu demokratis, otoriter, dan bebas. Berikut ini merupakan penjelasan dari ketiga gaya kepemimpinan tersebut :

1. Gaya kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan yang dikenal pula sebagai gaya partisipatif. Gaya ini berasumsi bahwa para anggota organisasi yang ambil bagian secara pribadi dalam proses pengambilan keputusan akan lebih memungkinkan sebagai suatu akibat mempunyai komitmen yang jauh lebih besar pada

sasaran dan tujuan organisasi. Pendekatan tidak berarti para pemimpin tidak membuat keputusan tetapi justru seharusnya memahami terlebih dahulu apakah yang menjadi sasaran organisasi sehingga mereka dapat mempergunakan pengetahuan para anggotanya, (Sudriamunawar, 2006:24). Gaya kepemimpinan demokratis menggunakan musyawarah dalam pengambilan keputusan yang diputuskan oleh kelompok dan pemimpin hanya sebagai pendorong yang berarti kepemimpinan yang demokratis biasanya memandang peranannya selaku koordinator dan integrator didalam sebuah organisasi. Kegiatan ditetapkan secara bersama-sama untuk mencapai tujuan kelompok. Apabila diperlukan saran teknis pemimpin mengajukan beberapa alternatif untuk dipilih. Setiap anggota bebas bekerja sama dengan siapapun dan pembagian tugas diserahkan kepada kelompok, akan tetapi pemimpin juga mengetahui bahwa perbedaan pada pembagian tugas dan kegiatan yang bersifat spesialis tidak boleh dibiarkan menimbulkan cara berpikir dan bertindak yang berbeda-beda. Pemimpin bersikap objektif dan senantiasa berdasarkan fakta dalam memberikan penghargaan dan kritik dengan kata lain pemimpin yang demokratis memperlakukan manusia dengan cara yang manusiawi.

2. Gaya Otokratis

Pemimpin otokratis biasanya merasa bahwa mereka mengetahui apa yang mereka inginkan dan cenderung mengekspresikan kebutuhan-kebutuhan tersebut dalam bentuk perintah-perintah langsung kepada bawahan. Pemimpin menentukan semua keputusan mengenai kebijakannya yang artinya seorang pemimpin yang otokratik biasanya menetapkan suatu keputusan secara individu tanpa melibatkan bawahan. Setiap langkah kegiatan dengan cara pelaksanaannya untuk setiap saat ditentukan oleh pemimpin sehingga langkah berikutnya tidak pasti. Seorang pemimpin yang otokratik cenderung menganut nilai organisasional yang berkisar pada pembenaran segala cara yang ditempuh untuk pencapaian tujuannya. Pemimpin biasanya memberikan penugasan tertentu pada setiap anggota kelompok dan pemimpin cenderung lebih dari pribadi dalam pemberian penghargaan dan kritik terhadap setiap anggota kelompok.

3. Gaya Laissez Faire (Kendali Bebas)

Gaya kepemimpinan kendali bebas artinya seorang pemimpin dengan gaya ini memiliki persepsi bahwa pada umumnya organisasi akan berjalan lancar dengan sendirinya karena pada anggota organisasi terdiri dari orang-orang yang kompeten. Gaya ini berasumsi bahwa suatu tugas disajikan kepada kelompok yang biasanya menentukan teknik-teknik mereka sendiri guna mencapai tujuan tersebut dalam rangka mencapai sasaran-sasaran dan kebijakan organisasi. Kelompok mempunyai kebebasan sepenuhnya untuk mengambil keputusan dengan partisipasi minimal dari pemimpin. Kegiatan diberikan pemimpin dengan keterangan bahwa ia akan memberikan penjelasan jika diminta. Pemimpin tidak pernah berpartisipasi secara penuh, kadang-kadang memberikan komentar spontan terhadap kegiatan anggota atau pertanyaan dan tidak bermaksud menilai atau mengatur suatu kejadian

Gaya Kepemimpinan Partai Golkar Provinsi Sumatera Barat

Partai Golkar Provinsi Sumatera Barat merupakan salah satu partai politik yang menegaskan terwujudnya masyarakat Indonesia yang bersatu, adil dan makmur. Hal tersebut dapat terlihat dalam lingkungan kerja khususnya pada proses pengambilan keputusan. Keputusan yang pada Instansi Partai Politik Golkar Provinsi Sumatera Barat diatur dengan anggaran dasar dan petunjuk organisasi berdasarkan musyawarah mufakat yang biasa disebut dengan "Rapat Pleno". Dalam rapat pleno, setiap keputusan yang diambil ketua tidak memutuskan sendiri akan tetapi keputusan tersebut bersama-sama diputuskan oleh setiap anggota partai Golkar.

Setiap permasalahan maupun persoalan yang ada dalam partai Golkar akan diselesaikan secara demokratis sehingga partai Golkar tidak bersikap otoriter kepada setiap anggotanya, sehingga dalam menjalankan tugasnya, setiap anggota masing-masing bidang dapat bertanggung jawab sesuai dengan bidang – bidang yang mereka kuasai. Dengan adanya musyawarah dan mufakat di Instansi Partai Politik Golkar Provinsi Sumatera Barat, maka gaya kepemimpinan yang digunakan

adalah gaya kepemimpinan yang bersifat demokratis atau gaya kepemimpinan yang partisipatif. Hal ini sesuai dengan karakteristik gaya kepemimpinan demokratis yang menggunakan musyawarah dalam pengambilan keputusan yang diputuskan oleh kelompok dan pemimpin hanya sebagai pendorong.

Hambatan dan Upaya Mengatasi Hambatan dalam penerapan gaya kepemimpinan pada Instansi Partai Politik Provinsi Sumatera Barat

Setiap partai politik memiliki permasalahan atau hambatan. tidak semua anggota menyukai keputusan-keputusan yang ditetapkan. Dalam menjalankan tugas, anggota yang ada di Instansi Partai Politik Provinsi Sumatera Barat terbagi atas beberapa bidang pekerjaan. Bidang-bidang tersebut diantaranya adalah Bidang Hukum, HAM, Media dan Penggalangan Opini, Bidang Dunia Usaha, Koperasi, UKM, Energi dan SDA, Bidang Pertanian, Perkebunan, Pertanahan, Perikanan dan Kelautan. Dari masing-masing bidang yang disebutkan sering terjadi perbedaan pendapat yang mengakibatkan kurangnya kerja sama antar anggota.

Upaya yang tepat untuk mengatasi perbedaan pendapat tersebut maka pimpinan Instansi Partai Politik Provinsi Sumatera Barat membuka ruang untuk berdialog dan bermusyawarah, karena dalam gaya kepemimpinan demokratis, setiap anggota bebas bekerja sama dengan siapapun dan pembagian tugas diserahkan kepada kelompok, akan tetapi pemimpin juga mengetahui bahwa perbedaan pada pembagian tugas dan kegiatan yang bersifat spesialis tidak boleh dibiarkan menimbulkan cara berpikir dan bertindak yang berbeda-beda.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang gaya kepemimpinan di DPD Partai Golkar Provinsi Sumatera Barat, didapatkan kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpin DPD Partai Golkar Provinsi Sumatera Barat adalah gaya kepemimpinan demokratis. Hal ini terlihat pada cara pemimpin dalam menyelesaikan persoalan antar anggota partai dengan membuka ruang untuk berdialog dan bermusyawarah. Selanjutnya anggota memberikan respon yang baik dan melaksanakan tugas penuh dengan tanggung jawab dan kesadaran akan kepentingan bersama.
2. Disisi komunikasi masih terdapat faktor yang menjadi penghambat gaya kepemimpinan pemimpin DPD Partai Golkar Provinsi Sumatera Barat. hambatan tersebut seperti terjadi kurangnya komunikasi antara pemimpin dengan anggota maupun antar anggota dikarenakan anggota dibagi menjadi beberapa bidang sehingga mereka hanya menguasai bidang-bidang tertentu yang memungkinkan timbulnya perbedaan pendapat.

REFERENSI

Diakses melalui <https://www.partaigolkar.com/profil/> pada 30 Mei 2022

Diakses melalui <https://www.partaigolkar.com/visi-danmisi/> pada 30 Mei 2022

Meilani, D. A., & Mulyadi, S. K. (2017). *Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah Dalam Rangka Meningkatkan Kompetensi Profesionalisme Guru Di Sd Negeri Jembangan 02* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).

Parashakti, R. D., & Setiawan, D. I. (2019). *Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang. Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1).

Pasolong, H. (2008). *Kepemimpinan Birokrasi*. Makassar: ALFABETA.

Siagian, S. P. (1988). *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.

Sumual, T. E. (2015). Pengaruh Kompetensi Kepemimpinan, Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Negeri Manado. *MIMBAR: Jurnal Sosial dan Pembangunan*, 31(1), 71-80.