
GAYA KEPEMIMPINAN DALAM Mendukung PERILAKU ORGANISASI UMKM PADA MASA PANDEMI COVID-19

Arnes Novita Sari¹, Fezi Waldeskeska Aulia², Nurul Hikmah Putri³ dan Nur Fitriana⁴

Universitas Muhammadiyah Riau

feziwaldeskeska133@gmail.com

Abstract

This study was conducted to determine the style of leadership in support of organizational behavior at the time of the pandemic. The method used in this research is qualitative by conducting interviews with the supervisor and the employee, with questions related to the behavior of the organization at the time of a pandemic at this time. This study shows that the style of leadership that are imposed on Small, Micro and Medium enterprises (SMES) that implement the protocol health set and working from home for employees (work from home). In addition to work from home party bosses don't allow to do a live meeting or direct physical contact in order to suppress the rate of growth of corona virus-19.

Keywords: Leadership Style, Organization Behavior, SMES, and Pandemic

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui gaya kepemimpinan dalam mendukung perilaku organisasi yang ada pada masa pandemi. Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu kualitatif dengan melakukan wawancara dengan pihak atasan dan karyawan, dengan pertanyaan-pertanyaan terkait perilaku organisasi pada masa pandemi saat ini. Penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diberlakukan pada Usaha Kecil Mikro Menengah (UMKM) yaitu menerapkan protokol kesehatan yang ditetapkan dan bekerja dari rumah untuk karyawan (*work from home*). Selain *work from home* pihak atasan tidak mengizinkan untuk melakukan pertemuan langsung atau kontak fisik langsung guna menekan tingkat angka pertumbuhan virus corona-19.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Perilaku Organisasi, UMKM, dan Pandemi

PENDAHULUAN

Organisasi dan karyawan memiliki hubungan langsung antara produktivitas kerja dan kepuasan kerja. Perilaku organisasi yang baik sangat penting untuk meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja. Perilaku organisasi didefinisikan sebagai sikap dan perilaku individu dan kelompok dalam suatu organisasi yang berhubungan dengan studi sistematis tentang sikap dan perilaku di mana individu dan hubungan interpersonal dibahas.

Pada suatu organisasi terdapat orang yang mengendalikan bagaimana organisasi dapat berjalan dengan baik. Seorang pemimpin memiliki gaya nya tersendiri dalam menjalankan suatu organisasi. Gaya kepemimpinan terdiri dari perilaku individu dalam konteks organisasi, sehingga cara termudah untuk membahas berbagai jenis gaya adalah dengan menggambarkan jenis organisasi atau situasi yang dihasilkan dari atau sesuai untuk gaya tertentu. Kepemimpinan yang baik sesuai dengan latar belakang lingkungan organisasi, baik itu

pendidikan, ekonomi, atau pengalaman.

UMKM (Usaha Kecil Mikro Menengah) dalam undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2008 dijelaskan bahwa pengertian UMKM adalah sebuah kegiatan usaha yang dijalankan oleh masyarakat dengan tujuan memperluas lapangan pekerjaan serta memberi pelayanan ekonomi kepada masyarakat secara luas.

Situasi pandemi telah mempengaruhi banyak aspek salah satunya terkait aspek ekonomi. Pada masa pandemi banyak organisasi yang berjuang mulai dari mengatur ulang strategi dalam mengelola organisasi, dan tidak luput pula perihal gaya kepemimpinan selama masa pandemi. Salah satu dampak pandemi ialah UMKM di Indonesia, berdasarkan data dari kementerian koperasi yang menggambarkan bahwa 1.785 koperasi dan 163.713 pelaku Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) terdampak pandemi virus corona (COVID-19) (Andi, 2020). Serta berdasarkan laporan Badan Pusat Statistik (BPS) yang dikumpulkan pada pertengahan tahun 2020 hampir 60% pelaku usaha masih tetap menjalankan usaha mereka dan hanya 8,76% yang benar-benar menghentikan usahanya karena berbagai alasan.

Pada tanggal 15 Maret 2020 pemerintah Indonesia menghimbau kepada seluruh masyarakat untuk bekerja, sekolah dan beribadah dari rumah. Maka organisasi membuat kebijakan untuk melakukan pekerjaan dari rumah atau yang disebut *work from home* (WFH). Kebijakan WFH menyebabkan berbagai perubahan misalnya, cara perusahaan beroperasi atau berbagai perubahan signifikan dalam cara beroperasi. Begitu pula dengan hubungan antara pekerja dan pemberi kerja. Ketika bekerja dari rumah, karyawan dipisahkan dari rekan kerja mereka, yang dapat menyebabkan komunikasi yang buruk sehingga dapat menyebabkan hilangnya motivasi.

Pimpinan memiliki tantangan ketika organisasinya menerapkan *work from home*, dimana para pimpinan mencari cara yang tepat dan efektif guna meningkatkan kinerja karyawan. Sementara para pemimpin harus memiliki cara yang berbeda untuk beradaptasi dengan sistem virtual, di dalam lingkungan jarak jauh, para pemimpin harus memiliki gaya kepemimpinan yang lebih inklusif. Kesulitan memantau kinerja, kesulitan mengukur tingkat kinerja karyawan, dan kesulitan meningkatkan integritas tim hanyalah beberapa tantangan bagi pemberi kerja atau pimpinan (O. Mungkasa, 2020).

Keberhasilan dan kegagalan organisasi atau perusahaan ditentukan oleh kepemimpinan, dimana bentuk kepemimpinan yang efektif akan memiliki pengaruh terhadap kemajuan perusahaan (Raharjo dan Purbudi, 2017). Pada saat ini banyak pimpinan yang memerintahkan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dari rumah (*work from home*). Walaupun pekerjaan dilakukan dari rumah namun pimpinan tetap memastikan pekerjaan yang

dilakukan karyawan harus tetap efektif dan produktif. Berdasarkan hal tersebut, rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah bagaimana gaya kepemimpinan dalam mendukung perilaku organisasi UMKM selama masa pandemi COVID-19.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahannya, dimana gaya kepemimpinan ini bertujuan untuk membimbing, mengarahkan, serta memotivasi dan mempengaruhi pekerjaan karyawan. Gaya transformasional dan transaksional adalah gaya kepemimpinan yang biasa diadopsi di UMKM. Gaya transformasional kepemimpinan menghargai idealisme dan nilai-nilai karyawan, memotivasi mereka untuk menempatkan kepentingan organisasi di urutan pertama, dan mendorong mereka untuk menempatkan kondisi diri yang baik. Transaksional kepemimpinan menekankan pada transaksi atau pertukaran yang berlangsung antar pemimpin, rekan kerja, dan bawahannya. Pemimpin transaksional melakukan system dan proses yang digunakan untuk mencapai tujuan toko. Jenis kepemimpinan ini cocok digunakan pada bisnis yang stabil dan tidak banyak mengalami gejolak dari dunia luar. UMKM memiliki studi tentang gaya kepemimpinan.

2. Pengertian UMKM

UMKM ialah usaha perdagangan yang dikelola oleh perorangan yang merujuk pada usaha ekonomi produktif dengan kriteria yang sudah ditetapkan dalam Undang-Undang, seperti UU No. 20 Tahun 2008. UMKM adalah sebuah perusahaan kecil yang dimiliki dan dikelola oleh seseorang atau dimiliki dari sekelompok kecil orang dengan jumlah kekayaan dan pendapatan tertentu.

3. Pengertian Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi (Organizational Behavior) merupakan studi menggunakan manusia dalam kelompok atau lingkungan kerjanya. Teori perilaku organisasi ini dapat digunakan untuk meningkatkan sumber daya manusia dari kelompok anggota. Perilaku organisasi dapat juga diartikan sebagai bagian dari bidang studi yang dapat mempengaruhi perilaku di dalam organisasi. Perilaku organisasi yang mempelajari dampak dari individu, kelompok, dan struktur terhadap manusia perilaku di dalam organisasi.

4. Pengertian Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Perilaku Organisasi

Karena karyawan memiliki tugas dan tanggungjawab di tempat kerja, pihak atasan atau pemimpin dapat memperlihatkan dan menerapkan suatu gaya kepemimpinan di dalam salah satu faktor dari peningkatan kinerja para karyawan. Meningkatkan semangat kerja terhadap

bawahan dengan dorongan dan mempengaruhi semangat kerja yang baik. Akibatnya, pihak atasan diharuskan untuk memantau dan melaporkan status kepemimpinannya secara tepat waktu dan akurat.

METODE PENELITIAN

Penelitian kualitatif metode adalah metode yang dilakukan dengan wawancara dan observasi. Penelitian ini dapat menganalisis data yang didapatkan dari lapangan secara detail dengan melalui metode ini. Menurut Tohirin (2013:2), kualitatif penelitian adalah “penelitian yang bertujuan untuk mengembangkan” pandangan orang yang diteliti secara rinci, serta termasuk kata-kata, holistik gambaran (menyeluruh dan mendalam), dan rumit. Menurut para ahli “kualitatif penelitian merupakan pendekatan penelitian yang berorientasi pada fenomena gejala yang bersifat alami untuk memahami masalah kemanusiaan dan sosial dimana peneliti merupakan instrument kunci, teknik pengumpulan data secara segitiga.

Menurut Bogdan and Taylor (1992: 3), penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang mengumpulkan data berupa ucapan atau tulisan dan perilaku orang-orang. Peneliti menetapkan untuk menggunakan studi deskriptif dengan pendekatan kualitatif terhadap permasalahan yang diteliti dalam upaya menemukan fakta dan data secara ilmiah yang melandasi dalam metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan melakukan wawancara dengan karyawan UMKM dan rekan kerjanya, dengan pertanyaan tentang perilaku organisasi di tengah hiruk pikuk pandemi saat ini. Dibawah ini contoh pertanyaan-pertanyaan untuk pihak atasan yang dinyatakan pada saat wawancara yaitu:

1. Bagaimana cara atasan melindungi pekerja dari virus Covid-19?
2. Apakah perlu bagi pihak atasan untuk melakukan tindakan pengupayaan untuk memaksimalkan kemampuan pekerja agar dapat bekerja dalam lingkungan yang berbahaya?
3. Apakah pihak atasan adalah yang baik untuk mengontrol kesehatan pekerja?
4. Apakah pihak atasan akan melakukan tindakan untuk menunda satu konferensi atau pertemuan dalam pandemi covid-19 yang sama?
5. Bagaimana pihak atas melakukan penilaian kinerja pada karyawan yang berkerja secara WFH atau yang tidak berkerja secara WFH?
6. Dari pandemi ini, apa yang menjadi harapan pihak atasan untuk keberlangsungan usahanya?

Wawancara tidak hanya untuk pihak atasan saja, para pekerja juga akan mendapatkan pertanyaan untuk kondisi covid-19 ini. Contoh pertanyaan-pertanyaan untuk para pekerja yang ditanyakan pada saat wawancara yaitu:

1. Apa artinya bekerja dari rumah?
2. Apa yang nyaman dari dirimu dengan metode pekerjaan jauh atau work from home (WFH)?
3. Menurut anda, mengapa seorang karyawan masih termotivasi untuk bekerja di lingkungan WFH?
4. Bisakah Anda memberi tahu saya keterampilan apa yang Anda miliki dalam menghadapi stres yang disebabkan oleh virus Covid-19?

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil

Hasil dari penelitian wawancara terhadap pemimpin adalah sebagai berikut:

1. Pihak atasan melindungi para pekerja dari virus covid-19 dengan melakukan penyemprotan disinfektan disetiap ruangan, menyediakan *hand sanitizer* di beberapa titik serta mewajibkan penggunaan masker ke seluruh karyawan, mengisolasi dan memantau karyawan apabila dari luar kota, menggunakan alat ukur suhu tubuh, serta melakukan penerapan *social distancing* dan melakukan *work from home* (WFH).
2. Perlu, mengingat kasus pandemi covid-19 yang tak kunjung selesai, sehingga hal ini menyebabkan banyak tempat kerja atau tempat usaha memberlakukan *Work From Home* (WFH) dengan tujuan agar dapat melindungi para pekerja dan tentunya untuk menekan kasus covid-19 terjadi. Maka dari itu usaha ini meminta karyawan agar sementara tidak datang ke toko, melainkan bekerja di rumah masing-masing terkecuali dari tim gudang. Untuk tim gudang sendiri, bekerja secara bergantian (adanya sistem *shift*)
3. Tentunya, mengingat bahayanya serta penyebaran yang sangat cepat dari virus covid-19 ini, sehingga membuat ketakutan para pekerja. Hal ini penting bagi pihak atasan agar dapat menjangkau semua para pekerja, termasuk yang tidak berada ditempat kerja. Maka dari itu, komunikasi sangat penting dalam setiap keadaan yang ingin diinformasikan, misalnya dalam kondisi kesehatan pekerja.
4. Ya, tentunya dengan melakukan tindakan seperti ini dapat menekankan penyebaran virus covid-19 ini. Karena jika kita menghindari setiap pertemuan ataupun kontak fisik kepada seseorang, maka virus covid-19 tidak akan menyebar luas dan tidak adanya korban yang bertambah.
5. Penilaian kinerja terhadap karyawan tetap sama dilakukan dengan masa sebelum terjadinya covid-19 ini, yang hanya membedakan kondisi sebelum dan kondisi saat ini.

Bagi pekerja yang telah menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan melebihi target, tentunya akan ada bonus yang diberikan.

6. Hal yang menjadi harapan adalah sama seperti sebelum terjadinya covid-19 ini, dimana tetap terus terjadinya peningkatan penjualan, laba yang sebesar-besarnya dan tidak ada terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK)

Hasil dari penelitian wawancara terhadap pekerja adalah sebagai berikut:

1. *Work from home* (WFH) adalah melakukan pekerjaan dari rumah, dimana segala sesuatu yang biasa dilakukan ditempat kerja, akan dilakukan dirumah dengan menggunakan *handphone* ataupun laptop yang memiliki koneksi jaringan.
2. Bekerja *work from home* bisa dikatakan nyaman karena *work from home* bisa membantu untuk menyeimbangkan dunia kerja dan kehidupan sehari-hari. Dan dengan bekerja dirumah pun juga bisa membuat pekerjaan terselesaikan lebih produktif, lebih cepat, efektif dan efisien. Namun kekurangannya adalah, terkadang koneksi jaringan yang tidak stabil.
3. Motivasinya adalah kembali lagi mengingat tujuan awal untuk apa bekerja itu dan untuk siapa hasilnya. Dengan begitu dapat menjadi pengingat dan motivasi untuk terus bekerja meskipun banyak tantangan dan cobaan dalam setiap pekerjaan yang akan dijalankan.
4. Tetap fokus pada hal yang bisa dikontrol, tetap mencari informasi, beristirahat yang cukup, memakan makanan yang memiliki kandungan gizi yang baik dan tidak lupa menggunakan masker jika beraktivitas diluar ruangan.

Kesimpulan dari pertanyaan dan jawaban di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan pada UMKM tersebut yaitu cara pihak atasan dalam menyikapi atau mengatasi masalah-masalah yang ada dengan mematuhi protokol kesehatan serta memberlakukan karyawannya untuk *work from home*. Selain *work from home* pihak atasan tidak mengizinkan untuk melakukan pertemuan langsung atau kontak fisik langsung guna menekan tingkat angka pertumbuhan virus corona-19.

Mengingat bahayanya serta penyebaran yang sangat cepat dari virus covid-19 ini, sehingga membuat ketakutan para pekerja. Hal ini penting bagi pihak atasan agar mampu menjangkau semua para pekerja, termasuk yang tidak berada di lokasi kerja. Maka dari itu, komunikasi sangat penting di setiap keadaan yang ingin diinformasikan, seperti halnya kondisi kesehatan pekerja. Selain para atasan, karyawan juga mematuhi peraturan yang telah dibuat oleh pihak atasan. Para karyawan juga dapat menyikapi masalah yang ada pada saat

ini yaitu bekerja *work from home* bisa dikatakan nyaman karena *work from home* bisa membantu untuk menyeimbangkan dunia kerja dan kehidupan sehari-hari. Dan dengan bekerja dirumah pun juga bisa membuat pekerjaan terselesaikan lebih produktif, lebih cepat, efektif dan efisien. Namun kekurangannya adalah, terkadang koneksi jaringan yang tidak stabil. Dan para karyawan juga perlu memotivasi diri agar tetap semangat dalam kondisi seperti ini. Salah satu cara memotivasi diri yaitu dengan mengingat tujuan awal karyawan bekerja untuk apa dan siapa.

2. Pembahasan

Tiap orang akan diterlibatkan didalam forum organisasi untuk mengembangkan perusahaannya. Keterkaitan setiap orang didalam forum organisasi membutuhkan pembahasan sendiri, yang mana didalam suatu organisasi akan membentuk perilaku individu dan perilaku kelompok, dan akan membutuhkan perlakuan tersendiri oleh puncak kepemimpinan didalam menjalankan roda organisasinya. Perilaku organisasi (*Organizational Behavior*) itu adalah sebagai pembelajaran bagaimana seseorang dapat melakukan interaksi didalam kelompok. Pada teori perilaku organisasi bertujuan agar dapat mengembangkan output sumber daya manusia dari anggota kelompok tersebut. Perilaku organisasi merupakan bagian dari bidang studi yang mengamati mengenai struktur organisasi mengubah perilaku di dalam organisasi nya.

Tentunya pada saat pandemi seperti saat ini perusahaan yang bagus merupakan perusahaan yang mampu mengembangkan karyawannya, dimana salah satu yang menjadi keberhasilan perusahaan bisa dilihat dari produktivitas SDM nya. Manajemen sumber daya manusia adalah hal yang terpenting dalam kebutuhan bisnis sekarang. Karena sumber daya manusia (SDM) adalah penggerak dari berbagai macam kegiatan yang akan dilakukan oleh karyawan atau pekerja.

Diluar permasalahan covid-19 yang mengakibatkan banyak tempat kerja atau usaha menerapkan metode *Work From Home* (WFH) agar dapat melindungi para pekerja dari penularan akibat virus covid-19. Dimana pada metode *Work From Home* (WFH) para pekerja diminta untuk sementara tidak datang ke toko, namun mereka melakukan pekerjaan di rumah masing-masing. Serta upaya lain untuk menekan tingkat angka pertumbuhan covid-19 adalah dengan melakukan penyemprotan disinfektan disetiap ruangan, menyediakan hand sanitizer dibeberapa titik dan mewajibkan para pekerja untuk menggunakan masker, mengisolasi dan memantau pekerja yang dari luar kota, menggunakan alat ukur suhu, serta memberlakukan penerapan *social distancing*.

Usaha ini juga menunda semua kegiatan yang dilakukan secara kontak fisik ataupun pertemuan agar tidak menyebarkan virus covid-19 dan jumlah korban yang tidak bertambah banyak. Selain para pihak atasan perusahaan, pekerja juga mematuhi peraturan yang telah dibuat oleh pihak atasan. Dimana para pekerja juga dapat menyikapi masalah yang ada pada saat ini yaitu dengan bekerja secara *work from home* yang mana dapat dikatakan nyaman karena *work from home* itu sendiri mampu membantu para pekerja untuk menyeimbangkan dunia kerja dan kehidupan sehari-harinya. Bekerja di rumah pun juga dipercaya bisa membuat pekerjaan terselesaikan lebih produktif, lebih cepat, efektif dan efisien. Para pekerja dapat memotivasi diri agar tetap semangat dalam kondisi seperti ini dengan cara mengingat tujuan awal karyawan bekerja untuk apa dan siapa.

PENUTUP

1. Simpulan

Berdasarkan hasil dari pembahasan tersebut maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- a) Bahwa gaya kepemimpinan untuk menunjang perilaku organisasi pada UMKM di kondisi covid-19 ini pemimpin dapat melaksanakan instruksi untuk karyawannya dalam melaksanakan WFH.
- b) Terdapat hubungan lingkungan kerja yang mematuhi protokol kesehatan yang telah ditetapkan dengan memakai masker ketika di dalam ruangan maupun di luar ruangan. Serta melaksanakan *sosial distancing* agar memutuskan rantai penyebaran dan penularan virus.
- c) Pihak atasan juga melakukan penundaan untuk semua kegiatan yang dilakukan secara kontak fisik ataupun pertemuan agar tidak menyebarkan virus covid-19 dan jumlah korban tidak bertambah banyak.

2. Saran

Saran hasil penelitian ini adalah hendaknya lebih memperhatikan penerapan kemampuan karyawan yang sesuai dengan kompetensi. Sehingga hal ini dapat membuat setiap karyawan yang diterima dapat bekerja dengan maksimal. Dan juga disarankan agar UMKM ini dapat meningkatkan lagi motivasi untuk karyawannya yang sedang *work from home* agar pekerjaan tetap produktif.

DAFTAR PUSTAKA

- Amri, A. (2020). Dampak covid-19 terhadap UMKM di Indonesia. *BRAND Jurnal Ilmiah Manajemen Pemasaran*, 2(1), 123-131.
- Lalitadevi, L., Gunawan, J., & Nareswari, N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dari Perspektif Pemilik UMKM terhadap Turnover Karyawan. *Jurnal Sains dan Seni ITS*, 8(2), D305-D309.
- Nur Fikriyah, F. (2018). *MODEL PEMBELAJARAN PENDIDIKAN KARAKTER BAGI ORANGTUA SISWA DENGAN MENGGUNAKAN MEDIA KARTU KARAKTER (Studi Pada Orangtua siswa PAUD ALPHABET Kecamatan Cihideung Kota Tasikmalaya Jawa Barat)* (Doctoral dissertation, Universitas Siliwangi).
- O. Mungkasa, 2021. Bekerja dari Rumah (Working From Home / WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID 19 Bekerja dari Rumah (Working From Home / WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID 19,” *Indones. J. Dev. Plan.*, vol. IV, no. 2, pp. 126–150.
- Prayitno, D. (2018). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT MADUBARU PG PS MADUKISMO* (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Yogyakarta).
- Putri, S. R. D. (2021). *ANALISIS SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL ATAS PERSEDIAAN SPARE PART (Studi pada AHASS Setio Motor)* (Doctoral dissertation, STIE PGRI Dewantara).
- Ramadan, Wahyu. Firmansyah Yayan. 2021. Gaya Kepemimpinan Era Covid-19: Transaksional dan Transformasional Serta Pengaruhnya Terhadap Efektivitas Work From Home (Studi Pada Karyawan WFH di Bandung). *Prosiding The 12th Industrial Research Workshop and National Seminar (IRWNS)*.