

BABI

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dunia usaha semakin berkembang dengan pesatnya, semakin banyak berdirinya perusahaan yang timbul sehingga terjadi persaingan yang semakin tajam antara perusahaan sejenis. Salah satu bidang industri yang berkembang dengan pesatnya adalah industri kreatif dalam bidang *fashion*. Perkembangan industri *fashion* dinilai memiliki peranan dalam meningkatkan ekonomi suatu negara, karena itu pemerintah mendukung perkembangan industri *fashion*. Hal ini bisa dilihat pada akhir tahun 2009, pemerintah telah memproklamkan untuk mendukung industri kreatif *fashion*. Hal ini disebabkan karena industri *fashion* ini telah mampu menyokong pembangunan di Indonesia dengan cukup besar, sehingga pemerintah menargetkan industri *fashion* bisa memberikan peluang pekerjaan baru di Indonesia

Masyarakat kreatif juga harus diberi peran dalam mengembangkan dan menciptakan *trend fashion*, karena industri kreatif termasuk di dalamnya *fashion* terbukti menjadi penggerak perekonomian masyarakat yang bernilai besar. Oleh karena itu, pemerintah diharapkan lebih fokus pada peningkatan kinerja industri *fashion* sebagai penopang utama ekonomi kreatif dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Begitu juga CV. Kerajinan Indonesia yang bergerak dalam bidang industri *fashion* memerlukan dukungan dari pemerintah untuk dapat terus mengembangkan industrinya. Agar suatu perusahaan mampu menjaga keutuhan dan dapat bersaing dalam bidang usahanya, maka diperlukan

penanganan yang serius dalam pengolahannya. Salah satu tujuan organisasi/perusahaan manapun adalah memastikan sumber daya manusianya mampu melaksanakan bermacam-macam tugas yang berkaitan dengan peran dan kedudukan mereka.

Keterampilan yang sungguh dalam bekerja di suatu organisasi diperlukan demi kelangsungan hidup suatu organisasi. Sama halnya dengan CV. Kerajinan Indonesia, keterampilan dari setiap karyawan sangat dibutuhkan, karena CV. Kerajinan Indonesia bergerak dalam bidang kerajinan tangan yang menggunakan bahan dasar kulit. Oleh karena itu, keterampilan, keuletan, dan kreativitas para karyawan dibutuhkan agar dapat mempertahankan kualitas produk yang sebagian besar untuk di-*export*.

Sunardi (1992) menyatakan syarat seorang calon tenaga kerja yang baik antara lain yaitu memiliki pengetahuan luas, ketrampilan yang memadai, mampu berkomunikasi secara lisan maupun tertulis dengan baik, memiliki motivasi yang kuat, mau bekerja keras, serta mampu bekerja secara cermat dan tepat. Ini disebabkan karena gaya hidup masyarakat dalam bidang *fashion* senantiasa berubah-ubah mengikuti arus *fashion* yang terus-menerus berkembang, karena itu setiap perusahaan atau organisasi sangat memerlukan sosok seorang pemimpin yang mengontrol jalannya kegiatan dalam organisasi. Pemimpin harus cepat tanggap terhadap kondisi perusahaan dan juga mampu untuk mengembangkan ide-ide baru dan kreatif serta menciptakan inovasi baru dalam perusahaan agar dapat bersaing di pasaran baik lokal maupun *export*. Pemimpin juga harus mampu menjalin hubungan dan komunikasi yang baik dan efektif sehingga

tercipta suasana yang nyaman dalam bekerja. Dalam hal ini pemimpin CV. Kerajinan Indonesia juga perlu menciptakan komunikasi yang baik antara pemimpin dan karyawan juga antar sesama karyawan. Pemimpin perlu memberikan dorongan atau motivasi agar karyawan lebih terpacu lagi untuk menunjukkan prestasi kerja. Pada umumnya dalam setiap organisasi/ perusahaan memiliki cara memimpin yang berbeda-beda, ini yang sering disebut sebagai tipe kepemimpinan. Dapat dilihat dari hasil penelitian tentang tipe kepemimpinan yang dilakukan oleh I Gusti Ayu Manuanti Dewi (2001: 1-6), menggambarkan tiga karakter dari pemimpin dalam sebuah organisasi yaitu: tipe kepemimpinan otokratik, *laizess faire*, dan demokratis.

Dari hasil pengamatan yang dilakukan selama *internship*, tipe kepemimpinan yang diterapkan di CV. Kerajinan Indonesia mengarah pada tipe kepemimpinan otokratik di mana pemimpin memiliki wewenang mutlak, tidak ada kesempatan bagi karyawan untuk menyampaikan pendapat, komunikasi yang berjalan satu arah dan tidak ada pelatihan untuk pengembangan keterampilan karyawan sehingga pengembangan kreativitas karyawan terbatas. Dengan penerapan tipe kepemimpinan otokratik, karyawan tidak dapat berkreasi dan juga tidak dapat memberikan sumbangan pemikiran kepada perusahaan. Tipe kepemimpinan termasuk dalam faktor eksternal yang mempengaruhi kreativitas karyawan. Selain tipe kepemimpinan ada juga faktor eksternal yang mempengaruhi kreativitas karyawan yaitu lingkungan kerja. Dalam jurnal hasil penelitian yang dilakukan oleh Ria Agustina (2009: 3-6) dituliskan bahwa lingkungan kerja juga berpengaruh dalam memberikan rangsangan positif dalam

proses pembentukan motivasi yang terlahir dari individu serta pemikiran yang kreatif untuk menghasilkan pemecahan masalah yang kreatif sebagai hasilnya. Hal ini menunjukkan bahwa tipe kepemimpinan dan lingkungan kerja merupakan faktor eksternal yang mempengaruhi kreativitas karyawan. Ada juga yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri, yang disebut sebagai faktor internal.

Dalam jurnal hasil penelitian yang dilakukan oleh Tertio Kunto Dewo disebutkan bahwa kreativitas seseorang diperoleh dari pengalaman serta pengetahuan yang dimilikinya, hal itu diperoleh seseorang dari proses meniru atau belajar dari pengalaman pribadi. Dapat dikatakan bahwa kesuksesan sebuah industri yang bergerak dalam bidang kreatif ditentukan oleh kreativitas karyawannya. Karyawan juga harus mendapatkan kepercayaan dari seluruh tanggung jawab yang diberikan untuk dapat menyelesaikan tugas-tugas dengan cara dan ide-idenya sendiri namun tetap sesuai dengan prosedur kerja. Perusahaan yang dapat meningkatkan kreativitas karyawannya memiliki peluang besar untuk menjadi pemenang dalam persaingan. Soejatmiko (1990) menekankan bahwa hal yang penting dalam dunia yang terus berubah dan sangat kompetitif ini adalah kemampuan untuk kreatif terhadap tantangan baru, bersama dengan suatu kemampuan mengantisipasi perkembangan inovatif. Oleh karena itu kreativitas karyawan menjadi faktor penting untuk diperhatikan oleh perusahaan guna mencapai tujuan perusahaannya.

Perusahaan yang bergerak dalam bidang *fashion* seperti CV. Kerajinan Indonesia sangat memerlukan ide- ide kreatif dari para karyawan sehingga produk akan terus berkembang bukan hanya dari satu bagian yaitu pemimpin tetapi dari

para karyawan. Hal ini dilakukan agar produk yang dihasilkan tidak monoton dan dapat mengikuti *trend* yang sedang berkembang. Oleh sebab itu, seorang pemimpin harus berani mencoba menggabungkan ide dari para karyawan sehingga mampu untuk menciptakan produk yang dapat laku dipasaran.

Selama melakukan *Internship* di CV. Kerajinan Indonesia peneliti menilai bahwa produk yang dihasilkan cenderung monoton hal ini dapat dilihat dari tabel rekapitulasi penjualan produk kerajinan tas kulit yang modelnya sama terus dan omzet penjualan masing-masing model yang cenderung menurun.

Tabel 1.1
Rekapitulasi Penjualan Produk Kerajinan Tas Kulit CV. Kerajinan
Indonesia Tahun 2007, 2008 dan 2009

Produk	Penjualan Produk Kerajinan Tas Kulit CV. Kerajinan Indonesia		
	Tahun 2007	Tahun 2008	Tahun 2009
<i>Briefcase Super Bag</i>	671	205	231
<i>Semi Briefcase</i>	495	113	116
<i>Ladies Bag</i>	618	153	109
<i>Backpack</i>	669	124	176
<i>Camera Bag</i>	514	86	82
<i>Suitcase</i>	315	83	80
<i>Shopping Bag</i>	270	64	68
<i>Passport Bag</i>	45	20	40
TOTAL	3738	848	902

(Sumber: CV. Kerajinan Indonesia 2010)

Oleh karena itu, peneliti perlu melihat lebih lanjut lagi penyebab monotonnya produk kerajinan tas kulit yang dihasilkan CV. Kerajinan Indonesia. Apakah penyebab dari monotonnya produk yang dihasilkan CV. Kerajinan Indonesia terkait dengan masalah tipe kepemimpinan dan pengembangan kreativitas karyawan di CV. Kerajinan Indonesia, sehingga peneliti ingin melihat

lebih lanjut mengenai tipe kepemimpinan dan pengembangan kreativitas karyawan yang berdampak pada produk yang dihasilkan. Oleh karena itu peneliti mengangkat judul: **“Tipe Kepemimpinan dan Pengembangan Kreativitas Karyawan di CV.Kerajinan Indonesia”**.

B. Rumusan Masalah

Bagaimana tipe kepemimpinan dan pengembangan kreativitas karyawan di CV. Kerajinan Indonesia?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui tipe kepemimpinan dan pengembangan kreativitas karyawan di CV. Kerajinan.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan kajian pengetahuan dalam bidang Sosiologi, khususnya yang berkaitan dengan tipe kepemimpinan dan pengembangan kreativitas karyawan dalam perusahaan.

2. Secara Praktis

Diharapkan melalui penelitian ini dapat menambah informasi bagi perusahaan, khususnya CV.Kerajinan Indonesia yang terkait dengan masalah tipe

kepemimpinan dan pengembangan kreativitas karyawan yang dapat mempengaruhi kreativitas karyawan di CV. Kerajinan Indonesia.

E. Kerangka Konseptual

E.1. Kepemimpinan dan Tipe Kepemimpinan

Keberhasilan sebuah organisasi baik pemerintahan maupun milik perseorangan tidak lepas dari campur tangan para pekerja di dalamnya. Namun setiap pekerja memiliki kedudukan yang berbeda dalam pelaksanaan tugas, sehingga mudah untuk memahami peran dan tugas mereka masing-masing dalam organisasi. Salah satunya pemimpin, peran seorang pemimpin dalam suatu organisasi sangat penting karena kesuksesan sebuah organisasi merupakan hasil dari pemimpin yang mampu mengatur jalan kegiatan dalam organisasi. Pemimpin adalah orangnya sedangkan kepemimpinan adalah kemampuannya, sifatnya atau perilaku dari orang itu yang dapat mempengaruhi atau diikuti oleh orang lain. “Pemimpin didefinisikan sebagai tokoh atau orang yang memiliki kemampuan guna memimpin atau mengendalikan pihak lain, sehingga menurut kemauannya” (Kartasapoetra, 2007: 230).

“Kepemimpinan adalah pelaksana panutan orang banyak kepada seseorang atau kelompok tertentu karena berbagai kelebihanannya pada bidang pengetahuan, kekuasaan dan status lainnya, sehingga pihak tersebut mempengaruhi tindakan sejumlah orang yang mengikutinya” (Kartasapoetra, 2007: 230).

“Kemampuan seseorang (yaitu pemimpin) untuk mempengaruhi orang lain (yaitu yang dipimpin/ pengikut-pengikutnya), sehingga orang tersebut bertingkah laku sebagaimana yang dikehendaki pemimpin tersebut” (Koentjaraningrat, 1967: 181)

Berbicara tentang masalah kepemimpinan tidak terlepas dari cara mereka dalam memimpin atau tipe kepemimpinan.

“Tipe kepemimpinan adalah pola perilaku seseorang pemimpin untuk memimpin bawahan, mengatur dan merumuskan, menerapkan suatu pekerjaan dan tugas yang dilaksanakan oleh masing-masing bawahan dalam arti kapan dilakukan dan di mana melaksanakannya, dan bagaimana tugas-tugas itu dicapai” (Robbins, 2003: 39)

Tipe kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pemimpin pada saat mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Menurut K. Lewin, R Lippit dan R. White secara umum ada tiga tipe gaya kepemimpinan, yaitu:

- a. **Tipe Otokratis**
Tipe kepemimpinan yang bpusat pada pekerjaan tanpa menghiraukan kepentingan anggota kelompok sama sekali. Keputusan senantiasa berada di tangan pemimpin, anggota kelompok cenderung dijadikan sebagai alat untuk mengeksploitir tujuan kelompok semata, sehingga tipe ini mempunyai kekuasaan absolut.
- b. **Tipe *Laizess Faire***
Tipe *laizess faire* ini memberikan kebebasan yang terlalu luas bagi anggota kelompok, sehingga kelompok seolah-olah tidak mempunyai seorang pemimpin, sehingga anggota kelompok cenderung memperlihatkan perilaku agresif yang tinggi.
- c. **Tipe Demokratis**
Tipe demokratis merupakan pola kepemimpinan yang sama mementingkan tercapainya tujuan kelompok seoptimal mungkin dengan mengikut sertakan seluruh partisipasi anggotanya, daya dan segenap kemampuan yang dimilikinya sehingga kelompok merupakan tanggungjawab bersama (Siagian, 1988: 115).

Ketiga tipe tersebut dapat berlangsung bersamaan, karena metode mana yang baik tergantung pada situasi yang dihadapi. Tipe demokratis hanya dapat diterapkan di dalam organisasi yang anggotanya memiliki taraf pendidikan yang cukup. Tipe kepemimpinan otokratik lebih tepat untuk diterapkan pada organisasi yang anggotanya heterogen (beragam pemikiran), sedangkan *laizess faire* lebih

cocok pada organisasi yang anggotanya yang relatif homogen. Dari tipe kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin menentukan jenis/tipe suatu organisasi. Menurut Wallach terdapat tiga jenis organisasi:

1. Birokrasi

Tipe organisasi yang kondisinya memerlukan susunan, perintah dan aturan. Birokrasi cenderung pada hirarki dan kekuatan sehingga terdapat jelas batasan antara tanggungjawab dan kekuasaan. Budaya birokrasi ditandai dengan karakter lingkungan kerja yang penuh tekanan. Tipe organisasi birokrasi cenderung membatasi kreativitas karena menginginkan kesamaan dari peraturan yang sudah ada. Birokrasi dimaknai sebagai prosedur yang berbelit-belit, menyulitkan dan menjengkelkan sehingga suatu organisasi tidak dapat membuktikan cara yang efektif, apabila birokrasi dipahami dari perspektif yang positif yakni sebagai upaya untuk mengatur dan mengendalikan perilaku seseorang agar lebih tertib.

2. Inovatif

Tipe yang sangat dinamis, orang yang ambisius sangat cocok dalam tipe organisasi ini. Tipe ini sangat mendukung kreativitas kerja karyawan dan mengandung tantangan dan resiko. Dalam lingkungan kerja yang inovatif sulit untuk menyeimbangkan waktu antara bekerja dan bermain. Tidak banyak tugas tentang pelaksanaan tugas, memberikan stimulan- stimulan bagi karyawan untuk berkreasi. Pengawasan dalam lingkungan kerja seperti ini lebih bersifat konsultatif.

3. Suportif

Tipe yang menyenangkan untuk bekerja karena mengutamakan nilai kekeluargaan seperti harmonis, keterbukaan, persahabatan, kerja sama dan kepercayaan. Membantu dan memberikan karyawan kebebasan pribadi untuk mengembangkan kreativitas karyawan dan kondisi organisasi berorientasi pada keadilan sosial dan hubungan. Lingkungan kerja yang bersahabat membuat karyawan cenderung bersifat *fair* dan saling membantu (Luthans, 2006: 67)

Perbedaan tipe organisasi akan menimbulkan perbedaan kreativitas. Kreativitas akan muncul dan berkembang dalam suasana organisasi yang tidak mengikat atau membatasi kebebasan anggota di dalamnya. Dari ketiga tipe organisasi yang diuraikan di atas yang tidak mendukung kreativitas karyawannya adalah tipe birokrasi.

“Birokrasi ialah struktur dengan tugas-tugas operasi yang sangat rutin yang dicapai lewat spesialisasi, aturan dan pengaturan yang sangat formal, tugas-tugas yang dikelompokkan ke dalam departemen-departemen fungsional, wewenang terpusat, rentang kendali yang sempit, dan pengambilan keputusan yang mengikuti rantai komando”(Robbins, 2003: 73).

“Birokrasi ialah suatu struktur organisasi yang dimaksudkan untuk mengerahkan tenaga dengan teratur dan terus menerus, untuk mencapai suatu tujuan tertentu”(Soekanto, 1990:74).

Menurut Weber birokrasi merupakan suatu organisasi dalam masyarakat; karena itu birokrasi tidak boleh menyimpang dari dasar-dasar kehidupan masyarakat di mana birokrasi itu berada”. Teori Max Weber masih sangat berpengaruh hampir di semua organisasi, terutama dalam organisasi birokrasi dan bisnis. Pada organisasi birokrasi dan bisnis, birokrat selalu melekat dalam struktur organisasi yang merupakan ukuran pada setiap organisasi. Setiap sistem yang dijalankan dalam organisasi berbeda-beda, khususnya dalam industri yang bergerak dalam bidang kreatif akan berdampak pada kreativitasnya, perbedaan tersebut menimbulkan juga perbedaan kreativitas (Soekanto, 1990:107). Birokrasi cenderung dinilai membatasi kreativitas, begitu juga lingkungan kerja yang menghendaki keseragaman (homogenitas). Kreativitas akan muncul dan berkembang dalam suasana yang tidak mengikat atau membatasi kebebasan berkomunikasi dan mencipta (Munandar, 1993: 59).

E.2. Komunikasi Dalam Organisasi

Manusia di dalam kehidupannya harus berkomunikasi, artinya memerlukan orang lain dan membutuhkan kelompok atau masyarakat untuk

saling berinteraksi. Hal ini merupakan suatu hakekat bahwa sebagian besar pribadi manusia terbentuk dari hasil integrasi sosial dengan sesama dalam kelompok dan masyarakat. Komunikasi akan memberikan pengetahuan kepada kita tentang bagaimana perilaku orang-orang dalam suatu organisasi ketika mereka melaksanakan tindak berbagi informasi dan gagasan. Di dalam kelompok/organisasi itu selalu terdapat bentuk kepemimpinan yang merupakan masalah penting untuk kelangsungan hidup kelompok, yang terdiri dari pemimpin dan bawahan/karyawan.

“Komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi”(Robbins: 2003: 86).

Komunikasi yang baik dalam perusahaan adalah komunikasi yang terjalin antara pemimpin dan karyawan yang bersifat *two-ways communication* atau komunikasi dua arah atau komunikasi timbal balik, untuk itu diperlukan adanya kerja sama yang diharapkan untuk mencapai cita-cita, baik cita-cita pribadi, maupun kelompok, untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Komunikasi dalam organisasi berfungsi untuk mengendalikan perilaku organisasi karena setiap organisasi memiliki hirarki wewenang yang harus dipatuhi oleh karyawan. Komunikasi juga membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada karyawan apa yang harus dilakukan, bagaimana baik mereka bekerja dan apa saja yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja yang dibawah standar. Komunikasi yang terjadi di dalam kelompok untuk menunjukkan kekecewaan dan kepuasan mereka, dapat dikatakan dengan komunikasi dapat menunjukkan ungkapan emosional karyawan.

Komunikasi juga mempermudah dan memberikan informasi yang diperlukan individu dan kelompok dalam mengambil keputusan. Komunikasi juga dapat memberikan pengaruh terhadap kreativitas karyawan, karena bila komunikasi yang terjalin dalam organisasi dapat berjalan dengan lancar maka karyawan dapat menyampaikan ide-ide yang kreatif yang dimilikinya. Sebaliknya bila komunikasi yang terjalin antara pemimpin dan karyawan tidak berjalan lancar atau tidak adanya timbal balik (*two-ways communication*) maka ide-ide kreatif dari karyawan tersebut hanya disimpan karena tidak dapat diuraikan sehingga kreativitas karyawan hanyalah kreativitas yang berasal dari pemimpin yang diikuti oleh karyawan sesuai instruksi dari pemimpin. Oleh karena itu komunikasi merupakan salah satu hal yang dapat mempengaruhi kreativitas karyawan dalam organisasi/perusahaan.

E.3. Pemberian Motivasi Pemimpin Kepada Karyawan

Salah satu tantangan yang dihadapi oleh pimpinan dalam organisasi adalah bagaimana mereka dapat menggerakkan para karyawan agar mau mengerahkan kemampuan terbaiknya untuk kepentingan organisasi. Untuk itu seorang pemimpin harus selalu dapat memelihara semangat, kesadaran, kesungguhan dari karyawannya untuk dapat terus menunjukkan kinerja yang optimal. Pada setiap orang ada kecenderungan atau dorongan untuk mewujudkan potensinya, untuk mewujudkan dirinya, dorongan untuk berkembang dan menjadi matang, dorongan untuk mengungkapkan dan mengaktifkan semua kapasitas seseorang. Dorongan ini merupakan motivasi primer untuk kreativitas ketika

individu membentuk hubungan-hubungan baru dengan lingkungannya dalam upaya menjadi dirinya sepenuhnya (Munandar, 1999: 40).

“Motivasi merupakan suatu tenaga atau faktor yang terdapat di dalam diri manusia, yang menimbulkan, mengarahkan dan mengorganisasikan tingkah lakunya”(Handoko, 1992: 38)

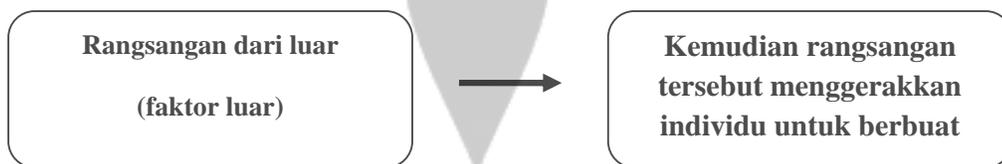
“Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuannya, dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian, 1986: 132).

Menurut pendapat Heidjrahman Ranupandojo dan Suad Husnan (1990: 161) pada dasarnya jenis motivasi ada dua yaitu motivasi positif dan juga motivasi negatif.

“ Motivasi positif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan hadiah. Motivasi negatif adalah proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang kita inginkan, tetapi teknik dasar yang digunakan adalah lewat kekuatan ketakutan.

Motivasi akan memberikan pengaruh yang besar terhadap karyawan terutama kinerjanya, karena itu perlu adanya dorongan dari pemimpin. Motivasi yang berasal dari lingkungan kerja misalnya pemberian dari pemimpin disebut motivasi ekstrinsik. Proses motivasi ekstrinsik dapat dilihat pada gambar 1.1 berikut:

Gambar 1.1
Proses Motivasi Ekstrinsik



(Sumber: Martin Handoko, 1992: 42)

Dengan adanya pemberian motivasi oleh pemimpin akan dapat memacu semangat kerja karyawan untuk dapat menjadi lebih kreatif dalam lingkungan kerjanya. Motivasi akan memberikan dampak yang besar terhadap karyawan terutama kinerjanya, karena itu motivasi hendaknya dibangun dalam diri individu sejak dini dan perlu adanya campur tangan dari pemimpin secara langsung. Hal ini dapat dilakukan dengan memperkenalkan individu dengan kegiatan-kegiatan kreatif dengan tujuan untuk memunculkan rasa ingin tahu agar dapat berinovasi menciptakan hal-hal baru. Dengan kata lain salah satu rintangan berat bagi organisasi adalah bagaimana motivasi karyawan dapat tumbuh dan terbina dengan baik, karena dengan adanya pemberian motivasi oleh pemimpin akan dapat memacu semangat kerja karyawan untuk dapat menjadi lebih kreatif dalam lingkungan kerjanya.

E.4 Pelatihan Pengembangan Keterampilan (*Skill*)

Seseorang yang memiliki keterampilan unggul dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Pekerjaan tersebut dilakukan dalam konteks yang lebih luas karena pengetahuan dan keterampilannya yang dalam, sehingga tampil unggul dibandingkan rekan-rekan sekerjanya. Dalam Kamus Sosiologi dan Kependudukan:

“Keterampilan (*skill*) merupakan sebuah kecakapan/kepandaian, seseorang yang sudah memiliki suatu keterampilan atau sebagai tenaga ahli”(Kartasapoetra, 2007:257).

Dalam suatu organisasi yang bergerak dalam bidang kerajinan hal paling utama yang harus dilakukan oleh karyawan adalah keterampilan dalam berinovasi

untuk menciptakan produk. Keterampilan ini perlu digali dan dipupuk karyawan yang ingin tampil menjadi yang terkemuka dalam bidangnya dalam perusahaan. Dalam hal ini perusahaan memiliki tanggung jawab yang besar untuk menciptakan karyawan yang berkualitas dengan mengadakan pelatihan terhadap karyawan yang ditangani langsung oleh tenaga terampil.

Menurut Hasibuan (2003), tujuan pengembangan pelatihan terhadap karyawan sebenarnya sama dengan tujuan latihan pegawai di mana kegiatan pengembangan ini ditujukan untuk memperbaiki efektivitas kerja dengan cara memperbaiki pengetahuan, keterampilan dan sikap pegawai itu sendiri terhadap tugas-tugasnya. Oleh karena itu karyawan juga dituntut untuk dapat mengetahui setiap potensi yang ada dalam dirinya yaitu pengetahuan dan kemampuan mengolah segala apa yang dimilikinya untuk suatu tujuan yang ingin diraihinya. Manfaat yang diperoleh dalam keikutsertaan pelatihan pengembangan bagi karyawan adalah di samping bermanfaat bagi kebutuhan dan pribadi, kegiatan pengembangan bermanfaat bagi kepentingan organisasi/lembaga". Jenis pengembangan sumber daya manusia dibagi dua yaitu:

1. **Informal** yaitu personil atau karyawan atas keinginan dan usahanya sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku literature yang ada hubungannya dengan pekerjaan atau jabatannya. Pengembangan secara informal menunjukkan bahwa karyawan tersebut berkeinginan keras untuk maju dengan meningkatkan kemampuan kerjanya. Hal ini bermanfaat bagi lembaga atau organisasi karena prestasi kerja pegawainya itu semakin besar, efisien dan produktivitasnya semakin baik.
2. **Formal** yaitu karyawan ditugaskan oleh instansi atau lembaga untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan, baik yang dilakukan oleh perusahaan maupun yang dilaksanakan oleh lembaga-lembaga pendidikan atau pelatihan. Pengembangan secara formal ini dilakukan

oleh perusahaan karena tuntutan pekerjaan saat ini ataupun masa yang akan datang (Hasibuan ,2003:72-73).

Pelatihan terhadap pengembangan kreativitas sangat penting dan menjadi hal yang wajib dilakukan bagi perusahaan sehingga dapat menguntungkan bagi kedua belah pihak di satu sisi meningkatkan kinerja karyawan agar mampu mencapai tujuan perusahaan dan keuntungan bagi karyawan karena dapat mengasah keterampilan yang dimilikinya. Oleh karena itu setiap perusahaan terutama yng bergerak dalam bidang kreatif perlu bertanggung jawab untuk mengikutsertakan karyawan dalam kegiatan pelatihan pengembangan keterampilan, sehingga karyawan mampu mengeksplor kreativitas yang dimilikinya agar kreativitas karyawan tidak minim dan dapat semakin meningkat.

E.5. Kreativitas Karyawan

Kreativitas merupakan gerakan humanistik, kecenderungan-kecenderungan manusia untuk mengaktualisasikan dirinya sesuai kemampuan yang dimilikinya. Kreativitas sebagai munculnya suatu hasil yang baru, berkembangnya satu sisi individual secara unik serta materi, kejadian, orang-orang atau lingkungan hidup menjadi lain.

“Kreativitas karyawan diartikan merupakan kualitas kemampuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan yang dapat menunjukkan penampilan maupun mampu untuk menghasilkan *output* yang berkualitas dan menciptakan inovasi baru sesuai dengan yang dibutuhkan dalam pekerjaannya” (Asri, 1986: 14).

“ Kreativitas diartikan sebagai kemampuan untuk mencipta; daya cipta atau hal yang berkaitan dengan berkreasi atau kekreatifan” (Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2001: 559)

Kreativitas dapat terjadi di semua bentuk organisasi atau perusahaan sejauh organisasi tersebut menghargai atau mendorong individu-individu untuk berkreasi. Untuk menciptakan kreativitas dibutuhkan lingkungan kerja kondusif yang menyenangkan, spontan, dan memberi ruang bagi individu untuk melakukan berbagai percobaan. Salah satu cara terbaik untuk mendorong kreativitas dan inovasi dalam sebuah perusahaan adalah dengan cara mengukur sejauh mana hal tersebut telah dilakukan.

Perusahaan dianjurkan untuk memasukkan unsur kreativitas dan inovasi ke dalam proses evaluasi kerja. Penting bagi pegawai untuk keluar dari cara kerja yang rutin sehingga dapat melihat masalah pekerjaan dengan cara yang baru dan menciptakan hal baru. Meskipun kreativitas dan inovasi sangat dihargai di banyak perusahaan, hal tersebut tidak selalu dikomunikasikan kepada para pegawainya. Perusahaan bahkan seringkali tidak memberikan ruang gerak bagi para karyawannya untuk berkreasi dan berinovasi.

Pada kenyataannya kreativitas tidak dapat dipaksakan, tetapi harus dimungkinkan untuk tumbuh. Dibutuhkan kondisi yang memungkinkan individu tersebut mengembangkan sendiri potensinya. Ada beberapa hal yang mempengaruhi kreativitas dalam suatu perusahaan/organisasi yaitu yang berasal dari luar (eksternal) dan ada juga yang berasal dari dalam (internal) yang berasal dari dalam pribadi perorangan. Beberapa hal yang mempengaruhi kreativitas dari luar yaitu berupa lingkungan kerja yang di antaranya adalah kepemimpinan dengan karakter yang ditonjolkan atau sering disebut dengan tipe kepemimpinan yang mencakup kebijakan dari pemimpin, komunikasi, pemberian motivasi dan

juga tanggap terhadap perkembangan jaman dan teknologi. Untuk itu, perusahaan/ organisasi perlu mengupayakan lingkungan (eksternal) yang dapat memupuk dorongan dalam diri individu untuk mengembangkan kreativitasnya. Setiap individu mempunyai potensi untuk menjadi kreatif, tetapi potensi tersebut tidak akan berkembang dengan baik apabila individu tidak menjumpai lingkungan yang memacu sejak awal.

“Lingkungan yang memberikan kebebasan dalam berpikir dan bertindak serta mampu menciptakan kondisi keamanan dan kebebasan secara psikologis merupakan salah satu peluang yang memungkinkan timbulnya kreativitas (Munandar, 1988: 45).

Beberapa hal yang dapat mempengaruhi kreativitas dalam perusahaan yang berasal dari lingkungan kerja (eksternal) akan diuraikan dalam uraian selanjutnya.

F. Metode penelitian

1. Jenis penelitian

Jenis penelitian bersifat kualitatif, dengan metode pendekatan deskriptif di mana penelitian ini terbatas pada pengungkapan suatu masalah atau peristiwa sebagaimana adanya dan sekedar untuk mengungkapkan fakta, sehingga hasilnya adalah ditekankan pada penggambaran secara obyektif atau apa adanya tentang obyek yang diteliti.

2. Subyek Penelitian

Subyek dalam penelitian ini terdiri dari pemimpin perusahaan CV. Kerajinan Indonesia, 1 dari staf bagian perkantoran, dan sebanyak 4 karyawan

bagian produk. Pemimpin dipilih karena merupakan pemegang peranan dari setiap kegiatan yang berlangsung di CV. Kerajinan Indonesia. Staf kantor dipilih karena dapat membantu memberikan data tentang karyawan dan pemimpin. Karyawan bagian produksi dipilih sebanyak 4 orang dari 15 karyawan bagian produksi, mewakili setiap tingkatan pendidikan dan juga hanya 4 orang karyawan bagian produksi yang membuka diri atau bersedia untuk diwawancarai. Alasan pemilihan subyek di atas karena subyek penelitian dianggap dapat memberikan jawaban atas pertanyaan dari penelitian yang dilakukan dan subyek penelitian berhubungan langsung dengan obyek penelitian yaitu: kreativitas karyawan dalam menciptakan produk kerajinan tas kulit di CV. Kerajinan Indonesia yang berlokasi di jalan Arteri Ring Road Maguwoharjo Km 1,5 No. 12 Yogyakarta, diharapkan subyek penelitian mampu memberikan data dan informasi serta permasalahan yang berkaitan dengan beberapa hal yang mempengaruhi kreativitas di CV. Kerajinan Indonesia.

3. Obyek Penelitian

Penulis mengambil obyek penelitian tentang kreativitas karyawan dalam menciptakan produk kerajinan tas kulit di CV. Kerajinan Indonesia yang berlokasi di jalan Arteri Ring Road Maguwoharjo Km 1,5 No. 12 Yogyakarta.

4. Teknik pengumpulan data

4.1. Wawancara

Lincoln dan Guba mendefinisikan wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan responden yang memberikan jawaban (Moleong, 2007:186). Wawancara adalah teknik pengumpulan data secara kualitatif dilakukan bila peneliti bermaksud untuk memperoleh pengetahuan tentang makna-makna subyektif yang dipahami individu berkenaan dengan topik yang diteliti, dan bermaksud melakukan eksplorasi terhadap isu tersebut, suatu hal yang tidak dapat dilakukan melalui pendekatan lain (Poerwandari, 1998:76).

Wawancara dilakukan menggunakan petunjuk umum, jenis wawancara ini mengharuskan pewawancara membuat kerangka dan garis besar pokok-pokok yang dirumuskan, tidak perlu ditanya secara berurutan (Moleong, 2007:187). Teknik wawancara ini dilakukan dengan memberi pertanyaan langsung kepada subyek penelitian yaitu: pemilik perusahaan dan beberapa staf karyawan yang bertugas menciptakan kreasi, mengatur dan mengawasi jalannya kegiatan produksi pada perusahaan CV. Kerajinan Indonesia.

4.2. Observasi

Pengumpulan data juga dapat dilakukan dengan observasi. Observasi merupakan metode pengumpulan data di mana peneliti mengadakan pengamatan secara langsung terhadap subyek yang diteliti yaitu karyawan CV. Kerajinan Indonesia. Observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematis tentang

fenomena- fenomena yang diselidiki (Hadi, 1993:43). Dalam penggunaan teknik observasi yang terpenting pengamatan dan ingatan peneliti. Observasi dilakukan untuk melengkapi dan menambah hasil pengumpulan data melalui wawancara (Rakhmat,2003:85). Kegiatan yang menjadi obyek observasi adalah faktor- faktor yang mempengaruhi kreativitas di CV. Kerajinan Indonesia. Observasi yang dilaksanakan oleh penulis dilakukan di CV. Kerajinan Indonesia dengan subyek penelitian adalah pemilik perusahaan dan beberapa staf karyawan di CV. Kerajinan Indonesia.

5. Jenis data

a. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari hasil wawancara dan observasi

b. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari berbagai sumber, seperti studi literatur/pustaka/dokumen/data seperti dokumen perusahaan, organisasi perusahaan dan sebagainya.

6. Teknik analisis data

Teknik yang digunakan dalam menganalisis data dengan menggunakan metode non statistik yaitu analisis kualitatif. Data yang diperoleh dari penelitian dilaporkan apa adanya, selanjutnya dianalisis dan dipaparkan secara deskriptif

untuk mendapatkan gambaran fakta yang ada dan untuk menjawab pertanyaan pada rumusan masalah. (Nawawi,1984:11). Proses analisis data dimulai dengan membaca, mempelajari dan menelaah seluruh data yang tersedia yang berasal dari berbagai sumber antara lain hasil wawancara, hasil pengamatan yang telah ditulis dalam catatan harian, dokumen resmi, gambar, foto, hasil pengamatan lapangan dan sebagainya. Setelah itu data kemudian dipilah-pilah, diklasifikasi mensintesis dan membuat ikhtiar lalu yang terakhir adalah berpikir agar data tersebut mempunyai makna, mencari dan menemukan pola dan hubungan-hubungan serta membuat temuan-temuan umum.

