



Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Buruh Proyek Konstruksi Pada Proyek Pembangunan Perumahan Green Florencia PT. Megatopmas Prima di Kota Sidoarjo

Widi Dwi Cahyono

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IBMT, Surabaya

Abstract

Received: 11 Desember 2023

Revised: 15 Januari 2024

Accepted: 07 Februari 2024

This study aims to determine the role of leadership in increasing work motivation and then to determine the constraints of leadership in increasing the work motivation of construction project workers in the Green Florencia housing development project PT. Megatopmas Prima in the city of Sidoarjo. The method used in this research is to use a qualitative descriptive research type with a case study approach, while the population in this study is a construction project worker leader, totaling 1 person and 6 construction project workers. The results of data collection in the field show that the role of leadership in increasing work motivation is that leaders ask workers to create various kinds of ideas once a week, always respect workers, provide inspiration for development, involve workers in making decisions, provide opportunities to lead, and provide achievement bonuses. The obstacles faced by leaders in increasing work motivation are that leaders find it difficult to determine the right tools to increase motivation, it is difficult to know the level of worker needs, weaknesses in anticipating the development of worker needs, and miscommunication often occurs.

Keywords: Leadership, Work Motivation

(*) Corresponding Author: widdedece@gmail.com

How to Cite: Cahyono, W. D. (2024). Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Buruh Proyek Konstruksi Pada Proyek Pembangunan Perumahan Green Florencia PT. Megatopmas Prima di Kota Sidoarjo. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10657038>.

PENDAHULUAN

Di dalam lingkungan kerja suatu organisasi maupun suatu perusahaan, kepemimpinan seorang pemimpin sangatlah penting, tujuannya ialah agar organisasi atau perusahaannya dapat berjalan dengan baik sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan.

Kepemimpinan menurut Suyanto, Edy (2018) “Kepemimpinan itu adalah tentang bagaimana mempengaruhi orang lain, bawahan atau pengikut agar mau mencapai tujuan yang diinginkan sang pemimpin”. Pada saat seseorang berusaha untuk memengaruhi perilaku orang lain, berarti orang tersebut telah terlibat ke dalam aktivitas kepemimpinan. Kepemimpinan yaitu kemampuan menggerakkan dan mengarahkan orang-orang atau bawahan dengan suatu proses saling mendorong melalui keberhasilan interaksi dari perbedaan-perbedaan individu dan mengontrol daya manusia untuk menggapai tujuan bersama. Dalam hal ini seorang pemimpin diharuskan dapat lebih banyak memengaruhi dan mengajak pengikut untuk mengikuti dan memenuhi ajakan-ajakan si pemimpin demi menggapai tujuan bersama, hal tersebut dapat terwujud apabila dalam diri pengikut tumbuh rasa kesadaran akan tugas dan kewajiban untuk melakukan sesuatu. Jadi memimpin lebih banyak bersifat mewajibkan untuk menjalankan sesuatu secara sukarela. Hal tersebut merupakan suatu motivasi dari seorang pemimpin kepada bawahannya.

Menurut Wibowo dalam Himma, Faiqotul (2022) “Motivasi kerja adalah proses psikologis yang membangkitkan, mengarahkan, dan tekun dalam melakukan tindakan yang diarahkan untuk mencapai tujuan”, namun setiap masing-masing individu memiliki tingkat motivasi kerja yang beragam. Semakin banyak aspek-aspek dalam suatu pekerjaan yang sesuai dengan keinginan serta kebutuhannya maka semakin tinggi pula tingkat motivasi kerja yang dimilikinya.

Salah satu faktor yang memengaruhi motivasi kerja yaitu adalah kepemimpinan. Kepemimpinan yang baik dan tepat, tentu dapat menyebabkan pegawai termotivasi dan tentunya dapat meningkatkan kinerja perusahaan, sedangkan kepemimpinan yang kurang baik akan menyebabkan pegawai mudah jenuh sehingga produktivitas menjadi menurun dan akhirnya dalam pencapaian tujuan organisasi tersebut kurang efektif.

Kepemimpinan merupakan inti dari manajemen. Bergeraknya sumber daya manusia yang tersedia dalam organisasi disebabkan karena adanya penggerak, yaitu seorang pemimpin. Pemimpin merupakan penggerak kegiatan dalam suatu organisasi atau perusahaan, untuk mencapai suatu hasil yang maksimal pemimpin memerlukan bantuan dari pihak bawahan agar tercipta kerjasama yang baik dalam menjalankan pekerjaannya. Usaha kerja sama antara seorang pemimpin dengan para pegawai akan berlangsung baik jika ada keterampilan untuk memotivasi orang-orang tersebut ke arah tujuan yang telah ditetapkan. Kemampuan memotivasi dari seorang pemimpin merupakan daya penggerak yang melebihi kemampuan orang-orang lain itu untuk bekerja menuju terciptanya tujuan.

Dalam proses kepemimpinan, motivasi merupakan sesuatu yang sangat di perlukan dalam kepemimpinan, karena memimpin adalah memotivasi. Seorang pemimpin diharuskan bekerja bersama-sama, baik dengan orang lain maupun bawahannya, untuk itu diperlukan kesanggupan memberikan motivasi kepada bawahan. kepemimpinan mempunyai kaitan yang erat dengan motivasi, dikarenakan keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat bergantung kepada kewibawaan, dan juga pemimpin dalam menciptakan motivasi di dalam diri setiap orang bawahan.

Berdasarkan pengamatan peneliti pada proyek pembangunan perumahan Green Florencia PT. Megatopmas Prima di kota Sidoarjo, diketahui bahwa kurangnya motivasi pada pekerja sehingga pekerja tidak berambisi untuk mencapai prestasi yang optimal dan menghindarkan tanggung jawab karena tugas yang diberikan oleh pemimpin kepada para pekerja terlalu beragam dan ada pula yang tidak sesuai dengan keahlian pekerja, sehingga, beberapa diantara pekerja cenderung mengeluh dan melambat dalam bekerja hingga hasil dari pekerjaan kurang baik atau tidak sesuai dengan standar yang di harapkan.

Berdasarkan masalah-masalah tersebut kepemimpinan mempunyai peranan yang sangat penting dalam meningkatkan motivasi para pegawai. Mengingat begitu pentingnya peran kepemimpinan dalam suatu organisasi maupun perusahaan, maka penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian yaitu, Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Buruh Proyek Konstruksi.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif dengan pendekatan studi kasus, penelitian ini memiliki ciri khusus yang hanya bisa didekati oleh penelitian kualitatif, Penentuan informan dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Subjek dalam penelitian ini adalah orang atau informan yang akan memberikan informasi tentang situasi dan kondisi tempat penelitian, yaitu pemimpin dan pekerja buruh proyek konstruksi. Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah peran kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja dan kendala-kendala yang dihadapi dalam kepemimpinan untuk meningkatkan motivasi kerja buruh proyek konstruksi pada proyek pembangunan perumahan Green Florencia PT. Megatopmas Prima di kota Sidoarjo.

Dalam penelitian ini, untuk memperoleh data tersebut di atas maka peneliti akan menggunakan 3 metode yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi. Pada penelitian ini, peneliti menganalisis data dengan menggunakan teknik (Miles dan Huberman). proses analisis data di lakukan interaktif selama pengumpulan data berlangsung dengan terdapat 3 komponen yaitu reduksi data, display data dan kesimpulan dan verifikasi. Pada tahapan menguji kebenaran data peneliti menggunakan teknik triangulasi sumber.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian di atas diketahui bahwa kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja buruh proyek konstruksi telah berjalan cukup baik, pemimpin telah berupaya meningkatkan motivasi kerja bawahannya dengan cara Meminta pekerja untuk menciptakan berbagai macam ide setiap satu minggu sekali terkait kecepatan dan ketepatan dalam penyelesaian setiap rumah yang dibangun, selalu memberikan ucapan terima kasih dan selalu menyediakan berbagai jenis minuman dan aneka makanan ringan untuk dinikmati sambil bekerja, Memberikan inspirasi kepada pekerja untuk terus berkembang dengan menawarkan kepada pekerja untuk mempelajari keahlian-keahlian baru terkait bidang pekerjaan yang di jalani, selalu mengikutsertakan pekerja dalam proses pengambilan keputusan, memberi kesempatan memimpin kepada salah satu pekerja untuk memimpin pekerja yang lain, dan yang terakhir yaitu memberikan bonus atas prestasi yang diberikan bersamaan pada waktu penerimaan upah kerja.

Merujuk pada hasil penelitian ini, dalam upayanya meningkatkan motivasi kerja pegawai pemimpin telah menggunakan fungsi kepemimpinan dengan baik, hal ini sesuai yang di ungkapkan Hadari Nawawi dalam Prawiro (2020) dalam fungsi-fungsi kepemimpinan terdapat Fungsi Konsultatif yaitu Pemimpin menggunakan fungsi konsultatif sebagai cara berkomunikasi dua arah dalam upaya menetapkan sebuah keputusan yang membutuhkan pertimbangan dan konsultasi dari orang yang dipimpinya dan Fungsi partisipasi yaitu pemimpin melibatkan anggotanya dalam proses pengambilan keputusan maupun dalam melaksanakannya. Maka sesuai dengan hasil penelitian ini bahwa untuk meningkatkan motivasi kerja terdapat langkah yang di terapkan pemimpin yaitu pemimpin membangun kepercayaan kepada bawahan dengan selalu mengikutsertakan pekerja yang di pimpinnya dalam proses pengambilan keputusan.

Pada hasil penelitian ini, pemimpin telah menjalankan peran kepemimpinan dengan cukup baik sesuai dengan pendapat Wahjosumidjo dalam Rizky Denizia

(2015), bahwa “peranan kepemimpinan ditekankan kepada sederatan tugas-tugas apa yang perlu dilakukan oleh setiap pemimpin dalam hubungannya dengan bawahan”. Melengkapi pendapat tersebut sebagai mana diungkapkan Pradana Ksatria (2019) terdapat enam peran kepemimpinan termasuk salah satu di antaranya yaitu peran memberi motivasi. Pada hasil penelitian ini menjadi jelas peran kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi telah terlaksanakan ditunjukkan dengan pemimpin telah melakukan berbagai langkah dalam memberikan motivasi kepada bawahan, hal ini sejalan dengan pendapat Hidayah Nuril (2023) bahwa terdapat langkah yang perlu dilakukan seorang pemimpin untuk meningkatkan motivasi kerja yaitu: menciptakan kompetisi sehat, menghargai tanpa terkecuali, memberi kesempatan bertumbuh, membangun kepercayaan kepada karyawan, memberi kesempatan memimpin, dan memberi bonus lain selain honor.

Pada hasil penelitian ini langkah yang dilakukan pemimpin dalam meningkatkan motivasi telah berjalan cukup baik, namun terdapat satu cara atau langkah yang menurut peneliti kurang tepat yaitu terdapat risiko dalam memberikan kesempatan memimpin, dimana hanya terdapat satu pekerja yang selalu diberikan kesempatan memimpin, cara tersebut memungkinkan dapat menimbulkan favoritisme atau bergantung pada satu orang karyawan, hal ini didasari dengan pendapat dari Firoh Fira (2021) favoritisme dalam dunia kerja adalah situasi yang menempatkan orang dengan posisi jabatan lebih tinggi memberi perlakuan istimewa kepada pekerja tertentu yang justru hal tersebut dapat menyebabkan menurunnya motivasi pekerja yang lain, seperti yang diungkapkan Maka dari itu sebaiknya dalam memberi kesempatan memimpin dilakukan pergantian kepada pekerja lain yang sama-sama memiliki kinerja unggul untuk kesempatan memimpin agar menjadi adil dan dapat mencegah kemungkinan terjadinya favoritisme dalam lingkungan pekerjaan.

Merujuk kembali pada hasil penelitian ini, peran kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja di Proyek Pembangunan Perumahan Green Florencia PT. Megatopmas Prima, terdapat beberapa perbedaan dengan penelitian terdahulu oleh Kurniawan Yusron (2019) di Meubel UD. Gembira, hasil dari penelitian tersebut menunjukkan kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai yaitu, pemimpin bertanggung jawab penuh kepada kinerja karyawan, dengan memberikan motivasi bimbingan dan arahan melalui kegiatan kegiatan briefing yang dilakukan setiap seminggu sekali pada hari Rabu, pembentukan kondisi dan situasi kerja yang nyaman, komunikasi dalam kerjasama dan keterbukaan serta pemberian ketegasan dan pemberian penghargaan.

Perbedaan penelitian di atas dimungkinkan karena beberapa faktor yang membuat setiap pemimpin menjalankan kepemimpinan yang berbeda, seperti yang di kemukakan oleh Pradana Ksatria (2019) faktor-faktor yang memengaruhi kepemimpinan diantaranya:

- a) Faktor kemampuan personal. kombinasi antara potensi sejak pemimpin dilahirkan ke dunia sebagai manusia dan faktor pendidikan yang didapatkan. Menjadi jelas bahwa latar belakang dari pemimpin buruh proyek konstruksi dalam penelitian ini pasti berbeda dengan pemimpin pada penelitian di Meubel UD. Gembira Dilopo Madiun.

- b) Faktor jabatan. Yaitu struktur kekuasaan yang pemimpin duduki. Pada penelitian ini struktur jabatan sebagai pemimpin buruh proyek konstruksi pada pembangunan perumahan Green Florencia PT. Megatopmas prima tentu berbeda dengan pemimpin pada penelitian di Meubel UD. Gembira Dilopo Madiun yang menjabat sebagai pemilik dari usaha dagang, meski menduduki pisisi yang sama sebagai pemimpin tetapi tingkatannya tidak sama maka akan memberikan pengaruh yang berbeda.
- c) Faktor situasi. Setiap kepemimpinan akan berfungsi pada suatu situasi, yang berupa situasi manusia, fisik, dan waktu. Tiap-tiap perubahan situasi membutuhkan perubahan dalam macam kemampuan memimpin. Dengan pengertian bahwa setiap situasi adalah unik, maka untuk tiap situasi dibutuhkan kepemimpinan yang spesifik dan fleksibel untuk menghadapi situasi. Dalam hal ini situasi yang di hadapi oleh pemimpin dalam memimpin buruh proyek konstruksi di perumahan Green Florencia PT. Megatopmas Prima tentu berbeda dengan pemimpin pada Meubel UD. Gembira Dilopo Madiun. Mengingat bahwa karakteristik bidang pekerjaan dari keduanya jelas berbeda. Maka kepemimpinannya pun juga berbeda dan perlu menyesuaikan dengan situasi yang dihadapi oleh masing-masing pemimpin.

Kendala-kendala Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja

Dalam upaya meningkatkan motivasi kerja tentu tidak dapat di pungkiri bahwa cara yang dilakukan pemimpin akan berjalan mulus tanpa mengalami kendala atau hambatan, begitu pula pada hasil penelitian ini yang menunjukkan terdapat kendala dalam proses meningkatkan motivasi kerja yaitu, pemimpin sulit menentukan alat yang tepat untuk di pakai karena setiap pekerja berbeda, pemimpin sulit mengetahui tingkat kebutuhan setiap pekerja, kelemahan pimpinan dalam mengantisipasi perkembangan kebutuhan seorang pekerja. dan sering terjadi miskomunikasi antara pemimpin dengan pekerja yang diberikan kesempatan memimpin. hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Saydam dalam Rustiandi (2020) bahwa faktor yang dapat menjadi kendala dalam pemberian motivasi kepada seorang karyawan adalah sulitnya menentukan alat yang tepat untuk dipakai karena setiap orang berbeda, kemampuan perusahaan terbatas dalam memberikan kompensasi yang memadai untuk seluruh karyawan, sulit mengetahui tingkat kebutuhan setiap orang, sukar untuk menentukan pemberian motivasi yang sesuai untuk semua orang, kelemahan pimpinan dalam mengantisipasi perkembangan kebutuhan seorang karyawan. Maka menjadi jelas bahwa kendala kepemimpinan dalam penelitian ini adalah kendala yang umum dan sulit di hindari dalam meningkatkan motivasi kerja.

Pada hasil penelitian ini, kendala-kendala yang dihadapi pemimpin dalam meningkatkan motivasi kerja tersebut di atas, menurut peneliti dapat diatasi dengan cara pemimpin hendaknya meningkatkan kemampuan komunikasi interpersonal yaitu dengan selalu munjukkan senyuman, menjadi partner yang pengertian dan perhatian, mendengarkan lebih banyak terhadap bawahan dan bersikap terbuka. Seperti yang di kemukakan oleh Muhammad Arni dalam Firmansyah (2020) beliau mengungkapkan bahwa diantara 8 fungsi komunikasi interpersonal terdapat fungsi yaitu menghindari salah paham, fungsi ini sesuai dengan kendala dalam penelitian ini yaitu sering terjadi miskomunikasi antara pemimpin dengan pekerja yang diberikan kesempatan memimpin. Fungsi berikutnya yaitu sebagai konseling secara

tatap muka, fungsi ini menjadi solusi untuk mengatasi kendala sulitnya pemimpin menentukan alat yang tepat untuk di pakai karena setiap pekerja berbeda, pemimpin sulit mengetahui tingkat kebutuhan setiap pekerja, dan kelemahan pimpinan dalam mengantisipasi perkembangan kebutuhan seorang pekerja. Selanjutnya menurut Dacholfany Ihsan (2023) bahwa terdapat tujuh faktor yang dapat menyebabkan pemimpin gagal dalam menjalankan kepemimpinan salah satu dari ketujuh faktor tersebut yaitu komunikasi pemimpin yang kurang baik dengan bawahannya. Maka sesuai pendapat-pendapat tersebut, meningkatkan komunikasi interpersonal adalah sebagai langkah tepat untuk mengatasi kendala dalam meningkatkan motivasi kerja di proyek pembangunan perumahan Green Florencia PT. Megatopmas Prima

Kendala-kendala kepemimpinan dalam penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian terdahulu oleh Kurniawan Yusron (2019) di Meubel UD. Gembira yaitu, kendala-kendala yang dihadapi dalam memotivasi kinerja karyawan yaitu pemimpin sulit untuk menentukan motivasi kepada kinerja karyawan karena karyawan kurangnya semangat kerja, mudah terpengaruh dengan teman kerja, malas, bosan dan perbedaan karakter setiap individu. Perbedaan kendala-kendala kepemimpinan tersebut sebabkan oleh cara atau teknik yang di terapkan pemimpin untuk meningkatkan motivasi kerja di proyek pembangunan Green Florencia PT. Megatopmas prima berbeda dengan di Meubel UD. Gembira Dilopo Madiun.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan penulis mengenai peran kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja buruh proyek konstruksi di PT. Megatopmas Prima, dapat di tarik suatu kesimpulan bahwa:

- a) Kepemimpinan pada PT. Megatopmas Prima telah berjalan cukup baik pemimpin telah memenuhi peran kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja dengan langkah meminta pekerja untuk menciptakan berbagai macam ide setiap satu minggu sekali terkait kecepatan dan ketepatan dalam penyelesaian pekerjaan, selalu menghargai dengan memberikan ucapan terima kasih dan selalu menyediakan berbagai jenis minuman dan aneka makanan ringan untuk pekerja, Memberikan inspirasi kepada pekerja untuk terus berkembang, selalu mengikutsertakan pekerja dalam proses pengambilan keputusan, memberi kesempatan memimpin kepada pekerja untuk memimpin pekerja yang lain, dan memberikan bonus atas prestasi yang diberikan bersamaan pada waktu penerimaan upah kerja.
- b) Adapun kendala-kendala yang dihadapi pemimpin dalam upaya meningkatkan motivasi kerja yaitu pemimpin sulit menentukan alat yang tepat untuk di pakai karena setiap pekerja berbeda, pemimpin sulit mengetahui tingkat kebutuhan setiap pekerja, kelemahan pimpinan dalam mengantisipasi perkembangan kebutuhan seorang pekerja, dan sering terjadi miskomunikasi antara pemimpin dengan pekerja yang mendapat kesempatan memimpin.

DAFTAR PUSTAKA

Dacholfany, Ihsan. 2023. *Faktor Kegagalan dan Kunci Sukses Kepemimpinan*. https://www.academia.edu/14058044/FAKTOR_KEGAGALAN_DAN_KUNCI_SUKSES_DALAM_KEPEMIMPINAN (diakses 02 Juni 2023).

- Denizia, Rizky. 2015. *Peranan kepemimpinan*. <http://herususilofia.lecture.ub.ac.id/files/2015/12/PERAN-KEPEMIMPINAN.pdf> (diakses April 2023)..
- Firoh, Fifa. 2021. *Mengenal Favoritisme di Dunia Kerja, Bahaya dan Cara Mengatasinya*. <https://www.tribunnews.com/parapuan/2021/11/28/mengenal-favoritisme-di-dunia-kerja-bahaya-dan-cara-mengatasinya> (diakses 18 Mei 2023).
- Himma, Faiqotul. 2022. *Motivasi Kerja adalah: Pengertian, Indikator, dan Contohnya*. <https://majoo.id/solusi/detail/motivasi-kerja-adalah> (diakses 25 Maret 2023).
- Kurniawan, Yusron. 2019. *Peran Kepemimpinan Dalam Memotivasi Kinerja Karyawan di Meubel UD. Gembira Dolopo Madiun*. <http://etheses.iainponorogo.ac.id/8804/1/upload.pdf> (diakses 16 Februari 2023).
- Pradana, Ksatria. 2019. *Apa Saja Faktor-faktor yang Memengaruhi Kepemimpinan*. <https://www.dictio.id/t/apa-saja-faktor-faktor-yang-memengaruhi-kepemimpinan/121481> (diakses 20 Mei 2023).
- Prawiro, M. 2020. *Pengertian Kepemimpinan: Tujuan, Fungsi, dan Gaya Kepemimpinan*. https://www.maxmanroe.com/vid/organisasi/pengertian-kepemimpinan.html#fungsi_kepemimpinan_menurut_hadari_nawawi (diakses 22 April 2023).
- Suyanto, Edy. 2018. *Mengenal Kepemimpinan dan Model Kepemimpinan*. <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kanwil-jateng/baca-artikel/12708/Mengenal-Kepemimpinan-dan-Model-Kepemimpinan.html> (diakses 6 April 2023).