
**KOMUNIKASI KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DI CARAKA CORP SEBAGAI
DRIVER PENGEMBANGAN UMKM BERKELANJUTAN****Kamar Zaman¹; Hendra Eka Saputra²; Fitri Hardianti³; Mai Sela Rosa Elsarena⁴; Khairiah⁵**¹Program Studi Manajemen, Universitas Islam Riau, Riau, Indonesia²Program Studi Ekonomi Syariah, Universitas Islam Riau, Riau, Indonesia³Mahasiswa Doktoral Departemen Ilmu Komunikasi, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, Indonesia^{4,5}Mahasiswa Program Studi Ilmu Komunikasi, Universitas Riau, Riau, IndonesiaEmail: kamarzaman@eco.uir.ac.id

Diterima: 20 Juli 2024

Direvisi: 01 Agustus 2024

Disetujui: 30 September 2024

Abstrak

Caraka Creative Hub atau Caraka Corp merupakan wirausaha sosial yang menyediakan jasa konsultasi dan pengembangan bisnis di Provinsi Riau. Sebagai organisasi sosial yang bertekad membangun pusat aktivitas untuk anak muda, saat ini Caraka Corp menaungi banyak komunitas-komunitas sosial dan secara aktif terlibat dalam pengembangan UMKM di Provinsi Riau melalui pemberian pelatihan dan pembinaan UMKM. Namun siapa sangka sosok dibalik kesuksesan caraka Corp dalam menggerakkan dan memberdayakan UMKM dilatarbelakangi oleh kepemimpinan perempuan yang sangat berperan di dalam keberlanjutan UMKM di Provinsi Riau. Penelitian ini menganalisis faktor kepemimpinan perempuan dan iklim organisasi di Caraka Corp. Metode yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif, dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian kepemimpinan dianalisis dengan 3 pendekatan, yaitu pendekatan sifat, pendekatan gaya, dan pendekatan kontigensi. Secara umum sistem kepemimpinan yang diterapkan Caraka Corp adalah sistem kepemimpinan demokratis partisipatif yang membentuk iklim organisasi yang menekankan pada asas kekeluargaan, keterbukaan, kerjasama tim, dan mendorong anggota organisasinya untuk tumbuh dan berkembang bersama organisasi.

Kata Kunci: Berkelanjutan, Caraka Corp, Komunikasi Kepemimpinan, Perempuan, UMKM***Abstract***

Caraka Creative Hub, or Caraka Corp, is a social enterprise that provides consulting and business development services in Riau Province. As a social organization that aims to build an activity center for young people, Caraka Corp currently houses many social communities and is actively involved in the development of MSMEs in Riau Province through the provision of training and coaching. But who would have thought that the figure behind Caraka Corp's success in mobilizing and empowering MSMEs is motivated by women's leadership, which plays a crucial role in the sustainability of MSMEs in Riau Province? This research analyzes the factors of women's leadership and organizational climate in Caraka Corp. The method used is a qualitative research method, with data collection techniques through in-depth interviews, observation, and documentation. We analyzed the leadership research results using three distinct approaches: the trait approach, style approach, and contingency approach. In general, the leadership system applied by Caraka Corp. is participatory democratic leadership that forms an organizational climate that emphasizes the principles of kinship, openness, and teamwork and encourages organizational members to grow and develop with the organization.

Keywords: Sustainability, Caraka Corp, Leadership Communication, Women, MSMEs

PENDAHULUAN

Transformasi Digital dan Globalisasi ternyata memiliki dampak dalam menghadirkan dinamika baru dalam lanskap kepemimpinan organisasi modern. Salah satu fenomena yang menarik perhatian adalah meningkatnya peran perempuan dalam posisi kepemimpinan strategis, khususnya dalam konteks pengembangan ekonomi berkelanjutan. Perempuan tidak lagi sekedar dikonstruksi sebagai individu yang tugasnya hanya mengurus rumah tangga saja, namun lebih jauh dari itu peran wanita bisa menjadi penunjang dalam meningkatkan kesejahteraan keluarga bahkan masyarakat, dalam hal ini seperti yang dicontohkan oleh para pemimpin-pemimpin di Caraka Creative Hub yang mayoritasnya adalah para perempuan.

Berdiri sejak tahun 2015, Caraka Creative Hub atau yang biasa disebut juga dengan Caraka Corp merupakan wirausaha sosial yang menyediakan jasa konsultasi dan pengembangan bisnis yang berada di Kota Pekanbaru Provinsi Riau. Sejak awal didirikan lembaga sosial ini sudah bertekad untuk membangun sebuah pusat aktivitas untuk anak muda (*youth center*) sebagai wadah untuk saling bekerja sama dan berkolaborasi memberi manfaat melalui berbagai macam kegiatan sosial seperti mendirikan taman bacaan masyarakat, menyediakan berbagai klub sebagai pusat kegiatan belajar, mengumpulkan dan menggerakkan relawan untuk secara aktif terlibat dalam berbagai kegiatan sosial yang digagas, serta melakukan pembinaan untuk membangun kegiatan kewirausahaan.

Seiring dengan berjalannya waktu, kegiatan-kegiatan dan klub-klub tersebut kemudian membentuk komunitas-komunitas sosial yang berkembang

dibawah naungan Caraka Corp. Beberapa komunitas sosial tersebut diantaranya seperti PPJI (Perkumpulan Penyelenggara Jasa Boga Indonesia), RMR (Relawan Muda Riau yang sekarang berubah nama menjadi Relawan Muda Caraka), Gekrafs (Gerakan Ekonomi Kreatif), dan PPCN (Pekanbaru Creative City Network). Melalui komunitas-komunitas ini Caraka Corp menjadi tempat belajar dan kegiatan bisnis yang santun dan beretika di bidang pendidikan, kuliner dan produk kreatif.

Dalam hal pengembangan kewirausahaan, Caraka Corp berusaha untuk terus memperkenalkan dan mengajak masyarakat khususnya anak muda untuk berwirausaha dengan berpartisipasi dalam program-program sosial Caraka Corp seperti Pasar Rakyat Pekanbaru. Pasar Rakyat Pekanbaru ini merupakan wadah ekonomi kreatif yang mempromosikan aneka kuliner lokal, aneka kerajinan lokal, *fashion*, pentas seni, pusat temu komunitas kreatif serta menyediakan berbagai kelas yang bermanfaat seperti kelas memasak, kelas kerajinan, tempat belajar kreatif, dan klinik konsultasi UMKM. Sebagai lembaga pengembang bisnis, pembinaan dan pendidikan kewirausahaan merupakan cara Caraka untuk meningkatkan jumlah UMKM yang ada di Pekanbaru sehingga kemudian dapat berkontribusi dalam kesejahteraan sosial pelaku usaha dan pertumbuhan perekonomian daerah.

Semangat Caraka dalam meningkatkan UMKM ini sejalan dengan program pemerintah dalam rangka menguatkan dan meningkatkan pertumbuhan ekonomi negara. Berdasarkan data yang diperoleh dari website Kementerian Koperasi dan UKM (Kemenkopukm) pada tahun 2019 terdapat total 65,4 juta UMKM yang menyerap

hingga 123,3 ribu tenaga kerja di Indonesia. Di Provinsi Riau sendiri pada tahun 2023 jumlah UMKM yang terdata mencapai 277 ribu UMKM.

Sentralnya peran UMKM dalam penyediaan lapangan kerja, pengurangan tingkat pengangguran, serta peningkatan ekonomi, menjadikan pemerintah berfokus pada kegiatan pemberdayaan UMKM baik dari sisi permodalan (seperti pemberian Kredit Usaha Rakyat/KUR) maupun pengembangan kapasitas usaha. Dalam pengembangan kapasitas usaha, Caraka Corp merupakan salah satu lembaga sosial yang turut menjembatani program tersebut dengan mendirikan inkubator bisnis melalui pelatihan dan pembinaan UMKM yang bekerjasama dengan pemerintah dan juga menjadi perantara *Corporate Social Responsibility* (CSR) perusahaan swasta dan BUMN yang memiliki perhatian dalam isu yang sama.

Selain pendampingan melalui inkubator bisnis, Caraka Corp juga membuka kelas-kelas kreatif yang membahas mulai dari meningkatkan mutu produk, manajemen keuangan usaha, pemanfaatan *e-commerce* dan media sosial, akses permodalan, akses pasar, *branding*, dan juga *networking*. Caraka Corp juga secara rutin mengadakan *workshop* dan seminar yang bekerja sama dengan berbagai pihak dimulai dari pelaku usaha profesional, akademisi, hingga kementerian. Besarnya peran Caraka Corp dalam mengembangkan UMKM di Provinsi Riau ini membuat peneliti tertarik untuk memahami lebih dalam mengenai kepemimpinan dan iklim organisasi Caraka Corp yang mampu menjalankan banyak program sehingga dapat berkontribusi secara nyata dalam pengembangan UMKM di Provinsi Riau.

Di dalam suatu organisasi, pemimpin memiliki peran yang sangat penting karena pemimpin adalah orang yang akan menentukan kemana arah dan tujuan dari organisasi. Pada dasarnya, konsep kepemimpinan merupakan komponen fundamental di dalam menganalisis proses dan dinamika di dalam organisasi. Gibson et al. (1999) mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu proses memengaruhi tanpa paksaan yang bertujuan untuk memotivasi individu dalam mencapai sasaran tertentu. Sementara itu, menurut Hasibuan (2017), kepemimpinan merupakan suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk memengaruhi perilaku bawahannya agar bersedia bekerja sama dan berkontribusi secara produktif demi tercapainya tujuan organisasi. Berdasarkan kedua pandangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memegang peranan penting dalam pengelolaan organisasi, karena efektivitas kepemimpinan sangat menentukan sejauh mana seorang pemimpin mampu mengarahkan dan menggerakkan bawahannya dalam mewujudkan visi dan misi organisasi.

Komunikasi kepemimpinan perempuan memiliki karakteristik unik yang berbeda dengan gaya kepemimpinan tradisional, terutama dalam hal pendekatan kolaboratif, empati, dan orientasi pada pemberdayaan komunitas. Di Indonesia sendiri penelitian tentang komunikasi kepemimpinan perempuan dalam konteks pengembangan UMKM masih relatif terbatas, sebagian besar studi yang ada masih berfokus pada aspek-aspek umum kepemimpinan perempuan atau pengembangan UMKM secara terpisah, namun belum ada yang mengeksplorasi interaksi dinamis diantara keduanya. Padahal, pemahaman yang komprehensif

tentang bagaimana komunikasi kepemimpinan perempuan dapat mengoptimalkan pengembangan UMKM berkelanjutan sangat penting untuk merancang strategi pembangunan ekonomi yang lebih inklusif dan efektif.

Dilain sisi, iklim organisasi memiliki kaitan yang erat dengan proses menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga tercipta hubungan dan kerjasama yang harmonis di antara seluruh individu atau SDM yang berada di dalam organisasi (Susanty, 2013). Lingkungan organisasi yang menguntungkan dapat menjadi alat bagi manajer untuk memotivasi karyawan. Karyawan yang termotivasi tentu saja menjadi lebih produktif dan akhirnya berdampak pada kinerja dan organisasi karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, faktor komunikasi kepemimpinan dan iklim organisasi merupakan faktor yang penting untuk dapat menunjang produktivitas organisasi seperti Caraka Corp. Dengan besarnya peran Caraka Corp dalam mengembangkan UMKM di Provinsi Riau, memahami komunikasi kepemimpinan dan iklim organisasi dalam lembaga sosial ini menjadi penting. Untuk itulah diperlukan adanya analisis deskriptif kualitatif untuk melihat bagaimana faktor kepemimpinan dan iklim organisasi berjalan dalam organisasi ini.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Metode kualitatif adalah suatu metode penelitian ilmiah yang bertujuan untuk memahami suatu fenomena melalui kontak sosial alami dengan mengedepankan proses interaksi komunikasi yang mendalam antara peneliti dan fenomena yang ingin dipahami (Maleong, 2019). Pengumpulan data dilakukan dengan melakukan wawancara

mendalam dengan 3 orang pemimpin inti dari Caraka Corp. Hasil wawancara dianalisis dan dilakukan triangulasi berdasarkan observasi langsung di lapangan oleh peneliti dan observasi melalui media sosial Caraka Corp.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan

Robbins (2001) mengembangkan kepemimpinan sebagai kegiatan untuk bekerja bersama dalam tindakan orang dan bekerja sama untuk bekerja sama dengan tujuan spesifik yang mereka inginkan bersama.

Hoyt (Kartono, 1998) menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan atau seni yang melibatkan berkolaborasi dengan orang lain berdasarkan kemampuan orang lain yang dapat dicapai oleh suatu kelompok.

Dalam berbagai literatur, kepemimpinan dapat dipertimbangkan dalam tiga cara. Yaitu, (1) pendekatan alami atau sifat kelahiran kelahiran atau *traits approach*. (2) Pendekatan untuk gaya atau plot dalam pendekatan utama atau *style approach* (3) Pendekatan darurat atau *contingency approach*.

Kepemimpinan di Caraka Corp akan di analisis berdasarkan 3 sudut pandang ini.

1. Pendekatan Sifat (*Traits Approach*)

Pendekatan sifat berusaha melihat pemimpin berdasarkan karakteristik bawaan pemimpin, baik karakter fisik maupun kepribadian dari sosok pemimpin tersebut.

Dari ketiga pemimpin inti Caraka Corp yang diwawancarai oleh peneliti, ketiganya memiliki jenis karakteristik fisik dan kepribadian yang hampir sama. Secara fisik, ketiga pemimpin Caraka Corp adalah perempuan dengan sosok yang menampakan aura mengayomi dan ramah.

Secara kepribadian, ketiga pemimpin Caraka Corp memiliki sifat tegas, terbuka, adaptif, komunikatif, demokratis, *problem solver* dan optimis.

Karakter ini dapat terlihat pada potongan pernyataan berikut,

“Ini kami bangun sebagai jembatan bagi mereka yang membutuhkan, misalnya ada yang membutuhkan ilmu, kami akan bantu dengan memberikan ilmu yang kami bisa, kalau kami tidak bisa, kami akan carikan orang yang bisa, kalau misalnya butuh perizinan, akan kami bantu *link*-kan dengan perizinan yang dibutuhkan, kalau mereka butuh dibagusin bisnisnya, akan kami nilai dan koreksi supaya bisnisnya lebih bagus, jadi sesuai kebutuhan dan kami akan menjadi jembatannya.”

2. Pendekatan Gaya (*Style Approach*)

Menurut Wibowo (2011), teori tentang gaya kepemimpinan berusaha mengkaji perilaku atau tindakan pemimpin dalam mempengaruhi dan/atau menggerakkan para pengikutnya guna mencapai suatu tujuan organisasi. Perilaku dan tindakan tersebut pada dasarnya dapat dipahami sebagai dua hal berbeda tetapi saling bertautan, yakni (1) fokus terhadap penyelesaian tugas (pekerjaan) atau *task/production-centered*; dan (2) fokus pada upaya pembinaan terhadap personil yang melaksanakan tugas/pekerjaan tersebut (*people/employee-centered*).

Berdasarkan hasil wawancara komunikasi yang dibangun oleh pemimpin di Caraka Corp dalam mengatur anggota organisasinya untuk pembagian dan penyelesaian tugas diatur secara demokratis dengan arah komunikasi yang setara. Fokus pada upaya pembinaan personal juga selalu dilakukan baik kepada anggota organisasi maupun relawan yang

ikut berpartisipasi pada program-program parsial yang dijalankan Caraka Corp.

Selain itu, pemimpin Caraka Corp dalam wawancaranya secara terus menerus menekankan pentingnya kerjasama tim dalam mencapai tujuan organisasi. Hambatan-hambatan yang dialami dalam organisasi diselesaikan dengan anggota secara aktif mengkomunikasikan masalah yang dihadapi dan kemudian dicari solusinya secara bersama-sama. Model kepemimpinan ini disebut juga dengan kepemimpinan partisipatif, dimana dalam pengambilan keputusan dalam organisasi diminta saran dan masukannya, sehingga secara aktif terlibat dalam proses pengambilan keputusan di organisasi.

3. Pendekatan Kontingensi (*Contingency Approach*)

Teori kontingensi percaya tidak ada teori kepemimpinan yang lengkap. Keberhasilan panduan ini terletak pada gaya kepemimpinannya. Ini disesuaikan dengan situasi dan orang-orang yang dipimpinnya (Usman, 2019).

Pendekatan kontingensi mencoba menggabungkan antara kepribadian pemimpin dengan kompleksitas yang dihadapi oleh pemimpin tersebut. Pendekatan ini melihat bagaimana efektivitas seorang pemimpin dipengaruhi oleh gaya interaksi yang dipakai serta seberapa besar pengaruh situasi yang terjadi di organisasi dalam kendali si pemimpin. Outputnya kepemimpinan bisa jadi efektif pada satu situasi dan organisasi tertentu tetapi tidak pada situasi dan organisasi yang lainnya.

Fiedler (Dunford, 1995; Sweeney dan McFarlin, 2002) mengukur gaya kepemimpinan berdasarkan tanggapan manajer terhadap kepribadian pekerja. Pengukuran ini disebut skala pengukuran

Cooper (LPC) yang paling disukai. LPC digunakan untuk memastikan bahwa apa yang diharapkan akan benar-benar terjadi karena pemimpin memiliki kontrol situasi (kontrol situasi). Kontrol status ditentukan oleh tiga faktor: (1) hubungan antara manajer, (2) tugas, dan (3) lokasi daya. Oleh karena itu, gaya panduan yang efektif berbeda dalam tingkat kontrol dan harmoni situasi.

Berdasarkan faktor pengendalian situasi tersebut, Caraka Corp dalam menjalankan fungsi organisasinya memiliki hubungan pemimpin dan bawahan yang setara. Organisasi dijadikan tempat belajar bersama seluruh anggotanya tidak terkecuali pada pemimpinnya. Struktur tugas dibagi menjadi tugas rutin yang sudah diberikan kewenangannya kepada pemimpin dan anggota tertentu, namun di satu sisi, tugas tambahan yang muncul ketika menjalankan program baru didorong untuk dikerjakan bersama sehingga menjadikan pemimpin dan anggota untuk terus belajar bersamaan dengan perkembangan organisasi itu sendiri.

Dalam hal pendekatan kontigensi, metode kepemimpinan yang diimplementasikan di Caraka Corp ini tentu memiliki situasi dan kompleksitas tersendiri yang bisa jadi tidak dimiliki oleh organisasi lain. Sebagai organisasi sosial, Caraka Corp tentu tidak dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang otoriter dan memaksa, atau gaya kepemimpinan yang transaksional yang menuntut kinerja yang tinggi atas penyediaan sumber daya organisasi sebagai bentuk penghargaan terhadap kinerja. Latar belakang organisasi sosial dan program-program pelatihan dan pembinaan yang selalu berubah mengikuti kebutuhan dari pelaku usaha UMKM yang dibina oleh Caraka Corp menjadikan gaya kepemimpinannya yang fleksibel, partisipatif,

dan demokratis menjadi efektif untuk mengoptimalkan kinerja organisasi.

Iklim Organisasi

Iklim organisasi terkait erat dengan proses menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga dapat menciptakan hubungan dan kerjasama yang harmonis di antara seluruh individu atau SDM yang berada di dalam organisasi. Menurut Tagiuri dan Litwin (1968), iklim organisasi mengacu pada kualitas lingkungan internal organisasi yang bertahan dari waktu ke waktu, dialami oleh para anggotanya, mempengaruhi perilaku mereka, dan dapat dideskripsikan dalam bentuk sekumpulan karakteristik atau sifat-sifat organisasi.

Davis (1985) mendefinisikan iklim organisasi sebagai segala hal yang menyangkut lingkungan yang ada atau yang dihadapi oleh manusia di dalam suatu organisasi tempat mereka melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan Owens (1995) mendefinisikan iklim organisasi sebagai studi persepsi individu mengenai berbagai aspek lingkungan organisasinya. Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi adalah segala hal yang berhubungan dengan organisasi yang akan mempengaruhi persepsi individu kepada organisasi.

Dimensi iklim organisasi yang berperan dalam membentuk perilaku karyawan pada dasarnya dapat diklasifikasikan ke dalam dua kategori utama, yakni dimensi fisik dan nonfisik. Dimensi fisik merujuk pada kondisi lingkungan kerja secara fisik, sedangkan dimensi nonfisik mencakup aspek-aspek seperti lingkungan sosial di tempat kerja, implementasi sistem manajemen, karakteristik produk dan layanan, tipe konsumen, klien, atau nasabah yang dilayani, kondisi fisik dan psikologis anggota organisasi, serta nilai-

nilai dan norma yang membentuk budaya organisasi.

Secara umum, berdasarkan pengamatan langsung penulis, keadaan lingkungan fisik Caraka Corp memiliki fasilitas penunjang yang aman dan nyaman yang dapat mewadahi aktivitas diskusi, pelatihan, pembinaan, dan operasional organisasi dengan baik. Jika program yang sedang dikerjakan membutuhkan tempat yang lebih luas untuk kegiatan seperti seminar dan workshop, Caraka Crop akan menyewa tempat yang lebih memadai untuk menunjang program kerja tersebut.

Sedangkan dari dimensi iklim organisasi non fisik, organisasi dikembangkan berdasarkan asas kekeluargaan. Asas ini kemudian diturunkan dalam bentuk pengembangan karakter individu organisasi yang membentuk budaya gotong royong, saling pengertian, terjalin kepercayaan antar individu dalam organisasi, budaya diskusi yang sehat yang mendorong individu untuk tumbuh dan berkembang bersama organisasi.

Berikut beberapa dokumentasi yang dapat menggambarkan iklim organisasi dari Caraka Corp.



Sumber: Instagram Caraka Corp.

Gambar 1. Suasana diskusi di *basecamp* Caraka Corp



Sumber: Instagram Caraka Corp.

Gambar 2. Program pelatihan yang dilaksanakan diluar fasilitas organisasi

Selain melihat iklim organisasi berdasarkan dimensi fisik dan non fisik, penting untuk melakukan analisis bagaimana iklim organisasi ini kemudian terbentuk di Caraka Corp. Teori Likert (1967) mengembangkan instrumen yang mengukur kepuasan dengan kondisi yang digunakan oleh organisasi, perilaku, dan gaya manajemen. Karakteristik yang ditangani pada skala Likert adalah perilaku pemimpin, motivasi, komunikasi, proses pengaruh, pengambilan keputusan,

penentuan tujuan, dan pengendalian/kontrol.

Berdasarkan skala Likert ini karakteristik kepemimpinan menjadi salah satu faktor yang dapat membentuk iklim organisasi. Sistem kepemimpinan yang fleksibel, demokratis dan partisipatif yang diterapkan Caraka akan membentuk iklim organisasi tertentu yang berhubungan dengan sistem kepemimpinan tersebut. Bagian terakhir dari analisis penelitian ini adalah untuk menjabarkan bagaimana kepemimpinan saling terkait dengan pembentukan iklim organisasi di Caraka Corp. Dengan sistem kepemimpinan yang diterapkan Caraka, iklim organisasi yang terbentuk dapat dijelaskan sesuai dengan pengukuran iklim organisasi yang dikemukakan oleh Ekvall (1996), yaitu:

1. Tantangan (*challenge*)

Berdasarkan indikator tantangan, Caraka Corp yang merupakan organisasi wirausaha sosial memiliki program organisasi yang banyak dan terus berubah menyesuaikan dengan solusi yang ditawarkan atas masalah yang ditemui. Deskripsi program kerja organisasi yang seperti ini tentu menjadi tantangan tersendiri yang menuntut keterlibatan dan komitmen penuh dari seluruh anggota organisasi.

2. Kemerdekaan (*freedom*)

Caraka Corp menerapkan sistem kepemimpinan yang demokratis dan memberikan fleksibilitas kepada seluruh anggota organisasinya. Tentu sistem ini memberikan kebebasan yang tinggi kepada seluruh anggota organisasi dalam beraktivitas di organisasi.

3. Dukungan untuk ide-ide (*support for ideas*)

Selain demokratis, Caraka Corp juga menerapkan sistem kepemimpinan partisipatif, sistem ini jelas sangat

mendukung anggota organisasi untuk secara aktif terlibat dalam segala proses kreatif program kerja dan pemecahan masalah organisasi.

4. Kepercayaan (*trust*)

Sistem kepemimpinan demokratis dan partisipatif ini kemudian membentuk iklim organisasi dengan asas kekeluargaan yang kental. Asas ini kemudian membangun keamanan emosional dan kepercayaan antar anggota dalam organisasi.

5. Semangat (*liveliness*)

Faktor semangat berhubungan dengan dinamika yang tercipta dalam organisasi. Dinamika yang tercipta dari perasaan aman, nyaman, dan diterima dalam organisasi menjadikan Caraka memiliki dinamika organisasi yang baik yang mendukung segala aktivitas organisasi.

6. Keintiman/humor (*playfulness/humor*)

Sistem kepemimpinan Caraka yang partisipatif mendorong adanya kesetaraan yang memudahkan dan mencairkan suasana interpersonal anggota organisasi.

7. Debat (*debate*)

Sistem partisipatif di Caraka jelas memfasilitasi pertukaran ide-ide yang membentuk anggota organisasinya terbiasa dengan perbedaan pendapat dan memutuskan bagaimana pengambilan keputusan terbaik harus dilakukan.

8. Konflik (*conflicts*)

Dalam berorganisasi, konflik jelas merupakan sesuatu yang tidak dapat dihindari. Penyelesaian atas konflik yang terjadi diatasi dengan baik karena budaya demokratis yang ada dalam organisasi.

9. Pengambilan risiko (*risk taking*)

Dalam hal pengambilan risiko, masalah yang dihadapi anggota

organisasi dapat dikomunikasikan secara langsung dan terbuka, karena tidak adanya tingkatan hirarkis yang dapat menghambat pengambilan keputusan dilakukan secara cepat dan tepat.

10. Ide dan waktu (*idea and time*)

Asas kekeluargaan yang terbentuk difasilitasi dengan iklim organisasi fisik dan non fisik yang baik memberikan cukup waktu untuk anggota organisasi mengembangkan ide-ide baru.

Kembali pada teori kontingensi bahwa setiap organisasi memiliki kompleksitas masing-masing yang mengharuskan pemimpin untuk merespon sesuai dengan kondisi dan situasi yang dihadapi oleh pemimpin tersebut. Caraka Corp sebagai organisasi wirausaha sosial yang berperan secara sukses untuk ikut mengembangkan UMKM di Provinsi Riau dan menaungi banyak komunitas sosial tentu menjadi objek yang menarik untuk dipahami bagaimana pemimpin mengelola organisasinya dan iklim organisasi seperti apa yang menarik relawan dan pengguna jasa Caraka untuk bersedia bergabung dengan organisasi ini. Untuk organisasi sosial, kepemimpinan demokratis dan partisipatif menjadi kunci dari keberhasilan Caraka mengelola organisasinya. Jenis kepemimpinan ini menjadi Caraka memiliki iklim organisasi yang memang mendukung anggota organisasinya untuk berpikir kreatif dan beraktivitas leluasa sesuai dengan minat dan ketertarikan mereka.

PENUTUP

Caraka Corp merupakan salah satu wirausaha sosial yang menyediakan jasa konsultasi dan pengembangan bisnis yang berada di Provinsi Riau. Organisasi secara

aktif berkontribusi menjembatani dan mengembangkan UMKM di Provinsi Riau dengan mendirikan pusat kegiatan belajar hingga menjadi komunitas-komunitas aktif serta menyediakan inkubator bisnis dalam bentuk pelatihan dan pembinaan serta aktif dibanyak kegiatan sosial lainnya menjadikan Caraka Corp menjadi objek penelitian yang menarik. Hasil penelitian mengidentifikasi jenis kepemimpinan di Caraka Corp adalah kepemimpinan demokratis dan partisipatif. Sistem kepemimpinan ini berhasil dengan baik membentuk iklim organisasi yang menyenangkan dan mendukung aktivitas organisasi Caraka Corp.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terimakasih kepada DPPM Universitas Islam Riau yang sudah memberikan bantuan hibah pendanaan untuk pelaksanaan penelitian ini. Tidak hanya dukungan dalam bentuk finansial saja, melainkan juga wujud nyata komitmen Universitas Islam Riau dalam mendorong pengembangan keilmuan dan kontribusi akademis yang berkelanjutan. Selain itu aspek lain yang perlu diapresiasi adalah fleksibilitas dan responsivitas DPPM dalam mengakomodasi bidang keilmuan terutama di bidang ilmu sosial sehingga pengembangan penelitian dapat dilakukan secara lebih komprehensif.

REFERENSI

- Maleong, L. (2019). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Rosda.
- Davis, K., John W. Newstrom. (1985). *Human Behavior at Work : Organizational Behavior*, New York: McGraw-Hill.

- Dunford, R. (1995). *Organisational Behaviour: An Organisational Analysis Perspective*. Sydney: Addison-Wesley Publishing Company.
- Ekvall, G. (1996). *Organizational Climate for Creativity and Innovation*. European Journal of Work and Organizational Psychology 5:105-123.
- Gibson, Ivancevich, and Donnelly. (1999). *Organisasi: Prilaku, Struktur dan Proses Jilid 1*. Edisi Kelima. Terjemahan Djarkasih dan Agus Dharma. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Likert, Rensis. (1967). *The Human Organization*. New York: McGraw Hill.
- Owens, Robert G. (1995). *Organizational Behavior in Education*. Boston: Allyn and Bacon.
- Rivai, V. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Press.
- Robbins, S.P. (2001). *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan. Jakarta: Prenhallindo.
- Tagiuri R., Litwin G. (1968). *Organizational Climate: Expectation of a concept*. Boston: Harvard University Press.
- Usman, H. (2019). *Kepemimpinan Efektif Teori, Kepemimpinan, dan Praktik (B. S. Fatmawati (ed.); 1st ed.)*. PT Bumi Aksara.
- Wibowo, U. (2011). *Teori Kepemimpinan*. BKD Kota Yogyakarta.