

ANALISIS TEORI KEPEMIMPINAN HUMANISTIK PADA KEPEMIMPINAN KEPALA LKP DAUN MAS MEDIA HUSADA

Adi Permadi, M.Pd

Dosen Prodi Pend. Matematika STKIP Kusuma Negara

Email: adipermedi@stkipkusumanegara.ac.id

Abstrak :Teori kepemimpinan humanistik merupakan salah satu teori kepemimpinan yang banyak mengilhami banyak pemimpin besar di dunia. Manajemen dengan orientasi hubungan kemanusiaan (*Human Relation*) ini dipelopori oleh Elton Mayo dimana ia memberikan perhatian terhadap hubungan kemanusiaan kepada bawahan. Ia terkenal dengan eksperimen tentang perilaku manusia dalam situasi kerja. Eksperimen ini disimpulkan bahwa perhatian khusus dapat menyebabkan seseorang meningkatkan produktifitasnya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mencoba menggali teori-teori humanistik untuk selanjutnya diimplementasikan dalam kepemimpinan pendidikan yang dilaksanakan oleh Kepala LKP Daun Mas Media Husada Bekasi. Untuk mengolah data yang diperoleh penulis, hasil penelitian menggunakan metode deskriptif kualitatif yaitu menetapkan fokus, memilih informan sebagai sumber data, melakukan pengumpulan data, menilai kualitas data, analisis data, menafsirkan data dan membuat kesimpulan atas temuan. Dari hasil penelitian diketahui bahwa Kepala LKP Daun Mas Media Husada Bekasi telah dengan baik mengimplematasikan Teori Humanistik Elton Mayo pada Kepemimpinan LKP Daun Mas Media Husada Bekasi, walaupun beliau sebelumnya tidak mengetahui tentang teori humanistik ini.

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Penelitian

Aliran perilaku muncul karena dalam pendekatan klasik, efisiensi produksi dan keserasian kerja tidak dapat dicapai. Dalam banyak instansi, baik di institusi swasta maupun negeri, baik pendidikan maupun non pendidikan, para manajer/pemimpin masih menghadapi kesulitan dan frustasi karena karyawan/bawahan tidak selalu mengikuti pola-pola perilaku yang rasional. Oleh karena itu dicari upaya untuk membantu manajer/pemimpin mengatasi masalah organisasi melalui sisi perilaku karyawan.

Aliran perilaku memandang organisasi pada hakikatnya adalah "orang". Aliran ini memandang aliran klasik kurang lengkap karena tidak mewujudkan efisiensi produksi yang sempurna dan keharmonisan di tempat kerja. Manusia dalam organisasi tidak selalu dapat dengan mudah diramalkan tingkah lakunya,

karena sering juga tidak rasional. Karena itu para manajer/pimpinan perlu dibantu dalam menghadapi manusia, antara lain dengan sosiologi dan psikologi.

Pelopori aliran perilaku diantaranya Hugo Munsterberg dan Elton Mayo. Mansterberg yang melahirkan psikologi industri, sering disebut sebagai Bapak Psikologi Industri. Sumbangan yang penting adalah berupa pemanfaatan psikologi untuk mewujudkan tujuan produktifitas seperti juga teori-teori manajemen lainnya.

Manajemen dengan orientasi Hubungan Kemanusiaan (*Human Relation*) dipelopori oleh Mayo dimana ia memberikan perhatian terhadap hubungan kemanusiaan kepada bawahan. Ia terkenal dengan eksperimen tentang perilaku manusia dalam situasi kerja. Eksperimen ini disimpulkan bahwa perhatian khusus dapat menyebabkan seseorang meningkatkan produktifitasnya.

LKP Daun Mas Media Husada adalah sebuah lembaga Pendidikan dan Pelatihan. Didalamnya terdapat sebuah struktur organisasi yang terdiri dari seorang pemimpin dan dan sekumpulan orang yang menjadi bawahannya. Adanya atasan (pemimpin) dan bawahan (orang yang dipimpin) akan terjadi hubungan baik vertikal antar pemimpin dan yang dipimpin ataupun horizontal antara sesama bawahan.

2. Rumusan Masalah

Manajemen *Human Relation* yang yang dipelopori oleh Mayo ini tidak hanya ada pada sebuah istitusi industri sebagaimana Mayo melakukan percobaanya. Tetapi manajemen ini dapat pula berlaku pada institusi lainnya dimana terjadi adanya hubungan manusia (atasan dan bawahan/antar bawahan) termasuk pada sebuah institusi Pendidikan/Lembaga Kursus dan Pelatihan.

Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) sebagai lembaga yang bergerak dalam bidang pendidikan dan pelatihan yang mengutamakan jasa pelayanan kepada peserta didik/peserta latih, agar peserta didik/peserta latih dapat terlibat secara aktif sehingga pada diri peserta didik/latih dapat terbentuk karakter dan kepribadian, serta keterampilan yang baik. Untuk itu diperlukan seorang Kepala LKP sebagai pemimpin pendidikan/pelatihan di lembaga tersebut yang memiliki karakter dan keteladanan yang baik sehingga mampu menggerakkan semua

komponen untuk dapat bergerak dan bekerja secara maksimal sehingga tujuan pendidikan/pelatihan tersebut dapat terwujud.

Pada penelitian penerapan manajemen humanistik ini, penulis mencoba mengkaji implementasi teori manajemen humanistik menurut Mayo pada kepemimpinan Kepala Lembaga Kursus dan Pelatihan Daun Mas Media Husada Bekasi.

3. Tujuan Penelitian

Ada beberapa permasalahan yang ingin penulis ketahui yang sekaligus merupakan tujuan dari penelitian ini, yaitu bagaimana:

- a. komunikasi yang dikembangkan oleh Kepala Lembaga Kursus dan Pelatihan Daun Mas Media Husada Bekasi dalam mengimplementasikan Manajemen Humanis menurut konsep Mayo pada Kepemimpinan LKP tersebut.
- b. kepala LKP Daun Mas Media Husada Bekasi memberi motivasi dalam rangka mengimplementasikan Manajemen Humanis menurut konsep Mayo pada Kepemimpinan LKP tersebut.
- c. tanggung jawab kepemimpinan Kepala LKP Daun Mas Media Husada Bekasi dijalankan dalam mengimplementasikan Manajemen Humanis menurut konsep Mayo pada Kepemimpinan LKP tersebut.
- d. sikap berempati terhadap orang lain dan memahami permasalahan mereka yang dikembangkan oleh Kepala LKP Daun Mas Media Husada Bekasi dalam mengimplementasikan Manajemen Humanis menurut konsep Mayo pada Kepemimpinan LKP tersebut.

B. KAJIAN PUSTAKA

1. Teori Humanistik Elton Mayo

Menurut Blanchard dan Hersey (1982:1), Banyak masalah penting yang kita hadapi tidak berada dalam dunia benda, tetapi dalam dunia manusia. Kegagalan kita yang terbesar sebagai manusia terletak pada ketidakmampuan untuk menjamin adanya kerja sama yang baik dengan sesama. Lebih lanjut Blanchard mengutip pendapat Mayo mengungkapkan bahwa: "Konsekuensi bagi

masyarakat yang tidak dapat menyeimbangkan antara perkembangan kemampuan teknis dengan kemampuan sosial adalah bencana".

Handoko (1984:50) dan Mayo (1980-1949) menyatakan: percobaan-percobaan *Hawthorne "Hubungan manusiawi"* sering digunakan sebagai istilah umum untuk menggambarkan cara manajer berinteraksi dengan bawahannya. Bila "*manajemen personalia*" mendorong lebih banyak dan lebih baik dalam kerja, hubungan manusiawi dalam organisasi adalah "*baik*". Bila moral dan efisiensi "*memburuk*" hubungan manusiawi dalam organisasi adalah "*buruk*". Untuk menciptakan hubungan manusiawi yang baik, manajer harus mengerti mengapa karyawan bertindak seperti yang mereka lakukan dan faktor-faktor sosial dan psikologi apa yang memotivasi mereka.

Manajemen dengan orientasi hubungan kemanusiaan (*human relation*) yang dipelopori oleh Mayo memberikan perhatian terhadap hubungan kemanusiaan kepada bawahan. Menurut Luthans, kepemimpinan adalah soal menciptakan pengharapan, kemungkinan, dan masa depan. Kepemimpinan tidak hanya mengubah individu dan organisasi sampai kepada aspirasi mereka yang tertinggi, tetapi juga menciptakan momen-momen visi dan komprehensi yang memungkinkan orang berubah ke tingkat pengalaman dan kinerja yang baru. Ia terkenal dengan eksperimen tentang perilaku manusia dalam situasi kerja. Eksperimen Mayo menyimpulkan bahwa: perhatian khusus dapat menyebabkan seseorang meningkatkan usahanya.

Handoko (1984:51) mengungkapkan bahwa Mayo dari eksperimennya mengarahkan penemuan penting bahwa perhatian khusus (seperti perasaan terpilih menjadi partisipan dalam studi yang dilakukan manajemen puncak) sangat mempengaruhi usaha-usaha mereka. Gejala ini disebut *Hawthorne effect* yaitu *karyawan akan lebih giat bekerja jika mereka yakin bahwa manajemen memikirkan kesejahteraan mereka*. Hasil percobaan Mayo dengan Rothlisberger dan Dickson ialah rangsangan uang tidak menyebabkan membaiknya produktivitas. Yang justru mampu meningkatkan produktivitas itu adalah sikap yang dimiliki karyawan yang merasa manajer dan atasannya memberikan perhatian yang cukup terhadap kesejahteraan mereka.

Istilah terkenal "*vital machines*" yang diutarakan oleh Owen, menemukan bentuk dan peluang barunya dengan munculnya konsep "*social man*" dari Mayo. Dalam pendidikan dan pelatihan bagi para manajer terasa semakin pentingnya "*people management skills*" daripada "*engineering atau technical skills*". Konsep dinamika kelompok semakin penting dalam praktek manajemen daripada manajemen atas dasar kemampuan pekerjaan secara perseorangan.

Dibagian lain Blanchard dan Hersey (1982:101) dengan mengutip pendapat Mayo, mengemukakan bahwa: “pusat-pusat kekuasaan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi adalah hubungan antar pribadi yang berkembang dalam unit-unit kerja”.

2. Kepemimpinan Pendidikan/Pelatihan

Pengembangan sumber daya manusia merupakan penyiapan manusia atau pegawai untuk memikul tanggungjawab yang lebih tinggi dalam organisasi atau perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia berhubungan erat dengan peningkatan kemampuan intelektual yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik (Samsudin, 2006: 107). Selanjutnya Samsudin (2006) menyatakan, salah satu pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan adalah dengan melakukan pelatihan bagi pegawai. Sedangkan menurut Nitisemito (2004 : 159) menyatakan bahwa:

Pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki dan memperkembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan para karyawannya sesuai keinginan organisasi. Pelatihan merupakan salah satu bentuk usaha pengembangan SDM, terutama dalam hal pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*). Beberapa aspek dalam pelatihan yaitu penilaian kebutuhan, sasaran pelatihan, metode pelatihan, pengajar/pelatih, fasilitas pelatihan, materi pelatihan, evaluasi.

Sedangkan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk pencapaian tujuan. Bentuk pengaruh tersebut dapat secara formal seperti tingkat manajerial pada suatu organisasi. Karena posisi manajemen terdiri atas tingkatan yang biasanya menggambarkan otoritas, seorang individu bisa mengasumsikan suatu peran kepemimpinan sebagai akibat dari posisi yang ia pegang pada organisasi tersebut. Namun, tidak semua pemimpin adalah manajer,

dan begitu juga sebaliknya, tidak semua manajer merupakan pemimpin. Hanya karena hak tertentu diberikan oleh organisasi terhadap manajerial tidak menjamin bahwa mereka mampu memimpin secara efektif (Robins. 2002:164-165).

Implementasi Teori Kepemimpinan Humanistik Elton Mayo dalam Kepemimpinan Pendidikan.

Point-point tentang *Human Relation*, yaitu :

- Mengutamakan hubungan/ interaksi manusia atasan dengan bawahan, bawahan dengan atasan, antar tenaga kerja dan lain-lain.
- Baik-buruknya organisasi diidentifikasi oleh: hubungan manusianya, moral manusia, efisiensi kerja dll.
- Untuk menciptakan hubungan manusia yang baik, manager harus memahami mengapa karyawan melakukan apa yang ia lakukan, faktor sosial apa yang mendorong, dan psikologis yang bagaimana yang memotivasi mereka.
- Keberhasilan produktifitas organisasi dipengaruhi oleh rantai emosional yang kompleks. Hubungan manusia antara pekerja lebih menentukan produktifitas daripada kondisi kerja. Perhatian simpatik dari pengawas/manager yang mereka terima mendorong peningkatan motivasi kerja.
- *Hawthorne effect* : Perhatian khusus (perasaan terpilih menjadi partisipan sangat mempengaruhi usaha).
- Kelompok kerja informal lingkungan sosial sangat berpengaruh terhadap produktivitas.
- Konsep manusia sebagai makhluk sosial yang termotivasi untuk memenuhi kebutuhan sosial, keinginan timbal balik dalam pekerjaan, responsif terhadap dorongan kelompok kerja, pengawasan administrasi telah menggantikan konsep manusia sebagai makhluk rasional yang termotivasi memenuhi kebutuhan fisik.

Manullang (2006) bahwa cakupan dari *Human Relation* (yang merupakan kesimpulan dari ketujuh point tersebut) meliputi:

1. Kemampuan berkomunikasi
2. Kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan orang lain
3. Kemampuan menerima tanggungjawab dan memimpin orang lain
4. Kemampuan berempati terhadap orang lain dan memahami permasalahan mereka.

C. METODE PENELITIAN

Pengolahan data hasil penelitian menggunakan metode deskriptif kualitatif yaitu menetapkan fokus, memilih informan sebagai sumber data, melakukan pengumpulan data, menilai kualitas data, analisis data, menafsirkan data dan membuat kesimpulan atas temuan, kemudian melakukan pembahasan pengolahan data-data yang dinyatakan kalimat untuk menganalisis implementasi teori kepemimpinan humanistik menurut Mayo pada Kepemimpinan Kepala LKP Daun Mas Media Husada Bekasi. Salah satu Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data yang akan dianalisis untuk mengetahui implementasi Teori Humanistik Menurut Mayo Pada Kepemimpinan Kepala LKP Daun Mas Media Husada Bekasi adalah berbentuk wawancara.

Kisi-kisi pertanyaan pada saat wawancara berupa pertanyaan-pertanyaan yang mengarah kepada empat tugas Kepemimpinan dan sepuluh indikator menurut teori Humanistik dari Elton Mayo, disajikan pada Tabel 3.1 berikut:

Tabel 1. Pertanyaan 4 Tugas Kepemimpinan Elton Mayo dan 10 Indikatornya

Empat Tugas Kepemimpinan menurut Elton Mayo	Indikator
Komunikasi	- Komunikasi vertikal - Komunikasi horizontal
Memberi Motivasi	- Memotivasi diri sendiri - Memotivasi orang lain
Menerima Tanggungjawab & Mampu Memimpin Orang Lain	- Perencanaan - Pengorganisasian - Penggerakan atau pengarahan - Pengawasan
Berempati dengan orang lain dan memahami permasalahann	- Jiwa sosial -Peka terhadap permasalahan orang Lain

1. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif yang bertujuan untuk melihat implementasi teori Humanistik Elton Mayo pada kepemimpinan Kepala

LKP Daun Mas Media Husada Bekasi, dengan variabel tunggal maka data yang diperoleh hanya dapat dilihat tingkat pelaksanaannya saja atau secara diskripsi.

Untuk memperoleh data yang sesuai dengan permasalahan penelitian digunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

a. Studi Kepustakaan,

Yaitu suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membaca, mempelajari buku-buku referensi, literatur dan tulisan-tulisan lain yang erat hubungannya dengan masalah yang dibahas.

b. Studi Lapangan

Yaitu, teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan penelitian langsung di lapangan, melalui :

- 1). *Observasi*, yaitu pengumpulan data melalui pengamatan terhadap objek penelitian, di mana penulis mencatat data yang dapat dilihat serta mendengar dari sumber yang langsung berhubungan dengan masalah yang diteliti.
- 2). *Wawancara*, yaitu pengumpulan data dengan cara tanya jawab langsung dengan Kepala LKP Daun Mas Media Husada Bekasi.

Instrumen wawancara terdiri dari tiga puluh sembilan (39) item, dengan option jawaban *selalu dilakukan, kadang-kadang* atau *tidak pernah*.

2. Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan di LKP Daun Mas Media Husada Bekasi tepatnya di Jalan Raya Jati Asih Ruko 3 lantai (samping Kantor Pos Jati Asih). LKP Daun Mas Media Husada Bekasi adalah sebuah lembaga kursus dan pelatihan yang memiliki izin dari Departemen pendidikan untuk menjalankan kegiatannya. (NILEK: 02203.1.0185 dan IZIN DINAS PENDIDIKAN: 421.10/DIK 3).

Kepala LKP Daun Mas Media Husada Bekasi termasuk pribadi yang terbuka dan ramah terhadap siapa saja termasuk terhadap peneliti. Beliau sangat bersahabat terhadap semua orang disekitarnya. Ditengah-tengah Staf Pengajar beliau juga terkenal ramah dan bersahabat dengan Para Peserta Pelatihan. Pintu tempat Kepala LKP Daun Mas Media Husada Bekasi setiap hari beraktifitas selalu terbuka lebar, menandakan bahwa beliau bersedia menerima siapa saja yang akan berjumpa dengan beliau kecuali bila beliau sedang tidak berada di LKP. Staf

Pengajar, pegawai dan peserta latih juga terlihat ramah terhadap sesama dan juga orang lain yang kebetulan sedang berkunjung ke LKP.

3. Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan dari bulan Oktober sampai dengan bulan Februari, kurang lebih selama 4 bulan.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara DIPEROLEH data yang telah dihitung secara proposional sebagai berikut:

Tabel 2. Deskripsi Data Hasil Penelitian

Indikator Wawancara	JAWABAN (%)		
	TP	KD	S
Komunikasi Vertikal	-	40 %	60 %
Komunikasi Horizontal	-	25 %	75 %
Memotivasi diri sendiri	-	30 %	70 %
Memotivasi orang lain	-	15 %	85 %
Perencanaan	-	0%	100 %
Pengorganisasian	-	0%	100 %
Penggerakan/Pengarahan	-	25 %	75 %
Pengawasan	-	25 %	75 %
Jiwa Sosial	-	0%	100 %
Peka Terhadap Permasalahan Orang Lain	-	30 %	70 %

TP : Tidak Pernah

KD : Kadang Kadang

S : Selalu

2. Pembahasan

Kemampuan Berkomunikasi

Berdasarkan beberapa pertanyaan pada saat wawancara yang diajukan berkaitan dengan komunikasi, menandakan bahwa kepala LKP sudah baik dalam

menerapkan komunikasi menurut teori Humanistik Elton Mayo, kecuali dalam hal berikut:

1. Mengembangkan komunikasi mengenai rencana/program LKP kepada Staf Pengajar dan Pegawai yang kurang baik.
Mengkomunikasikan rencana/program LKP kepada Staf Pengajar atau Pegawai sangat diperlukan sebab dengan mengkomunikasikan terlebih dahulu, Staf Pengajar dan Pegawai akan mengetahui terlebih dahulu program-program atau rencana apa saja yang akan dilakukan kedepannya.
2. Selain itu Kepala LKP juga kurang baik dalam komunikasi mengenai informasi kondisi keluarga Staf Pengajar/Pegawai serta informasi tentang perkembangan dunia pendidikan/pelatihan/keterampilan maupun informasi umum.
3. Mengenai Pengembangan komunikasi horizontal Kepala LKP juga kurang baik dalam hal membentuk arisan/mengadakan pertemuan rutin/pengajian bagi Staf Pengajar dan Pegawai.

Kemampuan Untuk Memotivasi Diri Sendiri dan Orang Lain

Kepala LKP Daun Mas Media Husada termasuk amat baik dalam memberikan rangsangan dan motivasi kepada anggotanya baik itu terhadap Staf Pengajar, Pegawai maupun terhadap Siswa latihnya, menurut konsep Kepemimpinan Humanistik Elton Mayo. Tetapi dalam beberapa hal kurang baik, misalnya:

1. Kepala LKP kurang memotivasi diri sendiri untuk terus memacu ketrampilannya dalam memanager LKP.
Selalu mengembangkan diri dalam kemampuan dan pengetahuan tentu saja sangat perlu dilakukan.
2. Kepada Staf Pengajar dan Pegawai, Kepala LKP kurang memberikan motivasi untuk menambah ketrampilannya dalam menunjang profesinya sebagai tenaga profesional dibidang pendidikan/pelatihan, melalui kegiatan seminar, lokakarya dan melanjutkan setudi kejenjang pendidikan yang lebih tinggi, demi meningkatkan rasa percaya diri dan menimbulkan suasana menyenangkan dikalangan peserta didik/peserta latih.

Kemampuan Menerima Tangung Jawab dan Memimpin Orang Lain.

Secara umum tanggung jawab pemimpin dapat dikategorikan atas; membuat perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan. Untuk proses membuat perencanaan LKP atau program LKP, kepala LKP sudah baik menurut konsep Humanistik, sebab dalam proses pembuatan perencanaan kepala LKP telah melibatkan seluruh komponen yang ada LKP sehingga seluruh warga LKP merasa senang dalam menjalankan program yang telah disusun sebab mereka merasa program LKP juga merupakan program mereka.

Dalam hal pengorganisasian atau membentuk kelompok kerja kepala LKP sudah baik, termasuk dalam memberikan kebebasan kelompok kerja yang telah dibentuk untuk bekerja sesuai cara yang disenanginya demi tercapainya rencana yang telah ditentukan sebelumnya, kepala LKP amat baik penerapannya menurut konsep Kepemimpinan Humanistik Elton Mayo

Untuk menggerakan dan memberi pengarahan serta memberi motivasi kepada kelompok kerja untuk bekerja secara maksimal dan memberikan dukungan, kepala LKP amat baik dalam mengimplementasikan Konsep Kepemimpinan Humanistik Elton Mayo.

Sedangkan dalam melakukan pengawasan lebih menitikberatkan pada pembinaan anggotanya agar mereka merasa senang sebab merasa mendapat perhatian dari atasannya sehingga mereka akan terbebas dari kesalahan yang fatal. Walaupun demikian Kepala LKP masih kurang dalam hal kurang memberi kewenangan kepada Pegawai dan Staf Pengajar LKP Daun Mas Media Husada untuk bekerja sesuai rencana yang disukainya selama tidak bertentangan dengan rencana semula yang telah ditetapkan bersama.

Kemampuan Berempati Terhadap Orang Lain dan Memahami Permasalahan Mereka

Kepala LKP Daun Mas Media Husada Bekasi sudah baik dalam mengimplementasikan teori Kepemimpinan Humanistik menurut Elton Mayo, kepala LKP memiliki jiwa sosial dan kepedulian yang tinggi terhadap anggotanya

yang meminta bantuan baik untuk menyelesaikan permasalahannya maupun mencarikan jalan keluarnya dalam mengatasi permasalahan yang dihadapi.

Kepala LKP juga menanamkan jiwa sosial kepada anggotanya dengan memberikan motivasi dan memberi contoh perbuatan nyata.

Kepala LKP selalu berusaha menghibur bila ada anggotanya yang tertimpa kemalangan atau musibah sambil memberi hiburan berupa kata-kata nasehat dan pemberi semangat dan ketabahan dalam menghadapi cobaan yang sedang dialami. Tetapi ada beberapa hal yang kurang dimiliki oleh Kepala LKP, diantaranya:

Kepala LKP kurang mengunjungi Staf Pengajar atau Pegawai atau keluarganya yang sakit. Hal-hal yang seperti ini penting dilakukan oleh seorang pemimpin. Seperti disampaikan dalam Teori Kepemimpinan Humanistik Elton Mayo bahwa :Keberhasilan produktifitas organisasi dipengaruhi oleh rantai emosional yang kompleks. Hubungan manusia antara pekerja lebih menentukan produktifitas daripada kondisi kerja. Perhatian simpatik dari pengawas/manager (pemimpin) yang mereka terima mendorong peningkatan motivasi kerja.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Kepala LKP Daun Mas Media Husada Bekasi **baik** dalam mengembangkan **komunikasi** untuk mendukung implementasi teori Kepemimpinan Humanistik Elton Mayo pada kepemimpinan kepala LKP Daun Mas Media Husada Bekasi.
2. Kepala LKP Daun Mas Media Husada Bekasi **baik** dalam **memotivasi diri sendiri maupun memotivasi orang lain** dalam mendukung implementasi teori Kepemimpinan Humanistik Elton Mayo pada kepemimpinan kepala LKP Daun Mas Media Husada Bekasi.
3. Kepala LKP Daun Mas Media Husada Bekasi **baik** dalam **menerima tanggung jawab sebagai pemimpin dan menerapkannya dalam kepemimpinan**, dalam mendukung implementasi teori Kepemimpinan Humanistik Elton Mayo pada kepemimpinan kepala LKP Daun Mas Media Husada Bekasi.

4. Kepala LKP Daun Mas Media Husada Bekasi **baik** dalam **berempati dan memahami permasalahan orang lain** dalam **mendukung implementasi teori Kepemimpinan Humanistik Elton Mayo** pada kepemimpinan kepala LKP Daun Mas Media Husada Bekasi.

Saran

Kepemimpinan kepala LKP Daun Mas Media Husada Bekasi dalam mengimplementasikan konsep Kepemimpinan Humanistik menurut Elton Mayo sudah amat baik, meskipun demikian masih terdapat beberapa kelemahan seperti:

1. Kurang mengkomunikasikan rencana/program LKP kepada Staf Pengajar atau Pegawai.
2. Memperhatikan informasi informal mengenai kondisi keluarga Staf Pengajar dan Pegawai dan informasi-informasi mengenai perkembangan yang berkaitan dengan dunia Pendidikan/Pelatihan/Keterampilan maupun informasi umum.
3. Mengadakan pertemuan diluar kegiatan utama seperti membentuk arisan/pertemuan rutin/pengajian bagi Staf Pengajar dan Pegawai yang dilaksanakan secara rutin, sehingga terjalin hubungan yang harmonis dalam keluarga besar Staf Pengajar dan Pegawai di lingkungan LKP Daun Mas Media Husada.
4. Mengembangkan kemampuan individu dalam memimpin LKP Daun Mas Media Husada sehingga Staf Pengajar, Pegawai, Peserta Pelatihan/Keterampilan dan stakeholder LKP merasa senang dengan kepemimpinannya.
5. Kurang berusaha memotivasi Staf Pengajar dan Pegawai untuk mengembangkan wawasan umum dalam rangka menunjang profesi Staf Pengajar dan Pegawai sebagai tenaga pendidik/pelatih dan tenaga kependidikan/pelatihan/keterampilan.
6. Memberi kewenangan kepada Pegawai dan Staf Pengajar LKP Daun Mas Media Husada untuk bekerja sesuai rencana yang disukainya selama tidak bertentangan dengan rencana semula yang telah ditetapkan bersama.
7. Dalam melakukan pengawasan selalu menitik beratkan pada kesalahan orang yang diawasi. Dalam melakukan pengawasan bisa saja dititik beratkan pada

perilaku yang salah dari anggota, akan tetapi harus diiringi dengan cara-cara yang menyenangkan dan dilanjutkan dengan pembinaan demi kebaikan bersama.

8. Berusaha mengunjungi Staf Pengajar dan Pegawai LKP Daun Mas Media Husada atau anggota keluarganya bila ada yang sakit agar mereka merasa terhibur.

F. DAFTAR PUSTAKA

- Fajar dan Heru, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing*. Yogyakarta: YKPN.
- Handoko, T. Hani 1984. *Manajemen edisi 2*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi UGM.
- Hersey, Paul dan Kenneth Blanchard, 1982. *Manajemen Perilaku Organisasi Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*. Edisi 4. (Terjemahan Agus Dharma). Jakarta: Erlangga.
- Luthans, Fred, *Perilaku Organisasi*. Ed.10.Yogyakarta: ANDI.
- Manullang Belperik, 2006. *Kepemimpinan Pedagogis (membangun karakter sumberdaya manusia)*. Medan: PPS UNIMED.
- Nitisemito, S.Alex, 2004. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pace, R.Wayne and Don D. Faules. 2002. Penerjemah : Deddy Mulyana.*Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung. PT.Remaja Rosdakarya.
- Purwanto, M. Ngalim, 2007. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Samsudin, Sadili, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka Setia.
- Stephen P. Robbins, 2002. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi Edisi 5*. Terjemahan Dewi Sartika. Jakarta: Erlangga.