**Dampak Kurangnya Kepemimpinan Efektif sebagai Penyebab Ketidakadilan Pembagian Tugas di Lingkungan Kerja**

Mata Kuliah: Praktik Professional Global

Dosen Pengampu: Suamanda Ika Novichasari, M.Kom.



Disusun oleh:

Muhammad Fariz Wirayudha (2320506042)

Restu Wibisono (2340506061)

Khaniq Naufal (2340506067)

**PROGRAM STUDI TEKNOLOGI INFORMASI**

**JURUSAN TEKNIK ELEKTRO FAKULTAS TEKNIK**

**UNIVERSITAS TIDAR**

**2025**

# **Daftar Isi**

[**Daftar Isi** 2](#_Toc199114350)

[**BAB I PENDAHULUAN** 3](#_Toc199114351)

[**1.1.** **Latar Belakang** 3](#_Toc199114352)

[**1.2.** **Tujuan Proyek** 4](#_Toc199114353)

[**BAB II METODE PENELITIAN** 5](#_Toc199114354)

[**2.1.** **Pendekatan Review Jurnal** 5](#_Toc199114355)

[**2.2.** **Prosedur Pelaksanaan** 5](#_Toc199114356)

[**2.3.** **Teknik Analisis** 5](#_Toc199114357)

[**2.4.** **Validitas dan Kredibilitas** 6](#_Toc199114358)

# **BAB I PENDAHULUAN**

## **Latar Belakang**

Dalam dinamika organisasi modern, kepemimpinan memegang peran sentral dalam memastikan keberlangsungan dan efektivitas operasional tim kerja. Seorang pemimpin yang efektif tidak hanya dituntut untuk mampu mengarahkan dan memotivasi bawahannya, tetapi juga harus mampu melakukan pembagian tugas yang adil dan sesuai dengan kompetensi masing-masing anggota tim. Ketika aspek kepemimpinan ini tidak berjalan sebagaimana mestinya, seringkali muncul permasalahan berupa ketimpangan dalam beban kerja yang dapat memicu konflik, penurunan motivasi, dan ketidakpuasan kerja (Soliha & Hersugondo, 2012).

Kurangnya kepemimpinan yang efektif berdampak langsung terhadap proses manajerial, terutama dalam hal pembagian tugas. Pemimpin yang tidak memiliki kepekaan terhadap kapasitas dan potensi masing-masing anggota tim cenderung melakukan pembagian tugas yang tidak seimbang. Hal ini dapat menyebabkan beberapa individu merasa terbebani sementara yang lain merasa kurang dilibatkan. Ketidakadilan ini, dalam jangka panjang, akan menimbulkan efek domino terhadap penurunan produktivitas, meningkatnya stres kerja, bahkan potensi turnover karyawan (Ilmawan et al., 2017).

Penelitian lain juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang kurang adaptif terhadap kebutuhan tim berkontribusi terhadap ketidakharmonisan lingkungan kerja. Dalam kondisi seperti ini, iklim kerja menjadi tidak kondusif, kolaborasi antar anggota tim menurun, dan tujuan organisasi menjadi sulit dicapai secara efektif (Tampubolon, 2013). Di sisi lain, pemimpin yang mampu mengimplementasikan gaya kepemimpinan yang adil, komunikatif, dan partisipatif cenderung menciptakan pembagian kerja yang proporsional dan meningkatkan loyalitas serta kinerja pegawai (Agustin et al., 2019).

Melalui studi ini, penulis ingin menganalisis secara lebih mendalam bagaimana kurangnya kepemimpinan efektif menjadi penyebab utama dari ketidakadilan dalam pembagian tugas di lingkungan kerja. Analisis akan didasarkan pada studi kasus nyata yang mencerminkan fenomena ini di dunia profesional.

## **Tujuan Proyek**

Tujuan utama dari proyek studi kasus ini adalah untuk menganalisis bagaimana kurangnya kepemimpinan yang efektif dapat menjadi penyebab ketidakadilan dalam pembagian tugas di lingkungan kerja. Dengan menggunakan pendekatan studi kasus dan referensi dari teori kepemimpinan serta manajemen sumber daya manusia, proyek ini bertujuan untuk:

1. Mengidentifikasi peran kepemimpinan dalam proses pembagian tugas di lingkungan kerja profesional.
2. Menggambarkan dampak negatif dari kepemimpinan yang tidak efektif terhadap distribusi kerja, kepuasan karyawan, dan produktivitas tim.
3. Menganalisis faktor-faktor yang menyebabkan ketidakadilan dalam pembagian tugas, baik dari sisi individu pemimpin maupun dari struktur organisasi.
4. Memberikan solusi strategis berbasis teori dan praktik kepemimpinan yang dapat diterapkan untuk meningkatkan keadilan dalam pembagian tugas.
5. Menyusun rekomendasi kebijakan atau pendekatan manajerial yang dapat membantu organisasi menciptakan lingkungan kerja yang adil, sehat, dan produktif melalui peningkatan kualitas kepemimpinan.

# **BAB II METODE PENELITIAN**

## **Pendekatan Review Jurnal**

Metode penelitian yang digunakan dalam proyek ini adalah review jurnal atau tinjauan pustaka sistematis terhadap artikel-artikel jurnal yang relevan dengan topik kepemimpinan dan pembagian tugas di lingkungan kerja. Pendekatan ini bertujuan untuk mengumpulkan, menganalisis, dan mensintesis hasil-hasil penelitian terdahulu guna memberikan gambaran komprehensif tentang dampak kurangnya kepemimpinan efektif terhadap ketidakadilan pembagian tugas.

## **Prosedur Pelaksanaan**

* Pemilihan Jurnal

Jurnal-jurnal yang dipilih merupakan jurnal lokal berbahasa Indonesia yang membahas kepemimpinan, pembagian tugas, dan kinerja karyawan. Pemilihan dilakukan berdasarkan relevansi topik, kualitas jurnal, serta tahun publikasi yang relatif mutakhir (15 tahun terakhir).

* Pengumpulan Data

Data dikumpulkan dengan membaca secara komprehensif isi jurnal, termasuk latar belakang, metode penelitian, hasil, dan kesimpulan. Informasi penting dicatat untuk dianalisis lebih lanjut.

* Analisis dan Sintesis

Setiap jurnal dianalisis secara kritis untuk mengidentifikasi kelebihan, kekurangan, serta temuan utama yang berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan terhadap pembagian tugas. Kemudian dilakukan sintesis untuk mengintegrasikan hasil-hasil tersebut menjadi kesimpulan yang lebih luas dan relevan dengan konteks penelitian.

## **Teknik Analisis**

Analisis dilakukan secara kualitatif dengan cara membandingkan dan mengontraskan temuan dari berbagai jurnal menggunakan metode compare dan contrast. Hal ini memungkinkan untuk melihat pola umum maupun perbedaan hasil penelitian yang dapat memperkaya pemahaman tentang permasalahan yang diteliti.

## **Validitas dan Kredibilitas**

Untuk memastikan validitas dan kredibilitas, jurnal yang digunakan berasal dari sumber terpercaya, seperti jurnal terakreditasi dan terindeks di portal akademik resmi. Selain itu, proses review dilakukan secara sistematis dan objektif dengan memperhatikan metodologi dan keandalan data pada setiap jurnal.

Agustin, D., Firmansyah, R. R., & Mardiyah, A. (2019). Efektivitas gaya kepemimpinan dalam menciptakan lingkungan kerja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(1), 13–20.

Ilmawan, A., dkk. (2017). Ketidakjelasan pembagian tugas dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi Publik*, 4(2), 45–55.

Soliha, E., & Hersugondo. (2012). Kepemimpinan yang efektif dan perubahan organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 7(1), 34–42.

Tampubolon, S. M. (2013). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dosen. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 19(3), 345–354.