

GAYA KEPEMIMPINAN DIREKTUR UTAMA PADA CV WAHANA SUKSES ABADI DI PONTIANAK

Juliana

email: julisummer168@gmail.com

Program Studi Manajemen STIE Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan aset utama terpenting di atas modal atau aktiva di perusahaan yang harus dijaga dan dipelihara. Supaya organisasi mempunyai sumber daya manusia yang memiliki daya saing tinggi diperlukan seorang pemimpin yang tepat. CV Wahana Sukses Abadi merupakan salah satu perusahaan distributor yang bergerak dibidang perdagangan makanan dan minuman kemasan yang berkedudukan di Pontianak, Kalimantan Barat. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui tipe gaya kepemimpinan manakah yang digunakan oleh seorang direktur utama pada CV Wahana Sukses Abadi di Pontianak. Pada penelitian ini penulis menggunakan metode deskriptif dengan teknik pengumpulan data yakni membagikan kuesioner dan studi dokumenter. Sampel yang diteliti berjumlah 50 orang karyawan CV Wahana Sukses Abadi di Pontianak dari populasi yang berjumlah 75 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode *purposive sampling*. Teknik Analisis data bersifat kuantitatif menggunakan rumus statistik untuk mengetahui jumlah dan persentase dari jawaban responden atas kuesioner yang sudah disebarakan penulis dan kemudian dari hasil jawaban responden tersebut akan ditabulasikan sesuai indikator yang ada.

Dari penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang digunakan oleh direktur utama CV Wahana Sukses Abadi di Pontianak adalah gaya kepemimpinan partisipatif yang telah disetujui oleh seluruh responden. Adapun saran-saran yang diberikan penulis adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan sudah disetujui oleh para karyawan dan berharap direktur utama tetap mempertahankan gaya kepemimpinan tersebut.

KATA KUNCI: gaya otoriter, partisipatif, delegatif

PENDAHULUAN

Peran kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam sebuah organisasi sebagai salah satu penentu keberhasilan tujuan organisasi. Pentingnya gaya kepemimpinan dalam organisasi yaitu untuk mengelola sumber daya manusia menjadi karyawan yang berkualitas tinggi. Seorang pemimpin bukan hanya memerintah bawahannya saja, melainkan dapat memotivasi, mengontrol, mengarahkan, dan berbaur di dalam kegiatan organisasi. Pemimpin yang ideal yaitu harus sigap dalam menyikapi dan mengatasi suatu permasalahan yang terjadi ketika dimulainya kegiatan operasional perusahaan.

Kepemimpinan seorang direktur utama dapat menentukan kesejahteraan kondisi di dalam sebuah perusahaan. Keberhasilan dan kegagalan perusahaan tergantung pada siapa perusahaan tersebut dipimpin dan bagaimana cara memimpin. Peranan pemimpin yang

tepat yaitu dapat melakukan komunikasi dua arah guna mengaktifkan karyawan dalam pengambilan keputusan. Pemimpin juga perlu melakukan upgrade pada ilmu yang dimiliki demi perkembangan dan memaksimalkan wibawa terhadap karyawan.

Dengan munculnya seorang pimpinan yang dapat mengkoordinir dan memberi motivasi kepada karyawannya, karyawan akan merasa didampingi dan diberi perhatian dalam melaksanakan pekerjaannya. Cara mengetahui keberhasilan seorang pemimpin maka dapat dilihat melalui pencapaian prestasi kerja karyawannya dengan melalui gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh direktur utama, dalam hal ini pemimpin harus meningkatkan kemampuan dan memiliki keterampilan dalam mencapai tujuan perusahaan yang maksimal.

KAJIAN TEORITIS

Pencapaian laba maksimal dapat dimiliki sebuah perusahaan dengan adanya seorang peran pimpinan yang dapat memperdayakan sumber daya manusianya secara efektif. Dalam hal ini, manajemen dibidang sumber daya manusia perlu meningkatkan keterampilan atau keahlian seorang karyawan dalam membangun perkembangan dalam setiap organisasi.

Pengertian kepemimpinan menurut Hasibuan (2014: 170): “Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin memengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.”

Menurut Danim (2004: 56): “Kepemimpinan adalah setiap perbuatan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok yang bergabung di dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.”

Adapun fungsi pokok kepemimpinan menurut Rivai yang dikutip oleh Torang (2014: 71-72):

1. Fungsi Instruktif
Fungsi instruktif mengindikasikan seorang pemimpin hanya melakukan komunikasi satu arah yang berarti pemimpin yang menentukan segala sesuatu yang diperintahkan untuk dilaksanakan.
2. Fungsi Konsultatif
Fungsi konsultatif ini mengindikasikan seorang pemimpin melakukan komunikasi dua arah yaitu berkonsultasi dengan karyawannya sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan.

3. Fungsi Partisipasi
Fungsi ini bertujuan untuk lebih mengaktifkan karyawan dengan melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan.
4. Fungsi Delegasi
Pelimpahan wewenang kepada karyawan untuk membuat dan mengambil keputusan merupakan tujuan dari fungsi delegasi ini.
5. Fungsi Pengendali
Fungsi ini diimplementasikan dalam bentuk bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan yang dimaksudkan agar pemimpin dapat mengarahkan, mengatur, dan mengkoordinasikan aktivitas karyawannya.

Teori munculnya kepemimpinan menurut Kartono yang dikutip oleh Fahmi (2014: 74-75):

1. Teori Genetis
Teori ini menyatakan bahwa pemimpin itu sudah ada bakat sejak lahir dan tidak dapat dibuat karena telah ditakdirkan untuk menjadi pemimpin. Teori ini menganut pandangan deterministis artinya pandangan yang sudah ditentukan sejak dulu.
2. Teori Sosial
Teori ini menyatakan bahwa seorang pemimpin tidak dilahirkan akan tetapi seorang calon pemimpin dapat disiapkan, dididik dan dibentuk agar dia menjadi pemimpin yang hebat di kemudian hari. Setiap orang bisa menjadi pemimpin melalui pendidikan dan dorongan berbagai pihak.
3. Teori Ekologis atau Sintetis
Teori ini menyatakan bahwa seorang akan sukses menjadi pemimpin apabila dia memang memiliki bakat-bakat pemimpin yang dapat dikembangkan melalui pendidikan, dorongan dan pengalaman yang akan membentuk pribadi sebagai seorang pemimpin.

Agar mampu mencapai tujuan, seorang pemimpin harus memiliki kompetensi dalam meningkatkan efektivitas kerja. Kompetensi efektif yang perlu dimiliki pemimpin menurut MsShane dan Von Glinow yang dikutip oleh Wibowo (2014: 291-292):

1. *Personality*. Perhatian Pemimpin atas masalah lahirlah tingkat tinggi (ramah, aktif berbicara, suka bergaul, dan tegas) dan kesadaran (berhati-hati, diandalkan, dan disiplin diri).
2. *Self-concept*. Keyakinan diri dan evaluasi diri positif pemimpin tentang keterampilan kepemimpinannya sendiri dan kemampuan untuk mencapai sasaran.
3. *Drive*. Motivasi dari dalam diri pemimpin untuk mengejar tujuan.
4. *Integrity*. Keadaan dan kecenderungan pemimpin untuk menerjemahkan kata-kata kedalam perbuatan.
5. *Leadership-motivation*. Kebutuhan mensosialisasikan kekuasaan pemimpin untuk menyelesaikan tujuan tim dan organisasi.
6. *Knowledge of the business*. *Tacit* dan *explicit knowledge* pemimpin tentang lingkungan perusahaan yang memungkinkan pemimpin membuat keputusan intuitif.

7. *Cognitive and practical intelligence*. Kemampuan kognitif pemimpin di atas rata-rata untuk memproses informasi (*cognitive intelligence*) dan kemampuan menyelesaikan masalah dunia nyata dengan menyesuaikan pada, membentuk, atau menseleksi lingkungan yang sesuai (*practical intelligence*).
8. *Emotional intelligence*. Kemampuan pemimpin memonitor emosinya sendiri atau orang lain, mendiskriminasi di antara mereka, dan menggunakan informasi membimbing pemikiran dan tindakan mereka.

Pemimpin yang efektif memiliki gaya masing-masing dalam menggerakkan perusahaannya. Gaya dari pemimpin ini dapat mengubah karakter ataupun perilaku karyawannya.

Pengertian gaya kepemimpinan menurut Thoah (2011: 303): “Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.”

Adapun pengertian gaya kepemimpinan menurut Edison, Anwar, dan Komariyah (2016: 93): “Gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin bertindak dan/ atau bagaimana ia memengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu.”

Tipe gaya kepemimpinan menurut Hasibuan (2014: 170-173):

1. **Kepemimpinan Otoriter**
Kepemimpinan otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.
2. **Kepemimpinan Partisipatif**
Kepemimpinan partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut serta memiliki perusahaan.
3. **Kepemimpinan Delegatif**
Kepemimpinan delegatif apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan.

Bukti nyata dari keefektivitas seorang pemimpin dapat dilihat dari kemampuan karyawannya dalam menyelenggarakan berbagai fungsi manajerial. Banyaknya gaya kepemimpinan yang digunakan oleh masing-masing direktur utama maka diperlukan indentifikasi tipe-tipe kepemimpinan. Salah satu tipe gaya kepemimpinan seorang

direktur yaitu gaya kepemimpinan otoriter yang memusatkan pada keputusan dirinya sendiri.

Ciri-ciri gaya kepemimpinan otoriter menurut Dimiyati (2014: 72):

1. Wewenang mutlak terpusat pada pimpinan
2. Keputusan dan kebijakan dibuat oleh pemimpin
3. Komunikasi berlangsung satu arah
4. Pengawasan dilakukan secara ketat
5. Prakarsa dari atas dan tanpa kesempatan bawahan untuk memberi kesempatan
6. Lebih banyak kritik daripada pujian
7. Pimpinan menuntut kesetiaan dan prestasi sempurna
8. Tanggung jawab keberhasilan organisasi dipikul oleh pimpinan

Dalam penerapan gaya kepemimpinan direktur utama suatu perusahaan termasuk gaya kepemimpinan otoriter mempunyai kelebihan dan kelemahan menurut Dimiyati (2014: 72):

- a) Kelebihan gaya kepemimpinan diktator:
 1. Keputusan dapat diambil secara cepat
 2. Mudah dilakukan pengawasan
- b) Kelemahan gaya diktator:
 1. Keberhasilan yang dicapai disebabkan ketakutan bawahan terhadap atasannya dan bukan atas dasar keyakinan bersama
 2. Disiplin yang terwujud selalu dibayang-bayangi dengan ketakutan akan hukuman yang keras, bahkan pemecatan
 3. Setiap perbedaan di antara kelompok diartikan sebagai kelicikan, pembangkangan, atau pelanggaran disiplin terhadap perintah atau instruksi yang telah diberikan
 4. Inisiatif dan daya pikir anggota sangat dibatasi sehingga tidak diberikan kesempatan untuk mengeluarkan pendapatnya
 5. Pengawasan hanyalah berarti mengontrol, apakah segala perintah yang telah diberikan ditaati atau dijalankan dengan baik oleh anggotanya
 6. Pemimpin melaksanakan inspeksi, mencari kesalahan, dan meneliti orang-orang yang dianggap tidak taat kepada pemimpin, kemudian mengancam orang-orang tersebut dengan hukuman, dipecat, dan sebagainya. Sebaliknya, orang-orang yang berlaku taat dan menyenangkan pribadinya dijadikan anak emas dan diberi penghargaan.
 7. Kekuasaan berlebih ini dapat menimbulkan sikap menyerah tanpa kritik dan kecenderungan untuk mengabaikan perintah dan tugas jika tidak ada pengawasan langsung.

Adapun cara pengambilan keputusan seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan otoriter menurut Tannenbaum dan Schmidt yang dikutip dalam buku Yukl (2005: 99):

1. Pemimpin hanyalah mengumumkan keputusan otokratis (gaya “memberitahu”)
2. Pemimpin menggunakan taktik mempengaruhi seperti bujukan yang rasional (gaya “menjual”)

Ciri gaya kepemimpinan partisipatif menurut Edison, Anwar, dan Komariyah (2016: 100):

1. Keputusan diambil melalui pertimbangan saran dan atau diskusi (*brainstroming*) bersama bawahan dan orang lain.
2. Berorientasi pada tujuan dan mendorong pegawai/karyawan untuk berkinerja tinggi melalui ide-idenya.
3. Luwes dan tidak kaku serta dapat bersinergi dengan bagian-bagian lainnya.

Hal yang harus diperhatikan dalam proses delegasi kekuasaan sehingga dapat berjalan efektif menurut Dimiyati (2014: 83):

- a. Pemberian suatu delegasi kekuasaan atau tugas harus disertai dengan pemberian tanggung jawab
- b. Kekuasaan yang didelegasikan harus kepada orang yang tepat, baik dari segi kualifikasi maupun segi fisik
- c. Mendelegasikan kekuasaan kepada seorang juga harus disertai pemberian motivasi
- d. Pimpinan yang mendelegasikan kekuasaannya harus membimbing dan mengawasi orang yang menerima delegasi tersebut.

Pendelegasian mempunyai beberapa manfaat yang bersifat positif menurut Dimiyati (2014: 83-84):

- a. Pimpinan dapat lebih fokus pada tujuan dan pekerjaan pokoknya
- b. Putusan dapat dibuat dengan lebih cepat dan pada unit yang tepat
- c. Inisiatif dan rasa tanggung jawab bawahan dapat di motivasi
- d. Mendidik dan mengembangkan bawahan sehingga mampu diberi bebas tugas yang lebih besar dan berat

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode deskriptif yaitu dengan menggambarkan keadaan yang sesungguhnya dari objek yang diteliti dengan memperoleh fakta berupa jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan dengan subyek penelitian. Pengumpulan data dilakukan dengan cara membagikan kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini adalah teknik pengumpulan data berupa informasi dengan menyebarkan lembaran kertas berisi daftar pertanyaan kepada objek penelitian yang sebelumnya sudah ditetapkan sebagai sampel. Selain membagikan kuesioner, penulis mengumpulkan data-data yang dimiliki perusahaan yang berhubungan dengan objek

penelitian. Populasi seluruh karyawan yang bekerja pada CV Wahana Sukses Abadi di Pontianak yang berjumlah 75 orang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 orang dengan teknik pengambilan sampel *purposive sampling* yaitu berdasarkan pada kriteria responden yang masih aktif bekerja hingga bulan September 2016 dan bekerja lebih dari tiga bulan. Teknik analisis data menggunakan metode data kualitatif. Analisis data kualitatif, yaitu mengkaji masalah secara mendalam dengan melalui proses tabulasi jawaban responden atas kuesioner yang sudah disebarakan dan kemudian hasil tabulasi dikelompokkan sesuai indikator yang ada.

PEMBAHASAN

Selanjutnya untuk mengetahui tipe gaya kepemimpinan manakah yang digunakan oleh direktur utama CV Wahana Sukses Abadi di Pontianak, maka dapat ditentukan melalui rekapitulasi tanggapan responden terhadap kuesioner yang telah disebarakan. Rekapitulasi tanggapan responden dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini:

TABEL 1
CV WAHANA SUKSES ABADI DI PONTIANAK
HASIL REKAPITULASI TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI GAYA
KEPEMIMPINAN DIREKTUR UTAMA

Pertanyaan	Tanggapan Responden (orang)	
Pengambilan keputusan	1A Otoriter	28
	1B Partisipatif	22
	1C Delegatif	0
	2A Setuju	44
	2B Tidak Setuju	6
Pemberian Wewenang	3A Otoriter	12
	3B Paritisipatif	6
	3C Delegatif	32
	4A Setuju	50
	4B Tidak Setuju	0
Mengarahkan karyawan	5A Otoriter	26
	5B Paritisipatif	10
	5C Delegatif	14
	6A Setuju	49
	6B Tidak Setuju	1
Pengambilan Tindakan	7A Otoriter	24
	7B Paritisipatif	20
	7C Delegatif	6
	8A Setuju	45

	8B Tidak Setuju	5
Pemecahan Masalah	9A Otoriter	14
	9B Partisipatif	34
	9C Delegatif	2
	10A Setuju	44
	10B Tidak Setuju	6
Pemberian Motivasi	11A Otoriter	1
	11B Partisipatif	44
	11C Delegatif	5
	12A Setuju	47
	12B Tidak Setuju	3
Mentukan Kebijakan	13A Otoriter	17
	13B Partisipatif	19
	13C Delegatif	14
	14A Setuju	46
	14B Tidak Setuju	4
Penyampaian Solusi dan Informasi	15A Otoriter	2
	15B Partisipatif	31
	15C Delegatif	17
	16A Setuju	46
	16B Tidak Setuju	4
Membangun Tim Kerja yang Harmonis	17A Otoriter	3
	17B Partisipatif	36
	17C Delegatif	11
	18A Setuju	46
	18B Tidak Setuju	4
Mengendalikan Konflik	19A Otoriter	3
	19B Partisipatif	39
	19C Delegatif	8
	20A Setuju	48
	20B Tidak Setuju	2

Sumber: Data Olahan, 2016

Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden pada Tabel 1, maka dapat diketahui sebanyak 28 responden memilih gaya kepemimpinan otoriter terhadap gaya pengambilan keputusan direktur utama, terdapat 44 responden setuju terhadap gaya kepemimpinan tersebut. Sebanyak 32 responden memilih gaya kepemimpinan delegatif terhadap gaya pemberian wewenang direktur utama, terdapat 50 responden setuju terhadap gaya kepemimpinan tersebut. Sebanyak 26 responden memilih gaya kepemimpinan otoriter terhadap gaya mengarahkan karyawan direktur utama, terdapat 49 responden setuju terhadap gaya kepemimpinan tersebut. Sebanyak 24 responden memilih gaya kepemimpinan otoriter terhadap gaya pengambilan tindakan direktur utama, terdapat 45 responden setuju terhadap gaya kepemimpinan tersebut. Sebanyak 34

responden memilih gaya kepemimpinan partisipatif terhadap gaya pemecahan masalah direktur utama, terdapat 44 responden setuju terhadap gaya kepemimpinan tersebut.

Pada gaya pemberian motivasi, sebanyak 44 responden memilih gaya kepemimpinan partisipatif, sebanyak 47 responden setuju dengan gaya kepemimpinan tersebut. Sebanyak 19 responden memilih gaya kepemimpinan partisipatif terhadap gaya menentukan kebijakan direktur utama, terdapat 46 responden setuju terhadap gaya kepemimpinan tersebut. Sebanyak 31 responden memilih gaya kepemimpinan partisipatif terhadap gaya penyampaian solusi dan informasi direktur utama, terdapat 46 responden setuju terhadap gaya kepemimpinan tersebut. Sebanyak 36 responden memilih gaya kepemimpinan partisipatif terhadap gaya membangun tim kerja yang harmonis, terdapat 46 responden setuju terhadap gaya kepemimpinan tersebut. Sebanyak 39 responden memilih gaya kepemimpinan partisipatif terhadap gaya mengendalikan konflik direktur utama, terdapat 48 responden setuju terhadap gaya kepemimpinan tersebut.

Berdasarkan rekapitulasi jawaban responden atas kuesioner yang telah disebarkan dan sudah melalui proses tabulasi bahwa dapat diketahui gaya kepemimpinan direktur utama cenderung ke arah otoriter dalam hal pengambilan keputusan, mengarahkan karyawan, dan pengambilan tindakan yang telah disetujui oleh responden. Gaya kepemimpinan direktur utama cenderung ke arah partisipatif dalam hal pemecahan masalah, pemberian motivasi, menentukan kebijakan, penyampaian solusi dan informasi, membangun tim kerja yang harmonis dan mengendalikan konflik yang telah disetujui responden. Sedangkan gaya kepemimpinan direktur utama cenderung ke arah delegatif dalam hal pemberian wewenang yang telah disetujui responden.

PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan penulis dan pembahasan dari bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan yang digunakan oleh direktur utama CV Wahana Sukses Abadi di Pontianak adalah gaya kepemimpinan partisipatif yang telah disetujui oleh seluruh responden.

2. Saran-Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut maka penulis menyarankan agar direktur utama CV Wahana Sukses Abadi di Pontianak dapat mempertahankan gaya kepemimpinan yang bersifat otoriter, partisipatif dan delegatif. Pemimpin diharapkan dapat mempertahankan kinerja dan kualitas kerja karyawan dengan memberikan motivasi berupa bonus, penghargaan atas karyawan berprestasi, tiket liburan bersama dan kegiatan makan bersama setiap akhir tahun dengan melakukan evaluasi kerja periode tahunan.

DAFTAR PUSTAKA

- Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan & Efektifitas Kelompok*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Dimiyati, Hamdan. 2014. *Model Kepemimpinan & Sistem Pengambilan Keputusan*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Edison, Emron, Yohny Anwar, Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irham. 2013. *Manajemen Kepemimpinan Teori & Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu, S. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Thoha, Mifnah. 2011. *Perilaku Organisasi (Konsep Dasar dan Aplikasinya)*. Jakarta: PT RajaGrafindo.
- Torang, Syamsir. 2014. *Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2014. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT RajaGrafindo.
- Yukl, Gary. 2005. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Indeks.