
ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA PABRIK PADA PT SUMBER ALAM DI PONTIANAK

Lorensius Martius Agus

Email:lionelsiusagus@gmail.com

Program Studi Manajemen STIE Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan kepala pabrik pada PT Sumber Alam di Pontianak dengan tahun analisis dari tahun 2009-2013. Bentuk penelitian deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, kuesioner, dan studi dokumenter. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap, jumlah sampel yang diambil yaitu sebanyak 92 orang, dengan menggunakan metode Sensus. Data dianalisis secara kualitatif yang kemudian dikuantitatifkan. Hasil jawaban dari para responden dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada kuesioner dan kemudian dari data yang dikumpulkan dilakukan perekapan agar dapat dianalisis dan ditarik kesimpulannya. Kesimpulan dalam penelitian ini adalah terdapat tiga gaya kepemimpinan yakni *autocratic*, *democratic*, dan *laissez faire*. Pada gaya kepemimpinan *autocratic* Kepala Pabrik PT Sumber Alam di Pontianak bertindak cepat dalam pengambilan keputusan dan mengatasi permasalahan secara internal yang beresiko tinggi. *Democratic* Kepala Pabrik berusaha membangun hubungan dengan bawahan dengan melibatkan bawahan dalam proses pengambilan keputusan, menetapkan perencanaan, tujuan-tujuan dan pengarahan kegiatan.

KATA KUNCI: Gaya Kepemimpinan

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan mempunyai peranan pemimpin yang sangat penting untuk menjalankan fungsi dan kegiatan perusahaan. Tanpa adanya pemimpin, perusahaan tersebut tidak dapat berjalan dengan baik. Peran utama setiap pemimpin adalah mengarahkan bawahan untuk bekerja. Perusahaan dapat berjalan, bukan hanya karena adanya pimpinan, tetapi juga karena adanya karyawan dalam perusahaan tersebut yang turut membantu menjalankan kegiatan perusahaan. Seorang pimpinan harus mampu mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan karyawannya ke arah tujuan yang telah ditetapkan. Seorang pemimpin yang baik pasti akan mendapatkan hasil pekerjaan yang lebih banyak dari bawahannya. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang sesuai, mereka tidak hanya melihat posisinya sebagai pimpinan yang menghendaki segalanya telah dilakukan, tetapi mereka harus pula belajar bekerja dalam struktur yang ada.

Adapun tujuan penelitian ini adalah artikel ini Untuk mengetahui apakah fungsi dan tugas kepemimpinan pada PT Sumber Alam di Pontianak sudah dilaksanakan dengan baik sehingga menunjang sistem kerja yang baik.

KAJIAN TEORITIS

Menurut Aryanto (2013: 185): “Fungsi bagian personalia adalah merencanakan konsep perekrutan, pengembangan, dan peningkatan kualitas sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan.”

Menurut Gomes (2002: 3): “Manajemen sumber daya manusia sebenarnya merupakan suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial, yang perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi dan bagi pengembangan dirinya.”

Menurut Fuad (2000: 32): “Tugas utama dari kepemimpinan adalah menciptakan keadaan agar para anggotanya secara konsisten mampu untuk melakukan pekerjaannya seoptimal mungkin untuk kepentingan unit kerjanya”. Fungsi komunikasi kepemimpinan juga mempunyai pengaruh untuk memotivasi seseorang di dalam organisasi.

Menurut Amirullah dan Budiyo (2004: 5): “Kepemimpinan adalah suatu faktor kemanusiaan, mengikat suatu kelompok bersama, dan member motivasi untuk tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi sebelumnya.” Menurut Kotter (2001: 10): “Tujuan utama kepemimpinan adalah menghasilkan perubahan yang perlu, khususnya perubahan yang signifikan.”

Menurut Siagian (2003: 18) ada sepuluh dasar kepemimpinan, yaitu:

1. Kemampuan memperlakukan organisasi sebagai suatu totalitas dengan menempatkan semua satuan organisasi pada peranan dan proporsi yang tepat tanpa melupakan peranan satuan kerja strategis tertentu tergantung pada sasaran-sasaran yang ingin dicapai oleh organisasi yang bersangkutan pada satu ukuran waktu tertentu;
2. Mempunyai persepsi yang holistik mengenai organisasi yang dipimpinnya;
3. Menggunakan pendekatan yang integralistik dalam menjalankan fungsi-fungsi kepemimpinan;
4. Menempatkan kepentingan organisasi sebagai keseluruhan di atas kepentingan diri sendiri atau kepentingan kelompok tertentu dalam organisasi;
5. Menganut filsafat manajemen yang mengakui dan menjunjung tinggi harkat dan martabat para bawahannya sebagai makhluk politik, makhluk ekonomi, makhluk sosial dan sebagai individu yang mempunyai jati diri yang khas;

6. Sejauh mungkin memberikan kesempatan kepada para bawahannya berperan serta dalam proses pengambilan keputusan, terutama yang menyangkut tugas para bawahan yang bersangkutan;
7. Terbuka terhadap ide, pandangan dan saran orang-orang lain termasuk para bawahannya;
8. Memiliki perilaku keteladanan yang menjadikannya panutan bagi para bawahannya;
9. Bersifat rasional dan obyektif dalam menghadapi bawahan terutama dalam menilai perilaku dan prestasi kerja orang lain;
10. Selalu berusaha menumbuhkan dan memelihara iklim kerja yang kondusif bagi inovasi dan kreativitas bawahan.

Menurut Harahap (1996: 233): “Kepemimpinan (*leadership*) adalah proses mempengaruhi orang lain yang dimaksudkan untuk membentuk perilaku sesuai dengan kehendak kita.” Menurut Harahap (1996: 255): “Motivasi adalah obyek tindakan seseorang, atau hal yang mengerakan seseorang untuk bertindak, atau niat, atau sesuatu yang memberikan tenaga, mengarah, dan mempertahankan gelagat (*perilaku*) manusia, usaha dalaman (*inner strivings*).”

Menurut Wahyudi (2008: 121): “Gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin berperilaku secara konsisten terhadap bawahan sebagai anggota kelompok.”

Menurut Lewin, Lippit dan White yang dikutip oleh Herlambang (2014: 98): ada beberapa model kepemimpinan, yaitu:

1. Gaya Kepemimpinan yang *Autocratic*
Pemimpin menentukan semua kebijakan, kemudian memberikan petunjuk untuk penerapannya. Hanya pemimpinlah yang perlu memiliki wawasan menyeluruh tentang apa yang perlu dilaksanakan. Pemimpinlah yang menentukan langkah-langkah dan interaksi yang perlu dilaksanakan. Pemimpin yang *autocratic* sering disebut dengan birokrat. Ciri gaya pemimpin seperti ini adalah memberikan kebebasan kepada staf sesuai dengan batas-batas kebijakannya yang cukup ketat.
2. Gaya Kepemimpinan *Demokratic*
Pemimpin yang menyarankan kepada anggota kelompok untuk mengembangkan keputusannya sendiri. Anggota kelompok diberikan kebebasan melakukan kegiatan berinteraksi satu sama lain, pemimpin hanya memberikan wawasan kepada anggota kelompok tentang tugas kelompok yang harus dikerjakan dan langkah yang harus diambil.
3. Gaya *Laissez Faire*
Gaya kepemimpinan ini memberikan kebebasan penuh kepada kelompok. Dukungan fasilitas dan sumber daya sudah tersedia dan anggota diminta bekerja secara optimal. Pemimpin hanya bertugas memberikan tanggapan jika ada pertanyaan yang diajukan kepadanya. Pemimpin dengan gaya *laissez faire* disebut juga dengan seorang *liberator*.

Menurut Yukl (2005: 12): “tiga jenis variabel yang relevan untuk memahami efektivitas kepemimpinan adalah karakteristik pemimpin, karakteristik pengikut, dan karakteristik situasi.”

METODE PENELITIAN

Bentuk Penelitian adalah metode deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara dan kuesioner, populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan perusahaan PT Sumber Alam di Pontianak. Teknik pengumpulan sampel dengan teknik pengumpulan data sebanyak 92 responden. Adapun karakteristik responden yang menjadi objek penelitian antara lain:

1. Jenis kelamin yaitu faktor yang dapat mempengaruhi pemimpin untuk memilih penempatan karyawan.
2. Status yaitu salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kesungguhan dan keseriusan seseorang dalam bekerja.
3. Pendidikan yaitu kemampuan seseorang individu untuk mampu bekerja dengan baik dan mampu menyesuaikan diri dengan bidang usaha yang dikerjakan.
4. Jabatan yaitu hal yang ingin dicapai atau diraih dalam suatu pekerjaan.
5. Masa kerja yaitu pengalaman yang dimiliki oleh karyawan.
6. Tanggungan yaitu salah satu dari faktor-faktor yang mendorong seseorang untuk mencari pekerjaan,

Di dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode kualitatif dan dengan menggunakan metode sensus dari masing-masing jawaban ditabulasikan, dihitung, dan dianalisis serta ditarik kesimpulan.

PEMBAHASAN

Gaya kepemimpinan yang baik adalah salah satu cara yang harus diterapkan oleh seorang pemimpin agar karyawan merasa senang dan mau bekerja dengan baik. Ada tiga gaya kepemimpinan yang diterapkan pada PT Sumber Alam di Pontianak, yaitu:

1. Jenis kelamin

Jenis kelamin merupakan faktor yang dapat mempengaruhi pemimpin untuk memilih penempatan karyawan. Pada PT Sumber Alam di Pontianak. Adapun cara

yang dilakukan oleh perusahaan adalah perusahaan lebih banyak memilih laki-laki untuk ditempatkan di bagian pabrik.

2. Status

Status yaitu salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kesungguhan dan keseriusan seseorang dalam bekerja, biasanya yang sudah berkeluarga kecenderungan lebih berpikir panjang untuk melakukan pindah atau berhenti bekerja.

3. Pendidikan

Pendidikan merupakan salah satu faktor yang merupakan pendukung kemampuan seseorang individu untuk mampu bekerja dengan baik dan mampu menyesuaikan diri dengan bidang usaha yang dikerjakan.

4. Jabatan

Jabatan merupakan hal yang ingin dicapai atau diraih dalam suatu pekerjaan, oleh karena itu banyak orang yang harus bekerja keras dan harus mampu mengikuti proses dalam bekerja.

5. Masa kerja

Semakin lama seorang karyawan bekerja, maka pengalaman yang dimilikinya semakin bertambah juga. Masa kerja seorang karyawan sangat mempengaruhi kemampuannya dalam melakukan pekerjaan.

6. Tanggungan

Tanggungan merupakan salah satu dari faktor-faktor yang mendorong seseorang untuk mencari pekerjaan, hal ini dikarenakan keluarga yang menjadi tanggungan memerlukan biaya hidup.

Adapun hasil analisis tingkat gaya kepemimpinan *autocratic* dan *demokratic* dan *laisser faire* yang telah diuraikan. Adapun tabel rekapitulasi nilai dari gaya kepemimpinan *autocratic* dan *demokratic* dan *laisser faire* pada PT Sumber Alam di Pontianak dapat dilihat pada Tabel 1.

TABEL 1
PT. SUMBER ALAM DI PONTIANAK
TANGGAPAN DOMINAN RESPONDEN MENGENAI
GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA PABRIK

No	Pertanyaan	Tanggapan Dominan Responden
A. Autocratic		
1.	Bagaimana kemampuan kepala pabrik Anda dalam mengelola perusahaan?	Sangat mampu
2.	Apakah kepala pabrik Anda berwibawa	Berwibawa
3.	Apakah kepala pabrik Anda selalu memberikan petunjuk kepada Anda dalam menyelesaikan pekerjaan?	Selalu memberikan petunjuk
4.	Apakah kepala pabrik Anda sering mengawasi pelaksanaan pekerjaan bawahannya?	Sering mengawasi
5.	Apakah kepala pabrik Anda ada memberikan bimbingan dan pengarahan untuk Anda dalam melaksanakan pekerjaan?	Ada bimbingan
6.	Apakah kepala pabrik anda melakukan pengawasan secara ketat kepada bawahan dalam melakukan tugas?	Kadang-kadang
7.	Apakah kepala pabrik Anda memberikan sanksi kepada bawahan yang melakukan kesalahan?	Kadang-kadang
8.	Apakah kepala pabrik Anda puas dengan pekerjaan karyawan di perusahaan?	Puas
9.	Bagaimana sikap dan cara kepala pabrik Anda dalam memberikan instruksi kerja?	Baik dan jelas
10.	Apakah d kepala pabrik Anda menciptakan kondisi kerja yang baik di tempat Anda bekerja?	Baik
B. Democratic		
1.	Menurut Anda, bagaimana kebijakan-kebijakan yang ditetapkan oleh kepala pabrik Anda?	Baik
2.	Apakah kepala pabrik Anda tegas dalam mengambil keputusan untuk menyelesaikan masalah yang berhubungan dengan perusahaan?	Tegas
3.	Bagaimana hubungan komunikasi Anda dengan kepala pabrik di perusahaan?	Lancer
4.	Apakah Anda puas dengan cara penyampaian kepala pabrik Anda tentang tugas yang diberikan kepada setiap karyawan di perusahaan?	Puas
5.	Apakah kepala pabrik Anda gaya kepemimpinan sesuai dengan yang diharapkan?	Sesuai
6.	Apakah gaya kepemimpinan kepala pabrik Anda berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan di tempat Anda bekerja?	Berpengaruh
7.	Menurut Anda, apakah gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala pabrik Anda sesuai dengan yang diharapkan?	Sesuai harapan
8.	Menurut Anda, apakah gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala pabrik perusahaan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan?	Berpengaruh
9.	Bagaiman acara kepala pabrik Anda menyelesaikan permasalahan antara karyawan?	Musyawarah
10.	Menurut Anda, apakah <i>figure</i> kepala pabrik Anda bisa dijadikan sebagai panutan?	Bisa
C. Laissez Faire		
1.	Apakah kepala pabrik Anda selalu memberikan dukungan dan dorongan kepada Anda dalam melaksanakan pekerjaan?	Selalu mendukung
2.	Bagaiman acara kepala pabrik Anda meningkatkan motivasi kerja karyawan?	Memberikan gaji yang cukup

3.	Apakah kepala pabrik menentukan cara penyelesaian pekerjaan?	Kadang-kadang
4.	Apakah perhatian yang diberikan oleh kepala pabrik Anda bisa meningkatkan motivasi kerja?	Bisa
5.	Bagaimana hubungan kerja antara kepala pabrik dengan karyawan di perusahaan tempat Anda bekerja?	Baik
6.	Apakah kepala pabrik Anda memberikan komisi kepada karyawan yang berprestasi di perusahaan?	Selalu ada
7.	Apakah Anda bisa berkomunikasi langsung dengan kepala pabrik di perusahaan tempat Anda bekerja?	Bisa
8.	Apakah kepala pabrik Anda melibatkan karyawan dalam perencanaan di perusahaan tempat Anda bekerja?	Pernah
9.	Bagaimana pendapat Anda tentang sifat dan karakter kepala pabrik di perusahaan tempat Anda bekerja?	Baik
10.	Apakah kepala pabrik Anda bisa bekerja sama dengan karyawan di perusahaan tempat Anda bekerja?	Bisa

Sumber: Data olahan, 2015

Dari hasil rekapitulasi nilai dari setiap pertanyaan yang diajukan kepada responden melalui kuesioner yang telah dikriteriakan berdasarkan tiga tipe gaya kepemimpinan yang meliputi kepemimpinan *autocratic*, *democratic*, dan *laissez faire*, ternyata penilaian responden terhadap gaya kepemimpinan kepala pabrik PT Sumber Alam di Pontianak bahwa gaya kepemimpinan yang terdapat pada kepala pabrik adalah gaya kepemimpinan *laissez faire*.

Dari hasil analisis gaya kepemimpinan *autocratic*, gaya kepemimpinan *democratic* dan *laissez faire* pada PT Sumber Alam di Pontianak yang telah dianalisis pada Tabel 1, maka dapat diketahui hasil penilaian responden yaitu penilaian gaya kepemimpinan *autocratic* memiliki penilaian yang memuaskan. Adapun tanggapan responden terhadap gaya kepemimpinan ini yaitu sangat mampu, berwibawa, puas, baik dan kadang-kadang. Sedangkan gaya kepemimpinan *democratic* memiliki penilaian dominan yaitu baik, tegas lancar, puas dan sesuai harapan dengan gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh kepala pabriknya. Sedangkan gaya kepemimpinan *laissez faire* memiliki gaya kepemimpinan yang sangat baik dari kedua gaya kepemimpinan yang lainnya, karena penilaian responden lebih dominan kepada gaya kepemimpinan ini. Adapun tanggapan responden terhadap gaya kepemimpinan ini yaitu selalu mendukung, bisa, baik, dan selalu ada dukungan.

PENUTUP

- a. Kesimpulan
 - b. Gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh Kepala Pabrik PT Sumber Alam di Pontianak adalah gaya kepemimpinan *laissez faire*. Hal ini dapat dilihat dari hasil rekap yang dilakukan.
 - c. Berdasarkan penilaian yang dilakukan gaya kepemimpinan *autocratic*, *democratic* dan *laissez faire*. *laissez faire* memiliki lebih tinggi daripada kedua gaya kepemimpinan lainnya.
1. Saran-saran
 - a. Kepala Pabrik perlu mengubah gaya kepemimpinan secara berkala untuk mengoptimalkan kinerja karyawan dan sistem kerja yang lebih baik.
 - b. Melakukan pengembangan sumber daya manusia secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah, dan Budiyo. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2004.
- Aryanto, Wiet. *Manajemen Dalam Konteks Indonesia*. Yogyakarta: PT Kanisius, 2013.
- Fuad, Noor. *Dasar-Dasar Keterampilan Manajerial*. Jakarta: CCI PT Mardi Mulyo, 2000.
- Gomes, Faustino Cardoso. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi, 2002.
- Herlambang, Susantyo. *Perilaku Organisasi: Cara Mudah Mempelajari Perilaku Manusia Dalam Sebuah Organisasi*. Yogyakarta: Gosyen Publishing, 2004.
- Harahap, Sofyan. *Manajemen Kontemporer*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1996.
- Siagian, Sondang P. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2003.
- Wahyudi. *Manajemen Konflik Dalam Organisasi*. Indonesia: Alfabeta, CV, 2008.
- Yukl, Gray. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia, 2005.