GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF PADA HOTEL GARUDA DI PONTIANAK

Andi Julio
Email:andi_julio0909@yahoo.com
Program StudiManajemen STIE Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK
Setiap perusahaan memiliki tujuan dan sasaran. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan tentu ada kaitannya dengan bagaimana cara seorang pemimpin dalam memimpin perusahaannya. Tujuan dari penelitian ini adalahuntukmengetahuigayakepemimpinansepertiapa yang diterapkanoleh Hotel Garuda di Pontianak. Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif, pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara, kuesioner dan studi dokumentasi. Sampel yang digunakan adalah seluruh dari populasi yang berjumlah 104 orang. Analisis data yang digunakan adalah dengan menggunakan skala likert dan rentang nilai. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah Pimpinan Hotel Garuda di Pontianak menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif. Hasil ini di dapat dari kesimpulan yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif mendapatkan skor tertinggi 3,84 berdasarkan kuesioner yang dibagikan. Saran penulis adalah perusahaan perlu terus ciptakan kerjasama yang serasi, namun harus tetap mengingat tujuan yang hendak kita capai, meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan, selalu mengajak karyawan untuk berpartisipasi dalam kegiatan-kegiatan perusahaan dengan cara yang nyaman dan bersahabat dan seorang pemimpin bergaya partisipatif harus bias membuat karyawan ikut merasa memiliki perusahaan.
KATA KUNCI:Gaya kepemimpinan, partisipatif, karyawan, atasan.

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan memiliki tujuan dan sasaran. Semua itu bergantung pada langkah-langkah dan kebijakan masing-masing perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut tentu saja perusahaan memerlukan faktor-faktor produksi secara umum terdiridari 6M: *Man, Materials, Methods, Machines, Money, dan Market*. Dari keseluruhan factor produksi tersebut, manusia merupakan salah satu factor produksi yang penting karena manusia memiliki akal sehat, perasaan, bahkan tujuan pribadi manusia itu sendiri.

Oleh karena itu, seorang pemimpin perusahaan harus mampu mengelola tenaga kerja sebaik-baiknya. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan tentu ada kaitannya dengan bagaimana seorang pemimpin dalam memimpin perusahaannya. Namun kenyataannya banyak kendala yang dihadapi seorang pemimpin dalam mencapai tujuan perusahaannya. Faktor utama yang menjadi kendala adalah adanya bermacam-macam karakter dan kepentingan karyawan yang berbeda-beda. Oleh karena itu, seorang pemimpin dituntut untuk menjalani fungsi dari kepemimpinanya itu harus bias mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan orang-orang yang terlibat dalam

kegiatan organisasi sehingga kerjasama diantara mereka terjalin dengan baik dan memudahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi.

Jika seorang pemimpin dapat menjalankan perannya dengan baik, maka kinerja dari anggota-anggota karyawannya juga pasti akan menjadi baik begitu juga sebaliknya jika seorang pemimpin gagal dalam menjalankan perannya, maka akan muncul dampak negatif yang akan mempengaruhi jalannya kegiatan organisasi bahkan dapat menghambat tercapainya tujuan dari organisasi tersebut.

KAJIAN TEORITIS

Manusia merupakan salah satu factor penting dalam menjalankan kegiatan organisasi dan mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Peranan sumber daya manusia dalam suatu organisasi harus dapat dibina sebaik mungkin. Kesuksesan dalam mengelola suatu organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia.

Menurut Sutrisno (2012: 3): "Sumber daya manusia (SDM) merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa)".

Menurut Hasibuan (2011: 10): "Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan,dan masyarakat".

Menurut Thoha (2007: 8):Manajemen adalah suatu proses pencapaian tujuan organisasi lewat usaha-usaha orang lain. Pada hakikatnya kepemimpinan mempunyai pengertian agak luas dibandingkan dengan manajemen. Manajemen merupakan jenis pemikiran khusus dari kepemimpinan di dalam usahanya mencapai tujuan organisasi.

Menurut Thoha (2007: 9): "Kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok".

Menurut Davis dan Newstrom (2004: 152): "Kepemimpinan adalah proses mendorong dan membantu orang lain untuk bekerja dengan antusias mencapai tujuan".

Menurut Hasibuan (2011: 13):

> "Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan adalah

gaya seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai dengan perintahnya. Asas –asas kepemimpinan adalah bersikap tegas dan rasional, bertindak konsisten dan berlaku adil dan jujur"

Menurut Sutrisno (2012: 219): "Pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mampu mengelola atau mengatur organisasi secara efektif dan mampu melaksanakan kepemimpinan secara efektif pula".

Menurut Tohardi yang dikutip Sutrisno (2012: 222):"Gaya kepemimpinan ada sepuluh jenis, salah satu diantaranya yaitu gaya partisipatifyaitu gaya kepemimpinan dimana memberikan kesempatan kepada bawahan untuk itu secara aktif baik mental, spiritual, fisik, maupun materiil dalam kiprahnya di organisasi.:

Menurut Davis dan Newstrom (2004: 164) gaya kepemimpinan ada beberapa jenis, yaitu:

1. Pemimpin autokratik
   Para pemimpin autokratik memusatkan kuasa dan pengambilan kepuasan bagi dirinya sendiri, mereka menata situasi kerja yang rumit bagi para pegawai, yang melakukan apa saja yang diperintahkannya. Pemimpin berwenang penuh dan memikul tanggung jawab sepenuhnya. Kepemimpinan autokratik pada umumnya negatif, yang berdasarkan atas ancaman dan hukuman tetapi kepemimpinan seperti ini dapat pula positif, seperti yang ditunjukkan oleh autokrat yang murah hati (*benevolent autocratic*) yang cenderung memberikan imbalan kepada para pegawai.
   Beberapa manfaat kepemimpinan autokratik adalah bahwa gaya ini sering memuaskan pemimpin, memungkinkan pengambilan keputusan dengan cepat, memungkinkan pendayagunaan pegawai yang kurang kompeten, dan menyediakan rasa aman dan keteraturan bagi para pegawai. Kelemahan gaya ini yang utama adalah bahwa orang-orang tidak menyukainya, terutama apabila mencapai suatu titik yang menimbulkan rasa takut dan keputusasaan.
2. Pemimpin partisipatif
   Pemimpin partisipatif mendesentralisasikan wewenang. Keputusan partisipatif tidak bersifat sepihak, seperti halnya dengan autokratik, karena keputusan itu timbul dari upaya konsultasi dengan para pengikut dan keikutsertaan mereka. Para pegawai memperoleh informasi dari pemimpin tentang kondisi yang mempengaruhi pekerjaan mereka dan didorong untuk mengungkapkan gagasan dan mengajukan saran. Kecenderungan yang umum adalah ke arah penerapan praktek partisipasi lebih luas karena konsisten dengan model perilaku organisasi yang suportif dan kolegial.

Menurut Hasibuan (2011: 170) ada empat gaya kepemimpinan, antara lain:

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 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.
4. Kepemimpinan situasional
   Fokus pendekatan situasional terhadap kepemimpinan terletak pada perilaku yang diobservasi atau perilaku nyata yang terlihat, bukan pada kemampuan atau potensi kepemimpinan yang dibawa sejak lahir. Penekanan pendekatan situasional adalah pada perilaku pemimpin dan anggota atau pengikut dalam kelompok dan situasi yang variatif.

Menurut Reksohadiprodjo dan Handoko (2008: 285) teori-teori kepemimpinan ada empat jenis, salah satu diantaranya yaitu:

> Teori *path – goal*, telah diakui secara luas bahwa teori kepemimpinan dikembangkan dengan mempergunakan kerangka dasar teori motivasi. Ini merupakan pengembangan yang wajar, sebab kepemimpinan itu erat hubungannya dengan motivasi di satu pihak dengan kekuasaan di pihak lain. Teori path-goal ini menganalisa pengaruh (dampak) kepemimpinan (terutama perilaku pemimpin) terhadap motivasi bawahan, kepuasan dan pelaksanaan kerja."

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam tulisan ini adalah metode deskriptif. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan wawancara, kuesioner, dan studi dokumentasi. Populasi yang ada dalam penelitian ini berjumlah 104 karyawan Hotel Garuda Pontianak. Sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan Hotel Garuda Pontianak. Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisa kualitatif dengan bantuan skala likert dan rentang skala.

PEMBAHASAN

Pada bagian ini penulis akan menguraikan hasil penelitianya itu dengan menguraikan hasil tanggapan responden mengenai Gaya Kepemimpinan pada Hotel Garuda Pontianak.

Ada beberapa criteria dalam melihat Gaya Kepemimpinan yaitu Otoriter, Partisipatif, Delegatif, dan Situasional.

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 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.

4. Kepemimpinan situasional

   Fokus pendekatan situasional terhadap kepemimpinan terletak pada perilaku yang diobservasi atau perilaku nyata yang terlihat, bukan pada kemampuan atau potensi kepemimpinan yang dibawa sejak lahir. Penekanan pendekatan situasional adalah pada perilaku pemimpin dan anggota atau pengikut dalam kelompok dan situasi yang variatif.

TABEL 3.25
REKAPITULASI TANGGAPAN RESPONDEN

No	Pernyataan	Tanggapan
	Gaya Kepemimpinan Otoriter	
1	Pimpinan anda sering kali tidak dapat menerima masukan dari karyawan	3,24
2	Pengambilan keputusan tidak selalu dating dari atasan, selama ini karyawan senantiasa di ikut sertakan	3,39
3	Pegawai hamper tidak pernah dilibatkan dalam pemecahan masalah	3,29
4	Pimpinan anda lebih sering memerintah dari pada membantu bawahannya dalam pekerjaan	3,24
5	Pimpinan anda sangat ketat sehingga sering kali karyawan merasa tertekan	2,67
	Rata-rata	**3,17**
	Gaya Kepemimpinan Partisipatif	
6	Apabila anda menemui kesulitan dalam pekerjaan, atasan anda akan membantu anda	3,66
7	Atasan anda tidak mau tahu dengan kesulitan yang anda alami dalam pekerjaan	3,19
8	Pimpinan anda sangat senang dengan kerjatim dan selalu dapat menciptakan suasana yang harmonis	3,98
9	Pimpinan anda selalu terlibat dalam aktivitas komunitas	4,59
10	Pimpinan anda sangat menghargai para karyawannya yang berprestasi dan mendorong pegawai untuk menjadi yang terbaik	3,79
	Rata-rata	**3,84**
	Gaya Kepemimpinan Delegatif	
11	Pimpinan member kebebasan kepada karyawan untuk menentukan sendiri mengenai cara atau teknis pelaksanaan kerja yang baik	2,99
12	Pimpinan tidak melakukan pengawasan terhadap karyawan dalam bekerja	1,39
13	Pimpinan menyerahkan semua keputusan yang menyangkut pekerjaan kepada karyawan	2,68
14	Pimpinan hanya melakukan komunikasi dengan karyawan untuk hal yang dianggap sangat penting	2,76
15	Pimpinan melimpahkan sepenuhnya tanggung jawab mengenai pekerjaan kepada karyawan	3,72
	Rata-rata	**2,71**
	Gaya Kepemimpinan Situasional	
16	Pimpinan anda adalah orang yang *update* terhadap perkembangan lingkungan	3,83
17	Pimpinan anda tahu bagaimana cara mengatasi masalah dalam situasi berbeda	3,89
18	Pimpinan anda selalu sigap dalam menanggapi perubahan	4,13

19	Pimpinan anda membantu karyawan apabila hal tersebut menguntungkan dirinya juga	3,19
20	Pimpinan anda dapat mengambil keputusan dengan cepat dalam situasi yang berubah-ubah	4,07
	Rata-rata	**3,82**

Sumber: Hotel Garuda di Pontianak, Data Olahan 2015

PENUTUP

Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan kuesioner yang disebarkan, tanggapan responden pada Hotel Garuda di Pontianak mengenai gaya kepemimpinan otoriter menghasilkan nilai rata-rata sebesar 3,17.
2. Berdasarkan kuesioner yang disebarkan, tanggapan responden pada Hotel Garuda di Pontianak mengenai gaya kepemimpinan partisipatif menghasilkan nilai rata-rata sebesar 3,84.
3. Berdasarkan kuesioner yang disebarkan, tanggapanrespondenpada Hotel Garuda di Pontianak mengenai gaya kepemimpinan delegatif menghasilkan nilai rata-rata sebesar 2,71.
4. Berdasarkan kuesioner yang disebarkan, tanggapan responden pada Hotel Garuda di Pontianak mengenai gaya kepemimpinan situasional menghasilkan nilai rata-rata sebesar 3,82.

Berdasarkan nilai rata-rata dari hasil kuesioner yang disebarkan kepada responden pada Hotel Garuda di Pontianak, gaya kepemimpinan yang diterapkan di Hotel Garuda Pontianak adalah gaya kepemimpinan partisipatif dengan nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,84.

Saran dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gaya kepemimpinan partisipatif adalah salah satu gaya kepemimpinan yang dilakukan dengan cara persuasif dengan memperhatikan situasi. Gaya kepemimpinan seperti ini adalah gaya kepemimpinan yang baik, oleh karena itu saran dari penulis agar pemimpin pada Hotel Garuda di Pontianak dapat mempertahankan gaya yang sudah diterapkan ini dengan cara memperhatikan beberapa aspek yaitu:

1. Terus ciptakan kerjasama yang serasi, namun harus tetap mengingat tujuan yang hendak kita capai.

2. Meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.
3. Selalu mengajak karyawan untuk berpartisipasi dalam kegiatan-kegiatan perusahaan dengan cara yang nyaman dan bersahabat.
4. Seorang pemimpin bergaya partisipatif harus bisa membuat karyawan ikut merasa memiliki perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Davis, Keith dan John W. Newstrom. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga, 2004.

Hasibuan, Malayu S.P, H. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011.

Reksohadiprodjo, Sukantodan T. Hani Handoko.*Organisasi Perusahaan*. Yogyakarta: BPFE, 2008.

Sutrisno, Edy, H. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2012.

Thoha, Miftah. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2007.