

Analisis Kepemimpinan Pada PT Sinar Alkasa Sejahtera Medan

Reni¹, Tasik Utama², Williny^{1*}, Wong Pong Lan¹, Fahmi Sulaiman³

¹ Program Studi Manajemen Pemasaran, Politeknik Cendana, Medan, Indonesia

² Program Studi Manajemen Perusahaan, Politeknik Cendana, Medan, Indonesia

³ Program Studi Manajemen Perusahaan, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma, Medan, Indonesia

Email: ^{1,*}cendanautama@yahoo.com

Abstrak

Keberadaan pemimpin dalam suatu usaha sangatlah penting karena pimpinan memiliki tugas dan tanggungjawab dalam kepemimpinannya untuk mencapai tujuan usaha tersebut. Oleh karenanya tujuan dari peneliti adalah untuk mengetahui kepemimpinan pada PT. Sinar Alkasa Sejahtera Medan. data menggunakan metode kualitatif dan teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, wawancara yang digunakan adalah wawancara terstruktur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemimpin melaksanakan kepemimpinannya dengan baik serta menjalankan beberapa variabel kepemimpinannya. Oleh karena itu, peneliti memiliki harapan agar pimpinan dapat mengetahui kepemimpinannya dan hasil dalam menjalankan kepemimpinan sehingga dapat mempertahankan kepemimpinan yang telah dijalankan dengan baik dan melakukan perkembangan serta perubahan dari waktu ke waktu sehingga tercapainya suatu tujuan. Kesimpulan dari penelitian ini adalah pemimpin memiliki kemampuan berkomunikasi, memberikan motivasi, membuat keputusan dan memberikan rasa aman

Kata Kunci: Kepemimpinan, Tugas, Metode, Tujuan, Wawancara

1. PENDAHULUAN

Seorang pemimpin berperan besar dalam menentukan setiap kebijakan sebuah organisasi. Oleh karena itu, setiap organisasi atau kelompok membutuhkan seorang pemimpin yang mengerti tentang fungsi kepemimpinan. Tanpa adanya kepemimpinan dalam suatu perusahaan, maka perusahaan tersebut tidak memiliki visi dan misi yang jelas. Tanpa adanya arahan dalam suatu perusahaan maka usaha tersebut tidak akan berjalan dan berkembang dengan baik oleh sebab itu sangat dibutuhkan pemimpin dalam suatu perusahaan atau usaha. Hal tersebut menuntut perusahaan memberikan motivasi yang sesuai dengan tujuan untuk membangkitkan semangat karyawan dalam lingkungan kerja demi tercapainya tujuan bersama yang telah ditetapkan [1]. Dalam pemberian motivasi kerja dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan, Seorang pemimpin dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya dapat berdisiplin dengan baik [2]. Dan juga dalam komunikasi, pemimpin diajarkan untuk berkomunikasi dengan baik dengan bawahan. komunikasi yang baik dibangun antara atasan dengan para bawahan dan sesama rekan kerja, karena pada dasarnya organisasi dibangun atas dasar interaksi antara satu orang dengan orang lain, sehingga dapat terbentuk harmonisasi diantara para pekerjanya berdampak pada keberhasilan organisasi [3]. suatu komunikasi dapat berlangsung baik jika pesan yang disampaikan sesuai dengan motivasi dari penerima [4]. Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan [5]. Kepemimpinan sering diawali dengan adanya seseorang yang memiliki ide, keinginan dan cita-cita tertentu. Untuk mewujudkan cita-citanya tersebut dia mencoba mengembangkan suatu usaha. Pada awalnya usaha tersebut hanya dikerjakan sendiri. Ketika usahanya mulai berkembang dia akan membutuhkan orang lain untuk membantunya. itulah saatnya dia akan membentuk sebuah organisasi atau menggunakan tenaga orang lain untuk mencapai tujuannya. Pemimpin juga berinisiatif mengumpulkan berbagai sumber daya yang dibutuhkan termasuk sumber daya manusia, modal, mesin atau peralatan, dan lain-lainnya. Orang ini kemudian memulai usahanya yang lebih besar dengan skala yang disesuaikan kemampuannya. Keberhasilan suatu usaha bergantung pada pengelolaan sumber daya secara efektif dan efisien.

Dalam hal ini seorang pemimpin membutuhkan partner atau disebut dengan sumber daya manusia yang merupakan sumber daya yang paling penting dalam suatu organisasi usaha. Manusia mempunyai kemampuan berpikir dan bekerja untuk mengembangkan sumber daya yang lainnya. Berbagai sumber daya lainnya ini bersifat benda-benda antara lain adalah modal atau uang, mesin atau peralatan, material dan bahan baku, metode atau cara. Kemudian pemimpin menggerakkan kelompoknya dengan berbagai cara dan gayanya masing-masing. Namun pada intinya pemimpin adalah orang yang mampu menunjukkan kepada kelompok kesempatan apa saja yang bisa diraih dan bagaimana cara meraihnya. Pemimpin bertugas mempersatukan kelompok dengan satu tujuan dan komitmen yang bisa diterima oleh semua anggota kelompok. Dia memberikan teladan kepada anggota kelompok. Pemimpin berusaha dan bahkan siap berkorban untuk melindungi kelompok dari bahaya atau kerugian yang mungkin terjadi. Pemimpin berusaha mengelola dan memimpin perusahaan atau usahanya untuk mencapai hasil dan keuntungan yang ditargetkan.

Di sisi lain pemimpin juga dituntut untuk memenuhi kesejahteraan karyawan yang bekerja padanya. Disinilah dibutuhkan kemampuan pemimpin dalam komunikasi sehingga dapat menjalin kerja sama yang baik dengan anggota kelompok usahanya. Faktor situasional yang berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan tertentu adalah Jenis pekerjaan dan kompleksitas tugas. Bentuk dan sifat teknologi yang digunakan. Norma yang dianut kelompok. Ancaman dari luar organisasi. Tingkat stress. Iklim yang terdapat dalam organisasi

Berdasarkan pengamatan peneliti kepemimpinan dalam PT. Sinar Alkasa Sejahtera Medan ini kurang memberikan arahan yang jelas kepada karyawannya. Pemimpin memiliki tingkat emosional yang tinggi jika karyawan melakukan suatu kesalahan. Sehingga hal ini membuat para karyawan merasa tidak nyaman. Contohnya, jika seorang karyawan melakukan kesalahan pimpinan langsung memarahi karyawan didepan karyawan lainnya.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Data yang diselenggarakan dengan pengumpulan data, dan meneliti dalam urutan, sehingga menghasilkan suatu pemahaman dan mendapatkan informasi yang lengkap mengenai apa dan bagaimana variabel kepemimpinan dalam perusahaan tersebut. Tahap analisis dalam penelitian kualitatif secara umum dimulai sejak pengumpulan data, reduksi data, model data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi [6] Metode penelitian kualitatif sering disebut metode naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah (natural setting). [6] [8].

1. Reduksi Data

Reduksi data merujuk pada proses pemilihan, pemokusan, penyederhanaan, abstraksi, dan pentransformasian data mentah yang terjadi dalam catatan-catatan lapangan tertulis. Reduksi data bukanlah sesuatu yang terpisah dari analisis. Ia merupakan bagian dari analisis. Reduksi data adalah suatu bentuk analisis yang mempertajam, memilih, memokuskan, membuang, dan menyusun data dalam suatu cara dimana kesimpulan akhir dapat digambarkan dan diverifikasikan.

2. Model Data

Langkah kedua dari kegiatan analisis data adalah model data. Didefinisikan “model” sebagai suatu kumpulan informasi yang tersusun yang membolehkan pendeskripsian kesimpulan dan pengambilan tindakan. Bentuk yang paling sering dari model data kualitatif selama ini adalah teks naratif. Dalam tujuan penelitian kita menjadi yakin bahwa model yang lebih baik adalah suatu jalan masuk utama untuk analisis kualitatif yang valid. Model tersebut mencakup berbagai jenis matrik, grafik, jaringan kerja dan bagan.

3. Penarikan/verifikasi Kesimpulan

Langkah ketiga dari aktivitas analisis adalah penarikan dan verifikasi kesimpulan. Dari permulaan pengumpulan data, peneliti kualitatif mulai memutuskan apakah “makna” sesuatu, mencatat keteraturan, pola-pola, penjelasan, konfigurasi yang mungkin, alur kausal, dan proposisi-proposisi. Peneliti yang kompeten dapat menangani kesimpulan-kesimpulan ini secara jelas, memeliharakejujuran dan kecurigaan (skeptisme).

2.1 Variabel-Variabel Kepemimpinan

a) Cara Berkomunikasi

Setiap pemimpin harus mampu memberikan informasi yang jelas dan untuk itu harus mempunyai kemampuan berkomunikasi yang baik dan lancar

b) Pemberian Motivasi

Seorang pemimpin selain mempunyai kemampuan untuk berkomunikasi yang baik dan lancar, tentu saja mempunyai kemampuan untuk memberikan dorongan-dorongan atau memberi motivasi kepada bawahannya, baik motivasi secara financial atau nonfinancial.

c) Kemampuan Memimpin

Tidak setiap orang atau pemimpin mampu memimpin, karena yang berkenaan dengan bakat seseorang untuk mempunyai kemampuan memimpin adalah berbeda-beda. Masing-masing tipe pemimpin mempunyai kelebihan dan kekurangan.

d) Pengambilan keputusan

Seorang pemimpin harus mampu mengambil keputusan berdasarkan fakta dan peraturan yang berlaku di perusahaan serta keputusan yang diambil tersebut mampu memberikan motivasi bagi karyawan untuk bekerja lebih baik bahkan mampu memberikan kontribusi bagi peningkatan produktivitas kerja.

e) Kekuasaan yang positif

Seorang pemimpin dalam menjalankan organisasi atau perusahaan walaupun dengan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda tentu saja harus memberikan rasa aman bagi karyawan (bawahan) yang bekerja (positive leadership). Hal ini dimana karyawan dituntut untuk bekerja dengan sepenuh hati untuk menghasilkan produk yang berkualitas baik, tanpa adanya penekanan dari pihak mana pun.

2.2 Tipe –Tipe Kepemimpinan

1. Tipe Otokratik

Tipe kepemimpinan ini menganggap bahwa kepemimpinan adalah hak pribadinya (pemimpin), sehingga ia tidak perlu berkonsultasi dengan orang lain dan tidak boleh ada orang lain yang turut campur. Seorang pemimpin yang tergolong otokratik memiliki serangkaian karakteristik yang biasanya dipandang sebagai karakteristik yang negatif. Jadi, seorang pemimpin yang otokratik ialah seorang pemimpin yang:

a. Menganggap organisasi sebagai milik pribadi

b. Mengidentikkan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi

c. Menganggap bawahan sebagai alat semata –mata

d. Tidak mau menerima kritik, saran, dan pendapat

e. Terlalu tergantung kepada kekuasaan formalnya

f. Dalam tindakan penggerakannya sering menggunakan pendekatan yang mengandung unsur paksaan dan bersifat menghukum

2. Tipe Kendali Bebas

Tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otokratik. Dalam tipe ini sang pemimpin biasanya menunjukkan perilaku yang pasif dan seringkali menghindari diri dari tanggung jawab. Seorang pemimpin kendali bebas cenderung memilih peran yang pasif dan membiarkan organisasi berjalan menurut temponya sendiri. Sifat kepemimpinan pada tipe kendali bebas seolah – olah tidak tampak. Kepemimpinannya dijalankan dengan memberikan kebebasan penuh pada orang yang dipimpin dalam mengambil keputusan dan melakukan kegiatan menurut kehendak dan kepentingan masing – masing, baik perseorangan maupun kelompok – kelompok kecil. Disini seorang pemimpin mempunyai keyakinan bahwa dengan memberikan kebebasan yang seluas – luasnya terhadap bawahan maka semua usahanya akan cepat berhasil.

3. Tipe Demokratik

Yang dimaksud dengan tipe demokratik adalah tipe Pemimpin yang demokratis, dan bukan karena dipilihnya si pemimpin secara demokratis. Tipe kepemimpinan di mana pemimpin selalu bersedia menerima dan menghargai saran, pendapat, dan nasehat dari staf dan bawahan, melalui forum musyawarah untuk mencapai kata sepakat. Untuk mencapai keefektifan organisasi, penerapan beberapa tipe kepemimpinan di atas perlu disesuaikan dengan tuntutan keadaan. Inilah yang dimaksud dengan kepemimpinan situasional. Untuk dapat mengembangkan tipe kepemimpinan situasional ini, seseorang perlu memiliki tiga kemampuan khusus yakni,

- a. Kemampuan analitis, kemampuan untuk menilai tingkat pengalaman dan motivasi bawahan dalam melaksanakantugas
- b. Kemampuan untuk fleksibel, kemampuan untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang paling tepat berdasarkan analisa terhadapsituasi
- c. Kemampuan berkomunikasi, kemampuan untuk menjelaskan kepada bawahan tentang perubahan gaya kepemimpinan yang diterapkan

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil wawancara dengan sejumlah narasumber, penulis mengetahui bahwa Kepemimpinan berkomunikasi dengan baik kepada semua karyawan. Dan owner selalu mengadakan briefing untuk bagian marketing untuk memberikan tugas dan tanggung jawab kepada bawahan dengan jelas sehingga mereka bisa mengetahui tugas apa saja yang akan mereka kerjakan. Ketika karyawan menanyakan solusi dan intruksi, atasan selalu memberikan intruksi yang jelas dengan kata kata yang baik dan benar tanpa membuat karyawan tersinggung Pimpinan juga selalu memberikan arahan dan informasi yang jelas dalam pemberian tugas dan tanggung jawab kepada bawahannya. Tetapi dalam pemberian motivasi, pemimpin hanya memberikan motivasi untuk devisi devisi tertentu sehingga pemberian motivasi kurang merata dna masih ada beberapa karyawan yang belum merasakan motivasi dari seorang pemimpin. Dan dalam hal memimpin, pemimpin cukup baik dalam hal tersebut seperti membina karyawan , memonitor dan mengontrol aktivitas secara keseluruhan karyawan dan serta ikut membantu pekerjaan apabila ada pekerjaan yang harus diubah atau di perbaiki oleh karyawan maka owner akan memberitahu kepada bawahan apa saja kesalahan yang dibuat oleh bawahan.Dan dalam pengambilan keputusan, Pemimpin juga cukup baik dalam mengambil keputusan dalam keadaan desak maupun tidak. Pemimpin selalu memilih keputusan yang tepat juga, oleh karena itu,karyawan di PT. Sinar Alkasa sejahtera juga selalu melakukan pekerjaan dengan sepenuh hati.

4. KESIMPULAN

PT. Sinar Alkasa Sejahtera Medan merupakan perusahaan yang bergerak dibidang Aluminium , dimana kegiatan perusahaan adalah menjual dan memasarkan aluminium yang berkualitas. Dalam cara berkomunikasi dalam hal ini pemimpin memiliki kemampuan berkomunikasi yang cukup baik dan sopan dengan karyawan, apabila ada masalah maka pemimpin akan memberitahukan kesalahan dan memberitahukan dengan baik tanpa adanya emosi yang tinggi. Dan Dalam pemberian motivasi, Pemimpin sudah memberikan motivasi kepada karyawan sesuai dengan situasi dan kondisi kerja masing - masing karyawannya. Schermerhon mengatakan Kepemimpinan adalah proses menginspirasi orang lain untuk bekerja keras guna menyelesaikan tugas tugas penting Dan juga Pemimpin memberikan rasa aman bagi karyawan yang bekerja dan selalu mendukung untuk bekerja lebih giat lagi [8]. Tetapi Hal tersebut ada yang kurang. Pimpinan diharapkan dapat memberikan dorongan dan motivasi secara merata untuk karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan memberikan motivasi yang merata maka karyawan akan merasa adil dan sama, dan semua karyawan juga merasakan motivasi atasan. Sehingga membuat karyawan lebih semangat dalam bekerja.

REFERENCES

- [1] T. Utama, I. Ivone, W. P. Han, B. Berluidaham, and M. Megawati, "Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Dinamika Lubsindo Utama Medan," *Semin. Nas. Teknol. Komput. Sains*, pp. 96–98, 2019.
- [2] N. Nugroho, E. Chua, A. Arwin, W. P. Han, and W. Wilinny, "Analisis Motivasi Kerja Karyawan Bagian Pemasaran PT. Global Mitra Prima," *J. Ilm. Kohesi*, vol. 3, no. 3, p. 4, 2019.
- [3] S. Sutarno, Y. Yenny, S. Supriyanto, D. Angraini, and Z. Umar, "Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bintang Jaya Abadi," *J. Ilm. Maksitek*, vol. 4, no. 2, 2019.
- [4] W. Wilinny, C. Halim, S. Sutarno, N. Nugroho, and F. A. M. Hutabarat, "Analisis Komunikasi Di PT. Asuransi Buana Independent Medan," *J. Ilm. Simantek*, vol. 3, no. 1, 2019.
- [5] A. Sanusi *et al.*, "Analisis Efisiensi Penggunaan Jam Kerja Karyawan Pada Pt," vol. 1, no. 2, pp. 388–392, 2019.
- [6] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, 20th ed. Bandung: Alfabeta, cv, 2018.

