

Analisis Gaya Kepemimpinan PT Adi Kuasa Gasindo Medan

Zeky Ricardo¹, Sutarno^{2,*}, Wili Chandra², Yuliana², 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: ^{2,*}sutarnoss123@gmail.com

Abstrak

PT. Adi Kuasa Gasindo, Medan adalah *provider* yang bergerak pada bidang transmisi dan distribusi gas bumi. Dalam menjalankan fungsinya, direktur sebagai pemimpin memegang peranan penting dalam mengontrol dan mengawasi kerja para bawahannya. Dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan, diperoleh informasi bahwa sikap pemimpin sudah sangat baik, terbuka, saling menghargai kepada semua karyawannya, tapi kurangnya tegas pemimpin dalam menegur. Hal tersebut menimbulkan rasa kurang tanggung jawab dalam menjalankan tugas yang diberikan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang diterapkan di PT. Adi Kuasa Gasindo, Medan. Gaya kepemimpinan dibedakan atas dua, yaitu otokratis dan demokratis. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Penulis mengumpulkan data penelitian ini melalui metode wawancara terstruktur. Dari hasil penelitian, penulis dapat simpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin PT. Adi Kuasa Gasindo, Medan adalah gaya kepemimpinan demokratis

Kata Kunci: Kepemimpinan, Penghargaan, Direktur, Nilai Kepemimpinan, Demokratis

1. PENDAHULUAN

Dalam kehidupan sehari-hari manusia tidak lepas dari kehidupan organisasi, hal ini dikarenakan setiap orang cenderung untuk hidup bermasyarakat. Hal ini biasanya terlihat dalam kehidupan keluarga, masyarakat, maupun dalam dunia kerja yang mana setiap orang akan melakukan interaksi dengan lingkungan kerjanya.

Setiap organisasi tentu harus mempunyai tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Salah upaya yang dilakukan adalah dengan memperbaiki kualitas komunikasi antar karyawan. Komunikasi bertujuan untuk memperlancar hubungan antar individu, menyelesaikan segala konflik, masalah, ataupun kesalahpahaman. Sebaliknya, komunikasi itu sendiri juga dapat merusak hubungan antar individu, menimbulkan konflik, masalah, ataupun kesalahpahaman. Sehingga dalam melakukan komunikasi, individu harus berhati-hati dalam memilih media komunikasi dengan efektif serta bijaksana dalam menyampaikan ataupun memahami pesan/informasi tersebut. Pemilihan media komunikasi yang tepat akan dapat mengoptimalkan proses kerja karyawan. Setiap karyawan perusahaan dituntut agar dapat bekerja efektif, efisien, kualitas dan kuantitas pekerjaannya baik sehingga daya saing perusahaan semakin besar [1]. Pada perkembangan jaman saat ini dalam menghadapi persaingan di era global perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif.

Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan.

Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasanya disebut dengan karyawan. Hampir di semua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan. 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 pekerja yang berdampak pada keberhasilan organisasi. Faktor hidup matinya organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada keterlibatan dan keaktifan manusia [2].

Pemimpin adalah seorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi individu dan kelompok untuk dapat bekerja sama mencapai tujuan yang telah ditentukan, setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para pengikutnya. Kepemimpinan memiliki peran strategis, melalui kepemimpinan yang efektif maka setiap aktivitas dalam perusahaan akan dapat berjalan dengan baik. Suatu perusahaan tidak mungkin mengoperasikan kegiatannya tanpa adanya pemimpin dan segala aktivitas perusahaan yang harus didukung oleh komunikasi yang baik, karena hal tersebut memegang peranan yang penting dalam pencapaian tujuan perusahaan yaitu pencapaian kinerja perusahaan yang baik (Yuliana, et al., 2020) [3].

Seorang pemimpin merupakan seseorang yang memiliki suatu program dan yang berperilaku secara bersama-sama dengan anggota-anggota kelompok dengan mempergunakan cara atau gaya tertentu, sehingga kepemimpinan mempunyai peranan sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kualitas dari pemimpin seringkali dianggap sebagai faktor terpenting dalam kemajuan atau kemunduran suatu perusahaan yang biasanya dipersepsikan sebagai keberhasilan atau kegagalan pemimpin di dalam perusahaan. Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pimpinan berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan, mengarahkan semua potensi bawahannya agar terwujud volume dan beban kerja yang terarah pada tujuan. Pemimpinan perlu melakukan pembinaan yang sungguh-sungguh terhadap bawahan agar dapat menimbulkan kepuasan dan komitmen sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja yang tinggi.

Seorang pemimpin sebagai salah satu bagian dari manajemen memainkan peran yang penting dalam mempengaruhi dan memberikan sikap serta perilaku dan kelompok, sehingga membentuk gaya kepemimpinan yang pemimpin terapkan, gaya kepemimpinan ini penting diketahui oleh pihak perusahaan sendiri karena gaya kepemimpinan merupakan salah satu komponen penting yang akan mempengaruhi kinerja organisasi.

Gaya artinya sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yang elok, gerak-gerik yang bagus, kekuatan, kesanggupan untuk berbuat baik. Sedangkan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai. Dalam pengertian lain gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang sering disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan dari tiap pemimpin tentu saja berbeda-beda. Ada gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin menganggap dirinya mempunyai kekuasaan penuh dalam memerintah karyawannya dan bersikap otoriter. Akhirnya, pemimpin dan karyawan tidak dapat menjalin komunikasi dan kerjasama yang baik. Hal tersebut tentunya akan berdampak buruk terhadap kinerja karyawan pada menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka dengan lebih baik lagi sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan maksimal. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat [4].

Pada bulan Mei tahun 2020, dari pengamatan penulis yang diamati bahwa pemimpin PT. Adi Kuasa Gasindo adalah pemimpin yang diterima oleh para karyawan sebagai pengikut atau karyawan pekerja. Pemimpin PT. Adi Kuasa Gasindo mempunyai kewenangan fungsional untuk melakukan pengawasan kepada karyawan yang berada dibawah pimpinannya. Gaya kepemimpinan PT. Adi Kuasa Gasindo dalam meningkatkan kinerja karyawan sangat diharapkan agar para karyawan terarah dan professional, sehingga lebih mudah dalam mencapai suatu tujuan yang ingin dicapai bersama.

Fenomena Gaya kepemimpinan yang berhubungan dengan kinerja karyawan terjadi di PT. Adi Kuasa Gasindo. Semenjak terjadi pergantian kepemimpinan dari yang lama kepada kepemimpinan yang baru, telah terjadi banyak perubahan kinerja karyawan dilingkungan karyawan PT. Adi Kuasa Gasindo. Saat masih di bawah kepemimpinan yang lama, karyawan memiliki kinerja yang kurang baik. Dilihat dari kepemimpinannya yang memberikan kebebasan seluas-luasnya kepada para pengikutnya dalam hal menentukan aktivitas mereka. Ia tidak berpartisipasi atau apabila hal itu dilakukannya. Sebaliknya, Saat kepemimpinan dipegang oleh yang baru, kinerja karyawan membaik dan hampir tidak ada konflik dengan karyawan. Karena kepemimpinan di PT. Adi Kuasa Gasindo sudah menerapkan teori gaya kepemimpinan yaitu dalam pengambilan keputusan pemimpin selalu mengikut serta bawahan untuk menyampaikan pendapatnya. Dalam perakteknya kepemimpinan ini diwarnai oleh usaha mewujudkan hubungan manusiawi yang efektif, dengan prinsip saling memperlakukan sebagai subyek. Pemimpin memandang organisasinya sebagai individu yang harus dihormati, dihargai dan diakui hak dan kewajibannya. Dengan kata lain setiap individu diterima eksistensinya dengan kepribadian masing-masing, sebagaimana diri pemimpin sendiri. Oleh karena itu dalam teori kepemimpinan ini setiap kemauan, kehendak, kemampuan, buah pikiran, gagasan, pendapat, minat dan perhatian dan lain-lain, yang berbeda antara individu, selalu dihargai dan disalurkan untuk kepentingan bersama.

Melihat beberapa pentingnya pengaruh peran seorang pemimpin dalam mengoperasikan organisasi dengan individu yang berberda-beda, maka seorang pemimpin harus benar-benar berkualitas agar dapat memimpin bawahannya dengan baik sehingga produktivitas dan tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif dan efisien.

2. METODOLOGI PENELITIAN

2.1 Metode Penelitian

Sesuai dengan metode dan permasalahan yang telah di paparkan sebelumnya, penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara purposive dan snowball, teknik pengumpulan dengan triangulan (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi [5].

Dalam penelitian kualitatif instrument penelitian adalah peneliti sendiri. Instrumen penelitian tidak bersifat eksternal atau objektif, akan tetapi internal atau subyektif yaitu peneliti itu sendiri tanpa menggunakan tes, angket maupun eksperimen. Oleh karena itu kehadiran peneliti secara langsung merupakan keharusan dalam penelitian kualitatif [5] berdasarkan level of explanation suatu gejala, maka secara umum terdapat tiga bentuk rumusan masalah, yaitu rumusan masalah deskriptif, komparatif, dan asosiatif.

1. Rumusan masalah deskriptif adalah suatu rumusan masalah yang memandu peneliti untuk mengeksplorasi dan atau memotret situasi social yang akan diteliti secara menyeluruh, luas, dan mendalam.
2. Rumusan masalah komparatif adalah rumusan masalah yang memandu peneliti untuk membandingkan antara konteks social atau domain satu dibandingkan dengan yang lain.
3. Rumusan masalah asosiatif atau hubungan adalah rumusan masalah yang memandu peneliti untuk mengkonstruksi hubungan antara situasi social atau domain satu dengan yang lainnya.

Menurut Esterberg, ada beberapa macam wawancara [5], yaitu :

- a. Wawancara terstruktur, Wawancara terstruktur digunakan sebagai teknik pengumpulan data, bila peneliti atau pengumpulan data telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh. Oleh karena itu dalam melakukan wawancara, pengumpul data telah menyiapkan instrument penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan

tertulis yang alternative jawabannya pun telah disiapkan. Dengan wawancara terstruktur ini setiap responden diberi pertanyaan yang sama, dan pengumpul data mencatatnya.

- b. Wawancara semi terstruktur, jenis wawancara ini sudah termasuk dalam in-dept interview, dimana dalam pelaksanaannya lebih bebas dibandingkan dengan wawancara terstruktur. Tujuan dari wawancara jenis adalah untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka, dimana pihak yang diajak wawancara diminta pendapat dan ide-idenya. Dalam melakukan wawancara, peneliti perlu mendengarkan secara teliti dan mencatat apa yang dikemukakan oleh informan.
- c. Wawancara tak terstruktur, wawancara tidak berstruktur adalah wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan.

Trigulasi dalam pengujian kreadibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan berbagai waktu, yakni :

1. Triangulasi sumber

Triangulasi sumber untuk menguji kreadibilitas dan dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Sebagai contoh, untuk menguji kreadibilitas data tentang gaya kepemimpinan seseorang maka, pengumpulan dan pengujian data yang telah diperoleh dilakukan bawahan yang dipimpin, keatasan yang menugasi, dan e teman kerja yang merupakan kelompok kerjasama. Data dari tiga sumber, tidak bisa dideskripsikan, dikategorikan, mana pandangan yang sama, yang berbeda, dan mana spesifik dari tiga sumber data tersebut. Data yang telah dianalisis oleh peneliti sehingga menghasilkan suatu kesimpulan selanjutnya dimintakan kesepakatan dengan tiga sumber data tersebut.

2. Triangulasi Teknik

Triangulasi teknik untuk menguji kreadibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Misalnya data diperoleh dengan wawancara, lalu dicek dengan observasi, dokumentasi, atau kuesioner. Bila data yang dihasilkan berbeda-beda, maka peneliti melakukan diskusi lebih lanjut kepada sumber data yang bersangkutan atau yang lain, untuk memastikan data mana yang dianggap benar. Atau mungkin semuanya benar, karena sudut pandangannya berbeda-beda.

3. Triangulasi Waktu

Waktu juga sering mempengaruhi kredibilitas data. Data yang dikumpulkan dengan teknik wawancara dipagi hari pada saat narasumber masih segar, belum banyak masalah, akan memberukan data yang lebih valid sehingga lebih kredibel. Untuk itu dalam rangka pengujian kredibilitas data dapat dilakukan dengan cara melakukan pengecekan dengan wawancara, observasi atau teknik lain dalam waktu dan situasi yang berbeda. Bila hasil uji menghasilkan data yang berbeda, maka dilakukan secara berulang-ulang sehingga dampai ditemukan kepastian datanya.

Penelitian ini dilakukan di PT. Adi Kuasa Gasindo, Medan. Adapun waktu penelitian yang dilaksanakan pada Januari- Juni 2021. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu wawancara terstruktur, dan uji kredibilitas yang digunakan untuk menguji keabsahan data yaitu triangulasi sumber.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah melakukan wawancara terhadap beberapa karyawan yang bekerja di PT Sinar Menara Deli, penulis dapat mengambil kesimpulan dengan membandingkan informasi-informasi yang telah diperoleh. Dalam hal ini, penulis mengecek kredibilitas data berdasarkan triangulasi sumber. Dimana tahap-tahap yang dilakukan adalah sebagai berikut.

1. Mewawancarai sumber
2. Membandingkan jawaban-jawaban yang diberikan oleh beberapa sumber tersebut
3. Menemukan persamaan jawaban dari informan
4. Kemudian ditarik kesimpulan dari jawaban tersebut

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, dan dari data yang diperoleh, penulis dapat menyimpulkan

1. Jika ada karyawan yang mendapat masalah saat bekerja, pimpinan PT Sinar Menara Deli mendengarkan keluhan namun tidak memberi solusi dan tidak ada contohnya.
2. Pimpinan PT Sinar Menara Deli tidak mempertimbangkan kemampuan karyawan ketika memberikan tugas.
2. Pimpinan PT Sinar Menara Deli tidak mengarahkan karyawan untuk lebih baik dalam bekerja
3. Pimpinan tidak menyapa karyawan ketika bertemu.
4. Pimpinan tidak memberi ruang pada karyawan untuk mengeluarkan pendapat.
5. Pimpinan tidak memperlakukan semua karyawan dengan adil.
6. Pimpinan tidak memiliki kedekatan dengan karyawan.
7. Keputusan memutuskan sendiri dalam menyelesaikan masalah yang terjadi di Sempoa, tanpa tegas dan disertai contoh.
8. Dalam menyelesaikan penyelesaian menyelesaikannya sendiri..
9. Pimpinan menunjukkan kewibawaan dalam memberikan/perintah pada karyawan.
10. Pimpinan memberi perintah pada karyawan dengan tegas, memaksa dan terkesa tidak melakukan
11. Pimpinan memberi toleransi pada sebagian karyawan dan sanksi pada beberapa karyawan terhadap kesalahan karyawan dalam menyelesaikan tugas
12. Pimpinan meningkatkan kinerja karyawan dengan cara memberikan kalima kalimat motivasi.
13. Pimpinan tidak adil dalam memberikan ketidakseimbangan terhadap keberhasilan karyawan.

4. KESIMPULAN

PT. Adi Kuasa Gasindo, Medan merupakan *Provider* yang bergerak pada bidang transmisi dan distribusi gas bumi. Berdasarkan fenomena yang terjadi di perusahaan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian gaya kepemimpinan PT. Adi Kuasa Gasindo, Medan. Dan dari hasil penelitian penulis dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin PT. Adi Kuasa Gasindo, Medan adalah gaya kepemimpinan demokratis. Hal ini dapat dilihat dari beberapa indikasi antara lain, hubungan komunikasi antara karyawan dengan pemimpin sangat baik, dalam suatu pekerjaan pemimpin selalu melakukan komunikasi, untuk berdiskusi bersama karyawan dan meminta pendapat karyawan, karena pemimpin merasa ada hal yang sering dihadapi karyawan sewaktu berada dilapangan, tapi keputusan akhir tetap dipegang oleh pemimpin, yang berarti setiap pendapat karyawan yang diterima oleh pemimpin, keputusan akhirnya tetap pemimpin yang menetapkan. Pemimpin juga menghargai setiap kerja keras karyawan dengan memberikan sedikit bonus. Jika terdapat karyawan yang melakukan kesalahan, pemimpin menegur sewajarnya dan selalu menasehati karyawan, pemimpin berharap dengan menasehati karyawan, karyawan tidak melakukan kesalahan yang sama berulang-ulang.

REFERENCES

- [1] W. Chandra, H. Suhenny, D. Kusnady, T. Utama, and W. P. Han, "Analisis Kedisiplinan Karyawan PT. Total Jaya International," *J. Ilm. Kohesi*, vol. 3, no. 1, pp. 124–128, 2019.
- [2] D. Anggraini, D. Dennius, A. Arwin, E. S. Ciamas, and W. Wilinny, "On The Job Training dan Off The Job Training Karyawan PT. Amir Hasan Medan," *J. Ilm. Kohesi*, vol. 3, no. 1, pp. 118–123, 2019.
- [3] Y. Yuliana, A. Arwin, and J. D. Pratiwi, "Dampak Gaji dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Cipta Mandiri Agung Jaya)," *BISMA Cendekia*, vol. 1, no. 1, pp. 1–6, 2020.
- [4] S. Sutarno, Y. Yenny, S. Supriyanto, D. Anggraini, and Z. Umar, "Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bintang Jaya Abadi," *J. Ilm. Maksitek*, vol. 4, no. 2, 2019.
- [5] sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung, 2019.
- [6] A. Sanusi *et al.*, "Analisis Efisiensi Penggunaan Jam Kerja Karyawan Pada Pt," vol. 1, no. 2, pp. 388–392, 2019.
- [7] F. S. S. Nurkaydah, "Analisis Tata ruang kantor pada pt. traktor nusantara cabang medan," *J. BIS-A J. Bisnis Adm.*, vol. 5, no. 2, pp. 25–32, 2016.