



Analisis Kepemimpinan pada PT. Tida Solusi Indonesia



Amelia Putri Tri Utami¹, Nadia Puji Lestari², Nur Haliza³, Moh. Sutoro⁴, Nurdinni Tilova⁵

^{1,2,3,4,5}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Indonesia

E-mail: dosen01475@unpam.ac.id

Article Info	Abstract
Article History Received: 2022-08-12 Revised: 2022-09-23 Published: 2022-10-22 Keywords: <i>Analysis Leadership; Leader Criteria.</i>	The leader has his own unique and distinctive nature, habits, temperament, character and personality so that it is his behavior and style that distinguishes him from others. This study aims to determine the leadership that occurs in PT. Tiga Solusi Indonesia and what are the criteria for an ideal leader. The method using descriptive analysis, the results of the analysis in the form of the application of leadership at PT. Tiga Solusi Indonesia has a big impact when led by competent leaders. Based on the results obtained, it is recommended to the leadership at PT Tiga Solusi Indonesia that the leadership style in terms of telling is further maximized, especially regarding clarity of duties, in order to better explain the duties of their subordinates in detail even though they already have the main tasks and functions of each. in the field. Then on the learning dimension (learning) so that the leader provides more practical learning to subordinates in order to assist in the development of human resources.
Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2022-08-12 Direvisi: 2022-09-23 Dipublikasi: 2022-10-22 Kata kunci: <i>Analisis Kepemimpinan; Kriteria Pemimpin.</i>	Pemimpin itu mempunyai sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan kepribadian sendiri yang unik dan khas sehingga tingkah laku dan gayanya yang membedakan dirinya dari orang lain. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kepemimpinan yang terjadi dalam PT. Tiga Solusi Indonesia dan kriteria pemimpin yang ideal seperti apa. Metode dengan menggunakan Analisis deskriptif, hasil analisis berupa penerapan kepemimpinan pada PT. Tiga Solusi Indonesia memberikan pengaruh yang besar apabila dipimpin oleh pemimpin yang kompeten. Berdasarkan hasil yang didapatkan, maka disarankan kepada pimpinan di PT tiga solusi Indonesia agar gaya kepemimpinan dalam hal mengatakan (telling) lebih dimaksimalkan lagi terutama tentang kejelasan tugas, agar lebih menjelaskan tugas dari bawahannya secara rinci meskipun mereka sudah memiliki tugas pokok dan fungsi masing-masing di bidangnya. Kemudian pada dimensi learning (pembelajaran) agar pemimpin lebih memberikan pembelajaran kepada hal-hal yang bersifat praktek kepada bawahan agar dapat membantu dalam pengembangan SDM.

I. PENDAHULUAN

Kepemimpinan (leadership) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (leader) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Dengan meningkatnya kinerja pegawai berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau pegawai dalam mewujudkan tujuannya. Kemampuan dan keterampilan dari seorang pimpinan adalah faktor penting dalam memotivasi pegawainya agar lebih bekerja dengan baik. Dalam hal ini pengaruh seorang pimpinan sangat menentukan arah tujuan usahanya, karena untuk merealisasikan tujuan usaha perlu menerapkan peran dalam memimpin kerja yang konsisten terhadap situasi kerja yang dihadapi. Selain itu seorang pemimpin didalam melaksanakan tugasnya harus berupaya menciptakan dan memelihara hubungan yang baik dengan bawahannya agar mereka dapat bekerja secara produktif. Dengan demikian, secara tidak langsung motivasi dari pegawai semakin meningkat. Pemimpin berfungsi untuk memandu, menuntun, membimbing, membangunkan motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin komunikasi yang baik, melakukan pengawasan secara teratur, dan mengarahkan pada

bawahannya kepada sasaran yang ingin dituju. Berhubungan dengan itu menjadi kewajiban dari setiap pemimpin agar bawahannya termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi.

PT. Tiga Solusi Indonesia adalah perusahaan jasa Konsultan ISO. Tiga solusindo spesialis dalam membantu proses Konsultasi, Pembuatan dokumen, Training, dan Proses Sertifikasi bagi organisasi maupun perusahaan yang menginginkan perbaikan dalam proses kegiatannya, serta syarat kelengkapan proses tender. Sebuah perusahaan memerlukan seorang pemimpin yang ideal agar tercapainya tujuan dan target usaha, begitupun pada PT. Tiga Solusi Indonesia yang berlokasi di Kota Depok yang saat ini sudah memiliki cukup banyak karyawan dan memerlukan pemimpin ideal untuk memberikan arahan dengan baik. Tujuan adanya seorang pemimpin ialah agar pemimpin dapat memberikan arahan, bimbingan, serta memberikan contoh yang baik kepada karyawannya. Berdasarkan uraian yang ada diatas penulis ingin mengetahui bagaimana kepemimpinan yang terjadi pada PT. Tiga Solusi Indonesia. Oleh karena itu, penulis membuat laporan tugas ujian tengah semester dengan judul "ANALISIS KEPEMIMPINAN PADA PT. TIGA SOLUSI INDONESIA".

II. METODE PENELITIAN

Metode Analisis merupakan suatu kegiatan untuk mengumpulkan data dengan cara melakukan penelitian suatu masalah untuk mencapai tujuan tertentu atau untuk memecahkan suatu permasalahan. Dalam desain penelitian kualitatif ini, penulis mengambil desain penelitian yaitu berdasarkan apa yang telah diamati dan di observasi di PT. Tiga Solusi Indonesia, desain penelitian yang digunakan ada studi penelitian deskriptif mengenai penempatan karyawan. Penulis melakukan penelitian dan observasi pada bagian HC (*Human Capital*) di PT. Tiga Solusi Indonesia yang berada di Jl.Raya Muchtar, RT. 04 Rw. 01, Sawangan Lama, Kec. Sawangan, Kota Depok, Jawa Barat, 16517. Penelitian kualitatif memiliki beberapa ciri khusus yang membedakan dari jenis penelitian lainnya. Berikut adalah hasil sintesis, dan karakteristik penelitian kualitatif versi Bogdan dan Biklen serta Lincoln dan Guba yang disarikan Moleong dalam bukunya Metode Penelitian Kualitatif:

1. Penelitian dilakukan dalam latar alamiah (*Naturalistic Setting*).
2. Manusia sebagai instrumen utama dalam mengumpulkan data sebagai antisipasi terhadap realitas lapangan yang berubah ubah.
3. Analisa dan induktif, teknik analisa data ini lebih dapat menemukan alternatif akan kenyataan ganda dalam data yang di temukan.
4. Deskriptif, penelitian kualitatif berusaha menggambarkan sebuah fenomena sosial yang seperti apa adanya dengan menjawab pertanyaan "mengapa", "apa" dan "bagaimana".
5. Lebih mementingkan proses dari pada hasil, karena hasil dari bagian-bagian yang akan diteliti akan lebih terlihat jelas untuk diamati dalam proses.
6. Adanya batasan yang ditentukan melalui focus penelitian.
7. Desain penelitian yang bersifat sementara, karena desain penelitian terus menerus disesuaikan dengan temuan realitas di lapangan (dalam Sugiyono, 2018:30).

Pemilihan topik penelitian kualitatif terkesan praktis dengan kehidupan sosial. Permasalahan dalam penelitian kualitatif belakangan ini sering menyangkut tentang isu-isu sensitif seperti gender, budaya, dan kelompok marjinal, peneliti harus mempertimbangkan aspek etis yang dimana seseorang peneliti harus menjaga keserasan dan melindungi keanoniman sang narasumber atau responden.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Dalam Proses wawancara peneliti hanya merekam dalam bentuk rekaman suara dan tidak menulis jawaban dari para informan secara langsung pada saat wawancara. Hal ini karena untuk mempermudah dalam proses wawancara sehingga durasi wawancara tidak terlalu lama

dan sebelumnya pun peneliti sudah meminta persetujuan kepada para informan yang bersangkutan. Untuk mengetahui sejauh mana analisis tentang analisis kepemimpinan. Dapat dilihat dari jawaban yang diuraikan oleh para narasumber dan informan.

1. Bagaimana cara anda menegur karyawan yang melakukan kesalahan? Saudara Tito sebagai Direktur Utama menjawab:

"Kalau melakukan peneguran tuh biasanya kalau kita lakuin pertama peneguran secara lisan dulu, jadi misalnya kalau ada temen-temen disini melakukan kesalahan atau keliru segala macam, itu biasanya akan saya tegur dulu secara lisan, nah setelah teguran lisan dan dia melakukan kesalahan yang sama itu baru akan ada surat peringatan satu atau SP 1, setelah itu SP 2, sampai SP 3, sampai paling parahnya ya dilakukan pemecatan".
Tito/07/04/22

Informan 1

2. Apa kesulitan yang anda hadapi selama menjadi seorang pemimpin di PT. Tiga Solusi Indonesia? Saudara Tito sebagai Direktur Utama menjawab:

"Kesulitannya itu sebetulnya lumayan banyak ya, contoh yang pertama kayak kita ngga tau apakah keputusan yang diambil itu betul atau tidak, karena kan kalau bicara soal kepemimpinan kan saya pemimpin yang menjadi pucuk teratas pastikan semua keputusan ada di saya, entah saya ambil opsi A atau opsi B kan saya tidak tau nih kedepannya apakah keputusan yang saya ambil itu betul atau malah ada konsekuensi lain. Yang kedua mungkin karna kita basicnya disini ada temen ya, jadi perusahaan ini kita bangun semua awalnya emang saling temenan, memang tidak semua disini temen ya tapi rata-rata kebanyakan disini tuh dari temen, jadi ada rasa sedikit canggung ya kalau memang ada peneguran atau segala macam". Tito/07/04/22

Informan 1

3. Menurut anda kriteria seperti apa yang layak menjadi seorang pemimpin? Saudara Hidayat sebagai karyawan Marketing menjawab:

"Kalo menurut saya si intinya, pertama dia punya pemahaman terhadap bidang usahanya atau pemimpin ibaratnya kan otomatis dia harus menguasai segala hal yang ada di perusahaan, kedua punya sifat bertanggungjawab si karena kan kalo bertanggung jawab kan dia otomatis bisa sampai turun ke struktur organisasi yang ada di paling bawah di suatu perusahaan. Kalo di suatu perusahaan kan pemimpin bisa disebut sebagai leadershipnya ya, jadi dia

menjadi inspirasi untuk karyawannya, kemudian mampu berkomunikasi dengan baik, mengambil keputusan yang paling tepat, bijaksana, kreatif dan inovatif, per-caya diri dan bisa mengatur emosionalnya walaupun misalkan dia ada masalah tapi masalah pribadinya di kesampingkan, jadi dia memang harus fokus sama kerjaan ya.”. Hidayat 07/04/2022

Informan II

Saudara Lena sebagai karyawan Finance menjawab:

“Kalo menurut aku kriteria seorang pemimpin itu, pertama dia bisa bijaksana, terus dia mampu bertanggung jawab terhadap staff-staffnya, intinya sih sama ya kayak saudara Hidayat”. Leni 07/04/2022

Informan III

4. Menurut anda, apakah atasan anda saat ini memiliki kriteria pemimpin yang anda inginkan? Saudara Hidayat dan Saudari Lena sebagai karyawan Marketing dan karyawan Finance menjawab:

“Kalau menurut kita sih sudah, karena kan maksudnya kriteria pemimpin itu kan sangat banyak, jadi dibalikin lagi dengan yang kita rasakan dan kita jalankan kalau memang tadi pertanyaan nya menjadi seorang pemimpin yang ideal menurut kita sudah ya, karena selama ini ya menurut saya dia bisa mengatur emosionalnya, bisa menginspirasi ke kita juga, bertanggung jawab juga, sama yang paling penting pendekatan ke personal perusahaannya ya, jadi kan kadang ketika karyawannya atau staff dibawahnya sedang ada masalah atau problem, dia bisa masuk ke kita nih untuk nanya ‘kenapa sih?’ ‘ada masalah apa sih?’ Itu sih ya menurut saya”. Hidayat dan Lena 07/04/2022

Informan ii dan Informan iii

B. Pembahasan

Pengembangan SDM merupakan usaha yang dilakukan untuk membentuk manusia yang berkualitas dengan memiliki keterampilan, kemampuan kerja dan loyalitas kerja kepada suatu perusahaan ataupun organisasi. Pemimpin mempunyai tanggung jawab atas Pengembangan sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai seperangkat aktivitas yang sistematis dan terencana yang dirancang dalam memfasilitasi para pegawainya dengan kecakapan yang dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan, baik pada saat ini maupun masa yang akan datang Pengembangan sumber daya manusia dibutuhkan untuk kelangsungan sebuah organisasi berkembang secara lebih dinamis. Sebab sumber daya manusia merupakan unsur paling penting di dalam sebuah organisasi. Para

pegawai bukanlah mesin yang bisa selalu ditekan tenaganya bagi kelangsungan organisasi, sebaik-nya pihak organisasi memiliki strategi sebagai langkah yang harus diambil untuk memberikan kesempatan agar SDM yang ada bisa ber-kembang lebih baik. Salah satu strateginya melalui kepemimpinan. Ivancevich dan Matteson dalam Susanty et al. (2011:1) mendefinisikan kepemimpinan sebagai sebuah proses dimana seseorang mempengaruhi orang lain agar dapat mencapai tujuan organisasi. Tujuan yang dicapai dapat dilihat dari gaya kepemimpinan se-seorang, seperti dalam mempengaruhi orang lain atau bawahan, karena dengan kemampuan memimpin yang baik maka akan memberikan perubahan kepada perilaku dan aktivitas bawahan dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi. Bawahan dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya tentunya juga mem-butuhkan peran pemimpin yang memiliki gaya tersendiri dalam memimpin bawahannya, salah satunya dengan gaya mengatakan (telling) kepada bawahan terkait dengan hal-hal yang harus dilakukan.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan rumusan masalah, dan pembahasan yang dikemukakan, maka disimpulkan bahwa:

1. Besar pengaruh secara simultan kepemimpinan terhadap pengembangan sumber daya manusia di Lingkup PT tiga solusi Indonesia ditentukan oleh dimensi mengatakan (telling), menjual (selling), berpartisipasi (participating), dan mendelegasikan (delegating), berpengaruh besar dan tingkat hubungan yang “kuat”.
2. Besar pengaruh secara parsial kepemimpinan terhadap pengembangan sumber daya manusia di Lingkup PT tiga solusi Indonesia ditentukan oleh dimensi mengatakan (telling) berpengaruh signifikan terhadap pengembangan sumber daya manusia; dimensi menjual (selling) berpengaruh signifikan terhadap pengembangan sumber daya manusia; dimensi berpartisipasi (participating) berpengaruh signifikan terhadap pengembangan sumber daya manusia; dan dimensi mendelegasikan (delegating) berpengaruh signifikan terhadap pengembangan sumber daya manusia.

B. Saran

Berdasarkan hasil yang didapatkan, maka disarankan kepada pimpinan di PT tiga solusi Indonesia agar gaya kepemimpinan dalam hal mengatakan (telling) lebih dimaksimalkan lagi terutama tentang kejelasan tugas, agar lebih

menjelaskan tugas dari bawahannya secara rinci meskipun mereka sudah memiliki tugas pokok dan fungsi masing-masing di bidangnya. Kemudian pada dimensi learning (pembelajaran) agar pemimpin lebih memberikan pembelajaran kepada hal-hal yang bersifat praktek kepada bawahan agar dapat membantu dalam pengembangan SDM.

DAFTAR PUSTAKA

- Simanjuntak, F. A., & Edy, E. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Penempatan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Masa Mitra Pratama Medan. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 1(1), 62–68. <https://doi.org/10.54371/jms.v1i1.183>
- Pratama, I. G. J., Ardani, W., & Putri, I. A. S. (2022). Pemanfaatan Presidensi G20 sebagai Sarana Marketing dan Branding Ekonomi Kreatif pada Era Pandemi Covid-19. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 1(1), 28–33. <https://doi.org/10.54371/jms.v1i1.164>
- Kusmawati, Y., & Ovalianti, N. (2022). Pengaruh Current Ratio dan Debt To Equity Ratio terhadap Return on Equity Pada PT. Permodalan Nasional Madani (PNM) Periode 2012-2021. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 1(1), 53–61. <https://doi.org/10.54371/jms.v1i1.182>
- Muna, G. A. S., Ardani, W., & Putri, I. A. S. (2022). Penguatan Pemberdayaan Ekonomi Perempuan melalui Presidensi G20 pada Era Pandemi Covid 19 pada UMKM di Bali. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 1(1), 21–27. <https://doi.org/10.54371/jms.v1i1.163>
- Janitra, M. (2021, January Senin). Ada 7 Macam Gaya Kepemimpinan, Ikuti Tes Untuk Mengetahuinya. Dipetik April 4, 2022, dari Quipper: <https://www.quipper.com/id/blog/quipper-campus/campus-life/n-macam-macam-gaya-kepemimpinan/>
- Maulani, G. (2021, January 17). Menjalankan Fungsi Kepemimpinan yang Baik dalam Perusahaan. Dipetik April 9, 2022, dari Qubisa: <https://www.qubisa.com/article/menjalankan-fungsi-kepemimpinan-yang-baik-dalam-perusahaan#showContent>
- Maulani, G. (2021, February 26). 10 Kriteria Pemimpin yang Wajib Diketahui. Dipetik April 9, 2022, dari Qubisa: <https://www.qubisa.com/article/10-kriteria-pemimpin-yang-wajib-diketahui#showContent>
- Alfa, A. (2022). Gaya Kepemimpinan. Dipetik April 9, 2022, dari Sangkoeno: <http://www.sangkoeno.com/2016/05/gaya-kepemimpinan.html>
- MIRAH, D. F. (2011). *Perpustakaan Lemhannas RI*. Dipetik April 9, 2022, dari lib.lemhannas: <http://lib.lemhannas.go.id/public/media/catalog/0010-121500000011837/swf/1104/files/basic-html/page1.html>