
**ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN PADA PERUSAHAAN KIMIA FARMA
(PERSERO), TBK****Teguh Wahyono**tegoeh_ft@pancabudi.ac.id - 081375528620Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Pancabudi**ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis gaya kepemimpinan pada perusahaan PT. Kimia Farma (Persero) Tbk. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan metode analisis deskriptif kuantitatif tanpa menggunakan analisis statistik. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan di PT. Kimia Farma (Persero) Tbk tergolong baik, hal ini menunjukkan bahwa pemimpin telah menjalankan fungsi kepemimpinan dengan baik yaitu pimpinan mampu memberikan instruksi kepada karyawan secara jelas, mampu menjalin komunikasi antara pimpinan dengan karyawan, mampu mengendalikan karyawan dengan tepat, mampu memberikan motivasi kerja kepada karyawan, mampu memberikan teguran yang tepat kepada karyawan yang melakukan kesalahan saat bekerja. Kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan karyawan akan mempengaruhi kinerja pada perusahaan PT. Kimia Farma (Persero) Tbk, perilaku pemimpin memiliki dampak signifikan terhadap sikap, perilaku dan kinerja karyawan. Efektivitas pemimpin dipengaruhi karakteristik karyawannya dan terkait dengan proses komunikasi yang terjadi antara pemimpin dan karyawan.

KATA KUNCI: *Gaya Kepemimpinan, Gaya Otoriter, Gaya Pengasuh, Gaya Berorientasi dan Gaya Partisipatif.*

I. PENDAHULUAN

Pemimpin perusahaan harus mampu menguasai dan memahami segala situasi terutama di dalam lingkungan internal perusahaan tersebut. Salah satunya dengan memberikan contoh disiplin dalam menjalankan tugas, yaitu dari kehadiran tepat waktu sampai dengan bagaimana menjalankan pekerjaan masing-masing karyawan sampai bisa menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan tepat waktu setiap periodenya. Pemimpin perusahaan juga harus mampu mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama dan menghargai persahabatan di lingkungan perusahaan itu sehingga akan timbul rasa saling percaya dan rasa hormat dalam hubungan antar bawahan dan atasan di tempat kerja. Pemimpin perusahaan juga mempunyai kewajiban untuk memberikan dorongan dan motivasi sesuai dengan bidang pekerjaannya masing-masing, sehingga prestasi kerjanya sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Untuk dapat memotivasi karyawannya, seorang pemimpin harus memahami motif dan motivasi yang menggerakkan karyawan sehingga dengan sendirinya karyawan mau bekerja demi tercapainya tujuan organisasi yang diharapkan. Dorongan untuk seseorang karyawan dapat bekerja maksimal bukan hanya dari segi uang tetapi banyak dari bagaimana gaya kepemimpinan seorang pemimpin perusahaan memotivasi karyawan agar nyaman dan bekerja maksimal.

Kepemimpinan (*leadership*) adalah bagian tersendiri dari manajemen. Manajer melaksanakan fungsinya yaitu penciptaan, perencanaan, pengorganisasian, motivasi, komunikasi dan pengendalian (pengawasan). Kemampuan seorang manajer untuk memimpin akan mempengaruhi kemampuannya untuk mengelola para karyawannya. Seorang pemimpin harus bisa bekerja secara efektif dan efisien, salah satunya dengan memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua karyawan dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Tanpa

bimbingan, hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan organisasi mungkin menjadi jauh. Keadaan ini menimbulkan situasi kerja tidak efisien dalam rangka pencapaian sasaran perusahaan. Oleh karena itu, kepemimpinan sangat diperlukan di dalam suatu perusahaan. Karyawan yang baik selalu memberikan kontribusinya dalam pencapaian tujuan perusahaan dan para karyawan memerlukan seorang pemimpin sebagai dasar motivasi eksternal untuk menjaga tujuan-tujuan mereka tetap harmonis dengan tujuan organisasi.

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara, pola dan kemampuan tertentu yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam bersikap, berkomunikasi dan berinteraksi untuk mempengaruhi, mengarahkan, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan agar bisa melakukan suatu pekerjaan sehingga mencapai suatu tujuan. Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda antara satu pemimpin dengan pemimpin yang lainnya, dan bukan suatu keharusan bahwa suatu gaya kepemimpinan lebih baik atau lebih buruk dibanding gaya kepemimpinan lainnya. Gaya kepemimpinan menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung, mengenai keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin saat mencoba untuk memengaruhi kinerja bawahannya.

Perusahaan yang baik, berhasil memiliki seorang pemimpin yang mampu menggambarkan hubungan antara dirinya dengan karyawan dalam upaya membentuk pola organisasi, saluran komunikasi, dan metode atau prosedur yang ditetapkan dengan baik serta mampu memberikan tugas kepada karyawan, meminta karyawan mematuhi tata tertib dan peraturan standar, serta memberitahu karyawan tentang hal-hal yang diharapkan dari mereka. Seorang pemimpin juga harus mampu menghargai persahabatan, kepercayaan timbal-balik, rasa hormat dan kehangatan dalam hubungan dengan karyawan, menyediakan waktu untuk menyimak argumen karyawan, serta memiliki sikap bersahabat dan mampu mengadakan perubahan. Sifat dan ciri umum tersebut adalah kepemimpinan yang lebih efektif.

Berhasil atau tidaknya suatu pekerjaan disebabkan oleh interaksi sosial yang tinggi. Mereka membutuhkan lingkungan kerja yang dipenuhi dengan nuansa kerjasama yang mendukung. Berbagai macam motivasi seseorang dalam menjalankan tugas mencerminkan hasil kerja atau prestasi kerja karyawan. Kemampuan manajer untuk memotivasi para bawahannya akan menentukan kualitas manajer terutama hasil atau prestasi kerja karyawannya. Menurut pra *survey* yang dilakukan oleh peneliti, bahwasanya karyawan memerlukan pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang diharapkan mampu memotivasi karyawan semangat dalam membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Berbagai kasus mengenai keberhasilan sebuah perusahaan, seperti halnya yang terjadi pada perusahaan PT. Kimia Farma (Persero) Tbk. PT. Kimia Farma (Persero) Tbk mulai beroperasi secara komersial sejak tahun 1817 yang pada saat itu bergerak dalam bidang distribusi obat dan bahan baku obat. Pada tahun 1958, pada saat Pemerintah Indonesia menasionalisasikan semua Perusahaan Belanda, status KAEF tersebut diubah menjadi beberapa Perusahaan Negara (PN). Pada tahun 1969, beberapa Perusahaan Negara (PN) tersebut diubah menjadi satu Perusahaan yaitu Perusahaan Negara Farmasi dan Alat Kesehatan Bhinneka Kimia Farma disingkat PN Farmasi Kimia Farma. Pada tahun 1971, berdasarkan Peraturan Pemerintah status Perusahaan Negara tersebut diubah menjadi Persero dengan nama PT Kimia Farma (Persero). Pemegang saham pengendali Kimia Farma (Persero) Tbk adalah Pemerintah Republik Indonesia, dengan memiliki 1 Saham Preferen (Saham Seri A Dwiwarna) dan 90,02% di saham Seri B.

Berdasarkan Anggaran Dasar Perusahaan, ruang lingkup kegiatan KAEF adalah menyediakan barang dan/atau jasa yang bermutu tinggi khususnya bidang industri kimia, farmasi, biologi, kesehatan, industri makanan/minuman dan apotik. Saat ini, Kimia Farma telah memproduksi sebanyak 361 jenis obat yang terdiri dari beberapa kategori produk, yaitu obat

generik, produk kesehatan konsumen (Over The Counter (OTC), obat herbal dan komestik), produk etikal, antiretroviral, narkotika, kontrasepsi, dan bahan baku. Pada tanggal 14 Juni 2001, KAEF memperoleh pernyataan efektif dari Bapepam-LK untuk melakukan Penawaran Umum Perdana Saham KAEF (IPO) kepada masyarakat sebanyak 500.000.000 saham seri B dengan nilai nominal Rp100,- per saham dengan harga penawaran Rp200,- per saham. Saham-saham tersebut dicatatkan pada Bursa Efek Indonesia (BEI) pada tanggal 04 Juli 2001. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis gaya kepemimpinan pada perusahaan PT. Kimia Farma (Persero) Tbk.

II. TINJAUAN PUSTAKA

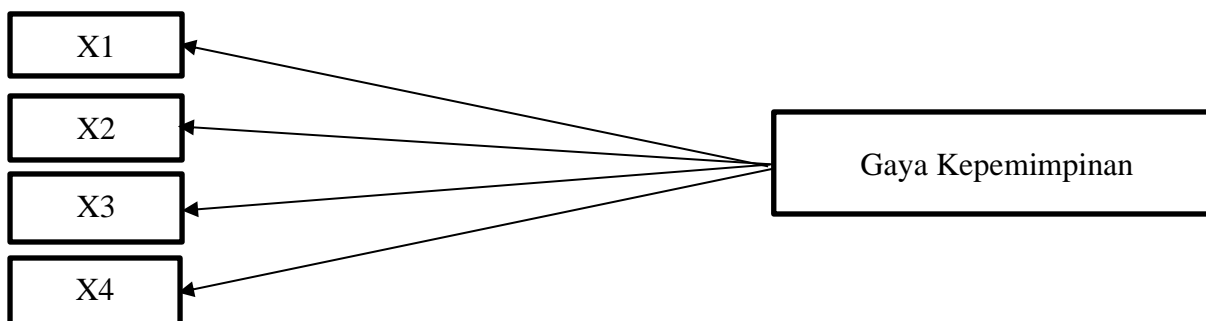
Gaya kepemimpinan adalah suatu cara bagaimana seorang pemimpin menjalankan tugasnya. Hani Handoko (1995), gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin dapat dengan tepat mengarahkan tujuan perseorangan dan tujuan organisasi.

Suit, Jusuf (1996), gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin dalam menghadapi dan melayani staf atau bawahan yang biasanya berbeda pada setiap individu dan dapat berubah-ubah untuk terciptanya kesatuan dan persatuan dalam berfikir serta berbuat dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Yulk (1989), gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi orang lain seperti yang dia inginkan. Gaya kepemimpinan merupakan karakteristik manajer-manajer inti dalam mencapai sasaran perusahaan atau dengan kata lain lebih menujuk pada pola perilaku eksekutif puncak dan tim manajemen senior.

Sing-Sengupta, Sunita (1997) dalam Fuad Mas'ud (2004), mengatakan gaya kepemimpinan terdiri dari empat dimensi gaya kepemimpinan yaitu:

1. Gaya Otoriter, yaitu gaya kepemimpinan yang tidak membutuhkan pokok-pokok pikiran dari bawahan dan mengutamakan kekuasaan serta prestise sehingga seorang pemimpin mempunyai kepercayaan diri yang tinggi dalam pengambilan keputusan.
2. Gaya Pengasuh, yaitu gaya kepemimpinan dimana pemimpin memperhatikan bawahan dalam peningkatan karier, memberikan bimbingan, arahan, bantuan dan bersikap baik serta menghargai bawahan yang bekerja dengan tepat waktu.
3. Gaya Berorientasi pada tugas, yaitu gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin menuntut bawahan untuk disiplin dalam hal pekerjaan atau tugas.
4. Gaya Partisipatif, yaitu gaya kepemimpinan dimana pemimpin mengharapkan saran-saran dan ide-ide dari bawahan sebelum mengambil suatu keputusan.



Gambar 1. Indikator Variabel Gaya Kepemimpinan

Dimana:

- X1 = Gaya Otoriter
 X2 = Gaya Pengasuh
 X3 = Gaya Berorientasi pada Tugas

X4 = Gaya Partisipatif

III. METODE PENELITIAN

Teknik pengumpulan yang digunakan data pada penelitian ini merupakan penelitian literatur, ialah kegiatan yang dilakukan dengan mempelajari buku-buku, jurnal ilmiah dan lainnya. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan metode analisis deskriptif kuantitatif tanpa menggunakan analisis statistik yaitu menganalisis gaya kepemimpinan pada perusahaan PT. Kimia Farma (Persero) Tbk.

IV. HASIL

Kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan karyawan akan mempengaruhi kinerja pada perusahaan PT. Kimia Farma (Persero) Tbk, perilaku pemimpin memiliki dampak signifikan terhadap sikap, perilaku dan kinerja karyawan. Efektivitas pemimpin dipengaruhi karakteristik karyawannya dan terkait dengan proses komunikasi yang terjadi antara pemimpin dan karyawan. Pemimpin dikatakan tidak berhasil jika tidak bisa memotivasi, menggerakkan, dan memuaskan karyawan pada suatu pekerjaan dan lingkungan tertentu. Tugas pimpinan adalah mendorong karyawan supaya memiliki kompetensi dan kesempatan berkembang dalam mengantisipasi setiap tantangan dan peluang dalam bekerja.

Perilaku pemimpin memiliki kecenderungan pada dua hal yang konsideransi atau hubungan dengan bawahan dan struktur inisiasi atau hasil yang dicapai. Kecenderungan pimpinan menggambarkan hubungan yang akrab dengan bawahan misal bersikap ramah, membantu dan membela kepentingan bawahan, bersedia menerima konsultasi bawahan, dan memberikan kesejahteraan. Kecenderungan seorang pemimpin memberikan batasan antara peranan pemimpin dan bawahan dalam mencapai tujuan, memberikan instruksi pelaksanaan tugas (kapan, bagaimana, dan hasil apa yang akan dicapai). Perilaku (misalnya pola dan gaya) kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Perilaku pemimpin memiliki dampak yang signifikan terhadap sikap karyawan, perilaku dan kinerja karyawan. Efektivitas pemimpin akan sangat dipengaruhi oleh karakteristik bawahannya. Perilaku pada dasarnya terkait dengan proses pertukaran yang terjadi antara pemimpin dan bawahannya. Tingkat hubungan antara atasan dan bawahan didasarkan pada adanya pertukaran atau bargaining antara pimpinan dan bawahan. Hal ini diindikasikan bahwa kalau seorang bawahan gagal dalam motivasi kerjanya dan kepuasan kerjanya, maka seorang pemimpin melalui perilaku kerjanya harus memberikan kompensasi terhadap kegagalan tersebut. Pemimpin bersikap kepada bawahan kaitannya dengan kegagalan yang dilakukan bawahannya dengan mengidentifikasi apakah kegagalan disebabkan oleh lingkungan, tugas atau kompetensi dan motivasi dari karyawan.

Untuk mengelola dan mengendalikan berbagai fungsi subsistem dalam organisasi agar tetap konsisten dengan tujuan organisasi dibutuhkan seorang pemimpin karena pemimpin merupakan bagian penting dalam peningkatan kinerja para pekerja. Perubahan lingkungan dan teknologi yang cepat meningkatkan kompleksitas tantangan yang dihadapi oleh organisasi, hal ini memunculkan kebutuhan organisasi terhadap pemimpin yang dapat mengarahkan dan mengembangkan usaha-usaha bawahan dengan kekuasaan yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi dalam membangun organisasi menuju high performance pada perusahaan PT. Kimia Farma (Persero) Tbk.

V. PEMBAHASAN

Kepemimpinan merupakan suatu hal yang penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Karena tanpa adanya kepemimpinan yang baik maka perusahaan tidak akan berjalan dengan baik dan kinerja dari masing-masing karyawanpun tidak akan tercapai dengan baik pula. Kepemimpinan yang baik sangat efektif dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam suatu organisasi.

Kepemimpinan di PT. Kimia Farma (Persero) Tbk tergolong baik, hal ini menunjukkan bahwa pemimpin telah menjalankan fungsi kepemimpinan dengan baik yaitu pimpinan mampu memberikan instruksi kepada karyawan secara jelas, mampu menjalin komunikasi antara pimpinan dengan karyawan, mampu mengendalikan karyawan dengan tepat, mampu memberikan motivasi kerja kepada karyawan, mampu memberikan teguran yang tepat kepada karyawan yang melakukan kesalahan saat bekerja.

Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin baik kepemimpinan yang dijalankan, maka tingkat kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya semakin kurang baik kepemimpinan yang dijalankan, maka tingkat kepuasan kerja karyawan juga akan menurun.

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa mayoritas karyawan bagian produksi PT. Kimia Farma merasakan bahwa gaya kepemimpinan yang diberikan oleh perusahaan sudah baik dan puas. Kepuasan kerja ini pada hakekatnya merupakan interaksi individu terhadap lingkungannya. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda tergantung dari sistem nilai yang berlaku pada diri masing-masing. Semakin banyak aspek-aspek pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu dapat dikatakan makin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan.

VI. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian terhadap kepemimpinan adalah Kepemimpinan di PT. Kimia Farma (Persero) Tbk adalah baik yang didapat dari berbagai sumber. Artinya, sebagian besar menilai kepemimpinan di PT. Kimia Farma (Persero) Tbk mampu memberikan instruksi kepada karyawan secara jelas, mampu menjalin komunikasi antara pimpinan dengan atasan, antara pimpinan dengan sesama pimpinan, dan antara pimpinan dengan karyawan, mampu mengendalikan karyawan dengan tepat, mampu memberikan motivasi kerja kepada karyawan, mampu memberikan teguran yang tepat kepada karyawan yang melakukan kesalahan saat bekerja secara baik.

Perlu penambahan fasilitas kerja yang ada di PT. Kimia Farma (Persero) Tbk yang masih kurang memadai sehingga perusahaan perlu meningkatkan kualitas fasilitas kerja yang ada seperti menjaga kebersihan fasilitas kerja yang ada dengan mengadakan kerja bakti setiap 1 minggu sekali agar lingkungan perusahaan tetap bersih dan hubungan antar karyawan terjalin baik, selain itu dapat menumbuhkan rasa kekeluargaan antar karyawan

Untuk meningkatkan kerja sama dan menjalin hubungan antar pimpinan dengan karyawan, sebaiknya diadakan acara gathering/pertemuan secara rutin setiap tahun atau setiap pencapaian target perusahaan. Diharapkan dengan acara gathering tersebut akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja sehingga akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

VII. DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bass, B.M. & Avolio, B.J. 1994. "Improving Organizational Effectiveness: Through Transformational Leadership". London: Sage Publications, Inc.
- Cahyono, Suharto, 2005, "Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumberdaya Manusia Di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah, JRBI, Vol.1.
- Guritno, Waridin, 2005, "Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja", JRBI, Vol.1.
- Hani Handoko, 1995, "Manajemen Personal dan SDM", Edisi ke dua, BPFE, Yogyakarta.
- House dan Woyeke, 1998, "Charismatic and Noncharismatic Leaders: Differences in Behavior and Effectiveness, Organizational Leadership.

- Lodge B. dan C. Derek, 1993, "Organizational Behavior and Design". Terjemahan Sularno Tjiptowardoyo, Gramedia, Jakarta.
- Mas'ud, 2004, "Survey Diagnosis Organizational", Undip, Semarang.
- Nawawi, H. & Hadari, M. Martini. 2006. Kepemimpinan Yang Efektif. Yogyakarta: Gadjah Mada University.
- Sedarmayanti 2001. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- Suit, Jusuf, 1996, "Aspek Sikap Mental dalam MSDM", Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Yulk, 1989, "Management Leadership : A Review of Theory and Research", Journal of Management, Vol.15 No.2, State University of New York at Albany, , p.251-289.

<https://britama.com/index.php/2012/11/sejarah-dan-profil-singkat-kaef/>