

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pemimpin merupakan faktor penentu dalam sukses atau gagalnya suatu organisasi. Pengarahan terhadap pekerjaan yang dilakukan pemimpin dalam mencapai tujuan organisasi perusahaan maupun lembaga-lembaga harus diberikan oleh pemimpin sehingga kepemimpinan tersebut dapat menjadi efektif. Menurut Robbin (2003:40) pemimpin menetapkan arah dengan mengembangkan suatu visi terhadap masa depan kemudian mereka menyatukan orang dengan mengkomunikasikan visi ini dan mengilhami mereka untuk mengatasi rintangan. Keadaan ini menggambarkan bahwa kepemimpinan sangat diperlukan, jika suatu organisasi atau perusahaan memiliki perbedaan dengan yang lain dapat dilihat dari sejauh mana pemimpinnya dapat bekerja secara efektif.

Menurut Riyanti (2014) adanya gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi perusahaan maka karyawan akan lebih semangat dalam menjalankan tugas, kewajibannya dan mempunyai harapan terpenuhinya kebutuhan. Melalui gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi perusahaan maka karyawannya akan lebih semangat dalam menjalankan tugas, kewajibannya dan mempunyai harapan terpenuhinya kebutuhan. Jika gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi dan kondisi yang dihadapi dalam perusahaan, maka akan membuat iklim kerja menjadi kondusif dan pada akhirnya

akan memberi motivasi yang tinggi bagi karyawan untuk memberikan yang terbaik dalam mencapai target.

Rivai (2006) kepemimpinan demokratis ditandai dengan adanya suatu struktur yang pengembangannya menggunakan pendekatan pengambilan keputusan yang kooperatif. Dibawah kepemimpinan demokratis bawahan cenderung bermoral tinggi, dapat bekerja sama, mengutamakan mutu kerja dan dapat mengarahkan diri sendiri.

Menurut Robbins dan Coulter (2002) dalam jurnal Andika, Budiono dkk (2012), gaya kepemimpinan demokratis mendeskripsikan pemimpin yang cenderung mengikutsertakan karyawan dalam pengambilan keputusan, mendelegasikan kekuasaan, mendorong partisipasi karyawan dalam menentukan bagaimana metode kerja dan tujuan yang ingin dicapai, dan memandang umpan balik sebagai suatu kesempatan untuk melatih karyawan.

Menurut Siagian (2003:27) tipe yang demokratik adalah seorang pemimpin yang demokratik dihormati dan disegani dan bukan ditakuti karena perilakunya dalam kehidupan organisasional. Perilakunya mendorong para bawahannya menumbuhkan dan mengembangkan daya inovasi dan kreativitasnya. Dengan sungguh-sungguh ia mendengarkan pendapat, saran dan bahkan kritik orang lain terutama bawahannya.

Munawar (2008) kepemimpinan yang demokratis ditujukan dengan adanya partisipasi atau ikut sertanya kelompok dalam penentuan tujuan, setiap pemikiran dari anggotanya dihargai dalam setiap pemecahan persoalan-persoalan,

oleh karena itu kepemimpinan yang demokratis mendorong lahirnya inisiatif dari pada yang dipimpin.

Kepemimpinan demokratis ditandai dengan adanya suatu struktur yang pengembangannya menggunakan pendekatan pengambilan keputusan yang kooperatif. Dibawah kepemimpinan demokratis bawahan cenderung bermoral tinggi, dapat bekerja sama, mengutamakan mutu kerja dan dapat mengarahkan diri sendiri (Rivai, 2006, p. 61). Menurut Robbins dan Coulter (2002), gaya kepemimpinan demokratis mendeskripsikan pemimpin yang cenderung mengikutsertakan karyawan dalam pengambilan keputusan, mendelegasikan kekuasaan, mendorong partisipasi karyawan dalam menentukan bagaimana metode kerja dan tujuan yang ingin dicapai, dan memandang umpan balik sebagai suatu kesempatan untuk melatih karyawan.

Menurut Kadarisman, tipe kepemimpinan yang demokratis diperincikan atas beberapa unsur, yaitu sebagai berikut: (1) Partisipasi Sosial (*Social Participaion*). (2) Tanggung Jawab Sosial (*Social Responcibility*). (3) Dorongan Sosial (*Social Supprot*). (4) Pengawasan Sosial (*Social Control*).

Dampak dari sebuah kepemimpinan Demokratis adalah akan menimbulkan dan meyakini bahwa pemimpin tersebut adalah benar, menerima pemimpin tersebut tanpa mempertanyakannya lagi, tunduk kepada pemimpin dengan senang hati, merasa sayang terhadap pemimpin tersebut. Yang mana pada umumnya seorang pemimpin harus bisa meyakinkan anggotanya, serta mereka bisa mempercayai semua kebijakan yang akan dikeluarkan oleh pemimpin.

Sehingga pemimpin tersebut bisa menjadi panutan untuk memotivasi kinerja karyawan agar bekerja lebih positif yang bisa dilakukan.

Dari hasil paparan diatas maka kepemimpinan adalah fondasi terpenting dalam sebuah negara, lembaga dan organisasi. Kepemimpinan berbicara tentang bagaimana seseorang dapat mempengaruhi, menginspirasi dan bagaimana seseorang bisa membuat orang lain mau belajar bekerja ekstra dengan ikhlas. Banyak orang mengatakan, kemampuan memimpin berhubungan dengan bakat, tetapi yang pasti, kepemimpinan adalah keterampilan yang perlu dilatih bukan hanya dipelajari ilmu dan teorinya.

PT. Artha Surya Jaya merupakan perseroan terbatas yang bergerak dalam bidang jasa transportasi darat. Dimana PT. Artha Surya Jaya bekerja sama dengan PT. Tri Wahana Universal (TWU). Tugas dari PT. Artha Surya Jaya sebagai transportir minyak mentah yang dikelola oleh PT. TWU. PT. Artha Surya Jaya (ASJ) berdiri sejak tahun 2010, dimana PT. Artha Surya dipimpin oleh Bapak Suryono. Kepemimpinan Bapak Suryono sejak tahun 2010 hingga tahun 2014 bisa dikatakan berhasil, dengan dibuktikan adanya peningkatan perputaran uang yang terus meningkat antara periode 2010-2014.

PT. Artha Surya memiliki jumlah karyawan kurang lebih 127 orang, dimana karyawan tetap berjumlah 5 orang dan karyawan honorer berjumlah 122 orang. Untuk tugas dari setiap karyawan tetap berbeda dan tugas dari setiap karyawan honorer bisa dikatakan sama. Setiap karyawan mempunyai tugas masing-masing antara lain sebagai finance, logistic, adminitrasi, supervisory,

asisten supervisory dan untuk karyawan honorer bertugas driver dan kenet. Untuk tingkat jenjang pendidikan karyawan tetap untuk saat ini SMA (Sekolah Menengah Atas) sederajat dan S1, jenjang pendidikan karyawan honorer untuk saat ini SMP (Sekolah Menengah Pertama) sederajat dan SMA (Sekolah Menengah Atas) sederajat.

Dari hasil penelitian awal yang dilakukan peneliti saat melaksanakan PKL (Praktek Kerja Lapangan) pada PT. Artha Surya Jaya, peneliti mengamati bahwasannya perusahaan memiliki sosok pemimpin yang sangat disegani dan dihormati oleh setiap karyawan. Dalam kepemimpinannya beliau selalu memberikan motivasi dan ajakan untuk maju terhadap kryawannya. Pemimpin memberikan banyak informasi kepada para bawahannya dan mengajak para bawahannya untuk menyelesaikan permasalahan atau tujuan dari perusahaan PT. Artha Surya Jaya. Keikutsetaan bawahan dalam pengambilan keputusan akan memberikan sikap para bawahan rasa tanggung jawab yang lebih besar dalam pelaksanaan keputusan yang diambil, karenaa keputusan yang diambil adalah kuputusnya juga. Dengan demikian dalam pelaksanaan setiap keputusan tidak dirasakan sebagai kegiatan yang dipaksakan, justru sebaliknya semua terdorong untuk mensukseskanya sebagai tanggung jawab bersama.

Sesuai dengan hasil penelitian awal bahwasanya pemimpin selalu memberi motivasi, ajakan untuk maju,selalu memberikan informasi, selalu mengajak bawahan dalam pengmbilan keputusan, dan mau menerima saran dari bawahannya. Hal tersebut sesuai dengan gaya dimesi kepemimpinan demokratis

menurut Kadarisman yaitu partisipasisosial, tanggung jawab sosial, drongan sosial, dan pengawasan sosial.

Berdasarkan kondisi di atas maka peneliti ingin mengetahui lebih lanjut tentang kepemimpinan demokratis pada PT. Artha Surya Jaya Bojonegoro dengan menggunakan pendekatan kualitatif yang berbentuk studi kasus (*case studies*) yang dilakukan untuk memperoleh pengertian yang mendalam mengenai situasi dan makna sesuatu atau objek yang diteliti. Studi kasus adalah uraian dan penjelasan komprehensif mengenai berbagai aspek seorang individu, suatu kelompok, suatu organisasi (komunitas), suatu program, atau suatu situasi sosial. Teknik ini dirasa peneliti sangat tepat untuk mengetahui kepemimpinan demokratis pada PT. Artha Surya Jaya Bojonegoro.

Dari kondisi diatas maka peneliti tertarik untuk menggali Kepemimpinan Demokratis Pada PT. Artha Surya Jaya Bojonegoro, yang telah dijadikan sebagai tolak ukur kesuksesan dalam memimpin lembaga ini.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat diajukan rumusan masalah sebagai berikut:

Bagaimana gaya kepemimpinan demokratis pada PT. Artha Surya Jaya (Bojonegoro)?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang telah dirumuskan sebagai tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

Untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan demokratis pada PT. Artha Surya Jaya (Bojonegoro).

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi PT. Artha Surya Jaya Bojonegoro

- a. Hasil ini di harapkan dapat menjadi bahan masukan dan evaluasi untuk terus mengembangkan keberhasilan konsep model kepemimpinan yang sudah di terapkan agar mampu memenuhi tuntutan perkembangan saat ini.
- b. Memberikan sumbangan pemikiran kegiatan bisnis bagi lembaga pada masa yang akan datang dan saat ini.

2. Bagi Peneliti

- a. Dapat menambah pengetahuan dan wawasan untuk mengembangkan kemampuan peneliti dalam mengamati permasalahan serta membantu memberikan sumbangan pikiran bagi organisasi/perusahaan.
- b. Dapat membandingkan teori-teori yang diperoleh di bangku kuliah dengan praktek melihat langsung kondisi di lapangan.

- c. Peneliti dapat mengaplikasikan ilmunya secara langsung dengan menghadapi kondisi secara nyata di lapangan dan mengasah kemampuan peneliti dalam melakukan penelitian dengan metode ilmiah.
- d. Memperoleh kesempatan untuk dapat melihat dan melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan di lapangan.
- e. Sebagai sarana untuk belajar menganalisa strategi bersaing yang diterapkan pada perusahaan.

3. Bagi Univeritas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang

- a. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu sumber untuk mengembangkan kegiatan keilmuan dan pendidikan, khususnya untuk Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen.
- b. Sebagai bahan acuan bagi peneliti lain yang berkepentingan untuk mengkaji lebih lanjut tentang permasalahan sejenis.