

TIPE KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL PADA PT. PERMATA SINERGI MADANI

Rachmawati W¹, Witri Fujjyulianti²

Fakultas Komunikasi dan Desain¹, Fakultas Ekonomi Bisnis² Universitas Informatika dan
Bisnis Indonesia

Email : rachma.ilkom@gmail.com¹, witrify@gmail.com²

Abstrak

Tipe kepemimpinan memiliki banyak bentuk sesuai dengan karakter pimpinan maupun cara koordinasi yang dilakukan dalam mencapai tujuan kerja. PT. Permata Sinergi Madani merupakan perusahaan retail yang menjual material khusus energi surya memiliki Tipe kepemimpinan bercirikan Tipe kepemimpinan transformasional. Tujuan penelitian ini yaitu untuk menggambarkan Tipe kepemimpinan PT. Permata Sinergi Madani ditinjau dari aspek Pengaruh Ideal, Motivasi Inspirasional, Stimulasi Intelektual dan Pertimbangan Individual. Metode penelitian yang digunakan adalah metodologi kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data menggunakan observasi partisipan. Untuk mengetahui keabsahan data, penelitian ini menggunakan triangulasi sumber. Hasil analisis menunjukkan bahwa Tipe kepemimpinan transformasional pada aspek pengaruh ideal yakni dalam pemimpin mempengaruhi orang lain untuk menggerakkan atau menjalankan visinya, dengan adanya koordinasi atau kerjasama yang baik antara pimpinan dan bawahannya. Aspek motivasi insporasional, pemimpin memotivasi hanya dengan cara menuntut karyawan untuk memperoleh profit yang tinggi. Aspek stimulasi intelektual, memberikan gambaran kepada karyawan dalam meningkatkan keuntungan dari produk yang dijual melalui kegiatan pengarahan. Aspek pertimbangan individual, pemimpin mempertimbangkan hubungan dengan karyawan untuk memberikan saran atau masukan bagi ketercapaian profit perusahaan. Simpulan Tipe kepemimpinan transformasional lebih menggambarkan pada aktivitas pimpinan yang berorientasi pada hasil pekerjaan memiliki pengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Transaksional, kinerja, motivasi.

Abstract

This type of leadership has many forms according to the character of the leadership and the way of coordination in achieving work goals. PT. Permata Sinergi Madani is a retail company that sells special materials for solar energy. It has a leadership type characterized by a transformational leadership type. The purpose of this study is to describe the type of leadership of PT. Permata Sinergi Madani in terms of Ideal Influence, Inspirational Motivation, Intellectual Stimulation and Individual Consideration. The research method used is descriptive qualitative methodology with data collection techniques using participant observation. To determine the validity of the data, this study used triangulation of sources. The results of the analysis show that the type of transformational leadership in the aspect of ideal influence is that the leader influences others to move or carry out his vision, with good coordination or cooperation between the leader and his subordinates. Aspects of insporational motivation, leaders motivate only by demanding employees to obtain high profits. Intellectual stimulation aspect, provides an overview to employees in increasing the profit from the products sold through briefing activities. Aspects of individual consideration, leaders consider the relationship with employees to provide suggestions or input for the achievement of company profits. Conclusion The type of transformational leadership is more depicting the activities of the leader which are oriented towards work results that have a greater influence on employee performance.

Keywords: *Leadership, Transformational Leadership, Transactional Leadership, performance, motivation.*

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan zaman yang semakin pesat mengakibatkan perusahaan terus bertambah sehingga persaingan antar perusahaan tidak dapat dihindari. Melihat iklim persaingan yang begitu ketat, menuntut perusahaan untuk terus membenahi diri melalui pengembangan sumber daya perusahaan dengan maksimal. Perusahaan dituntut untuk mampu menghadapi tantangan yang berasal dari luar maupun dari dalam perusahaan, sehingga perusahaan mampu menjaga kelangsungan hidupnya. Suatu organisasi atau perusahaan akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan.

Kepemimpinan merupakan substansial utama yang menjadi pendukung kesuksesan perusahaan dalam menggapai tujuannya. Keberhasilan dan keefektifitasan pemimpin tidak hanya diukur dengan bagaimana seorang pemimpin memposisikan bawahannya tapi juga dengan kemampuannya dalam mengeksekusi suatu kebijakan perusahaan dengan tindakan maupun tipe kepemimpinannya sendiri. Pola dan tipe kepemimpinan seorang pemilik perusahaan akan sangat terpengaruhi pada bentuk karakter tiap-tiap individu pimpinan menyelesaikan urusannya dengan bawahan didasarkan pada tugas utamanya sebagai atasan.

Tipe kepemimpinan merupakan usaha atau cara seorang pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi dengan memperhatikan unsur-unsur falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap karyawan sehingga tipe kepemimpinan yang paling efektif adalah Tipe kepemimpinan yang dapat mendorong atau memotivasi bawahannya, menumbuhkan sikap positif bawahan pada pekerjaan dan organisasi, dan mudah menyesuaikan dengan segala situasi. Keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi atau perusahaan ditentukan oleh kepemimpinan, bentuk kepemimpinan yang efektif akan berdampak pada kemajuan

perusahaan pemimpin yang baik adalah yang mampu memanfaatkan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan, sehingga kepemimpinan merupakan bagian penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Seperti pada perusahaan PT. Permata Sinergi Madani adalah perusahaan yang bergerak dibidang energi baru terbarukan khususnya energi surya yang memiliki Tipe kepemimpinan terbaru dengan mengadopsi konsep kepemimpinan transformasional. Berdiri sejak tahun 2014 berdasarkan Akta Nomor 02,- tanggal 10 Desember 2015 dan terletak di jalan Soekarno -Hatta Ruko Graha Panyileukan Asri Blok A Nomor 09. Cipadung Kidul, Panyileukan, Kota Bandung – 40614, menjadi perusahaan retail yang menjual material khusus energi surya, salah satu contohnya PJUTS (Penerangan Jalan Umum Tenaga Surya). Sebagai perusahaan yang berfokus pada penjualan produk PT. Permata Sinergi Madani menjadikan Tipe kepemimpinan yang tepat dan sangat dibutuhkan dalam aktivitas perusahaan mencapai orientasi profit.

Dalam pelaksanaan Visi, Misi, Sasaran dan Pengelolaan perusahaan, PT. Permata Sinergi Madani menerapkan adanya struktur organisasi dengan fungsi dan tugas pokok yang jelas. Hal ini berkaitan dengan pendelegasian tugas dan wewenang dari organisasi perusahaan. Dalam menyusun struktur organisasi tersebut perusahaan lebih bersifat fleksibel dalam arti mudah mengadakan penyesuaian bila perusahaan mengalami perkembangan tanpa perlu mengadakan perubahan struktur secara total. Selain itu, perusahaan menerapkan struktur organisasi yang jelas dengan menunjukkan adanya garis wewenang dan tanggung jawab antar setiap orang dalam menjalankan tugasnya.

Berdasarkan penyusunan struktur organisasi yang terjadi, pimpinan PT . Permata Sinergi Madani berusaha untuk membuat para karyawan menjadi lebih menyadari kepentingan dan nilai dari pekerjaan. Hal ini terlihat pada cara kerja

setiap pimpinan yang mampu membujuk karyawan untuk tidak mendahulukan kepentingan pribadi dibandingkan kepentingan organisasi. Pemimpin setiap divisi juga dapat menjadi contoh yang baik bagi karyawan. Bentuk yang diberikan oleh pimpinan tersebut dengan adanya keteladanan dalam bekerja terutama pada proses pelaksanaan pekerjaan, pimpinan terlibat langsung di setiap kegiatan karyawan baik secara internal (pembuatan laporan dan tugas harian) maupun eksternal (penjualan produk, penjalanan kerjasama, dan survey pasar). Selanjutnya pemimpin PT. Permata Sinergi Madani mau mendengarkan dan memberi masukan-masukan kepada bawahan dengan membuka forum briefing maupun secara informal di luar jam pekerjaan. Pemimpin tidak segan memberi pujian jika target profit berhasil dicapai. Berdasarkan gambaran kepemimpinan tersebut, maka penelitian ini akan menggambarkan lebih jelas dari rinci terkait Tipe kepemimpinan yang berbasis pada kekuatan pemimpin dalam memperkuat kerjasama dan sikap mempercayai agar terciptanya pencapaian target profit PT. Permata Sinergi Madani.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, identifikasi masalah penelitian adalah: Bagaimana tipe kepemimpinan transformasional yang terjadi di PT. Permata Sinergi Madani?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penulisan terkait judul adalah sebagai berikut, untuk menggambarkan kepemimpinan transformasional yang terjadi pada PT. Permata Sinergi Madani.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penulisan penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak yaitu antara lain:

1. Bagi Penulis, diharapkan penelitian ini bermanfaat untuk menambah ilmu pengetahuan dan wawasan serta aplikasi

mengenai kepemimpinan transformasional.

2. Bagi Perusahaan, diharapkan dapat memberikan masukan yang bisa mengedukasi semua pimpinan di perusahaan dan dapat dijadikan bahan evaluasi diri mengenai kepemimpinan transformasional.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kepemimpinan

Kepemimpinan dalam bahasa Inggris "Leadership" secara umum diartikan sebagai hubungan yang erat antara seorang dan kelompok manusia karena mempunyai kepentingan yang sama (Engkoswara dan Aan Komariah, 2010: 177). Kepemimpinan merupakan aspek yang sangat urgen dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, hal ini karena kepemimpinan menyangkut perilaku seorang pemimpin dalam rangka memengaruhi para pegawai atau karyawannya, sehingga para pegawai mau bekerja sama dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Kepemimpinan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia menyangkut perihal pemimpin atau cara seseorang memimpin (Anonim, 2005: 874).

Kepemimpinan (leading) dapat dikatakan termasuk dalam bagian dalam bagian manajemen, Ia termasuk dalam proses sekaligus fungsi manajemen. Kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu dalam suatu tertentu dalam rangka mencapai tujuan organisasi. GR Terry & LW. Rue memahami kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu dalam suatu keadaan tertentu dalam mencapai tujuan organisasi (Terry dan Rue, 1993: 82).

Berdasarkan berbagai pendapat mengenai kepemimpinan, dapat disimpulkan bahwa masing-masing definisi berbeda menurut sudut pandang penulisnya. Namun demikian, ada kesamaan dalam mendefinisikan kepemimpinan yaitu mengandung makna memengaruhi orang lain untuk berbuat seperti yang pemimpin kehendaki. Jadi yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah

suatu usaha untuk memengaruhi orang atau kelompok untuk bertindak dan berperilaku seperti yang diharapkan agar tujuan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Dengan demikian dapat dipahami Kepemimpinan pendidikan adalah suatu proses mempengaruhi, mengkoordinasi, dan menggerakkan perilaku orang lain serta melakukan perubahan ke arah yang lebih positif.

Usaha pemimpin untuk mengefektifkan organisasi, harus dilakukan dengan mempergunakan strategi yang paling tinggi jaminan kemampuannya untuk dapat mencapai tujuan organisasi. Strategi seperti itu menuntut kemampuan pemimpin mengimplementasikan fungsi-fungsi kepemimpinan secara efektif dan efisien. Sehubungan dengan itu strategi utama dalam kepemimpinan adalah kemampuan pemimpin menjalankan fungsi sebagai anggota organisasi. Pemimpin harus memiliki kemampuan mengimplementasikan fungsi-fungsi kepemimpinan agar mendapat dukungan, tanpa kehilangan rasa hormat, rasa segan dan kepatuhan dari semua anggota organisasi.

2.2 Kepemimpinan Transformasional

Model kepemimpinan transformasional menjadi model kepemimpinan baru yang mengedepankan konsep integrasi watak dan gaya dalam memberikan pengaruh kepada bawahan. Menurut Burns (dalam Yukl 2010:290) kepemimpinan transformasional, “menyerukan nilai-nilai moral dari pada pengikut dalam upayanya untuk meningkatkan kesadaran mereka tentang masalah etis dan untuk memobilisasi energi dan sumber daya mereka untuk mereformasi institusi”.

Selanjutnya, Bass (dalam Yukl, 1996:224) bahwa kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu. Yukl (2009:315) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional sering didefinisikan melalui

dampaknya terhadap bagaimana pemimpin memperkuat sikap saling kerjasama dan mempercayai, kemanjuran diri secara kolektif, dan pembelajaran tim. Menurut Jung dan Virgin Group (dalam Robbins, 2006:472), “Pemimpin transformasional memperhatikan hal-hal kebutuhan pengembangan dari masing-masing para pengikut dan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok”.

Adanya kepemimpinan transformasional dalam sebuah organisasi menjadikan bawahan atau anggota tim akan merasa dipercaya, dihargai dan akan berdampak pada hubungan timbal balik bawahan akan lebih menghargai pemimpinnya.

2.3 Faktor Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional akan terbentuk jika karakter pemimpin sebuah perusahaan atau organisasi memiliki kekuatan dari sifat dan sikapnya. Seperti yang dijelaskan Bass (1990) faktor-faktor kepemimpinan transformasional adalah sebagai berikut:

- a. Karisma, Karisma ditandai dengan kekuatan visi dan penghayatan akan misi, menimbulkan hormat, meningkatkan optimisme, menekankan pentingnya tujuan, dan pemimpin akan membuat bawahan memiliki kepercayaan diri.
- b. Inspirasional, Inspirasional mencakup kapasitas seorang pemimpin untuk menjadi panutan bagi bawahannya. Pemimpin menyampaikan tujuan yang jelas dan menjadi contoh yang baik bagi bawahannya.
- c. Perhatian Individual, Perhatian dapat berupa bimbingan dan mentoring kepada bawahan. Pemimpin memberikan perhatian personal terhadap bawahannya dan memberi

perhatian khusus agar bawahan dapat mengembangkan kemampuan.

- d. Stimulus Intelektual, Stimulus intelektual yakni kemampuan pemimpin untuk menghilangkan keengganan bawahan untuk mencetuskan ide-ide, mendorong bawahan lebih kreatif dan menstimulus pemikiran dari bawahan dalam memecahkan permasalahan.

2.4 Ciri dan Karakteristik Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional identik dengan sikap pemimpin dalam memberikan pengaruh yang kuat kepada bawahannya. Berdasarkan hal tersebut, Robbins dan Judge mengemukakan mengenai ciri – ciri kepemimpinan transformasional (2008:91) yaitu:

1. *Idealized Influence* (Pengaruh Ideal), *Idealized Influence* adalah perilaku pemimpin yang memberikan visi dan misi, memunculkan rasa bangga, serta mendapatkan respek dan kepercayaan bawahan.
2. *Inspirational Motivation* (Motivasi Inspirasional), *Inspirational Motivation* adalah perilaku pemimpin yang mampu mengkomunikasikan harapan yang tinggi, menyampaikan visi bersama secara menarik dengan menggunakan simbol-simbol untuk memfokuskan upaya bawahan dan menginspirasi bawahan untuk mencapai tujuan yang menghasilkan kemajuan penting bagi organisasi.
3. *Intellectual Stimulation* (Stimulasi Intelektual), *Intellectual Stimulation* adalah perilaku pemimpin yang mampu meningkatkan kecerdasan bawahan untuk meningkatkan kreativitas dan inovasi mereka, meningkatkan rasionalitas, dan pemecahan masalah secara cermat.
4. *Individualized Consideration* (Pertimbangan Individual), *Individualized Consideration* adalah perilaku pemimpin yang memberikan perhatian pribadi, memperlakukan masing-masing bawahan secara individual sebagai seorang individu

dengan kebutuhan, kemampuan, dan aspirasi yang berbeda, serta melatih dan memberikan saran.

Menurut Luthans (Safaria, 2004:63), pemimpin transformasional memiliki beberapa karakteristik tertentu, yaitu:

- a. Pemimpin mengidentifikasi dirinya sendiri sebagai agen perubahan.
- b. Pemimpin mendorong keberanian dan pengambilan resiko.
- c. Pemimpin percaya pada orang-orang.
- d. Pemimpin dilandasi oleh nilai-nilai.
- e. Pemimpin adalah seorang pembelajar sepanjang hidup (*lifelongs learners*).
- f. Pemimpin memiliki kemampuan untuk mengatasi kompleksitas, ambiguitas, dan ketidakpastian.
- g. Pemimpin juga adalah seorang pemimpin yang visioner.

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metodologi kualitatif deskriptif. dengan teknik pengumpulan data menggunakan observasi partisipan. Untuk mengetahui keabsahan data, penelitian ini menggunakan triangulasi sumber. Penelitian kualitatif dilakukan pada kondisi obyek yang alami, peneliti sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara gabungan, data yang dihasilkan bersifat deskriptif dan analisis data dilakukan secara induktif dan penelitian ini lebih menekankan makna daripada generalisasi (Sedarmayanti, 2011). Selanjutnya, metode deskriptif digunakan untuk jenis penelitian yang menitikberatkan observasi alamiah dan suasana alamiah (*natural setting*) di mana peneliti bertindak sebagai pengamat yang terjun ke lapangan (Sugiyono, 2017). Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan data primer melalui observasi partisipan secara pada perusahaan PT. Permata Sinergi Permadani. Sedangkan data sekunder yang digunakan melalui studi pustaka, jurnal dan pencarian internet. Untuk menganalisis data dilakukan menggunakan tiga tahapan yakni, tahap pengumpulan data, reduksi data, dan tahap konklusi. Untuk

melakukan keabsahan data penelitian ini menggunakan teknik triangulasi sumber yakni cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber mulai hasil observasi dibandingkan dengan sumber literatur.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Tipe Kepemimpinan Transformasional Pada Aspek Pengaruh Ideal

Kepemimpinan yang terjadi pada PT. Permata Sinergi Madani mengutamakan adanya tipe kepemimpinan yang dapat memberikan pengaruh kepada bawahannya. Hal ini terwujud pada pimpinan di tingkat manager yang mampu memberikan penjelasan visi dan misi perusahaan kepada karyawan pada setiap acara-acara tertentu. Visi dan misi ini diturunkan pada bentuk nilai perusahaan, diantaranya pimpinan PT. Permata Sinergi Madani mengusung profesionalitas dan perusahaan terpercaya. Kedua nilai ini menjadi semangat dan rasa bangga pada karyawan untuk senantiasa mencapai target penjualan produk dan memberikan pelayanan prima kepada calon pelanggan dan pelanggan tetap. Perilaku pengaruh ideal dari pimpinan PT. Permata Sinergi Madani terlihat dari cara pimpinan memperlakukan bawahan sebagai partner atau rekan tim dalam bekerja. Mengingat perusahaan ini konser kepada kepercayaan pelanggan, maka pimpinan melibatkan bawahan untuk aktif dalam membantu mencapai target profit perusahaan dengan bekerja bersama-sama melakukan penawaran, penjajakan klien, hingga pemasangan produk serta pelayanan purnajual. Hal ini dapat memunculkan rasa bangga karyawan karena dapat dilibatkan dalam kerja tim bersama pimpinan di tingkat managerial.

Tipe kepemimpinan transformasional pada PT. Permata Sinergi Madani didominasi dengan sikap optimis untuk mencapai target pekerjaan di PT. Permata Sinergi, sikap optimis ini menjadikan karyawan memiliki keyakinan untuk mampu bekerja secara profesional serta sikap menghargai kepada

pimpinan karena hadirnya sikap positif yang diberikan kepada karyawan dalam mencapai target profit perusahaan.

Tindakan-tindakan yang muncul dari para pimpinan PT. Permata Sinergi Madani didukung oleh sikap karisma. Karisma pimpinan terutama di tingkat manager memang mengalami perbedaan, namun secara keseluruhan pimpinan memberikan kekuatan visi dan penghayatan akan misi untuk menjalankan pekerjaan secara profesionalitas. Profesionalitas yang diutamakan yakni profesional dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan. Selain itu profesionalitas ditandai dengan adanya penekanan pentingnya orang-orang yang memiliki skill atau keahlian dalam melaksanakan pekerjaan, terlebih bagi karyawan lapangan yang berhadapan langsung dengan calon pelanggan.

Secara pekerjaan tim, karisma pimpinan diperlukan sebagai penguat kepercayaan diri karyawan. Menurut Bass (1990), ciri kepemimpinan transformasional salah satunya adalah karisma pemimpin. Karisma ditandai dengan kekuatan visi dan penghayatan akan misi, menimbulkan hormat, meningkatkan optimisme, menekankan pentingnya tujuan, dan pemimpin akan membuat bawahan memiliki kepercayaan diri. Penguatan pimpinan dilakukan saat rapat-rapat mengenai pembahasan program kerja, pembahasan permasalahan, dan pencapaian target profit perusahaan.

Berdasarkan hal ini, aspek penguatan idealisme terwujud dari adanya penguatan visi misi sebagai perusahaan profesional dan terpercaya, membangkitkan semangat dan optimisme karyawan melalui karisma pimpinan yang positif, dan penguatan kepercayaan diri karyawan melalui rapat mingguan atau bulanan.

4.2 Tipe Kepemimpinan Transformasional Pada Aspek Motivasi Inspirasional

PT. Permata Sinergi Madani dalam menjalankan aktivitas pencapaian tujuan organisasi memperhatikan kemampuan

karyawan. Tercermin pada setiap karyawan mengalami kesulitan, pemimpin dengan segera mengadakan pertemuan dengan karyawan. Pertemuan yang biasanya dalam bentuk rapat ini, memberikan kesempatan karyawan dapat mengutarakan kesulitannya. Kesulitan karyawan akan direspon secara bijak oleh pimpinan dan menjadi motivasi karyawan agar dapat kembali bekerja dengan baik. Motivasi lain yang dilakukan selain dalam memberikan solusi pada permasalahan karyawan, yakni memberikan dorongan dengan cara tuntutan kerja yang memfokuskan pada pencapaian profit penjualan produk dan layanan. Hal ini menjadi bentuk motivasi dikarenakan akan menghasilkan keuntungan bagi karyawan dalam memperoleh kesejahteraan.

Dalam aspek motivasi inspirasi PT. Permata Sinergi Madani hanya menekankan aspek tuntutan pencapaian hasil ketimbang proses kerja yang dilakukan karyawan. Perilaku pemimpin yang mampu mengkomunikasikan harapan yang tinggi untuk mencapai target pekerjaan. Pada dasarnya aspek ini kurang membuahkan hasil pada faktor inspirasional seorang pemimpin. Karyawan PT. Permata Sinergi Madani masih memandang kurang kapasitas pimpinan sebagai panutan bagi bawahannya, hal ini dikarenakan kurangnya perhatian yang penuh pada proses kerja karyawan. Pemimpin hanya menyampaikan tuntutan sebagai tujuan yang jelas bagi karyawannya.

Berdasarkan pernyataan Robbin dan Judges (2006), Inspirational Motivation adalah perilaku pemimpin yang mampu mengkomunikasikan harapan yang tinggi, menyampaikan visi bersama secara menarik dengan menggunakan simbol-simbol untuk memfokuskan upaya bawahan dan menginspirasi bawahan untuk mencapai tujuan yang menghasilkan kemajuan penting bagi organisasi. Aspek ini tidak terwujud secara maksimal di beberapa pimpinan PT. Permata Sinergi Madani, sehingga karyawan hanya termotivasi pada kompensasi dari pemenuhan target dibandingkan menjadikan pimpinan sebagai sosok yang inspirasional.

4.3 Tipe Kepemimpinan Transformasional Pada Aspek Stimulasi Intelektual

Stimulasi atau rangsangan merupakan wujud terpenting upaya perusahaan mengembangkan kemampuan karyawannya. PT. Permata Sinergi Madani yang merupakan perusahaan penyedia tenaga listrik baik skala nasional maupun internasional sudah menjadi hal biasa dalam mendukung kecerdasan karyawan untuk meningkatkan kapasitas profesionalitas. Pelatihan-pelatihan profesionalitas dan pelayanan prima diberikan perusahaan kepada karyawan yang memiliki tugas dan fungsi sebagai pekerja lapangan. Selain itu, pimpinan juga memberikan ruang bagi karyawan untuk meningkatkan kreativitas dan inovasi dalam menjalankan pekerjaan. Pimpinan biasa memberikan kemandirian karyawan untuk melakukan proses kerja tanpa menggeserkan makna profesionalitas sebagai nilai perusahaan yang dianut.

Pimpinan di tingkat managerial PT. Permata Sinergi Madani dalam konteks pekerjaan memfokuskan pada hasil kerja, namun secara etika bekerja pimpinan tersebut mewujudkan peningkatan rasionalitas. Peningkatan rasionalitas ini diwujudkan pada penerapan aturan punishment pada pelanggaran yang dilakukan karyawannya. Punishment yang diterapkan dalam bentuk teguran peringatan. Hal ini dilakukan sebagai upaya pimpinan menjaga kondusifitas iklim bekerja dan budaya kerja yang profesional. Terkait pemecahan masalah pimpinan tingkat managerial memberkan kesempatan terbuka untuk karyawan memiliki pemikiran kritis dan kecermatan apabila terjadi permasalahan pekerjaan baik yang berhubungan dengan klien atau pelanggan maupun dengan sesama tim kerja. Jika pemecahan masalah tidak didapat oleh karyawan, pihak pimpinan melakukan pendampingan bagi karyawan yang terkendala secara teknis untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Merujuk pada pernyataan Bass (1990), stimulus intelektual yakni kemampuan pemimpin untuk menghilangkan keengganan bawahan untuk mencetuskan ide-ide,

mendorong bawahan lebih kreatif dan menstimulus pemikiran dari bawahan dalam memecahkan permasalahan. Sudah diwujudkan oleh pimpinan PT. Permata Sinergi Madani meskipun tidak semua aspek stimulus intelektual. Namun, PT. Permata Sinergi Madani memberikan dorongan bagi karyawan untuk dapat mandiri memecahkan persoalan pekerjaan dan mencetuskan ide, masukan ataupun saran mencapai target dengan nilai profesionalitas.

4.4 Tipe Kepemimpinan Transformasional Pada Aspek Pertimbangan Individual

Pertimbangan individual menjadi bagian pimpinan memberikan perhatian pribadi dalam memperlakukan masing-masing karyawan secara individu dengan memenuhi kebutuhan sebagai individu. PT. Permata Sinergi Madani dalam memberikan perhatian tidak terlihat menonjol secara pribadi pimpinan kepada karyawan. Pertimbangan individual yang terjadi hanya ketika terjadi permasalahan yang dihadapi karyawan. Permasalahan tersebut diberikan perhatian untuk dapat diberikan saran untuk solusi. Namun terkadang secara pribadi karyawan kurang merasa manfaat dari solusi yang diberikan, maka dari itu karyawan lebih banyak memutuskan untuk mencari jalan tengah dengan memilih sisi positif yang dijadikan saran pimpinan.

Sebagai karyawan PT. Permata Sinergi Madani masih diberikan kesempatan untuk menyampaikan aspirasi atau masukan dalam proses pencapaian target profit. Pimpinan masih memberikan pertimbangan individu setiap karyawan agar dapat mandiri mengeksplorasi kemampuan pribadi. Dalam menerima aspirasi dari setiap karyawan, pimpinan mempertimbangkan individu dari suara terbanyak yang sejalan dengan visi dan misi perusahaan, terutama menjaga nilai profesionalitas dan perusahaan terpercaya.

Sejalan dengan pengamat perilaku pimpinan tersebut, Bass (1990) menjelaskan bahwa perhatian individual dapat berupa bimbingan dan mentoring kepada bawahan. Pemimpin memberikan perhatian personal

terhadap bawahannya dan memberi perhatian khusus agar bawahan dapat mengembangkan kemampuan. Meninjau pengertian konsep tersebut memperlihatkan bahwa perhatian personal pimpinan PT. Permata Sinergi Madani lebih mengutamakan perhatian pada pengembangan kemampuan individual karyawan. Hal ini terbukti dengan adanya forum rapat maupun briefing persiapan pencapaian hasil kerja dan evaluasi kerja secara formal yang memberikan kesempatan karyawan untuk menyampaikan aspirasinya. Tidak hanya melalui forum formal, secara informal pun dijadikan alat pimpinan untuk memberikan ruang penyampaian masukan dari karyawan terkait masalah yang dihadapi selama proses kerja berlangsung.

5. KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dijelaskan pada bagian sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa tipe kepemimpinan transformasional yang terjadi di PT. Permata Sinergi Madani meliputi empat aspek sebagai berikut:

- a. Aspek pengaruh idelisme terwujud pada pimpinan di tingkat manager yang mampu memberikan penjelasan visi dan misi perusahaan kepada karyawan pada setiap acara-acara tertentu. Visi dan misi ini diturunkan pada bentuk nilai perusahaan, diantaranya pimpinan PT. Permata Sinergi Madani mengusung profesionalitas dan perusahaan terpercaya. Kedua nilai ini menjadi semangat dan rasa bangga pada karyawan untuk senantiasa mencapai target penjualan produk dan memberikan pelayanan.
- b. Aspek motivasi insipirasi pimpinan PT. Permata Sinergi Madani hanya menekankan aspek tuntutan pencapaian hasil ketimbang proses kerja yang dilakukan karyawan. Karyawan PT. Permata Sinergi Madani masih memandang kurang kapasitas pimpinan sebagai panutan bagi bawahannya, hal ini dikarenakan kurangnya perhatian yang

- penuh pada proses kerja karyawan. Pemimpin hanya menyampaikan tuntutan sebagai tujuan yang jelas bagi karyawannya.
- c. Aspek stimulasi intelektual pimpinan PT. Permata Sinergi Madani mendukung kecerdasan karyawan untuk meningkatkan kapasitas profesionalitas. Pelatihan-pelatihan profesionalitas dan pelayanan prima diberikan perusahaan kepada karyawan yang memiliki tugas dan fungsi sebagai pekerja lapangan. Selain itu, pimpinan juga memberikan ruang bagi karyawan untuk meningkatkan kreativitas dan inovasi dalam menjalankan pekerjaan. Pimpinan biasa memberikan kemandirian karyawan untuk melakukan proses kerja tanpa menggeserkan makna profesionalitas sebagai nilai perusahaan yang dianut.
- d. Aspek pertimbangan individual yang terjadi hanya ketika terjadi permasalahan yang dihadapi karyawan. Permasalahan tersebut diberikan perhatian untuk dapat diberikan saran untuk solusi. Namun terkadang secara pribadi karyawan kurang merasa manfaat dari solusi yang diberikan, maka dari itu karyawan lebih banyak memutuskan untuk mencari jalan tengah dengan memilih sisi positif yang dijadikan saran pimpinan. Sebagai karyawan PT. Permata Sinergi Madani masih diberikan kesempatan untuk menyampaikan aspirasi atau masukkan dalam proses pencapaian target profit.
- Anonim. (2005). Kamus Besar Bahasa Indonesia. Jakarta: Balai Pustaka.
- Bass, Bernard M. (1990). From Transactional to Transformational Leadership: Learning to Share the Vision. *Organizational Dynamic*, Elsevier Vol 3 No 1.
- Engkoswara dan Aan Komariah. (2010). *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Penerbit. Alfabeta.
- Robbins dan Judge. (2006). *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh. Jakarta: Salemba Empat.
- _____. (2008). *Perilaku Organisasi*, Edisi Duabelas. Jakarta: Salemba Empat.
- Safaria. (2004). *Kepemimpinan Edisi Pertama*. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- Sedarmayanti. (2011). *Metode Penelitian*. Jakarta: Mandar Maju.
- Terry, GR. dan LW. Rue. (1993). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara
- Yukl, Gary. (1996). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. PT. Prenhallindo
- _____. (2009). *Kepemimpinan Dalam Organisasi Edisi 5 (Alih bahasa Budi Suprianto)*. Jakarta : Indek

5.2 Saran

Dengan hasil penelitian yang telah dilakukan, bagi pemimpin PT. Permata Sinergi Madani hendaknya mempertahankan tipe kepemimpinan transformasional dan menggabungkan tipe kepemimpinan transaksional karena keduanya berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, bagi pemimpin pada umumnya, hendaknya memperhatikan gaya kepemimpinan yang diterapkan pada karyawan karena gaya kepemimpinan merupakan faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

6. REFERENSI

