

EVALUASI GAYA KEPEMIMPINAN CEO DALAM MENCAPAI KESUKSESAN START-UP BUSINESS MAHASISWA DI UNIVERSITAS CIPUTRA

Michael Sugianto

Fakultas Manajemen Bisnis, Universitas Ciputra, Surabaya
E-mail: michaelsugianto10@gmail.com

Abstract: Every start-up business needs a leader to lead the company to achieve the vision and mission that have been determined. University Ciputra teaches every student to make start-up business that are related to the role of a leader. The purpose of this research is to find out CEO leadership style that can support the success of student's start-up business at University Ciputra. This research uses qualitative method. The research subjects that are used is facilitator lecturer, CEO and members from business at University Ciputra. The research object that is used is start-up business at University Ciputra 2013 batch. Data collection method that is used is semi-structured interviews towards successful and failure start-up business. This result of this research is leadership style based on the sample that is used to produce the result, that is CEO start-up business tends to have authentic leadership style characteristic and self leadership, whereas the CEO's leadership style can support the success of start-up business at University Ciputra that is authentic leadership style.

Keywords: Leadership Style, Start-up Business, Entrepreneurship, Authentic Leadership

Abstrak: Setiap bisnis *start-up* membutuhkan seorang pemimpin untuk memimpin perusahaan mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Universitas Ciputra mengajarkan setiap mahasiswa untuk membuat bisnis *start-up* yang tidak lepas dari peran seorang pemimpin. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan CEO yang dapat mendukung kesuksesan *start-up business* mahasiswa di Universitas Ciputra. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Subjek penelitian yang digunakan adalah dosen fasilitator, CEO dan anggota dari bisnis di Universitas Ciputra. Objek penelitian yang digunakan adalah bisnis *start-up* di Universitas Ciputra angkatan 2013. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan wawancara semi-terstruktur terhadap bisnis *start-up* yang sukses dan gagal. Hasil dari penelitian ini adalah gaya kepemimpinan berdasarkan sampel yang digunakan menghasilkan temuan bahwa CEO *start-up business* condong memiliki karakteristik gaya kepemimpinan autentik dan diri sendiri, sedangkan gaya kepemimpinan CEO yang dapat mendukung kesuksesan *start-up business* mahasiswa di Universitas Ciputra yaitu gaya kepemimpinan autentik.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Bisnis *Start-up*, *Entrepreneurship*, Kepemimpinan Autentik

PENDAHULUAN

Indonesia memiliki 1,5 persen pengusaha dari sekitar 252 juta penduduk. Indonesia masih membutuhkan sekitar 1,7 juta pengusaha untuk mencapai angka dua persen. Di negara ASEAN seperti Singapura tercatat sebanyak 7 persen, Malaysia 5 persen, Thailand 4,5 persen, dan Vietnam 3,3 persen jumlah pengusaha (Suara, 2016). Profesi *entrepreneur* bukanlah suatu hal yang mudah, tetapi setiap orang bisa menjadi *entrepreneur* apabila tekun dan dapat menangkap sebuah peluang. Indonesia masih membutuhkan begitu banyak *entrepreneur* muda agar dapat bersaing dipasar global dan dapat menjadikan Indonesia sebagai negara maju. *Entrepreneur* muda yang menjalankan *start-up business* di Indonesia, maka dapat meningkatkan pertumbuhan ekonomi, terciptanya lapangan pekerjaan dan mengurangi pengangguran di Indonesia.

Start-up bisnis adalah sebuah perusahaan dengan tim kecil yang bertujuan untuk mengembangkan pengaruh teknologi untuk membuat *start-up* yang menguntungkan dengan melakukan pengembangan ide, desain *prototype*, pengembangan produk dan pencarian dana modal awal (Kuschel dan Lepeley, 2016: 182). *Start-up* bisnis tidak lepas dari peran seorang pemimpin yang mampu membawa perusahaannya mencapai visi dan misi yang ditetapkan. Pemimpin adalah kunci utama agar perusahaan dapat mampu mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Kepemimpinan adalah sebuah proses dimana pemimpin dan pengikut melakukan sebuah interaksi secara dinamis dalam suatu lingkungan atau situasi tertentu (Hughes *et al*, 2012: 35).

Pada kota Surabaya, khususnya di Universitas Ciputra yang dimana mahasiswa dibekali pendidikan mengenai *entrepreneurship* yang setiap mahasiswa diwajibkan untuk mendirikan *start-up* bisnis. *Start-up* bisnis yang dibentuk oleh mahasiswa Universitas Ciputra tersebut terdiri dari begitu banyak bidang seperti *food and beverage*, jasa, *trading*, *fashion*, dan lainnya. *Start-up* bisnis tersebut pasti memiliki seorang pemimpin atau CEO yang memimpin perusahaan tersebut. *Start-up* bisnis yang dibuat oleh mahasiswa Universitas Ciputra, tidak semuanya berjalan sesuai harapan atau sesuai tujuan yang telah ditetapkan. *Start-up* bisnis bisa dibagi menjadi 2 klasifikasi yaitu *start-up* bisnis yang sukses dan *start-up* bisnis yang gagal. Menurut Lafuente *et al* (2013: 3) indikator kesuksesan bisnis yaitu kebutuhan finansial, tindakan promosi, inovasi yang berkelanjutan, dan upaya didalam area internasional dan *sustainability*. Kesuksesan suatu bisnis tidak lepas dari suatu sistem manajemen yang baik dan adanya pemimpin yang dapat mengarahkan perusahaannya menuju target yang ditetapkan. Sebaliknya, kegagalan suatu bisnis tidak lepas dari penyebab internal maupun eksternal suatu perusahaan. Menurut Bennett, R (2016:6) indikator kegagalan sebuah bisnis yaitu manajemen, perencanaan strategi, keuangan, organisasi, pemasaran dan eksternal.

Menurut Agustiono (2016) ketua dari *Entrepreneurial Project* semester 5, *start-up business* di Universitas Ciputra bisa dikatakan sukses apabila bisnis tersebut memiliki profit atau dapat dinikmati oleh diri sendiri, produk atau jasa tersebut menjadi solusi dari sebuah masalah, produk atau jasa yang *unique* dan eksis. *Start-up business* di Universitas Ciputra bisa dikatakan gagal karena tidak sesuai dengan *passion*, kurang *persistent*, kurang memanfaatkan *network* dan tidak serius dalam menjalankan usaha. Setiap perusahaan sering mengalami masalah baik itu masalah secara internal maupun eksternal. Seringkali masalah tersebut mengakibatkan suatu konflik yang terjadi dalam perusahaan sehingga menyebabkan adanya perpecahan anggota, perusahaan tersebut tidak dapat berkembang dan pada akhirnya perusahaan tersebut tutup.

LANDASAN TEORI

Kepemimpinan

Menurut Rahmi (2014: 14) kepemimpinan adalah kunci bagi usaha disuatu lingkungan bisnis yang secara afirmatif menyatakan pengembangan individu dan memerlukan pemimpin sebagai penunjuk jalan yang dapat membangkitkan optimisme dan keyakinan dalam mewujudkan gagasan-gagasan besar perusahaan. Menurut Robbins dan Judge (2015: 249) kepemimpinan adalah suatu kemampuan yang dapat memengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian visi atau tujuan yang ditetapkan.

Gaya Kepemimpinan

Teori sifat kepemimpinan adalah sebuah teori yang mempertimbangkan kualitas dan karakteristik personel yang

mendiferensiasikan para pemimpin dari yang bukan para pemimpin (Robbins dan Judge, 2015: 249). Menurut Wirawan (2013: 134-282) ada beberapa teori gaya kepemimpinan yaitu:

1. Gaya Kepemimpinan Transaksional

Teori yang mendasarkan pada asumsi bahwa kepemimpinan merupakan kontrak sosial antara pemimpin dan pengikut. Pemimpin dan pengikut adalah pihak yang independen yang memiliki tujuan, kebutuhan dan kepentingan pribadi. Kepemimpinan transaksional lebih mengutamakan akan pertukaran nilai yang diharapkan (Muhammad *et al.*, 2016: 111). Hubungan antara pemimpin dan pengikut merupakan sebuah hubungan kontrak transaksi, yaitu menukar sesuatu yang dibutuhkan pemimpin dengan sesuatu yang dibutuhkan pengikut. Karakteristik kepemimpinan transaksional yaitu memiliki legitimasi untuk memimpin, kompetensi, motivasi, kepribadian dan kepercayaan.

2. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah suatu keadaan mentransformasikan sebuah sistem perubahan yang mengemukakan visi yang mendorong berkembangnya masyarakat baru. Pemimpin transformasional memiliki karakteristik yang mengidentifikasi dirinya sebagai peran aktif dalam agen perubahan, merupakan individu pemberani, mereka yang percaya kepada orang, bertanggung jawab, memotivasi (Sulistiyani, 2016: 2), pemimpin yang mau belajar, bertindak sebagai panutan (*role model*), mereka yang mempunyai kemampuan untuk berurusan dengan kompleksitas, ambiguitas, dan ketidakpastian, dan mereka yang *visionary*.

3. Gaya Kepemimpinan Karismatik

Kepemimpinan karismatik merupakan sebuah pengaruh dari pemimpin terhadap para pengikutnya untuk menciptakan rasa kagum dari pengikutnya untuk dirinya sendiri. Kepemimpinan karismatik adalah suatu kemampuan untuk menginspirasi dan memotivasi anggotanya untuk melakukan suatu hal (Lakatua, 2016: 189). Kepemimpinan karismatik memiliki karakteristik yaitu percaya diri, memiliki harga diri, arahan dari dalam diri, rasa tugas dan tanggung jawab terhadap diri sendiri, memiliki wawasan untuk kebutuhan dari pengikutnya, mampu memotivasi pengikutnya untuk berkinerja tinggi, memiliki visi ke depan, memiliki empati, menciptakan sistem sosial baru untuk kekuasaan personal dan kebutuhan akan kekuasaan.

4. Gaya Kepemimpinan Abdi

Kepemimpinan abdi merupakan suatu model kepemimpinan yang efektif yang dimana percaya terhadap hal spiritual (yaitu harapan dan kepercayaan kepada Tuhan) dan praktik spiritual (yaitu meditasi, dan membaca kitab suci) yang menjadi kombinasi spiritualitas dengan kepemimpinan abdi. Kepemimpinan abdi memiliki karakteristik yaitu mendengarkan pengikut, memiliki rasa empati, kesadaran diri sendiri, melihat ke masa depan, menggunakan persuasi bukan paksaan, konsepsualisasi, berintegritas, membangun masyarakat, rendah hati, kepedulian terhadap organisasi secara menyeluruh, membantu bawahan untuk belajar dari kesalahan, mendahulukan bawahan dan berperilaku etis. (Wirawan, 2013: 134-282)

5. Gaya Kepemimpinan Birokrasi

Kepemimpinan birokrasi merupakan sebuah kepemimpinan yang umumnya dilaksanakan di organisasi-organisasi pemerintahan, tentara dan kepolisian. Karakteristik dari kepemimpinan ini adalah adanya pemimpin tertinggi, pemegang kekuasaan seperti presiden, kepemimpinan dilaksanakan berdasarkan undang-undang dasar, disiplin, tegas, monopolistik, dan berorientasi pada proses. (Wirawan, 2013: 134-282)

6. Gaya Kepemimpinan Spiritual

Kepemimpinan spiritual merupakan sebuah teoritis yang dimana pemimpinnya adalah para misionaris, biarawan, pendeta, ulama, biksu, yang memengaruhi umatnya agar hidup di jalan Tuhan / Allah pencipta manusia dan alam semesta. Karakteristik dari kepemimpinan spiritual yaitu menentukan visi bersama antara pemimpin dan pengikut, menciptakan budaya organisasi berdasarkan nilai-nilai manusia dan sosial, menciptakan visi, bersifat altruistik, dan panggilan hidup. (Wirawan, 2013: 134-282)

7. Gaya Kepemimpinan Autentik

Istilah kepemimpinan autentik terdiri dari dua konsep yaitu kepemimpinan dan autentik. Autentik sendiri artinya dapat dipercaya, asli, sah, atau tulen. Sesuatu dikatakan autentik jika sesuai dengan fakta

apa yang dilihat, didengar, dan dirasa sehingga dapat dipercaya. Teori kepemimpinan autentik adalah lebih bersifat *generic* yang digambarkan dalam istilah konstruk akar yang membentuk kepemimpinan positif. Karakteristik kepemimpinan autentik yaitu percaya diri, optimisme, kesadaran diri (Hayuningtyas dan Helmi, 2015: 176), regulasi diri sendiri, memengaruhi pengikut, etika, transparansi, mendorong komunikasi terbuka (Satriowati *et al.*, 2016: 4) dan kepercayaan.

8. Gaya Kepemimpinan Diri Sendiri

Kepemimpinan diri sendiri adalah suatu proses untuk memengaruhi diri sendiri yang dimana orang mencapai arahan diri sendiri dan memotivasi diri sendiri yang diperlukan untuk bertindak. Karakteristik kepemimpinan diri sendiri yaitu komitmen, independen, pemberdayaan pengikut, tujuan berdasarkan dari diri sendiri, imbalan diri sendiri, dan mengevaluasi diri sendiri. (Wirawan, 2013: 134-282)

Kesuksesan

Menurut Rudy Hendrata (2012: 28) sukses adalah saat dimana kita bisa menyelesaikan dengan baik apa yang kita mau, apa yang kita tuju, apa yang telah kita mulai, dan apa yang ingin kita raih. Kesuksesan adalah mengetahui tujuan hidup anda, bertumbuh meraih potensi tertinggi anda, dan menabur benih yang menguntungkan orang lain (Maxwell, 2013: 13). Trump dan Kiyosaki (2012: 246) kunci kesuksesan dalam abad informasi bukanlah lini perakitan berkecepatan tinggi, melainkan pikiran manusia berkecepatan dan berkualitas tinggi yang bekerja mencapai satu tujuan yang sama.

Start-up

Menurut Jason Williams (2012: 5) *start-up* adalah seorang pengusaha yang jenius di tangan kanannya sendiri yang berani mengambil resiko ekstrim yang orang-orang lain mustahil untuk mencobanya. Saat ini, peluang untuk membuka usaha baru sedang terbuka lebar, didukung dengan iklim yang kondusif dan pemerintah yang mendukung secara penuh. Menurut Handito Joewono (2013: 5) untuk mengembangkan bisnis dan bisnis yang baru tidak sekedar memulai bisnis baru tersebut, tetapi harus ada upaya untuk bertumbuh, dan bertumbuh adalah sebuah proses yang terukur.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah suatu penelitian yang digunakan untuk menghasilkan data deskriptif berupa ucapan, tulisan dan perilaku yang dapat diamati dari suatu individu (Sujarweni, 2014: 6). Peneliti melakukan penelitian dengan menggunakan metode kualitatif karena ingin mengeksplorasi jawaban dari narasumber. Melakukan proses penelitian perlu menggunakan metode yang digunakan yaitu metode penelitian. Menurut Sujarweni (2014:5) metode penelitian adalah suatu cara ilmiah yang digunakan peneliti secara disiplin untuk melakukan suatu penelitian. Metode penelitian yang digunakan adalah wawancara. Pemilihan subjek penelitian menggunakan teknik *purposive sampling* di mana peneliti memilih sampel berdasarkan kriteria tertentu. *Purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel dengan mempertimbangkan hal tertentu (Sugiyono, 2015: 124). Subjek dari penelitian ini adalah seluruh anggota dari kelompok usaha Gotcha, seluruh anggota dari kelompok usaha Le Fluffy, seluruh anggota dari kelompok usaha Brown Leather Works dan seluruh anggota dari kelompok usaha A Fragor. Fasilitator dari kelompok usaha Gotcha, Le Fluffy, Brown Leather Works dan A Fragor. Objek dari penelitian ini adalah usaha dari kelompok Gotcha, kelompok Le Fluffy, kelompok Brown Leather Works dan kelompok A Fragor.

Metode dalam pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan untuk mempermudah dalam pengumpulan data. Metode yang digunakan untuk pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah wawancara. Wawancara adalah suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab untuk menemukan permasalahan yang diteliti dan mengetahui hal-hal mendalam dari responden (Sugiyono, 2015: 384-385). Pada tahap wawancara, peneliti melakukan wawancara semi terstruktur yang di mana pelaksanaannya lebih bebas untuk menemukan permasalahan yang lebih terbuka. Wawancara ini dilakukan untuk dapat berkomunikasi dengan subjek yang akan diteliti oleh peneliti dengan total jumlah informan yaitu 20 orang yang terdiri dari dosen fasilitator, CEO dan anggota kelompok usaha Gotcha, Le Fluffy, Brown Leather Works dan A Fragor. Wawancara ini

bertujuan untuk mendapatkan informasi dan penjelasan mengenai gaya kepemimpinan dalam kelompok usaha Gotcha, Le Fluffy, Brown Leather Works dan A Fragor.

Uji keabsahan data yang dilakukan oleh peneliti menggunakan triangulasi Sumber. Triangulasi Sumber adalah suatu teknik yang digunakan untuk menguji kredibilitas data yang diperoleh dari beberapa sumber (Sugiyono, 2015: 440). Sumber yang dimaksud adalah anggota dari kelompok usaha Gotcha, Le Fluffy, Brown Leather Works, A Fragor, Dosen fasilitator dari kelompok Gotcha, Le Fluffy, Brown Leather Works, A Fragor dan antar sesama CEO kelompok usaha Gotcha, Le Fluffy, Brown Leather Works dan A Fragor.

Teknik Analisis Data

Menurut Moleong (2010: 288-289) ada empat proses analisis data yaitu:

1. **Reduksi Data**

Mengidentifikasi satuan unit yang didalam data memiliki makna apabila dikaitkan dengan fokus dan masalah penelitian. Menurut Putri *et al.* (2014: 2) reduksi data yaitu penyederhanaan jawaban untuk mempermudah pemahaman terhadap data yang terkumpul.

2. **Kategorisasi**

Tahapan dilakukan untuk memilah-milah setiap bagian yang memiliki kesamaan, yang nantinya setiap kategori tersebut akan diberi label nama tertentu.

3. **Sintesisasi**

Mencari kaitan antara kategori satu dengan kategori lainnya yang kemudian kaitan satu kategori dengan kategori lainnya diberi nama atau label.

4. **Kesimpulan Data**

Kesimpulan dari penelitian ini akan berupa kalimat yang menjawab rumusan masalah di awal mengenai gaya kepemimpinan CEO pada *start-up* bisnis mahasiswa di Universitas Ciputra.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Profil Perusahaan

Sinergi Pemenang adalah perusahaan yang bergerak di bidang makanan, terutama produk makanan yang terbuat dari *escargot*. Perusahaan Sinergi Pemenang dirintis mulai dari 14 Februari 2014 dengan produk utama perusahaan Sinergi Pemenang adalah G.O.T.C.H.A *Escargot Chips*. Perusahaan memilih *escargot* sebagai bahan baku utama dikarenakan banyaknya manfaat yang dimiliki oleh *escargot* tersebut. *Escargot* dapat menyembuhkan penyakit kulit, asma, alergi, dan penyakit lainnya. Selain itu, *escargot* memiliki kandungan protein yang tinggi, rendah lemak, dan tanpa kolesterol.

Le Fluffy *Dessert* merupakan *Dessertpudding* dengan bahan olahan dari susu kedelai yang memiliki nutrisi yang tinggi. Le Fluffy *Pudding* menyajikan dalam beberapa rasa yaitu *strawberry*, *chocolate*, *banana*, *taro*, dan *green tea*. Sedangkan inovasi produk terbaru Le Fluffy yaitu *pudding* yang disajikan dengan susu sehingga menghasilkan variasi warna yang menarik sehingga membuat pelanggan tertarik untuk mencoba dan membelinya.

Brown Leather Works adalah perusahaan *reseller* yang menjual barang berupa dompet, tas, dan sabuk yang memiliki bahan dasar kulit reptile seperti kulit biawak, buaya, ular dan pari, kami mengambil dari supplier yang khusus untuk menjual barang tersebut dan kami jual kembali.

A Fragor merupakan produk cemilan kerupuk yang menggunakan bahan dasar sayur. A Fragor memiliki dua rasa yaitu rasa wortel dan rasa sawi dimana kerupuk yang diproduksi ini tidak menggunakan bahan perasa maupun bahan pewarna sehingga masih murni memiliki kandungan dan rasa dari sayur wortel dan sawi.

Analisis Data

Hasil wawancara yang dilakukan terhadap 20 informan disalin ke dalam transkrip wawancara. Kemudian dilakukan reduksi terhadap data transkrip wawancara tersebut. Setelah dilakukan reduksi pada data transkrip wawancara, langkah selanjutnya yaitu kategorisasi dimana penulis melakukan pengelompokan sesuai dengan tabel dan label yang telah ditentukan. Setelah kategorisasi, langkah selanjutnya yaitu sintesisasi dimana mencari kaitan antara label satu dengan label lainnya. Langkah terakhir yaitu membuat kesimpulan data. Analisis data yang dilakukan pada 4 CEO dari *project start-up business* yang ada di Universitas Ciputra

yang terdiri dari 2 *project business* sukses yaitu Gotcha dan Le Fluffy, sedangkan untuk 2 *project business* gagal yaitu Brown Leather Works dan A Fragor. Analisis data ini sebelumnya didapat dari fasilitator, CEO itu sendiri dan anggota dari *project business* tersebut.

Pembahasan

Melalui analisis yang dilakukan kepada CEO Gotcha, dapat diketahui bahwa CEO Gotcha memiliki karakteristik kepemimpinan yaitu memiliki kinerja yang baik, bertanggung jawab, dapat dipercaya, terbuka, peduli terhadap anggotanya, mampu menciptakan komunikasi yang baik, tepat waktu, mampu memahami kemampuan anggotanya dan tidak mementingkan diri sendiri. Di sini terdapat kaitan antara karakteristik pemimpin dapat dipercaya, terbuka, peduli terhadap anggotanya, tepat waktu dan tidak mementingkan diri sendiri merupakan karakteristik dari gaya kepemimpinan autentik seperti yang dinyatakan dalam teori Wirawan (2013) yang dapat dilihat bahwa karakteristik gaya kepemimpinan autentik adalah dapat dipercaya, dapat didengar, dirasakan, dilihat secara langsung, percaya diri, optimisme, kesadaran diri, regulasi diri sendiri, memengaruhi pengikut, etika, transparansi, mendorong komunikasi terbuka dan kepercayaan. Karakteristik bertanggung jawab merupakan salah satu ciri dari karakteristik gaya kepemimpinan transformasional. CEO Gotcha merupakan pemimpin yang peduli dan ikut membantu anggotanya terjun langsung ke lapangan apabila menghadapi suatu masalah dan tidak hanya itu CEO Gotcha juga merupakan pemimpin yang terbuka dalam setiap masalah yang terjadi didalam perusahaan. Kemampuan berkomunikasi dan bersosialisasi yang baik dengan anggota, maka dapat membangun relasi yang baik antara pemimpin dengan anggota sehingga dapat membawa perusahaan menjadi sukses sesuai dengan pernyataan yang dinyatakan dalam penelitian Marjoribanks dan Farquharson (2016) bahwa keterampilan sosial dan hubungan relasional sangat penting untuk keberhasilan organisasi. Hasil kategorisasi CEO Gotcha pada tabel 4.2 yang dikaitkan dengan teori gaya kepemimpinan sebagian besar memperlihatkan karakteristiknya condong pada gaya kepemimpinan autentik.

Tabel 4.2 Kategorisasi Karakter Kepemimpinan

CEO GOTCHA	CEO LE FLUFFY
<ul style="list-style-type: none"> • Kinerja yang baik • Bertanggung jawab • Dapat dipercaya • Terbuka • Peduli terhadap anggotanya • Mampu menciptakan komunikasi yang baik • Tepat waktu • Mampu memahami kemampuan anggotanya • Tidak mementingkan diri sendiri 	<ul style="list-style-type: none"> • Mampu mengayomi anggotanya • Terbuka • Bertanggung jawab • Dapat dipercaya • Jujur • Peduli terhadap anggotanya • Mampu memahami anggotanya • Mampu mengatur anggotanya • Penyelesaian tugas tidak cepat • Iman yang kuat • Giat dan tekun • Memiliki etika • Optimisme
CEO BROWN LEATHER WORKS	CEO A FRAGOR
PERFORMA: Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis	

<ul style="list-style-type: none"> • <i>Talkactive</i> • Komunikasi dengan orang bagus dan pintar • Kurang mampu berkomunikasi baik dengan anggota • Individualisme • Pencapaian untuk diri sendiri • Mampu memengaruhi konsumen • Kurang tepat dalam pengambilan keputusan • Bertanggung jawab • Ikut terjun langsung ke lapangan • Kurang mampu memberdayakan anggota 	<ul style="list-style-type: none"> • Kurang mampu berkomunikasi baik dengan anggota • Fokus akan dirinya sendiri • Kurang bisa bertanggung jawab • Kurang bisa dipercaya oleh anggota • Kurang peduli terhadap internal perusahaan • Memiliki <i>action</i> yang baik • Bos bukan <i>leader</i> • Dominan
---	---

Sumber. Diolah Peneliti, 2016

Analisis yang dilakukan kepada CEO Le Fluffy dapat diketahui bahwa CEO Le Fluffy memiliki karakteristik kepemimpinan yang tidak jauh berbeda dengan CEO Gotcha dimana pemimpin yang peduli dengan anggotanya dan menjunjung tinggi keterbukaan di dalam perusahaan. Karakteristik dari CEO Le Fluffy yaitu mampu mengayomi anggotanya, terbuka, bertanggung jawab, dapat dipercaya, jujur, peduli terhadap anggotanya, mampu memahami anggotanya, mampu mengatur anggotanya, kurang dapat menyelesaikan tugas dengan cepat, iman yang kuat, giat, tekun, memiliki etika dan optimisme. Karakteristik bertanggung jawab merupakan ciri dari karakteristik gaya kepemimpinan transformasional. CEO Le Fluffy mampu memahami kebutuhan akan anggotanya merupakan ciri dari gaya kepemimpinan karismatik. CEO Le Fluffy juga memiliki karakteristik terbuka, dapat dipercaya, jujur, peduli terhadap anggotanya, memiliki etika dan optimisme yang saling berkaitan antara satu dengan yang lain yang merupakan ciri-ciri dari karakteristik gaya kepemimpinan autentik seperti yang telah dinyatakan dalam teori Wirawan (2013) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan autentik memiliki karakteristik yaitu percaya diri, optimisme, kesadaran diri, regulasi diri sendiri, memengaruhi pengikut, etika, transparansi, mendorong komunikasi terbuka dan kepercayaan. Kejujuran tidak lepas dari teori menurut Jansen dan Agus (2012) yang menyatakan bahwa seorang pemimpin dalam membangun integritas adalah menjadi pemburu kejujuran. Ciri karakteristik iman yang kuat dapat dikaitkan dengan ciri gaya kepemimpinan spiritual. Hasil kategorisasi CEO Le Fluffy pada tabel 4.2 yang dikaitkan dengan teori gaya kepemimpinan sebagian besar memperlihatkan karakteristiknya condong pada gaya kepemimpinan autentik.

Analisis data yang dilakukan terhadap CEO Brown Leather Works dapat diketahui bahwa CEO tersebut merupakan CEO yang lebih mengarah ke dirinya sendiri. CEO Brown Leather Works lebih mengerjakan segala sesuatunya secara sendirian dan kurang bisa mengayomi anggotanya. CEO tersebut kurang bisa berkomunikasi dengan anggotanya sehingga komunikasi yang dilakukan masih tidak efektif. Adapun karakteristik CEO Brown Leather Works yang dapat diambil dari analisis yang telah dilakukan yaitu *talkactive*, komunikasi dengan orang pintar dan bagus, kurang mampu berkomunikasi baik dengan anggotanya, individualisme, pencapaian diri sendiri, mampu mengayomi konsumen, kurang tepat dalam pengambilan keputusan, bertanggung jawab, ikut terjun langsung ke lapangan dan kurang mampu memberdayakan anggota. Pernyataan dari CEO tersebut bahwa yang paling penting adalah *profit* sehingga dapat dinyatakan bahwa CEO kurang peduli terhadap keadaan dari internal perusahaan. Terdapat kaitan antara karakteristik dari CEO Brown Leather Works yaitu individualisme dan pencapaian untuk diri sendiri yang merupakan ciri dari karakteristik gaya kepemimpinan diri sendiri yang dinyatakan dalam teori Wirawan (2013) yang menyatakan bahwa karakteristik kepemimpinan diri sendiri yaitu komitmen, independen, pemberdayaan pengikut, tujuan berdasarkan dari diri sendiri, imbalan diri sendiri, dan mengevaluasi diri sendiri (Rahmawati, 2015: 3). Karakteristik bertanggung jawab merupakan ciri dari karakteristik gaya kepemimpinan transformasional, sedangkan ikut terjun langsung ke lapangan merupakan ciri dari gaya kepemimpinan autentik. Hasil kategorisasi CEO Brown Leather Works pada tabel 4.2 yang dikaitkan dengan

teori gaya kepemimpinan sebagian besar memperlihatkan karakteristiknya condong pada gaya kepemimpinan diri sendiri.

Setelah dilakukan analisis terhadap CEO A Fragor dapat diketahui bahwa CEO dari A Fragor tidak jauh berbeda dengan CEO Brown Leather Works. Kedua CEO ini merupakan CEO dari *project business* yang gagal. CEO A Fragor selama menjadi pemimpin di perusahaannya lebih mementingkan akan pencapaian secara pribadinya (Nuvitasari, 2015: 6), sehingga pencapaian akan dirinya sendiri tersebut mengakibatkan komunikasi yang terjadi didalam perusahaannya menjadi tidak baik. Pernyataan lain mengatakan bahwa CEO A Fragor sendiri merupakan pemimpin yang kurang terbuka dengan anggotanya, ada beberapa informan mengatakan bahwa pemimpin kadang mengambil keputusan secara langsung sehingga mengakibatkan kepercayaan akan anggota kepada pemimpin menjadi hilang. Karakteristik dari CEO A Fragor yaitu kurang mampu berkomunikasi baik dengan anggota (Widyaswari, 2016: 31), fokus akan dirinya sendiri, kurang bisa bertanggung jawab, kurang bisa dipercaya oleh anggota, kurang peduli terhadap internal perusahaan, memiliki *action* yang baik, bos bukan *leader* dan dominan. Terdapat kaitan antara karakteristik dari CEO A Fragor yaitu fokus akan dirinya sendiri, *action* yang baik dan kurang peduli terhadap internal perusahaan dengan ciri dari gaya kepemimpinan diri sendiri yaitu adanya pemberdayaan pengikut, imbalan untuk diri sendiri dan tujuan dari diri sendiri yang dinyatakan dalam teori Wirawan (2013). Ciri karakteristik CEO A Fragor yang menganggap dirinya bos dan bukan *leader* terdapat kaitan dengan ciri dari gaya kepemimpinan birokrasi yang dimana adanya pemimpin tertinggi di dalam suatu organisasi yang hanya memberikan sebuah tugas tanpa harus ikut turun ke lapangan (Tamura, 2016: 5). Hasil kategorisasi CEO A Fragor pada tabel 4.2 yang dikaitkan dengan teori gaya kepemimpinan sebagian besar memperlihatkan karakteristiknya condong pada gaya kepemimpinan diri sendiri. Hasil analisis mendapat temuan bahwa CEO memiliki karakteristik yang berbeda-beda yang dimana karakteristik tersebut berkaitan dengan gaya kepemimpinan. Karakteristik CEO tersebut merupakan cerminan dari karakteristik yang menonjol dari dalam dirinya yang nantinya merupakan bagian dari salah satu ciri karakteristik gaya kepemimpinan menurut teori Wirawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Gaya kepemimpinan berdasarkan sampel yang digunakan menghasilkan temuan bahwa CEO *start-up business* condong memiliki karakteristik gaya kepemimpinan autentik dan diri sendiri. CEO yang menggunakan gaya kepemimpinan autentik memiliki karakteristik pemimpin yang dapat dipercaya, terbuka, peduli terhadap anggotanya, tepat waktu dan tidak mementingkan diri sendiri, sedangkan karakteristik dari gaya kepemimpinan karismatik yaitu mampu memahami kebutuhan akan anggotanya. CEO yang menggunakan gaya kepemimpinan diri sendiri memiliki karakteristik individualisme, pencapaian untuk diri sendiri, adanya pemberdayaan pengikut, imbalan untuk diri sendiri dan tujuan dari diri sendiri.

Hasil penelitian menemukan CEO *start-up business* memiliki gaya kepemimpinan autentik yang dapat mendukung kesuksesan *start-up business*. CEO dengan gaya kepemimpinan autentik merupakan CEO yang peduli dengan anggotanya yang dimana ikut terjun langsung ke lapangan membantu anggotanya, menjunjung tinggi keterbukaan, dapat dipercaya dan tidak mementingkan diri sendiri.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini hanya mengambil sampel dari 4 *start-up business* yang ada di Universitas Ciputra dengan memilih 2 sukses dan 2 gagal *start-up business* untuk dapat diteliti oleh peneliti. Fokus penelitian hanya pada gaya kepemimpinan CEO, namun belum menganalisis etos kerja anggota tim bisnis.

Saran

CEO yang ada di *start-up business* mahasiswa Universitas Ciputra sebaiknya dalam menjalankan suatu *project* berbasis mahasiswa menggunakan karakteristik yang peduli terhadap anggotanya, transparan, dapat dipercaya, komunikasi terbuka dan tidak mementingkan diri sendiri dalam memimpin perusahaannya, dikarenakan dapat menjadikan *start-up business* tersebut berjalan dengan baik untuk mencapai kesuksesan yang ingin dicapai.

Saran kepada penelitian selanjutnya, penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan wawancara. Untuk selanjutnya peneliti dapat menggunakan metode *Focus Group Discussion* agar data yang didapat lebih efektif untuk mengetahui gaya kepemimpinan CEO *start-up business* mahasiswa Universitas Ciputra.

DAFTAR PUSTAKA

- Bennett, R. 2016. Factors Contributing To The Early Failure Of Small New Charity Start-Ups. *Journal of Small Business and Enterprise Development*. Vol 23: 333-348.
- Gambetti & Biraghi. 2015. The CCO: Appointed or Organic Leader? The Rise Of Conversational Leadership. *Corporate Communications: An International Journal*. Vol 20: 415-430.
- Hayuningtyas & Helmi. 2015. Peran Kepemimpinan Otentik terhadap Work Engagement Dosen dengan Efikasi Diri sebagai Mediator. *GADJAH MADA JOURNAL OF PSYCHOLOGY*, Vol 1, NO. 3, SEPTEMBER 2015: 167 – 179
- Hendrata, R. 2012. *Mama, Papa, Izinkan Aku Sukses, Kaya, Bahagia*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Hughes, *et al.* 2012. *Leadership: Memperkaya Pelajaran dari Pengalaman*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Jansen & Agus. 2012. *Pemimpin Kredibel Pemimpin Visioner*. Jakarta: Institut Darma Mahardika.
- Joewono, H. 2013. *The 5 Arrows Of New Business Creation Entrepreneurship*. Jakarta: ARRBEY.
- Kadir, I. 2016. Analisis Gaya Kepemimpinan Walikota Pada Sekretariat Daerah (Sekda) Kota Tidore Kepulauan. *Jurnal Ecosystem*, Vol 16: 1-23.
- Kuschel & Lepeley. 2016. Copreneurial Women In Start-ups: Growth-Oriented or Lifestyle? An Aid for Technology Industry Investors. *Academia Revista Latinoamericana de Administración*, Vol 29: 181-197.
- Lafuente, *et al.* 2013. Key Factors For Entrepreneurial Success. *Management Decision*, Vol 51: 1932-1944.
- Lakatua, I.R. 2016. Studi Hermeneutika Tipe Kepemimpinan Emirsyah Satar di PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk. *Agora*, Vol. 4, No. 1: 186-191.
- Marjoribanks & Farquharson. 2016. Contesting Competence: Chief Executive Officers and Leadership In Australian Football League Clubs. *Marketing Intelligence & Planning*, Vol 34: 188-202.
- Maxwell, J. 2013. *Your Road Map For Success*. Surabaya: PT Menuju Insan Cemerlang.
- Muhammad, *et al.* Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 35 No. 1: 110-119
- Moleong, L. 2010. Metodologi Penelitian Kualitatif. Surabaya: PT REMAJA ROSDAKARYA
- Nuvitasari, A., Amir, M., & Si, M. (2016). Hubungan Antara Manajemen Diri Dengan Kedisiplinan Kerja Pada Karyawan, *Doctoral dissertation*, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Putri, *et al.* 2014. Perancangan Media Promosi Klinik Dr.Dhany Sebagai Upaya Meningkatkan Brand Awareness. *Art Nouveau*. Vol 2: 1-7.
- Rahmawati. 2015. Pengaruh Pergaulan Teman Sebaya dan Konsep Diri Terhadap Kecerdasan Emosional Siswa Kelas V SD Negeri Se-Kecamatan Tegalrejo Yogyakarta Tahun Ajaran 2014/2015. *Jurnal Pendidikan Guru dan Sekolah Dasar Edisi 14 Tahun ke IV*.
- Rahmi, S. 2014. *Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Robbins & Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Satriowati, *et al.* 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Laundry Elephant King. *Journal Of Management*, Vol 2 No.2
- Suara. 2016. *Jumlah Pengusaha di Indonesia*. Diakses 9 Agustus, 2016, dari www.suara.com.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sujarwini, V.W. 2014. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sulistiyani *et al.* 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Iklim Organisasi dan Gaji Honorer Terhadap Motivasi Kerja Sub Bagian Tata Usaha. *Journal Of Management*, Volume 2 No.2
- NIM, Y. M. T. 2016. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Di Kantor Camat Teluk Batang Kabupaten Kayong Utara. *Governance, Jurnal S-1 Ilmu Pemerintahan* Vol 5 No.1
- Trump & Kiyosaki. 2012. *Midas Touch*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

- Widyaswari *et al.* 2016. Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kerjasama Tim. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 37 No. 2
- Williams, J. 2012. *Start-ups: An Entrepreneurs Guide To Start-ups*. United States of America: Kindle Edition.
- Wirawan. 2013. *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.