

EVALUASI KEPEMIMPINAN DALAM DAPUR PANDHAWA

Jonathan Anthony Widiyanto

Fakultas Manajemen dan Bisnis Universitas Ciputra Surabaya

E-mail : Janthony03@student.ciputra.ac.id

Abstract : *Dapur Pandhawa is a food and beverage venture that serves a variety of typical Indonesian dishes, and the favorite food is the yellowfin tuna typical of Gorontalo. This company is made by 5 students. Dapur Pandhawa began in March of 2014. Until now the company has been hit with problems in the non-declining profits and never touched sales targets. The purpose of this study is the concept of leadership in the Dapur Pandhawa, whether it is in accordance with theories and experts katakakan or not, this study using qualitative and semi-structured interview method. The result of this study is the need for the same vision of leaders and members who can establish good communication on an ongoing basis, and also required engagement to customers, provide more services to customers to be more reliable because it makes a faithful strategy into the community and can repeat the Order again , The price we charge, is expensive.*

Keywords: *Leadership, Effective Leadership, Vision, Communication.*

Abstrak : Dapur Pandhawa adalah sebuah usaha yang bergerak di bidang makanan dan minuman yang menyajikan berbagai makanan khas nusantara, dan makanan favorit disana adalah nasi kuning ikan cakalang khas Gorontalo. Perusahaan ini didirikan oleh 5 orang mahasiswa. Dapur Pandhawa mulai berdiri sejak bulan Maret tahun 2014. Sampai sekarang perusahaan ini terkena masalah di bagian keuntungan yang cenderung menurun dan tidak pernah menyentuh target penjualan. Tujuan dari penelitian ini adalah mengevaluasi kepemimpinan dalam Dapur Pandhawa, apakah sudah sesuai dengan teori dan pakar katakakan atau belum, penelitian ini menggunakan kualitatif dan menggunakan metode wawancara semi terstruktur. Hasil penelitian ini adalah dibutuhkannya visi yang sama dari pemimpin dan anggota supaya dapat terjalin komunikasi yang lancar secara dua arah, dan juga dibutuhkan engagement ke pelanggan, memberi pelayanan lebih ke pelanggan supaya pelanggan bisa lebih loyal karena membuat sebuah pelanggan yang loyal membuat komunitas dan bisa repeat order lagi, meskipun harga yang kita berikan, mahal.

Kata kunci: Kepemimpinan, Kepemimpinan yang Efektif, Visi, Komunikasi.

PENDAHULUAN

Di dalam sebuah organisasi, kepemimpinan adalah aktivitas mempengaruhi pengikutnya dengan tujuan mencapai tujuan organisasi Obiwuru *et al.* (2011 dalam Purnama, Putra, 2016;4309-4310). Kepemimpinan dianggap penting karena dengan adanya kepemimpinan dapat menciptakan efektivitas kinerja yang optimal, dapat menantang krisis ekonomi yang sedang terjadi dan menciptakan visi masa depan yang baik untuk organisasi

serta mampu menginspirasi dan memberi pengaruh yang positif kepada para anggota organisasi untuk bergerak mencapai visi tersebut bersama-sama, opini ini sama dengan Robbins & Judge, (2015) yaitu kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan. Fungsi dari kepemimpinan adalah membuat visi dan misi, memberi inspirasi bagi para karyawan dan memberi dorongan motivasi supaya karyawan mau dan mampu mencapai visi dan misi yang sudah direncanakan oleh pemimpin. Dampak dari sebuah kepemimpinan yang baik adalah pemimpin mampu membuat karyawannya terinspirasi untuk menjadi lebih kreatif, mau bekerja yang rajin tanpa ada rasa beban dan termotivasi untuk mampu mencapai hasil yang lebih maksimal dengan menggunakan kreatifitas karyawan dalam menggapai tujuan-tujuan tertentu perusahaan.

Dapur Pandhawa adalah sebuah usaha yang bergerak di bidang makanan dan minuman. Perusahaan ini berdiri pada bulan Maret di tahun 2014. Perusahaan ini didirikan oleh 5 orang mahasiswa yang memiliki kesukaan sama, yaitu salah satunya adalah memasak, dan akhirnya Dapur Pandhawa terbentuk. Dapur Pandhawa merupakan sebuah depot yang menyajikan masakan dengan tema nusantara. Dapur Pandhawa sudah melakukan perubahan sebanyak tiga kali, yaitu dari berjualan dengan sistem *Pre-Order* lalu berubah menjadi *stand* kecil hasil menyewa sedikit tempat yang sudah disediakan oleh pihak “de Mandailing” UC Walk (Kantin Universitas Ciputra), lalu pada akhirnya membuka cabang di jalan Manukan dan membuka *stand* tetap di tempat pengganti UC Salon di UC Walk (Kantin Universitas Ciputra) pada bulan Agustus tahun 2016 untuk satu tahun kedepan.

Sejak berdirinya perusahaan Dapur Pandhawa di bulan Maret 2014 hingga 2017 memiliki berbagai masalah sendiri, diantaranya belum tercapainya target penjualan sejak membuka *stand* di UC walk (Kantin Universitas Ciputra) di tahun 2015, masalah pemasaran karena pemimpin kurang memberi arahan yang jelas kepada pihak pemasaran, sehingga hasil pemasaran yang ada menjadi kurang menarik perhatian konsumen dan terbatas hanya menyelesaikan tugas yang diberikan. itu disebabkan karena tidak ada arahan yang jelas tentang kriteria unggah data foto ke media sosial dengan tema tertentu yang seharusnya membuat tampilan halaman menjadi lebih enak dilihat dan dapat meningkatkan minat konsumen untuk datang ke Dapur Pandhawa.

Sejak berdirinya Dapur Pandhawa pemimpin lebih mengutamakan hasil akhir dari pekerjaan, seperti contohnya adalah ketika ada *event bazaar* pemimpin kurang memberi arahan yang jelas sehingga hasil *stand* kurang maksimal. Lalu dalam hal memotivasi bawahan dan karyawan juga kurang karena cenderung mendesak hasil akhir yang harus selesai dan yang penting terlihat menjalankan tugas dengan baik tanpa mengetahui sebenarnya pegawai biasanya melakukan hal yang berujung pada penjualan yang menurun dan tidak mencapai target penjualan.

Berdasarkan masalah yang pemasaran yang sudah dijelaskan sebelumnya, menunjukkan bahwa tujuan dari perusahaan belum tercapai dengan maksimal. Salah satu penyebab dari belum tercapai ketiga masalah tersebut adalah karena pemimpin yang belum efektif dalam menjalankan fungsinya. Menurut Robbins dan Judge (2011;410, dalam Wibowo 2014;264) kepemimpinan seharusnya bisa memengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau serangkaian tujuan. Pemimpin yang efektif tidak hanya memberi imbalan atas hasil kinerja, namun juga mampu mempengaruhi bawahan supaya mau bekerja lebih efektif dan kreatif, memberi motivasi, menghormati karyawannya dan

memberi stimulasi intelektual seperti workshop dan seminar kepemimpinan dan menjadi contoh yang baik untuk pengikutnya Robbins & Judge, (2015). Berdasarkan latar belakang dari masalah seperti sering terjadi masalah peningkatan dan target penjualan, *turnover* pegawai yang tinggi dan kegiatan marketing yang kurang terstruktur dan kurang menarik, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Evaluasi Kepemimpinan dalam Dapur Pandhawa” guna memahami bagaimana kepemimpinan yang tepat untuk meningkatkan kinerja anggota Dapur Pandhawa.

LANDASAN TEORI

Ciri-ciri Kepemimpinan yang Efektif

Leadership defined as the use of power and influence to direct the activities of the followers toward goal achievement (Colquitt, et al. 450). Menurut McShane dan Von Glinow, (2010, : 360, dalam Wibowo, 2014, pp. 264) Kepemimpinan adalah tentang memengaruhi, memotivasi, dan memungkinkan orang lain memberikan kontribusi ke arah efektivitas dan keberhasilan organisasi di mana mereka menjadi anggotanya. Berdasarkan data yang sudah dikumpulkan peneliti mengenai kepemimpinan yang efektif, didapatkan beragam ciri kepemimpinan yang efektif diantaranya adalah berdasarkan teori dari Jones dan George, 2007, ngadirman et al. (2013), (Yukl, 2010, 292), dan Bass *et al.* (2003) dalam (Purnama & Putra, 2016, 4311-4312) kepemimpinan yang efektif ditentukan oleh karakteristik seperti memiliki kecerdasan, pengetahuan keahlian, rasa percaya diri, energi yang tinggi, toleran terhadap stres, integritas dan kejujuran, kematangan berpikir dan bertindak, memiliki kemampuan mempengaruhi bawahan untuk meningkatkan kesadaran tentang pentingnya hasil kerja, memprioritaskan kepentingan kelompok, dan mampu meningkatkan taraf hidup bawahan mereka ke arah yang lebih baik, memotivasi bawahannya untuk menyelesaikan tugasnya secara kreatif, serta memberi tantangan yang terus ditingkatkan kesulitannya.

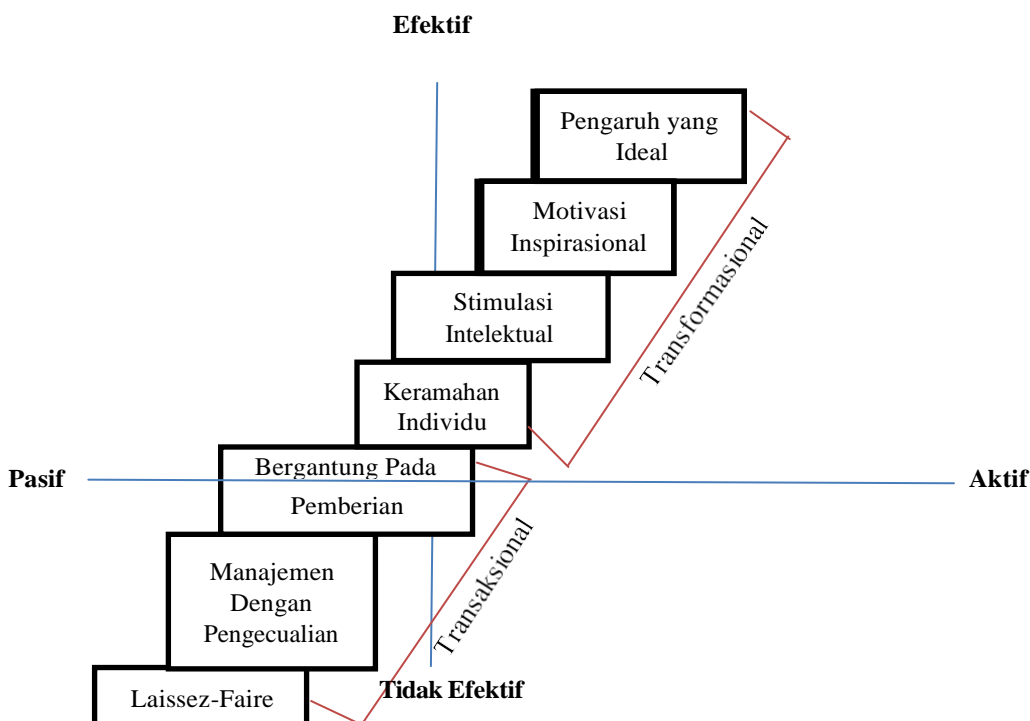
Berdasarkan teori dari (Yukl, 2010,:306), (Robbins, 2008, 91) dan (Yukl, 2010, 305), dan (Robbins 2008, 92) dan Maharani *et al.* (2013) dalam (Putra & Adnyani, 2016, 4491) Kepemimpinan yang efektif dapat dilihat dari ciri-ciri gaya kepemimpinan transformasional karena dianggap lebih efektif dalam situasi atau budaya apapun. Ciri-ciri gaya kepemimpinan yang dimaksud disini adalah pemimpin harus memiliki pengaruh yang ideal, memberi motivasi, mempertimbangkan setiap individu, mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras, memiliki moral kerja serta kepuasan kerja yang lebih tinggi, meningkatkan efektivitas organisasi, meminimalkan pergantian karyawan, dan mampu menyesuaikan diri di ranah organisasi, memberi penghargaan dari sistem imbalan formal dan secara keseluruhan.

Perlu ditambahkan pula ciri kepemimpinan efektif dari Pimpa, (2012) dalam (Sudja & Ni Wayan, 2017, 552) yaitu pemimpin mampu merangsang komunikasi intra-organisasi dianggap sebagai gaya yang efektif, lalu berdasarkan jurnal luar negeri yaitu dari McGrath and MacMillan, (2000) dan Teece, Pisano and Shuen, (1997), Avolio, (1999) dan Lado, Boyd and Wright, (1992) dan Rowe (2001) dan Bass, (1985) dalam (Yusuf, 2014) pemimpin dapat memfasilitasi peningkatan kinerja ketika organisasi menghadapi tantangan baru, dengan begitu dapat meningkatkan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan untuk peningkatan kinerja organisasi. Meningkatkan performa kerja di organisasi saat menghadapi

tantangan baru, bawahan diperlakukan secara individu supaya menaikkan level kedewasaan dan meningkatkan efektivitas supaya menuju tujuan yang sudah dibuat bersama-sama dan menyelesaikan tantangan yang ada, dan juga dari Berkovich, (2016) dan Bush, (2014); Hallinger, (2003) dalam (Ebrahimi, Chamanzamin, Roohbakhsh, & Shaygan, 2017).

Berdasarkan teori yang sudah dikutip oleh peneliti dari berbagai jurnal, dapat dilihat bahwa pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang memiliki visi yang jelas bagi masa depan organisasi, mampu mempengaruhi karyawan dengan cara mendorong melalui motivasi dan memberi stimulasi intelektual seperti diberi seminar yang menguatkan motivasi internal pegawai, namun tetap memberi kesejahteraan bagi para karyawan, dan memiliki kematangan dalam berpikir dan bertindak di setiap penyelesaian masalah.

Dari grafik 2.1 dapat dijelaskan bahwa kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan transformasional, dengan kriteria memiliki pengaruh yang ideal bagi anggota, mampu memberi motivasi yang menginspirasi, memberi stimulasi intelektual, memberi keramahan seperti menghormati dan sopan terhadap karyawan, dengan tidak melupakan insentif berupa imbalan bila pekerjaannya maksimal.



Gambar 2.1. Model Kepemimpinan yang lengkap. Sumber : (Robbins & Judge, 2015, p. 263)

Menurut (Putra & Adnyani, 2016, p. 2887) kepemimpinan transformasional merupakan salah satu diantara sekian gaya kepemimpinan yang dipandang lebih lengkap dan memiliki banyak keunggulan terutama terhadap perubahan organisasi. Kepemimpinan Transaksional dianggap lebih efektif dalam situasi atau budaya apapun Yukl, (2010, p. 306 dalam Putra & Adnyani, 2016, : 2887).

Kepemimpinan transformasional sangat cocok diterapkan pada lingkungan organisasi bisnis yang dinamis dan memiliki karyawan yang merupakan tenaga profesional. Perusahaan harus mampu memberikan wawasan, membangkitkan kebanggaan, serta menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan dari bawahannya Lamidi, (2008 dalam Putra

PERFORMA: Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis

Volume 2, Nomor 4, Oktober 2017

&Adnyani, 2016, 2887), dengan menggunakan salah satu dari empat gaya tersebut, seorang pemimpin harus berusaha untuk memberi pengaruh persepsi kepada para bawahan dan mampu memberi motivasi kepada mereka tentang kejelasan tugasnya, pencapaian tujuan, kepuasan kerja dan pelaksanaan efektif (Griffin, 1980). Gaya kepemimpinan yang merangsang komunikasi intra-organisasi dianggap sebagai gaya yang efektif Pimpa, (2012 dalam Sudja & Ni Wayan, 2017)

Visi

Setiap organisasi atau perusahaan pasti memiliki sebuah visi untuk mencapai kesuksesannya. Visi adalah apa yang diinginkan perusahaan di masa depan. Visi dapat memberikan aspirasi dan motivasi disamping memberikan panduan atau rambu-rambu dalam menyusun strategi perusahaan. Visi menggambarkan secara jelas gambaran dari perusahaan yang ingin dikembangkan. Visi digunakan sebagai pemandu untuk merubah hal-hal yang berkaitan dengan perusahaan. Visi menjelaskan pada karyawan kemana kita akan menuju. Menurut Robbins & Judge, (2015) Visi adalah sebuah strategi dalam jangka panjang untuk mencapai sebuah tujuan atau banyak tujuan”.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Menurut (Bungin, 2015, : 133) dan menurut (Suharsaputra, Uhar, 2012, : 213) wawancara adalah proses mendapat keterangan untuk tujuan penelitian melalui tanya jawab antara pewawancara dengan responden atau orang yang diwawancarai, yang kompeten, dengan atau tanpa menggunakan pedoman wawancara melalui tatap muka. Dalam hal ini, pewawancara adalah orang (peneliti) yang menggunakan metode wawancara, menentukan materi, sekaligus bertindak sebagai pemimpin dalam proses wawancara, kecuali dalam hal kesepakatan mengenai kapan waktu wawancara dilaksanakan”, kemudian dari hasil wawancara, dikomparasikan dengan studi dokumentasi dan observasi.

Berdasarkan pada uraian, maka peneliti memilih menggunakan metode wawancara, karena metode ini dianggap sebagai metode yang lebih fleksibel yaitu dapat bertukar pikiran melalui tanya jawab untuk menyelesaikan sebuah masalah dan mampu mendapatkan jawaban yang lebih mendalam. Dalam melakukan wawancara, peneliti juga memilih untuk melakukan wawancara secara semi terstruktur, yaitu dengan tidak hanya menggunakan pedoman wawancara tetapi juga sedikit melakukan improvisasi karena jawaban dari narasumber belum tentu relevan dengan pertanyaan selanjutnya dari peneliti. Tujuan dari wawancara dengan cara seperti ini adalah supaya peneliti dapat menemukan masalah yang spesifik di Dapur Pandhawa, melalui CEO, para manajer Dapur Pandhawa, dan fasilitator Dapur Pandhawa; dan peneliti bisa mengambil kesimpulan dari hasil wawancara dengan para pakar dengan tujuan untuk diterapkan di Dapur Pandhawa supaya kinerja Dapur Pandhawa bisa lebih optimal.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan yang Efektif

Pemimpin harus bisa memberi pengaruh supaya membuat orang menjadi setia mengikuti perintahnya tanpa terpaksa, dan harus memiliki integritas. Gaya kepemimpinan

yang baik adalah ke arah transformasional, karena gaya kepemimpinan yang transformasional itu lebih membuat sesuatu yang dianggap buruk menjadi sesuatu yang bagus dan layak, dan pemimpin harus terhindar dari subjektivitas dan labeling, karena itu bisa membuat bawahannya kurang percaya diri dan akhirnya kinerjanya tidak maksimal. Jadi pandangan dari pemimpin terhadap bawahannya itu bisa mempengaruhi performa bawahannya.

Visi dan Misi

Visi adalah sebuah tujuan dan misi adalah kendaraannya dan pemimpin adalah motor yang menggerakkan bawahannya supaya mau menaiki kendaraannya yaitu misi, dan akhirnya bisa bersama-sama menuju visi atau tujuan yang sudah ditetapkan Bersama. Apabila visi misi belum tercapai berarti harus dilakukan perencanaan ulang mengenai visi dan misi yang ada. Menurut bapak Daniel selaku fasilitator dari Dapur Pandhawa yang juga merupakan owner dari pemilik perusahaan *furniture*, CEO dan anggota dari Dapur Pandhawa kurang fokus dengan tujuan yang sudah ditetapkan, dan menurut anggota visi dan misi belum bisa tercapai karena adanya perbedaan visi dan misi. Menurut anggota, visi dan misi yang sudah ditetapkan oleh CEO terlampau jauh dari ekspektasi dan tidak sesuai dengan keadaan di lapangan, jadi ada baiknya bila visi dan misi dibicarakan ulang dan direncanakan ulang supaya bisa menghasilkan visi dan misi yang relevan dengan anggota dan di lapangan dan bila anggota sudah satu visi dengan pemimpin, pasti performa kerja anggota bisa meningkat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dan proses evaluasi dari kepemimpinan dari CEO dan anggota Dapur Pandhawa, bisa disimpulkan bahwa visi dari pemimpin belum tersampaikan dengan baik ke anggotanya, karena anggotanya memiliki visi yang lain mengenai kedepan Dapur Pandhawa harus seperti apa, karena Visi yang telah ditetapkan sebelumnya kurang sesuai dengan keadaan di lapangan.

Keterbatasan dan Saran

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti mengalami beberapa keterbatasan, diantaranya adalah peneliti kurang fokus dalam mengangkat sebuah permasalahan, dan adanya kesulitan dalam mereduksi data di lapangan karena data di lapangan banyak yang relevan untuk dijadikan dasar dalam menuliskan hasil penelitian, mencari sosok yang pas untuk di wawancara, karena adanya dan tenaga untuk melakukan janji wawancara dengan narasumber, dan terlalu lama peneliti dalam mencari ide permasalahan yang relevan untuk diangkat menjadi topik skripsi.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang sudah dilakukan oleh peneliti, ada beberapa saran yang dapat ditemukan. Saran tersebut bagi peneliti selanjutnya adalah peneliti bisa melakukan fokus penelitian ke arah karyawan, karena saat ini fokus penelitian adalah ke arah pemimpin dan manager, bisa melakukan fokus penelitian dari sudut pandang

konsumen. Jadi konsumen bisa dijadikan narasumber untuk mengevaluasi suatu perusahaan, lalu bisa meneliti lebih dalam tentang komunikasi, *engagement* antara dengan konsumen supaya terjalin loyalitas antara pemimpin dengan konsumen.

DAFTAR PUSTAKA

- Bungin, B. (2015). *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi*. Jakarta: Kencana.
- Cahyaningsih, M. D. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Guru di SMA Negeri 14 Samarinda. *Administrasi Negara*, 5(1), 5640-5654.
- Ebrahimi, P., Chamanzamin, M. R., Roohbakhsh, N., & Shaygan, J. (2017). *Transformational and Transactional Leadership: Which One is More Effective in the Education of Employees' Creativity*. *International Journal of Organizational Leadership*, 137-156.
- Holilah. (2014, Juni). Fungsi dan Gaya Kepemimpinan Kepala Desa Perempuan Di Desa Masaran, Banyuwates Sampang. *Review Politik*, 04(01), 119-132.
- Inaray, C. J., Nelwan, O. S., & Lengkong, V. P. (2016).
- Missioura, O. V. (2014, February). *Commitment, Communication, and Leadership Determine the Leader : A Qualitative Analysis of Businessperson Characteristics Practiced by SME and Family Business Directors*. *Business Review*, 13(2), 115-130.
- Nurchayyo, R. J. (2015). Keterkaitan Visi, Misi dan Values Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Kulit "Dwi Jaya". *Khasanah Ilmu*, 2015(2).
- Purnama, N. S., & Putra, M. S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Efektivitas Pemimpin di Samabe Bali Suite and Villas. 5, 4309-4336.
- Putra, K. M., & Adnyani, I. D. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Organizational Citizenship behavior Terhadap Kinerja Karyawan. 5(7), 4486-4517.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi* (Vol. 16). Salemba Empat.
- Sudja, N. P., & N. M. (2017). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Penempatan dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar. 6(1), 550-578.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Vol. 22). Bandung: Alfabeta.
- Suharsaputra, U. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Tindakan*. Refika Aditama.
- Sujarweni, V. W. (2014). *Metodologi Penelitian*.
- Vidianingtyas, R. N., & Putri, W. H. (2014). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Jasa Katering di Daerah Istimewa Yogyakarta. *Bisnis dan Ekonomi*, 5(1), 99-110. Retrieved 04 03, 2017
- Wibowo. (2014). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yusuf, M. O. (2014, February). *Management of Leadership Style: An Approach to Organizational Performance and Effectiveness in Nigeria*. 1(2), 17-29. Retrieved February 28, 2017