

## KEPEMIMPINAN YANG EFEKTIF UNTUK BISNIS IKATAN ABADI

**Irwan Soegiarto**

Internasional Bussiness Management  
E-mail: [Isoegiarto@student.ciputra.ac.id](mailto:Isoegiarto@student.ciputra.ac.id)

**Abstract:** This study aimed to investigate effective leadership style in Ikatan Abadi business. Ikatan Abadi was an enterprise engaged in the field of garment. This business has been run for 3 years. This study focused on the transformational leadership style and transactional leadership style that have been applied by the CEO of the Ikatan Abadi. The subjects of this research involved members of Ikatan Abadi business. They were chosen as key informants for their extensive knowledge about the practice of leadership styles in Ikatan Abadi. Using a descriptive qualitative approach, this study employed semi-structured interviews and business group internal data documentation as data collection techniques. This study found a transformational leadership style was regarded as the most effective leadership style for it enabled the leaders to share more attention to each individual. This leadership style was suitable for a start-up business.

**Keyword:** Leadership, Leadership Style, Transformational Leadership style, Transactional Leadership Style, and Effective

**Abstrak:** Penelitian aspek kepemimpinan di Ikatan Abadi bertujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan seperti apa yang efektif untuk diterapkan dalam usaha Ikatan Abadi. Ikatan Abadi merupakan bisnis yang bergerak di bidang garmen dan sudah berjalan 3 tahun. Penelitian ini, berfokus pada gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional yang dimana gaya tersebut sudah pernah diterapkan oleh CEO Ikatan Abadi. Subjek penelitian ini adalah anggota bisnis Ikatan Abadi, dimana anggota tersebut merupakan anggota yang terlibat dalam kegiatan bisnis Ikatan Abadi sehingga mengetahui dengan jelas dampak dari tiap gaya kepemimpinan yang sudah diterapkan. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Metode pengumpulan data melalui wawancara semi terstruktur dan dokumentasi data internal grup bisnis. Hasil dari penelitian ini adalah gaya kepemimpinan yang efektif adalah gaya kepemimpinan transformasional, yang dimana seorang pemimpin lebih menyediakan perhatian ke tiap individu, sehingga gaya ini sangat cocok diterapkan oleh seorang *leader* dari sebuah usaha *start-up*.

**Kata kunci:** Kepemimpinan, Gaya Kepemimpinan, Gaya kepemimpinan Transaksional, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Efektif

## PENDAHULUAN

Ikatan Abadi merupakan perusahaan konveksi yang menyediakan jasa pembuatan kemeja, kaos berkera, kaos, celana, dan banyak lainnya. Ikatan Abadi memiliki visi untuk menjadi perusahaan yang dapat memenuhi kebutuhan primer masyarakat Indonesia dan luar negeri serta dapat menggerakkan perekonomian dunia. Selama tiga setengah tahun bisnis Ikatan Abadi telah mengalami pergantian seorang CEO yang memimpin bisnis ini. Pada

awalnya Ikatan Abadi berjalan dibawah kepemimpinan Steven Leonard Moniaga, dimana pada saat periode pertama ini gaya kepemimpinan yang lebih diterapkan adalah gaya kepemimpinan yang memberikan target dan *reward*. Lalu pada periode kedua dimana Ikatan Abadi dibawah kepemimpinan Ivan Oktavianus, gaya kepemimpinan yang mencolok pada saat itu adalah mengerjakan seluruh tugas secara bersama – sama. kepemimpinan merupakan masalah yang sangat penting dalam manajemen dan organisasi. Bukan hal yang mudah bagi seorang pemimpin dalam mengatur anggota-anggotanya yang memiliki latar belakang dan sifat yang berbeda untuk mengikuti visi dan misi kelompok. Di usaha Ikatan Abadi, tiap anggotanya memiliki latar belakang dan sifat yang berbeda-beda, sehingga sangat penting seorang pemimpin Ikatan Abadi mengetahui gaya kepemimpinan yang seperti apa yang dapat mengatur anggota-anggotanya dengan baik agar dapat mengurangi konflik dan mengoptimalkan kinerja usaha Ikatan Abadi.

Dari latar belakang tersebut, terlihat bahwa ada 2 gaya kepemimpinan yang berbeda, pertama gaya kepemimpinan transaksional yang diterapkan oleh Steven Leonard Moniaga, lalu kedua gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh Ivan Oktavianus. Dari masing-masing gaya kepemimpinan tersebut dampak yang ditimbulkan terhadap kinerja perusahaan Ikatan Abadi pun juga berbeda. Oleh karena itu perlu dilakukan penelitian yang lebih lanjut agar dapat diketahui gaya kepemimpinan apa yang efektif untuk bisnis Ikatan Abadi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang efektif di bisnis Ikatan Abadi, sehingga diharapkan dari penelitian ini dapat memberikan pemahaman kepada usaha Ikatan Abadi mengenai kepemimpinan yang efektif dan mampu menciptakan semangat kerja menunjang perkembangan usaha secara optimal.

## **LANDASAN TEORI**

### **Kepemimpinan**

Menurut Northouse (2013:5), kepemimpinan adalah proses di mana individu memengaruhi sekelompok individu untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan mencakup pengaruh, kepemimpinan peduli dengan cara pemimpin memengaruhi pengikutnya. Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi dan mengarahkan orang lain untuk tercapainya suatu tujuan tertentu. Dari pengertian tersebut di atas jelas sekali terlihat bahwa seseorang pemimpin dengan kepemimpinannya haruslah mampu mempengaruhi, mengubah, dan menggerakkan tingkah laku bawahan atau orang lain untuk mencapai tujuannya (Putra, Utami & Hakam, 2013).

### **Gaya kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan yang dimaksud adalah teori kepemimpinan dari pendekatan perilaku pemimpin. Dari satu segi pendekatan ini masih difokuskan lagi pada gaya kepemimpinan (*leadership style*), sebab gaya kepemimpinan bagian dari pendekatan perilaku pemimpin yang memusatkan perhatian pada proses dinamika kepemimpinan dalam usaha mempengaruhi aktivitas individu untuk mencapai suatu tujuan dalam suatu situasi tertentu (Ariesta, 2014:31). Gaya kepemimpinan merupakan pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan akan menunjukkan langsung tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya (Rorimpandey:2013). Menurut Budiwibowo (2015:120) Gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin.

### **Gaya kepemimpinan transaksional**

Menurut Suwanto dan Priansa dalam Rorimpandey, (2013:3), kepemimpinan transaksional adalah kepemimpinan yang berfokus pada transaksi antar pribadi, antara manajemen dan karyawan. Dua karakteristik yang melandasi kepemimpinan transaksional yaitu :

1. Para pemimpin menggunakan penghargaan kontingensi untuk memotivasi para karyawan
2. Para pemimpin melaksanakan tindakan korektif hanya ketika para bawahan gagal mencapai tujuan kinerja.

### **Gaya kepemimpinan transformasional**

Gaya kepemimpinan Transformasional adalah kepemimpinan dimana pemimpin menyediakan perhatian individu. (Wijayanto dalam Rorimpandey, 2013:3). Menurut Budiwibowo (2014:124), pemimpin transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan 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. Model kepemimpinan transformasional merupakan model yang relatif baru dalam studi-studi kepemimpinan.

Karakteristik pemimpin transformasional menurut Budiwibowo (2014) :

Kharisma, memberikan visi dan rasa atas misi, menanamkan kebanggaan, meraih penghormatan dan kepercayaan.

Inspirasi, mengkomunikasikan harapan tinggi, menggunakan simbol untuk memfokuskan pada usaha, menggambarkan maksud penting secara sederhana.

Stimulasi intelektual, mendorong intelegensi, rasionalitas dan pemecahan masalah secara hati-hati.

Pertimbangan individual, memberikan perhatian pribadi, melayani karyawan secara pribadi, melatih dan menasihati.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yaitu penelitian yang menekankan analisis pada data-data yang akan diolah dengan metode wawancara. Menurut Sugiyono (2015:347) penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *postpositivisme/interpretif*, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, dimana peneliti sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi. Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian deskriptif melalui proses wawancara. Hasil penelitian ini digunakan untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang efektif untuk usaha Ikatan Abadi agar dapat menunjang perkembangan perusahaan secara optimal.

### **Objek penelitian dan subjek penelitian**

Subjek penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah seluruh anggota kelompok usaha Ikatan Abadi yang berjumlah dua orang yang dimana anggota Ikatan Abadi merupakan orang – orang yang terlibat langsung dalam kegiatan yang dijalankan oleh usaha Ikatan Abadi, sehingga peneliti dapat menarik informasi keadaan internal usaha Ikatan Abadi baik dari kepemimpinan periode pertama dan kepemimpinan periode kedua, nara sumber berikutnya adalah satu orang mantan CEO Ikatan Abadi yaitu Steven Leonard yang dimana pernah menjabat sebagai CEO Ikatan Abadi pada periode pertama, pertimbangan informasi yang bisa didapatkan adalah alasan penggunaan gaya kepemimpinan yang Steven lakukan pada periode pertama, dan orang *expert leadership* yang dimana penulis akan mendapat informasi mengenai pandangan tentang gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional menurut seorang *expert leadership*, serta kecocokan 2 gaya kepemimpinan tersebut terhadap usaha Ikatan Abadi.

### **Wawancara**

Menurut Moleong (dalam Haris, 2013:29) wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu. Metode wawancara yang akan digunakan adalah wawancara semi terstruktur yang dimana digunakan sebagai teknik pengumpulan data, bila peneliti atau pengumpul data telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh (Sugiyono, 2015). Penelitian ini menggunakan metode wawancara untuk mendapatkan informasi secara detail dari setiap orang yang diwawancarai.

### **Dokumentasi**

Menurut Sugiyono (2015:396), Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumentasi merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif. Hasil penelitian observasi atau wawancara dapat lebih dipercaya atau kredibel jika didukung dengan dokumentasi.

### **Validitas dan reliabilitas**

Menurut Putra (2012:134), validitas dalam penelitian kualitatif yaitu data atau temuan yang diperiksa kebenarannya sehingga terhindar dari bias. Menurut Sugiyono (2015:117) hasil penelitian yang valid adalah ketika tidak ada yang berbeda antar data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian.

Metode yang digunakan untuk mengukur validitas dalam penelitian ini adalah metode triangulasi sumber. Menurut Sugiyono (2015:440), triangulasi sumber adalah teknik menguji kredibilitas data yang dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber.

Metode triangulasi sumber yang akan digunakan oleh peneliti merupakan teknik yang efektif untuk mengumpulkan data dari sumber informasi dan informan yang ada. Data akan diperoleh dengan cara wawancara anggota dari usaha Ikatan Abadi, mantan anggota Ikatan Abadi, serta beberapa orang dari pihak eksternal Ikatan Abadi.

### **Metode analisis data**

Menurut Sugiyono (2015:403) dalam penelitian kualitatif analisis data lebih difokuskan selama proses dilapangan bersamaan dengan pengumpulan data. Dalam kenyataannya analisis data kualitatif berlangsung selama proses pengumpulan data dari pada setelah selesai pengumpulan data. Proses analisis data kualitatif :

#### **1. Analisis sebelum lapangan**

Penelitian kualitatif telah melakukan analisis data sebelum peneliti memasuki lapangan. Analisis dilakukan terhadap data hasil studi pendahuluan atau data sekunder yang akan digunakan sebagai fokus penelitian.

#### **2. Analisis Selama di Lapangan**

Pada saat wawancara peneliti sudah harus melakukan analisis terhadap jawaban yang diwawancarai sehingga mendapatkan data yang memuaskan.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Narasumber Wawancara**

Penulis memilih Alfred Chaniago, Steven Leonard Moniaga, dan Ivan Oktavianus sebagai narasumber karena para narasumber tersebut merupakan pelaku yang terlibat langsung dalam kegiatan operasional sehari-hari di bisnis Ikatan Abadi, dan mengetahui gaya

kepemimpinan yang pernah diterapkan di bisnis Ikatan Abadi yang sudah berjalan selama ini. Selain itu mereka juga memiliki pendapat mengenai kelemahan serta kelebihan dari masing-masing gaya kepemimpinan yang pernah diterapkan, informasi ini bisa menjadi bahan pertimbangan dalam menjawab rumusan masalah penelitian ini.

Penulis juga memilih Pak Aruwan Soenardi sebagai informan dalam penelitian ini, karena Pak Aruwan Soenardi di Universitas Ciputra dikenal sebagai salah satu dosen *family business* merupakan pemilik dari usaha PT.Gading Murni dan beberapa usaha lainnya, sehingga pengalaman beliau sebagai *leadership* sudah tidak diragukan lagi, sehingga peneliti memilih Pak Aruwan Soenardi sebagai *expert* dan praktisi dalam *leadership*, sehingga dapat memberikan saran untuk gaya kepemimpinan apa yang cocok untuk bisnis bisnis *start-up* yang bersifat *profit sharing*.

### **Hasil analisis data**

Gaya Kepemimpinan periode pertama adalah gaya kepemimpinan transaksional, dimana gaya kepemimpinan transaksional merupakan gaya kepemimpinan yang berfokus pada transaksi antar pribadi, antar manajemen dan karyawan. dua karakteristik yang melandasi kepemimpinan transaksional yaitu: para pemimpin menggunakan penghargaan kontigensi untuk memotivasi para karyawan dan para pemimpin melakukan tindakan korektif hanya ketika para bawahan gagal mencapai tujuan kinerja. (Suwanto dan Priansa dalam D.C. Wollah 2015:170). Dan gaya kepemimpinan transaksional memiliki 3 indikator, yaitu imbalan kontingen, manajemen eksepsi aktif, dan manajemen eksepsi pasif. Kepemimpinan transaksional ini sudah pernah diterapkan oleh mantan CEO Ikatan Abadi yaitu Steven Leonard Moniaga. Dalam melakukan pengawasan kerja Steven menggunakan cara manajemen eksepsi aktif. Selain itu Steven juga menggunakan cara manajemen eksepsi pasif yang dimana seorang pemimpin akan memberikan sanksi kepada anggota yang dilihat secara kinerjanya kurang. Sistem *reward* Kontingen yang merupakan salah satu indikator dari kepemimpinan transaksional juga pertama kali diterapkan dalam Ikatan Abadi oleh Steven.

Gaya Kepemimpinan periode kedua adalah gaya kepemimpinan transformasional, dimana gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya dimana seorang pemimpin menyediakan perhatian individu. (Wijayanto dalam Rorimpandey, 2013:3). Hasil dari wawancara dengan beberapa narasumber menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional diterapkan pada kepemimpinan periode kedua, dimana Ikatan Abadi saat itu dipimpin oleh Ivan Oktavianus. Dimana pada saat kepemimpinannya itu Ivan lebih memperhatikan relasi antar CEO dengan Anggotanya. Ivan dalam memimpin juga memberikan perhatian secara personal kepada anggotanya pada saat anggotanya menjalankan tugasnya. Selain itu gaya kepemimpinan transformasional lebih menggunakan dialog dan diskusi dalam mengembangkan kinerja anggotanya, hal ini tampak dari cara Ivan melakukan pendekatan ke anggotanya jika sedang mengalami kesulitan dalam tugasnya

Menurut *expert leadership*, seorang pemimpin harus bisa fleksibel dengan sifat anggotanya, karena tiap anggota memiliki sifat yang berbeda-beda, sehingga pendekatan yang harus dilakukan seorang pemimpin terhadap antar anggota tidak bisa disamakan.

Sehingga diketahui gaya kepemimpinan yang sesuai dengan Ikatan Abadi adalah gaya kepemimpinan yang dimana seorang pemimpin bisa menyesuaikan dengan kondisi serta situasi, dan mempertimbangkan keinginan dan kondisi dari anggotanya.

### **Pembahasan**

Dari hasil data analisis terlihat gaya kepemimpinan pada periode pertama lebih mengarah ke gaya kepemimpinan transaksional dimana CEO Ikatan Abadi memiliki gap yang besar dengan anggotanya, dan juga pemimpin lebih fokus pada hasil eksekusi dari tiap target yang telah diberikan. Dan dalam usaha meningkatkan kinerja anggotanya Steven menggunakan sistem *reward* yang berbentuk finansial sebagai motivasi anggotanya, walaupun dalam realisasinya tidak semua anggota dapat merasakan sistem tersebut.

Sedangkan pada kepemimpinan periode kedua, gaya kepemimpinan yang mencolok adalah gaya kepemimpinan transformasional yang dimana Ivan lebih mengutamakan

kedekatan antara dirinya dengan anggotanya agar dapat mengerti kesulitan serta keinginan anggotanya demi meningkatkan kinerja anggotanya. Hal ini membuat anggotanya merasa bahwa mereka adalah bagian dalam tim bukan hanya perpanjangan tangan dari pemimpin saja.

Hal ini berkaitan dengan penelitian terdahulu yang berjudul “Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Transaksional, dan Lingkungan kerja Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. BPR Millenia Manado” dimana kepemimpinan transaksional lebih berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pada karyawan perusahaan. Tetapi dalam bisnis usaha Ikatan Abadi yang merupakan bisnis start-up dan semua anggotanya adalah pemegang modal, gaya kepemimpinan transaksional kurang cocok jika diterapkan dalam usaha Ikatan Abadi, hal ini didukung dengan adanya penelitian terdahulu yang berjudul “*Ideal Types of Leadership as Patterns of Affective Meaning : A Cross-cultural and Over-time Perspective*”, dimana pada penilitian tersebut menjelaskan bahwa setiap perusahaan memiliki budaya kerjanya masing-masing sehingga penerapan kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional harus disesuaikan dengan kondisi kerjanya. Selain itu dengan diperkuat oleh expert leadership yaitu pak Aruwan dimana dalam hal ini bisnis Ikatan Abadi merupakan bisnis *start-up* dan gaya kepemimpinan yang cocok adalah gaya kepemimpinan transformasional, dimana gaya kepemimpinan transformasional adalah “proses dimana orang terlibat dengan orang lain, dan menciptakan hubungan yang meningkatkan motivasi dan moralitas dalam diri pemimpin dan pengikut” (Northhouse, 2016).

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Penelitian ini dapat menyimpulkan gaya kepemimpinan yang efektif untuk dijalankan di bisnis Ikatan Abadi adalah gaya kepemimpinan transformasional.

### **Keterbatasan dan Saran**

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah dimana pada awalnya peneliti ingin menggunakan data dari tiga *expert* sebagai pembanding gaya kepemimpinan yang efektif namun hanya satu *expert* yang merespon sedangkan dua lainnya tidak sempat untuk merespon hingga batas waktu yang ditentukan. Penelitian selanjutnya diharapkan Peneliti juga menambah informasi untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang efektif untuk bisnis *start-up* seperti Ikatan Abadi. Peneliti juga dapat mengeksplorasi lebih banyak faktor-faktor lain dalam hal efektifitas kepemimpinan yang dapat meningkatkan kinerja pada bisnis *start-up*.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Anderson, M.H., Sun, P.Y.T. (2015). *The Downside of Transformasional Leadership when Encouraging Followers to Network*. 4-10
- Ariesta, R. (2014). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan*. Semarang :
- Budiwibowo, S. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru (Karyawan) Di Kota Madiun* : Premiere Education, Volume 4 Nomor 2, Desember 2014, 119-132.
- Hafizh, A. (2015). *Youth Leadership*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama

Herdiansyah, H. (2013). *Wawancara Observasi dan Fokus Groups Sebagai Instrumen Penggalian Data Kualitatif*. Jakarta: Rajawali Press

Industri Konveksi Berkembang pesat-Pertumbuhan sekitar 30%. Diakses pada tanggal 25 April 2017 dari <http://www.neraca.co.id/article/15900/industri-konveksi-berkembang-pesat-pertumbuhan-sekitar-30>

Northouse, P.G. (2013). *Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Indeks.

Putra, N. (2012). *Metode Penelitian Kualitatif Pendidikan*. Jakarta: Fajar Mandiri Interpratama

Putra, C.B., Utami, H.N., Hakam, M.S. (2013). *Pengaruh Kepemimpinan Direktif, Suportif, dan Partisipatif Terhadap Kinerja Karwayawan*. Malang : Jurnal Administrasi Bisnis Vol.2 No.2 Juni 2013.

Rorimpandey, L. (2013). *Gaya Kepemimpinan Transformasional, Transaksional, Situasional, Pelayanan dan Autentik Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan di Kecamatan Bunaken Kota Manado*. 2-3

Maxwell, J.C. (2014). *Developing The Leader Within You*. Surabaya: PT. Menuju Insan Cemerlang

Ni'mah, E.H. (2011). *Efektifitas Kepemimpinan*. 12

Schneider, A., Tobias, S. (2015). *Ideal Types of Leadership as Patterns of Affective Meaning : A Cross-Cultural and Over-time Perspective* : Nanyang Tech Univ Library.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta

Wollah, D.C., Agus, S. (2015). Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Transaksional, dan Lingkungan kerja Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. BPR Millenia Manado : Jurnal EMBA Vol.3 No.4 Desember 2015, Hal. 169-177.

Yukl, G. (2003). *Leadership In Organization*. New Jersey : Pearson Education.