

FUNGSI KEPEMIMPINAN PADA PT. FINANSIA MULTI FINANCE PEKANBARU

Gloria Cahaya Julida Hutabarat (NIDN: 0106077803)
Dosen Program Studi Teknik Komputer Politeknik IT&B Medan

ABSTRACT

The result analysis : A leader or manager in one of company have the role important because manager has motivate, lead, guard, and give direction to employee to achieve the goal. Every leader must understand different employee's behavior. So that, can give dedication and participation for a company as efficient and effective. A manager must be optimize potential and source nature energy, one of them is source human energy, it is employee in PT. Finansia Multi Finance Pekanbaru. The conclusion was the role of leadership on PT. Finansia Multi Finance Pekanbaru. The leader of PT. Finansia Multi Finance Pekanbaru responsible about occupation and decision. For increase the employee's achievement. The leader of PT. Finansia Multi Finance Pekanbaru always give the chance to employee to increase potential's self.

Key word: *leadership, achievement, finance*

PENDAHULUAN

Manusia tidak bisa hidup sendiri dan tidak bisa lepas dari lingkungan sosial. Masing-masing bersikap melihat dan menunggu apa yang akan diperankan oleh setiap orang dalam lingkungan sosial tersebut, dan mencoba melihat sampai dimana dirinya bisa berpengaruh dalam lingkungan sosial tersebut. Jika seseorang sudah mulai berkeinginan mempengaruhi orang lain, maka disini kegiatan kepemimpinan mulai terlihat. Pengaruh dan kekuasaan mewarnai kegiatan dalam lingkungan tersebut, dimanarelevansikekuasaan dan pengaruh tidak bisadihindaridalam kegiatan kepemimpinan.

Sebuah lingkungan atau organisasi yang baik untuk menciptakansuasana tim kerja yang solid, pemberdayaan dan satu tujuan yang mana dibutuhkan pemimpin yang bisa mengarahkan orang dalam lingkungan tersebut dengan manusiawi. Karena pada saat ini banyak pemimpinmengarahkanbawahannyasepertimengarahkan mesin- mesin, sekali jadi dan sekali perintah. Hal tersebut sangat mustahil untuk membawaorang-orang didalam organisasi menjadi orang-orang yang handal dan mempunyai kualitas prima, jika seorang pemimpin tidak menggunakan hati dan sikap bijaknya untuk mengarahkan dan memberdayakan seluruh sumberdaya yang ada. Pada dasarnya setiap manusia adalahpemimpin, pemimpin untuk dirinya sendiri dan bagi sebagian orang lain. Meskipun demikian tidak semua pemimpin yang memiliki jiwa kepemimpinan. Dimana kepemimpinan tersebut adalah seorang yang

diharapkan mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi, memberi petunjuk dan juga mampu menentukan individu untuk mencapai tujuan organisasi (Irawaty A. Kahar, 2008, 23).

Pemimpin yang mempunyai jiwa kepemimpinan harus memiliki perhatian yang tinggi terhadap penyelesaian suatu pekerjaan dan bisa mengorganisasi seluruh sumber daya manusia. Pemimpin harus efektif dalam memimpin, bijaksana, penuh cinta, tulus dan menciptakankomunikasiyang lebihterbuka yaitu komunikasi duaarah yangakan menghasilkan pemahaman bersama yang lebih baik. Pemimpin hadir dalam sebuah organisasi atau lingkungan sosial bukan untuk menanamkan beban atau masalah bagi bawahannya. Seorang pemimpinhadirdi tengah-tengah orang yang dipimpinnya dengan membawa kesejahteraan, rasa aman, dan penghargaan .

Sebuah organisasi atau lingkungan sosial tidak membutuhkan pemimpin yang berkuasa penuh terhadap orang yang dipimpinnya yang hanya bisa memberikan perintah. Saat ini dibutuhkan Pemimpin yang bisa memberikan contoh atau panutanterbaik yaitu pemimpin yang bisa berfungsi sebagai fasilitator, rekan-kerja, dan penanggung jawab resiko serta memiliki visi untuk kemajuan orang yang dipimpinnya. Untuk menumbuhkan tim kerja yang solid, kerjasama, inisiatif pegawai, dan komitmen untuk menghasilkan kualitas dan pelayanan prima tidak bisa dilatih dengan perintah atau undang-undang. Hal tersebut akan muncul secara alamiahdari hati dan pikiran

serta kesadaran pegawai dalam organisasi tersebut jika suasana kerja yang kondusif. Dalam hal ini, pemimpin tentu harus bisa menciptakan perasaan bahwa pegawai sangat dihargai, dibutuhkan, dan pegawai merupakan salah satu aset utama sebuah perusahaan yang harus dikembangkan dan diberdayakan sehingga mereka tidak akan menganggap pencapaian kesuksesan semata-mata hanyalah untuk organisasi.

Pemimpin harus membangun arah dan visi organisasi yang jelas, sehingga pegawai merasa mempunyai tujuan dan arah yang akan memunculkan komitmen mereka untuk mewujudkan visi dan tujuan tersebut. Pemimpin harus mewariskan dan menciptakan antusiasme, harapan, optimis, sertamampu menyebarkannya sehingga seluruh anggota yang ada dalam organisasi tersebut sehingga tercipta situasi dan kondisi yang kondusif. Kondisi dan situasi yang kondusif perlu diciptakan agar seluruh anggota organisasi dapat mengaktualisasikan potensi yang dimilikinya secara optimal. Dibutuhkan keberanian untuk mengambil resiko, untuk menerima tanggung jawab pribadi, dan untuk membiarkan serta mempercayai seluruh pegawainya. Apabila pemimpin tidak bisa percaya kepada bawahannya tentu bisa menyebabkan pekerjaan jadi terbengkalai.

Kepemimpinan sangat memberikan pengaruh yang besar terhadap prestasi kerja dari orang yang dipimpinya. Begitu juga dalam sebuah perusahaan yang dipimpin oleh seorang manager atau pimpinan cabang harus memiliki jiwa kepemimpinan. Setiap orang bisa menjadi pemimpin, menjadi manager dengan berbagai cara, namun tidak semua orang bisa menjadi pemimpin yang memiliki jiwa kepemimpinan. Dengan jiwa kepemimpinan seorang pemimpin akan mudah mengarahkan orang lain dalam mengerjakan sesuatu dan mencapai semua tujuan yang sudah dibuat dan direncanakan diawal.

Untuk memperoleh dukungan dari seluruh karyawan untuk bisa menjalankan fungsi kepemimpinan secara efektif dan efisien perlu diterapkan suatu sistem atau prinsip kepemimpinan dari seorang Pimpinan. Kompleknya tugas dan kewajiban seorang pimpinan dalam menjalankan sebuah perusahaan, maka seorang pimpinan juga harus memiliki kemampuan manajemen seluruh karyawan agar bisa bekerjasama mewujudkan tujuan dan keuntungan perusahaan. Dalam rangka meningkatkan prestasi kerja karyawan dalam sebuah

perusahaan, seorang pemimpin dituntut untuk memperhatikan kemampuan, keterampilan, perilaku-perilaku karyawan yang potensial untuk mencapai prestasi kerja karyawan.

Prestasi kerja atau kualitas karyawan yang masih belum sesuai dengan yang diharapkan tentu menghasilkan karyawan yang tidak produktif dalam mengerjakan tugas dan memberikan gambaran yang buruk kepada konsumen. Dalam hal ini fungsi pemimpin harus bisa mengarahkan seluruh karyawan agar lebih profesional tugas dan tanggungjawabnya, menjadi contoh yang baik bagi karyawan, serta memberikan kesempatan kepada karyawan untuk bisa mengembangkan karir serta kemampuan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Prestasi kerja seorang karyawan sangat menentukan kemandirian dari sebuah perusahaan. Sebuah perusahaan akan bisa berkembang apabila dipimpin oleh pemimpin yang baik dan didukung oleh karyawan yang memiliki kinerja yang optimal. Namun pada kenyataannya tidak semua karyawan memiliki kinerja yang optimal, disinilah peran pemimpin sangat dibutuhkan.

Kepemimpinan atau *leadership* telah banyak diterapkan di perusahaan, baik perusahaan kecil, menengah atau perusahaan besar. Salah satunya di PT. Finansial Multi Finance Cabang Pekanbaru. Dimana PT. Finansial Multi Finance Merupakan suatu badan usaha bersama dua perusahaan multi nasional (suatu perusahaan gabungan profesional Indonesia, Singapura dan perusahaan Amerika). Beranjak dari pembiayaan untuk Motor, Mobil dan Elektronik. PT. Finansia Multi Finance membangun usaha dan menjangkau konsumen setianya, yang dipertahankan sejak PT. Finansia Multi Finance berdiri sampai dengan tahun 1997. Saat krisis moneter melanda Indonesia pada tahun 1998, agar tetap bertahan PT. Finansia Multi Finance melakukan berbagai variasi usaha. Dan akhirnya bangkit pada tahun 1999 dengan produk yang dibiayai terbatas pada motor dan mobil dan konsep kepemimpinan yang baru.

IDENTIFIKASI MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah maka dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut. Bagaimana Fungsi kepemimpinan pada PT. Finansia Multi Finance Pekanbaru ?

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan pondasi utama dalam sebuah organisasi, karena pimpinanlah yang menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Proses kepemimpinan itu tidak mudah, karena pemimpin dituntut untuk memahami perilaku orang yang dipimpinya yang berbeda-beda. Pemimpin harus bisa mempengaruhi orang yang dipimpinya sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian, totalitas dan partisipasi kepada organisasi secara optimal. Pemimpin itu adalah agen perubahan dengan kegiatan mempengaruhi orang-orang lebih daripada pengaruh orang-orang tersebut kepadanya (James P. Spillane, 2006:10). Sedangkan Menurut Robbert D Stuart (2002: 352) Pemimpin adalah seorang yang diharapkan mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi, memberi petunjuk dan juga mampu menentukan individu untuk mencapai tujuan organisasi.

Konsep kepemimpinan menurut (Richard L. Daf, 2005:5) menyatakan bahwa kepemimpinan (*leadership*) adalah suatu pengaruh yang berhubungan antara pemimpin dan pengikut (*followers*). Sedangkan (Marcelene Caroselli, 2000 : 9) menyatakan bahwa kunci untuk kepemimpinan hari ini adalah “pengaruh” bukan “kekuasaan” selanjutnya ia menyatakan para pemimpin tahu bagaimana mempengaruhi orang-orang dan membujuk mereka untuk suatu tuntutan pekerjaan yang tinggi.

Secara umum kepemimpinan diartikan sebagai usaha yang terorganisasi untuk mengelola dan memanfaatkan sumberdaya manusia, materiil, finansial, guna mencapai tujuan yang ditetapkan diawal. Kepemimpinan hanyalah sebuah alat, sarana atau proses untuk membujuk orang agar bersedia melakukan sesuatu secara sukarela. Kepemimpinan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok, maka terdapat tiga implikasi penting yaitu :

1. Kepemimpinan harus melibatkan orang lain, yaitu bawahan atau pengikut. Kesiediaan menerima pengarahan dari pimpinan, anggota kelompok membantu menegaskan status pemimpin dan memungkinkan proses kepemimpinan. Tanpa bawahan, semua sifat kepemimpinan seorang manajer menjadi tidak relevan.
2. Kepemimpinan mencakup distribusi kekuasaan yang tidak samsad antara pemimpin dan anggota

kelompok. Anggota kelompok itu bukan tanpa kuasa; mereka dapat dan bisa membentuk kegiatan kelompok dengan berbagai cara. Kekuasaan manajer dapat bersumber dari kekuasaan imbalan (*rewardpower*), kekuasaan paksaan (*coersive power*), kekuasaan sah (*legitimate power*), kekuasaan referensi (*referent power*), dan kekuasaan ahli (*expert power*).

3. Kepemimpinan sebagai kemampuan untuk menggunakan berbagai bentuk kekuasaan untuk mempengaruhi perilaku pengikut melalui sejumlah cara. Para pemimpin telah mempengaruhi pegawai untuk melakukan pengorbanan pribadi demi organisasi, sehingga diharapkan para pemimpin mempunyai kewajiban khusus untuk mempertimbangkan etika dari keputusan mereka.

Berdasarkan pendapat diatas, maka dapat dipahami bahwa kepemimpinan (*leadership*) adalah kemampuan seseorang untuk menguasai atau mempengaruhi orang lain atau masyarakat yang berbeda-beda menuju pencapaian tertentu.

1. Fungsi Kepemimpinan

Pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mampu mengelola atau mengatur organisasi secara efektif dan mampu melaksanakan kepemimpinan secara efektif pula. Untuk itu pemimpin harus dapat menjalankan fungsinya sebagai seorang pemimpin. Menurut Kartono (2005), bahwa fungsi kepemimpinan adalah memacu, menuntun dan membimbing, membangun dan memberi atau membangun motivasi-motivasi kerja, mengendalikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik, memberikan pengawasan yang efisien dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju sesuai dengan ketentuan waktu dan rencana.

Fungsi pemimpin dalam organisasi menurut Wirawan (2003) adalah :

- a. Menciptakan visi
- b. Mengembangkan budaya organisasi menciptakan sinergi
- c. Memberdayakan pengikut
- d. Menciptakan perubahan
- e. Memberi motivasi pengikut
- f. Mewakili sistem sosial
- g. Membelajarkan organisasi.

Selanjutnya, menurut Siagian (2003) fungsi kepemimpinan yang hakiki adalah :

- a. Pimpinan selaku penentu arah yang akan ditempuh dalam usaha pencapaian tujuan

- b. Wakil dan jurubicara organisasi dalam hubungan dengan pihak-pihak di luar organisasi.
- c. Pimpinan selaku komunikator yang efektif
- d. Mediator yang handal, khususnya dalam hubungan ke dalam, terutama dalam menangani situasi konflik.
- e. Pimpinan selaku integrator yang efektif, rasional, objektif, dan netral

2. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan mencerminkan bagaimana gaya pemimpin menjalankan tugas kepemimpinannya dalam merencanakan, merumuskan dan menyampaikan perintah-perintah atau ajakan kepada yang diperintah. Gaya kepemimpinan sangat berpengaruh oleh saham-saham yang dianutnya mengenai kekuasaan dan wewenang, sikap mana yang diambilnya terhadap hak dan martabat yang dipimpinnya. Gaya kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin melaksanakan kegiatannya dalam upaya membimbing, memandu, mengarahkan, dan mengontrol pikiran, perasaan atau perilaku seseorang atau sejumlah orang untuk mencapai tujuan. Jika kepemimpinan terjadi dalam suatu organisasi tertentu, dan perlu untuk mengembangkan sumber daya manusia pegawai dan membangun iklim motivasi yang menghasilkan tingkat produktivitas yang tinggi, maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinannya.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang dilihat. Dalam hal ini usaha menselaraskan persepsi di antara orang yang akan mempengaruhi perilaku dengan orang yang perilakunya akan dipengaruhi menjadi sangat penting kedudukannya. Gaya pengawasan, yaitu kepemimpinan yang dilandaskan kepada perhatian seorang pemimpin terhadap perilaku kelompok. Menurut Sutarto (dalam Tohardi, 2002), pendekatan perilaku berlandaskan pemikiran bahwa keberhasilan atau kegagalan pemimpin ditentukan oleh gaya bersikap dan bertindak seorang pemimpin yang bersangkutan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan menggunakan metode penelitian kualitatif. Menurut Hamidi (2005:14), penelitian kualitatif lebih menggunakan perspektif *emik*, yaitu peneliti mengumpulkan data berupa cerita

ringkas dari para informan dan diungkapkan apa adanya sesuai dengan bahasa, pandangan para informan. Ciri pokok dari penelitian deskriptif adalah memusatkan perhatian pada masalah-masalah yang ada saat penelitian dilakukan (saat sekarang) atau masalah-masalah yang bersifat aktual dan menggambarkan fakta-fakta tentang masalah yang diselidiki sebagaimana adanya dan diiringi dengan interpretasi rasional (Nawawi, 1993:140). Dalam tradisi penelitian kualitatif, proses penelitian dan ilmu pengetahuan tidak sesederhana apa yang terjadi pada penelitian kuantitatif, karena sebelum hasil-hasil penelitian kualitatif memberi sumbangan kepada ilmu pengetahuan, tahapan penelitian kualitatif melampaui berbagai tahapan berfikir kritis-ilmiah, yang mana seorang peneliti memulai berfikir secara induktif, yaitu menangkap berbagai fakta atau fenomena-fenomena sosial, melalui pengamatan di lapangan, kemudian menganalisisnya dan kemudian berupaya melakukan teorisasi berdasarkan apa yang diamati itu (Bungin, 2007:6).

ANALISA DAN PEMBAHASAN

Adapun analisa yang dilakukan adalah dengan analisis kualitatif dengan tetap mengacu pada hasil interpretasi data dan informan data tersebut sesuai dengan fokus kegiatan penelitian. Dari seluruh data dan informasi yang telah dikumpulkan, baik melalui studi kepustakaan, wawancara mendalam (*depth interview*) dengan informan, maupun studi dokumentasi maka dapat diberikan suatu analisa tentang Fungsi Kepemimpinan Pada PT. Finansia Multi Finance.

Dalam suatu perusahaan seorang pimpinan atau manager memiliki peranan penting karena managerlah yang menggerakkan, membimbing, mengayomi, dan mengarahkan karyawan dalam mencapai tujuan. Setiap pemimpin harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda, sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada perusahaan secara efektif dan efisien. Seorang manager harus mampu mengoptimalkan potensi-potensi sumber daya yang dimiliki, salah satunya adalah sumber daya manusia yaitu karyawan yang ada pada PT. Finansia Multi Finance. Fungsi kepemimpinan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawannya, sangat besar kontribusinya dalam organisasi, dimana kepemimpinan yang efektif dan efisien akan menghasilkan sumber

daya manusia karyawan yang berkualitas demi tercapainya tujuan organisasi. Sebab seorang pemimpin bertanggung jawab atas kegagalan pelaksanaan dalam memimpin, mempengaruhi perilaku orang lain atau karyawan untuk mencapai tujuan.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam menjalankan serta memajukan organisasi. Sebagai seorang pemimpin sudah seharusnya membangun arah dan visi organisasi yang jelas, sehingga karyawan merasa mempunyai rasa keterarahan yang akan memunculkan komitmen mereka untuk mewujudkan visi dan tujuan tersebut.

KESIMPULAN

Pemimpin PT. Financia Multi Finance Pekanbaru juga melaksanakan fungsi kepemimpinan yakni secara perlahan telah mengarahkan Karyawan untuk lebih baik lagi, mengubah perilaku pegawai agar lebih profesional dalam tugas dan tanggung jawabnya, dapat meningkatkan mutu dan keterampilan pegawai, menciptakan keramahan pegawai dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan, serta meningkatkan etos kerja karyawan PT. Financia Multi Finance Pekanbaru. Meningkatkan lagi kualitas Sumber Daya Manusia dari seluruh karyawan guna mencapai tujuan yang diinginkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Fahmi, Irham. 2012. Manajemen Kepemimpinan, Teori dan Aplikasi. Penerbit Albeta, Bandung.
- Gomes, Faustino Cardos. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga, Penerbit Andi Offset, Yogyakarta.
- Hardiandja, Efendi. 2003. Manajemen Sumberdaya Manusia. Penerbit Gramedia Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. Evaluasi Kinerja SDM. Refika Aditama, Bandung.
- Parlinda Vera dan Wahyuddin. M. 2008. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta. Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Universitas Sebelas Maret, Surakarta. Vol 2. No. 3. 175-194
- Rivai Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2009. Kepemimpinan dan Perilaku

Organisasi, Edisi Ketiga, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Sarwono Jonathan. 2008. Metode Penelitian Bisnis, CV. Alfabeta, Bandung.

Siagian, Sondang P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta.