

GAYA KEPEMIMPINAN DALAM MENGARAIHKAN
BAWAHAN PADA PT. PERKEBUNAN RAYA
PADANG LANGKAT

Oleh

NAMA : DANIEL TAMBUN
NIM : 99.830.0393



JURUSAN MANEJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2003

GAYA KEPEMIMPINAN DALAM MENGARAHKAN
BAWAHAN PADA PT. PERKEBUNAN RAYA
PADANG LANGKAT

SKRIPSI

OLEH

NAMA : DANIEL TAMBUN
No. Stb : 99.830.0393

Skripsi sebagai salah satu syarat untuk
Menyelesaikan Studi Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Medan Area

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2003

Judul Skripsi : GAYA KEPEMIMPINAN DALAM MENGARAHKAN
BAWAHAN PADA PT. PERKEBUNAN RAYA
PADANG LANGKAT

Nama Mahasiswa : DANIEL TAMBUN
No. Stb : 99.830.0393
Jurusan : Manajemen

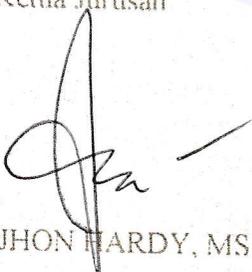
Pembimbing I
Menyetujui
Komisi Pembimbing
Pembimbing II


(Drs. H. MIFTAHUDDIN, MBA)

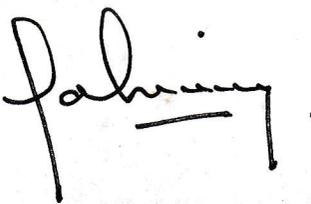

(Dra. ISNANIAH LKS)

Mengetahui

Ketua Jurusan


(Drs. H. JHON HARDY, MSI)

Dekan


(Drs. H. SYAHRIANDY, MSI)

Tanggal lulus : 25 Agustus 2003

RINGKASAN

Daniel Tambun "Gaya Kepemimpinan Dalam Mengarahkan Bawahan Pada PT. Perkebunan Raya Padang Langkat" (Drs. H.Miftabuddin, MBA selaku Pembimbing I, Dra. Isnaniah .LKS, selaku Pembimbing II.

PT. Perkebunan Raya Padang Langkat adalah salah satu perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang perkebunan

Berdasarkan atas penelitian pendahuluan yang dilakukan pada PT. Perkebunan Raya Padang Langkat masalah yang dihadapi perusahaan adalah :

" Apakah gaya kepemimpinan yang dilakukan dalam mengarahkan bawahan telah sesuai dengan yang diharapkan".

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan di atas maka penulis mencoba mengajukan Hipotesis sebagai berikut :

Apabila gaya kepemimpinan yang dilakukan di perusahaan dalam mengarahkan bawahannya tepat maka perusahaan akan dapat mencapai hasil yang diharapkan.

Adapun Kesimpulan penulis adalah :

- 1. Untuk membantu tugas-tugas perusahaan dalam urusan pekerjaan maka sebahagian tugas-tugas tersebut dilimpahkan kepada kepal bagian. Dan untuk itu perusahaan membentuk suatu unit yang*

membidangi urusan pekerjaan yaitu bentuk pendelegasian wewenang dan tanggung jawab pada masing-masing Kepala bagian.

2. Dengan adanya struktur organisasi, maka pembagian tugas pada masing-masing bagian pada PT. Perkebunan Raya Padang Langkat dapat lebih terarah dan tidak terjadi kesimpangsiuran pekerjaan/tugas sehingga para karyawan dapat bekerja sesuai dengan bidangnya masing-masing.
3. Prosedur untuk menjadi pimpinan pada para PT. Perkebunan Raya Padang Langkat adalah berdasarkan Surat Keputusan Direksi tentang pokok-pokok kepegawaian yaitu perpaduan antara system karis dan sistem prestasi kerja. Yang juga merupakan syarat untuk menjadi pimpinan pada PT. Perkebunan Raya Padang Langkat adalah telah mengikuti Pendidikan dan Latihan Penjurangan.
4. Type kepemimpinan yang dilaksanakan pada PT. Perkebunan Raya Padang Langkat adalah dengan type Non Personal Leadership, yaitu suatu type kepemimpinan yang dijalankan melalui "sub ordinatonya" dengan pemberian instruksi, rencana kerja dan lain sebagainya.
5. Bentuk pendelegasian wewenang dan tanggung jawab pada PT. Perkebunan Raya Padang Langkat mengenai penjatuhan Hukuman Disiplin kepada karyawan. Dimulai dari Direktorat samapi kepada Kepala Bagian yang langsung dibawahinya.

6. Komunikasi dan motivasi yang dilaksanakan antara atasan dan bawahan dilakukan dengan cara :

- Memberikan pengarahan pada waktu upacara bendera
- Menggunakan aiphone
- Menuliskannya pada lembar disposisi
- Mengungkapkannya dalam rapat.

7. Dalam pencapaian tujuan dan pelaksanaan kegiatannya, PT. Perkebunan Raya Padang Langkat mengalami hambatan-hambatan antara lain :

- Sumber daya manusia
- Pengolahan data yang menggunakan system komputerisasi yang sebelumnya menggunakan system manual.

Sedangkan saran penulis adalah sebagai berikut :

1. Untuk lebih meningkatkan motivasi para karyawan untuk dapat menyelesaikan seluruh pekerjaannya tepat pada waktunya. Maka diharapkan agar pimpinan dapat lebih sering mengadakan komunikasi kepada para bawahan sehingga pimpinan tersebut dapat lebih mengenal sifat-sifat dari para karyawan yang dibawahinya.
2. Untuk mendapatkan kualitas sumber daya manusia yang lebih memadai yang merupakan unsur penting dalam suatu organisasi,

- maka diharapkan agar organisasi tersebut dapat menyediakan dana untuk keperluan pendidikan dan latihan bagi para karyawannya.
3. Dalam hal pencapaian tujuan organisasi maka diharapkan adanya dukungan masyarakat terhadap usaha pelayanan yang disediakan oleh organisasi tersebut. Untuk terciptanya dukungan masyarakat tersebut maka untuk itu PT. Perkebunan Raya Padang Langkat haruslah lebih sering mengadakan penyuluhan-penyuluhan.



KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan rasa syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Kuasa yang senantiasa memberikan berkat, nikmat dan Karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.

Pada kesempatan ini juga penulis mengucapkan rasa terima kasih yang tak terhingga kepada :

1. Bapak H. Syahriandy selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area
2. Bapak Drs. H. Miftahuddin, MBA, selaku pembimbing I yang telah membimbing penulis dalam menyusun dalam menyusun skripsi.
3. Ibu Dra. Isnaniah Lks selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktunya dalam memberikan bimbingan kepada penulis dalam menyusun skripsi ini.
4. Bapak Drs. H. Jhon Hardi, Msi selaku ketua meja hijau yang telah memberikan bimbingan kepada penulis sehingga selesai skripsi ini.
5. Ibu Dra. Sari Bulan Tambunan selaku sekretaris Meja Hijau yang telah memberikan bantuan dan bimbingan kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Bapak Drs. H. Jhon Hardy, MSI selaku ketua jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
7. Bapak Pimpinan beserta segenap karyawan perusahaan PT. Perkebunan Raya Padang Langkat Medan yang turut membantu penulis dalam memperoleh data penelitian.

8. Seluruh Staf pengajar dan Pegawai tata usaha pada Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area yang telah membantu penulis dalam hal yang berhubungan dengan administrasi perkuliahan.
9. Orang tua yang selalu mendoakan anaknya agar dapat berhasil dengan baik dan juga kepada seluruh keluarga yang telah memberikan dorongan hingga selesainya skripsi ini.
10. Rekan – rekan mahasiswa yang telah membantu dan memberikan dorongan kepada penulis sehingga skripsi ini selesai..

Akhirnya penulis berharap, kiranya skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak yang memerlukan.

Medan, 2003
Penulis,

Daniel Tambun

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|-----------------------------------------------------------------------------|----------|
| Ringkasan | i |
| Kata Pengantar | iii |
| Daftar Isi | v |
| Daftar Gambar | vi |
| | |
| BAB I : PENDAHULUAN | 1 |
| A. Alasan Pemilihan Judul | 1 |
| B. Perumusan Masalah | 3 |
| C. Hipotesis | 3 |
| D. Luas dan Tujuan Penelitian | 4 |
| E. Metode Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data | 5 |
| F. Metode Analisis | 6 |
| | |
| BAB II : LANDASAN TEORITIS | 8 |
| A. Pengertian Kepemimpinan | 8 |
| B. Syarat-Syarat Untuk menjadi Pemimpin | 14 |
| C. Peranan Kepemimpinan Dalam Melaksanakan Fungsi-fungsi Manajemen | 22 |
| D. Wewenang Dan Tanggung Jawab Pimpinan | 28 |
| E. Gaya – Gaya Kepemimpinan | 30 |

| | |
|---------------------------------------------------------------------|-----------|
| BAB III : PT. Perkebunan Raya Padang Langkat..... | 35 |
| A. Gambaran Umum Perusahaan | 35 |
| B. Pendelegasian Wewenang Dan Tanggung Jawab..... | 45 |
| C. Komunikasi Dan Motivasi Yang Dilaksanakan Pimpinan | 47 |
| D. Gaya Atau Type Kepemimpinan Yang Dilaksanakan.... | 49 |
| E. Hambatan – Hambatan Yang dihadapi Dan cara Mengatasinya | 53 |
| BAB IV : ANALISIS DAN EVALUASI | 55 |
| BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN | 61 |
| A. Kesimpulan | 61 |
| B. Saran | 63 |
| Daftar Pustaka | 64 |

BAB I

P E N D A H U L U A N

A. Alasan Pemilihan Judul

Dengan semakin besarnya organisasi, maka akan semakin banyak masalah yang akan dihadapi oleh pimpinan organisasi tersebut dalam mengurus atau mengelola setiap kegiatan yang ada pada organisasi yang dipimpinnya. Bila diperhatikan bahwa pekerjaan sebagai sumber pembantu yang dapat dibandingkan dengan sumber-sumber lainnya yang tersedia dalam suatu organisasi, maka salah satu sumber tersebut adalah manusia.

Manusia adalah salah satu sumber atau faktor yang terpenting dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan sumber-sumber lainnya, hal ini disebabkan karena manusia memiliki kemampuan untuk mengkoordinir, mengintegrasikan, menilai dan untuk membayangkan situasi, sehingga sanggup membawa organisasinya kepada sasaran dalam jangka waktu yang sudah ditetapkan.

Oleh karena itu seorang pimpinan harus merangsang pertumbuhan individu dan harus mengarahkannya, karena jika tidak demikian maka ada kemungkinan mengalami kegagalan untuk menarik keuntungan penuh dari sumber daya manusia itu sendiri. Pimpinan adalah

orang yang bertugas memimpin dan mengarahkan bawahannya. Hal ini merupakan salah satu kunci keberhasilan pemimpin tersebut.

Seorang pimpinan harus mendorong pengikutnya dengan berbagai cara yang dia inginkan supaya lebih efektif dan efisien. Karena banyaknya pegawai atau bawahan yang dihadapkan kepada seorang pemimpin dengan berbagai tingkah laku, malahan satu orang pegawai atau bawahan kadang-kadang kita lihat tingkah lakunya berbeda dengan yang lain, maka cara untuk mengatasinya, seorang pimpinan harus memahami segala tingkah laku dari para pegawai atau bawahan tersebut dan mengarahkannya agar mereka dapat melaksanakan pekerjaannya sebaik mungkin.

Berhasil tidaknya seorang pimpinan untuk mengarahkan bawahannya tergantung kepada kepemimpinannya. Dengan kata lain kepemimpinan adalah merupakan inti dari pada manajemen, yang merupakan unsur terpenting, karena merekalah yang memiliki daya kemampuan untuk menggerakkan dan mempengaruhi manusia lainnya agar bekerja guna pencapaian tujuan. Oleh karena itu pemimpin dan kepemimpinan telah menjadi bahan perhatian dan spekulasi yang kontroversial. Hasil penelaahan membuktikan bahwa kepemimpinan memerlukan proses pengembangan yang terus menerus secara berkesinambungan agar ditanamkan, dirintis dan dibina sepanjang masa.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Dale Timpe, Kepemimpinan, Edisi VI, Penerbit PT. Elex Media Komputindo, Jakarta, 1995
- Charles W. Keating, Kepemimpinan Teori dan Pengembangannya, Terjemahan Kanisius, Edisi IV, Yogyakarta, 1994.
- George R Terry, Principle Management (Prinsip-Prinsip Manajemen), Edisi V, Penerbit BPFE, Yogyakarta, 1996
- Heidjrachman Ranupandojo, Husnan, Manajemen Personalia, Edisi III, BPFE Yogyakarta, 1995.
- Hendiyat Soetopo Wasty Soemanto, Kepemimpinan Dan Survesi Pendidikan, cetakan Keempat, PT. Bina Aksara, 1997.
- Melayu SP Hasibuan, Manajemen Dasar, Pengertian Dan Masalah, Cetakan Ketiga, Penerbit, BPFE-UGM, Jakarta, 1990
- Moftie Wiriadihardja, Dimensi Kepemimpinan Dalam Manajemen, Edisi VI, Penerbit Balai Pustaka, 1997.
- Sarwoto, Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen, Edisi III, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta, 1995.
- Winarno Surachmad, Pengantar Penelitian Ilmiah, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta, 1995.
- S. Nasutioin dan M. Thomas, Buku Penuntun Membuat Skripsi, Disertasi, Paper dan Laporan, Penerbit Yenmarks, Bandung, 1996.