

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Pola Kepemimpinan

2.1.1 Pengertian Pola Kepemimpinan

Pola adalah model, cara kerja, atau sistem. Kepemimpinan adalah suatu proses, perilaku atau hubungan yang menyebabkan suatu kelompok dapat bertindak secara bersama-sama atau secara bekerjasama atau sesuai dengan aturan atau sesuai dengan tujuan bersama.

Pola kepemimpinan adalah pola atau gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seseorang atau lebih yang menggunakan pengaruh, wewenang atau kekuasaan terhadap orang lain dalam menggerakkan mereka guna mencapai tujuan. Ini mencakup perilaku, teknik dan pendekatan yang diambil untuk mengarahkan anggota dalam Perusahaan.

Menurut Kartini Kartono (2017), gaya kepemimpinan adalah pola perilaku seorang pemimpin dalam membimbing, memengaruhi, dan mengarahkan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Rivai (2018), gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan karakteristik, perilaku, dan strategi yang digunakan seorang pemimpin dalam memengaruhi bawahan agar mampu bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Yukl (2013), gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang secara konsisten ditunjukkan oleh seorang pemimpin dalam memengaruhi, mengarahkan, dan membimbing bawahannya. Gaya

kepemimpinan mencakup bagaimana pemimpin mengambil keputusan, berkomunikasi, memberikan dukungan, serta mengelola hubungan dengan anggota organisasi.

Menurut Hersey dan Blanchard (2013), gaya kepemimpinan adalah perilaku pemimpin yang disesuaikan dengan tingkat kesiapan atau kematangan bawahan. Mereka mengembangkan Teori Kepemimpinan Situasional (Situational Leadership Theory) yang menyatakan bahwa efektivitas kepemimpinan bergantung pada kemampuan pemimpin memilih gaya yang sesuai dengan kondisi bawahan.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi. Melalui kepemimpinan yang efektif, seorang pemimpin mampu mengarahkan, memotivasi, serta memengaruhi bawahannya agar bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan tidak hanya berkaitan dengan jabatan yang dimiliki seseorang, tetapi juga kemampuan dalam memberikan pengaruh positif kepada individu maupun kelompok.

Setiap organisasi membutuhkan seorang pemimpin yang mampu mengarahkan, mengoordinasikan, memotivasi, serta mengendalikan seluruh sumber daya yang dimiliki agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Secara umum, pola kepemimpinan merupakan cara atau pendekatan yang digunakan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahannya. Pola tersebut tercermin dalam cara pemimpin mengambil keputusan, memberikan instruksi, dan menyelesaikan konflik.

Menurut Hasibuan (2019), kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin memengaruhi perilaku bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Definisi tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak hanya berkaitan dengan pemberian perintah, tetapi juga bagaimana seorang pemimpin mampu membangun hubungan yang baik dengan bawahannya sehingga tercipta suasana kerja yang harmonis.

Robbins dan Judge (2017) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan seseorang untuk memengaruhi suatu kelompok dalam mencapai visi atau tujuan organisasi. Seorang pemimpin harus mampu menciptakan arah yang jelas, memberikan inspirasi kepada karyawan, serta memastikan bahwa seluruh anggota organisasi bekerja menuju sasaran yang sama.

Kepemimpinan menurut Danim dan Suparno (2008:41) merupakan energi mempengaruhi dan beri arah yang terkandung di dalam diri pribadi pemimpin.

Kepemimpinan menurut Yukl (2005:3) merupakan proses yang disengaja dari seseorang untuk menekankan pengaruhnya yang kuat terhadap orang lain untuk membimbing, membuat struktur, memfasilitasi aktivitas dan hubungan di dalam kelompok atau organisasi.

Menurut Veihzal Rivai (2003) adalah meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, motivasi perilaku bawahan untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Menurut Hasbuan (2011) Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan.

Kartono (2017) menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk memengaruhi, mengajak, menggerakkan, dan membimbing orang lain agar bersedia melakukan suatu pekerjaan guna mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu, seorang pemimpin tidak hanya bertugas sebagai pemberi instruksi, tetapi juga sebagai pembimbing, motivator, komunikator, dan pengambil keputusan.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa pola kepemimpinan merupakan bentuk perilaku atau gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam mengarahkan, membimbing, mengawasi, memotivasi, serta memengaruhi bawahannya agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif.

2.1.2 Jenis-Jenis Pola Kepemimpinan

Secara umum terdapat beberapa pola kepemimpinan yang sering diterapkan dalam organisasi.

1. Pola Kepemimpinan Otoriter

Pola kepemimpinan otoriter adalah gaya kepemimpinan yang seluruh keputusan organisasi ditentukan oleh pemimpin. Bawahan hanya melaksanakan instruksi tanpa dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan.

Karakteristik:

- Keputusan dipusatkan pada pemimpin
- Pengawasan sangat ketat
- Disiplin tinggi
- Komunikasi satu arah

Kelebihan:

- Pengambilan keputusan cepat
- Cocok pada kondisi darurat
- Memudahkan pengendalian proyek

Kekurangan:

- Kreativitas bawahan rendah
- Motivasi kerja menurun
- Ketergantungan terhadap pemimpin tinggi

2. Pola Kepemimpinan Demokratis

Pola kepemimpinan demokratis merupakan gaya kepemimpinan yang melibatkan bawahan dalam proses pengambilan keputusan. Pemimpin memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan ide maupun saran.

Karakteristik:

- Musyawarah
- Komunikasi dua arah
- Menghargai pendapat bawahan
- Kerja sama tinggi

Kelebihan:

- Hubungan kerja harmonis
- Kreativitas berkembang

Kekurangan:

- Pengambilan keputusan lebih lama
- Kurang efektif pada kondisi mendesak

3. Pola Kepemimpinan Laissez-Faire

Pada pola ini pemimpin memberikan kebebasan yang luas kepada bawahannya untuk menyelesaikan pekerjaan.

Karakteristik:

- Wewenang besar kepada bawahan
- Pengawasan relatif rendah
- Pemimpin sebagai fasilitator

Kelebihan:

- Kreativitas tinggi
- Karyawan lebih mandiri

Kekurangan:

- Koordinasi kurang baik
- Berpotensi terjadi penyimpangan pekerjaan

4. Pola Kepemimpinan Situasional

Pola kepemimpinan situasional menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan kondisi organisasi, karakteristik bawahan, dan tingkat kesulitan pekerjaan. Pemimpin dapat bersikap tegas pada situasi tertentu, namun juga dapat bersikap demokratis ketika kondisi memungkinkan.

5. Pola Kepemimpinan Transformasional

Pemimpin transformasional berusaha menginspirasi bawahannya agar bekerja melebihi target yang telah ditentukan melalui visi yang jelas, motivasi, dan pengembangan sumber daya manusia.

6. Pola Kepemimpinan Transaksional

Pemimpin memberikan penghargaan apabila karyawan mencapai target dan memberikan sanksi apabila terjadi pelanggaran.

2.1.3 Indikator Pola Kepemimpinan

1. Kemampuan analitis

Kemampuan pemimpin menganalisis situasi dan menentukan keputusan secara tepat.

2. Kemampuan berkomunikasi

Komunikasi yang baik akan memperlancar penyampaian informasi, instruksi kerja, serta koordinasi antarbagian. Pada perusahaan konstruksi, komunikasi yang kurang efektif dapat menyebabkan kesalahan pekerjaan maupun keterlambatan proyek.

3. Kemampuan mengambil keputusan

Pemimpin harus mampu mengambil keputusan secara cepat, tepat, dan objektif berdasarkan informasi yang tersedia. Dalam perusahaan konstruksi seperti PT. Ratri Prima Mandiri, keputusan yang tepat sangat penting untuk menghindari keterlambatan proyek, pembengkakan biaya, maupun risiko keselamatan kerja.

Contoh penerapan:

- Menentukan prioritas pekerjaan proyek.
- Menyelesaikan konflik antarpekerja.
- Mengambil keputusan saat terjadi perubahan desain atau kondisi lapangan.

4. Kemampuan mendengarkan bawahan

Kesediaan menerima kritik, saran, dan masukan dari karyawan.

5. Kemampuan memotivasi

Pemimpin harus mampu memberikan dorongan sehingga karyawan bekerja dengan semangat dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Contoh penerapan:

- Memberikan penghargaan kepada pekerja berprestasi
- Memberikan arahan sebelum pekerjaan dimulai
- Memberikan dukungan ketika menghadapi kesulitan

6. Tanggung jawab

Kemampuan mempertanggungjawabkan seluruh keputusan serta hasil pekerjaan organisasi dan bertanggung jawab terhadap keputusan, keberhasilan maupun kegagalan organisasi.

7. Mengendalikan emosi

Pemimpin harus mampu bersikap tenang dalam menghadapi tekanan maupun konflik. Dalam perusahaan konstruksi, kondisi lapangan sering berubah sehingga pemimpin harus tetap profesional.

2.1.4 Tolak ukur Pola Kepemimpinan

1. Efektivitas pengambilan keputusan
(Keputusan cepat, tepat, dan dapat diterapkan)
2. Kemampuan memotivasi
(Karyawan lebih semangat, disiplin, dan produktif)
3. Komunikasi
(Informasi tersampaikan dengan jelas dan dipahami semua pihak)
4. Koordinasi tim
(Kerja sama antarbagian berjalan baik dan minim konflik)
5. Pengawasan
(Pekerjaan dipantau sesuai target mutu, waktu, dan biaya)
6. Penyelesaian masalah
(Masalah dapat diselesaikan secara cepat dan adil)
7. Disiplin karyawan
(Tingkat kepatuhan terhadap aturan perusahaan meningkat)
8. Produktivitas kerja
(Target pekerjaan dapat dicapai sesuai jadwal)
9. Kepuasan karyawan
(Karyawan merasa dihargai dan nyaman bekerja)
10. Pencapaian tujuan organisasi
(Perusahaan mampu mencapai target operasional dan bisnis)

Keberhasilan pola kepemimpinan dapat dilihat melalui beberapa aspek berikut:

1. Proyek selesai sesuai jadwal yang telah ditetapkan
2. Kualitas pekerjaan memenuhi standar teknis dan spesifikasi proyek
3. Kedisiplinan pekerja meningkat, seperti kehadiran dan kepatuhan terhadap prosedur kerja
4. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) diterapkan secara konsisten sehingga risiko kecelakaan dapat diminimalkan
5. Koordinasi antarbagian (manajemen proyek, pengawas, dan pekerja) berjalan efektif
6. Konflik di lapangan dapat diselesaikan secara cepat dan adil
7. Produktivitas tenaga kerja meningkat, tercermin dari pencapaian target pekerjaan
8. Kepuasan klien meningkat, ditunjukkan oleh hasil pekerjaan yang sesuai harapan serta penyelesaian proyek tepat waktu

2.1.5 Fungsi Kepemimpinan

Kepemimpinan yang berfungsi sebagai gejala sosial, karena harus diwujudkan dalam interaksi antar individu didalam Perusahaan.

Fungsi pokok kepemimpinan, yaitu:

a. Fungsi instruktif

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk mengerakkan dan memotivasi orang

lain agar mau melaksanakan perintah.

b. Fungsi konsultatif

Fungsi ini bersifat dua arah, Konsultasi ini dimaksud untuk memperoleh masukan umpan balik (feedback) untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan.

c. Fungsi partisipasi

Fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti bebas berbuat semaunya, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerja sama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain.

d. Fungsi delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan dari pimpinan. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan.

e. Fungsi pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses atau efektif maupun mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal.

2.2 Penerapan Pola Kepemimpinan

2.2.1 Pengertian Penerapan Pola Kepemimpinan

Dalam pelaksanaan pekerjaan, pimpinan berperan sebagai pengambil keputusan utama yang bertanggung jawab terhadap kelancaran proyek. Pimpinan harus mampu memberikan arahan yang jelas kepada seluruh tim kerja, melakukan koordinasi dengan berbagai pihak, mengawasi pelaksanaan pekerjaan di lapangan, serta memastikan bahwa seluruh kegiatan berjalan sesuai dengan spesifikasi teknis, jadwal, dan anggaran yang telah ditetapkan.

PT. Ratri Prima Mandiri merupakan perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi sehingga keberhasilan pelaksanaan proyek sangat bergantung pada efektivitas kepemimpinan. Dalam operasional perusahaan, pemimpin dituntut mampu mengoordinasikan berbagai sumber daya, mengambil keputusan secara cepat, memberikan arahan yang jelas, mengawasi pelaksanaan pekerjaan, serta menjaga komunikasi yang efektif antara manajemen dan tim proyek.

Revisi & Aqusti (2020) penerapan merupakan proses atau pelaksanaan suatu rencana, kebijakan, program, maupun sistem yang telah dirancang sebelumnya ke dalam bentuk kegiatan operasional yang nyata. Pada tahap ini, seluruh konsep yang masih bersifat teoritis diwujudkan dalam tindakan di lapangan sehingga dapat menghasilkan output sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Prof. Budi Winarno (2014) Dalam konteks organisasi, implementasi

tidak hanya dipahami sebagai pelaksanaan kegiatan semata, tetapi juga mencakup proses yang lebih kompleks seperti pengorganisasian, pengalokasian sumber daya, koordinasi antar pihak yang terlibat, serta pengawasan terhadap pelaksanaan kegiatan yang bertujuan agar seluruh aktivitas tetap berada pada jalur yang telah direncanakan.

Revisi & Aqusti (2020) Selain itu, implementasi juga berkaitan erat dengan kemampuan organisasi dalam menyesuaikan rencana dengan kondisi nyata di lapangan. Dalam praktiknya, tidak semua rencana dapat berjalan sesuai dengan desain awal karena adanya berbagai kendala seperti keterbatasan sumber daya, perubahan lingkungan, dan faktor teknis lainnya.

Penerapan pola kepemimpinan pada PT. Ratri Prima Mandiri dapat dilihat melalui kemampuan pimpinan dalam membangun kerja sama tim, meningkatkan motivasi karyawan, melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan proyek, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung tercapainya target proyek sesuai dengan mutu, waktu, dan biaya yang telah direncanakan.

Dengan pola kepemimpinan yang tepat, perusahaan diharapkan mampu meningkatkan produktivitas, kualitas pekerjaan, dan kepuasan kerja karyawan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Pemimpin juga harus melakukan evaluasi secara berkala terhadap kemajuan proyek sehingga hambatan yang muncul dapat segera diidentifikasi dan diselesaikan.

Melalui penerapan pola kepemimpinan yang efektif, PT. Ratri Prima Mandiri diharapkan mampu meningkatkan kualitas pelaksanaan

proyek, memperkuat kerja sama antarpegawai, meningkatkan disiplin dan tanggung jawab karyawan, serta mencapai target perusahaan secara efisien. Dengan kepemimpinan yang adaptif dan profesional, perusahaan akan lebih siap menghadapi tantangan di industri konstruksi yang dinamis dan kompetitif.

2.2.2 Tujuan Penerapan Pola Kepemimpinan

Penerapan pola kepemimpinan dalam suatu organisasi bertujuan untuk menciptakan kondisi kerja yang efektif sehingga seluruh aktivitas perusahaan berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Seorang pemimpin yang mampu menerapkan pola kepemimpinan secara tepat akan lebih mudah menggerakkan seluruh anggota organisasi.

Beberapa tujuan penerapan pola kepemimpinan antara lain:

1. Mengarahkan seluruh kegiatan organisasi agar sesuai dengan visi dan misi perusahaan
2. Meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan
3. Menciptakan komunikasi yang baik antara pimpinan dan bawahan
4. Menumbuhkan disiplin kerja dalam organisasi.
5. Meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan
6. Mengurangi konflik dalam lingkungan kerja
7. Meningkatkan kerja sama antarpegawai
8. Mempermudah proses pengambilan keputusan
9. Menjamin tercapainya target perusahaan
10. Menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif.

2.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penerapan Pola Kepemimpinan

Keberhasilan penerapan pola kepemimpinan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal organisasi. Menurut Rivai (2018), Kartono (2017), dan Hasibuan (2019), faktor tersebut antara lain:

1. Karakteristik Pemimpin

Kepribadian, pengalaman, kemampuan, integritas, dan kompetensi seorang pemimpin sangat menentukan pola kepemimpinan yang diterapkan.

Indikator:

- Pengalaman kerja
- Kemampuan memimpin
- Integritas

2. Karakteristik Bawahan

Tingkat pendidikan, kemampuan, pengalaman, motivasi, dan kedewasaan bawahan akan memengaruhi pendekatan kepemimpinan yang digunakan.

Indikator:

- Tingkat pendidikan
- Pengalaman kerja
- Motivasi kerja
- Kompetensi

3. Budaya Organisasi

Nilai-nilai, norma, dan kebiasaan dalam organisasi akan

memengaruhi bagaimana seorang pemimpin mengambil keputusan dan berinteraksi dengan karyawan.

Indikator:

- Disiplin kerja
- Kerja sama
- Kepatuhan terhadap aturan
- Nilai organisasi

4. Situasi dan Kondisi Organisasi

Setiap kondisi organisasi membutuhkan pendekatan kepemimpinan yang berbeda, terutama dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis maupun proyek.

Indikator:

- Kondisi proyek
- Tingkat risiko pekerjaan
- Perubahan lingkungan bisnis
- Kompleksitas pekerjaan

5. Sistem Komunikasi

Komunikasi yang efektif akan mempermudah koordinasi, penyampaian informasi, dan pengambilan keputusan.

Indikator:

- Kelancaran komunikasi
- Kejelasan informasi
- Kecepatan penyampaian informasi
- Keterbukaan komunikasi

6. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif akan mendukung keberhasilan penerapan pola kepemimpinan.

Indikator:

- Hubungan antarpegawai
- Kondisi tempat kerja
- Keselamatan kerja
- Dukungan fasilitas kerja.