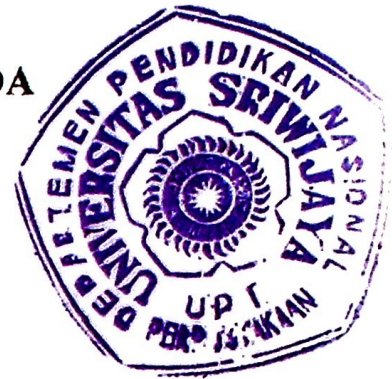


S
658.409 207
Sim
d
C-101/80
2010

**ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN PADA
CV. MITRA BIJAKSANA
PALEMBANG**



Skripsi Oleh:
ROLANDO SIMANULLANG
NIM : 01033110028

Untuk Memenuhi Sebagian dari syarat-syarat
Guna Mencapai Gelar
Sarjana Ekonomi

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
INDERALAYA
2010**

KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
INDRALAYA

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : ROLANDO SIMANULLANG
NIM : 01033119028
JURUSAN : MANAJEMEN
MATA KULIAH : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN PADA CV. MITRA
BIJAKSANA PALEMBANG.

PEMBIMBING SKRIPSI

TANGGAL PERSETUJUAN

Dosen Pembimbing

Tanggal:

Ketua :



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si

NIP:1966102 2199203 2 002

Tanggal:

Anggota :



Drs. Yuliansyah M. Diah, MM

NIP:19560701 198503 1 003

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat rahmat dan anugerah-Nya lah skripsi ini dapat diselesaikan dengan sebagaimana mestinya.

Penulisan skripsi mengambil judul **Analisis Gaya Kepemimpinan Pada CV. Mitra Bijaksana Palembang**. Penulisan skripsi ini dibagi dalam enam bab, terdiri dari Bab Pendahuluan, Bab II Landasan Teori, Bab III Metodologi Penelitian, Bab IV Gambaran Umum Perusahaan, Bab V Pembahasan dan Bab VI Kesimpulan dan Saran.

Data utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang didapat langsung oleh penulis dari CV. Mitra Bijaksana.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pimpinan CV. Mitra Bijaksana menerapkan gaya kepemimpinan *Task Leadership* atau otoriter. Ini didapat dari hasil pengolahan data secara deskriptif kualitatif yang menunjukkan perilaku pimpinan yang lebih mengarah pada tugas atau kewajiban karyawan tanpa memperhatikan kesejahteraan karyawan. Penerapan gaya kepemimpinan otoriter atau *task leadership* berdampak kepada ketidakharmonisan antara pimpinan dan bawahan serta mempengaruhi kerja karyawan. Oleh karena itu pimpinan perlu merubah gaya kepemimpinannya menjadi kepemimpinan yang memperhatikan tugas atau kewajiban serta kesejahteraan karyawan.

Penulis berharap kiranya skripsi ini dapat memberikan kontribusi bagi perbaikan manajemen perusahaan, serta bahan masukan bagi akademisi bagi penelitian manajemen sumber daya manusia khususnya bidang kepemimpinan.

Penulis

Rolando Simanullang

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur penulis panjangkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan anugerah-Nya yang besar penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Analisis Gaya Kepemimpinan Pada CV. Mitra Bijaksana Palembang” sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dan mendukung baik moril maupun materil dalam penulisan skripsi ini, antara lain :

1. Prof. Dr. Badia Parizade, MBA, selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
2. Dr. H. Syamsurijal A.K., selaku Dekan Fakultas Ekonomi, Universitas Sriwijaya.
3. Drs. Yuliansyah M. Diah, MM, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Sriwijaya dan selaku Dosen Pembimbing II Skripsi yang telah banyak membantu penulis dalam proses penyusunan skripsi ini.
4. Drs. M. Kosasih Zen, M.Si selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Sriwijaya.
5. Dr. Hj. Zunaidah, M.Si selaku Dosen Pembimbing I Skripsi yang telah memberikan bimbingan dan membantu penulis dalam proses penyusunan skripsi ini.
6. Drs. Syarnubi A. Rasyid, selaku Pembimbing Akademik.
7. Semua Bapak/Ibu dosen yang telah memberikan ilmu pengetahuan selama penulis mengikuti kuliah di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
8. Pimpinan dan karyawan CV. Mitra Bijaksana Palembang selaku pihak dimana penulis mengambil data sebagai objek penelitian.
9. Kedua orang tuaku dan kedua saudara-saudariku yang tercinta yang telah memberikan dukungan moril dan material.
10. Staf pegawai Fakultas Ekonomi Univeritas Sriw ijaya.

11. Josep Hendri, Derman Jasana, Dirta Setiaji, Albertus, Erik "J" dan Fredrik Radian "Bowik", terima kasih atas persahabatannya yang terus memberikan semangat dan motivasi.
12. Teman-teman angkatan 2003 Jurusan Manajemen yang tidak dapat disebut satu per satu, terima kasih atas pertemanan yang diberikan, khususnya Ari "Mo" rekan seperjuangan dari awal sampai akhir.
13. Kakak-kakak angkatan 1996, 1997, 1998, 1999, 2000, 2001 dan 2002 yang tidak dapat disebut satu per satu, terima kasih atas transformasi ilmu, lelucon, kegembiraan, dan kebersamanya. Senang mengenal kakak-kakak semua.
14. Adik-adik angkatan 2004, 2005, 2006 dan 2007 yang tidak dapat disebut satu per satu, terima kasih *support* dan perhatiannya.
15. Kawan-kawan baik itu di luar Fakultas Ekonomi atau pun di luar Universitas Sriwijaya yang juga tidak dapat disebut satu per satu, terima kasih atas semuanya.

Semoga Tuhan Yang Maha Kuasa membalas budi baik kalian semua dan memberikan berkah-Nya kepada kita semua, Amin.

Penulis,

Rolando Simanullang

KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
INDRALAYA

TANDA PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

NAMA : ROLANDO SIMANULLANG
NIM : 01033110028
JURUSAN : MANAJEMEN
MATA KULIAH : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN PADA
CV. MITRA BIJAKSANA PALEMBANG.

Telah dilaksanakan ujian komprehensif pada tanggal 26 April 2010 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif
Indralaya,

Ketua,



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
NIP:19661022199203 2 002

Anggota,



Drs. Yuliansyah M. Diah, MM
NIP : 19560701198503 1 003

Anggota,



Dra. Hj. Hartati Ali, MM
NIP : 19460223198403 2 001

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manejemen



Drs. Yuliansyah M. Diah, MM
NIP : 19560701198503 1 003

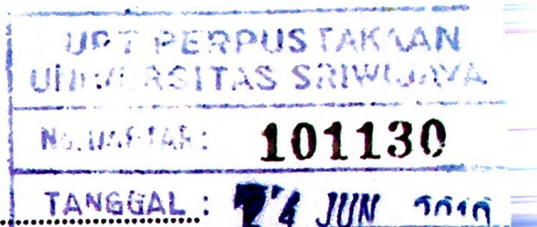
MOTTO:

**"GUNAKAN WAKTUMU SEBAIK-
BAIKNYA, KARENA PENYESALAN TIDAK
AKAN MERUBAH APA PUN DAN SELAGI
ITU BISA DIPERJUANGKAN, LAKUKANLAH"**

Kupersembahkan untuk:

- ☒ Kedua orang tuaku,
- ☒ Saudaraku Bertus dan
Saudariku Lita
- ☒ Sahabat-sahabat terbaikku
- ☒ Teman-teman seangkatan
- ☒ Almamaterku FE UNSRI

DAFTAR ISI



HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
KATA PENGANTAR	iv
UCAPAN TERIMA KASIH	vi
HALAMAN PERSETUJUAN PANITIA UJIAN SKRIPSI	vii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL DAN GAMBAR	xi
ABSTRAKSI	xii
ABSTRACT	
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Pengertian Kepemimpinan	9
2.2 Teori-Teori Kepemimpinan	12
2.2.1 Kepemimpinan Menurut Teori Perilaku	12
2.2.2 Kepemimpinan Menurut Teori Sifat (Trait Theory)	14
2.2.3 Teori Kontingensi (Contingency Theory)	15
2.3 Peran-Peran Pemimpin	17
2.3.1 Peran Pemimpin dalam Pengendalian dan Hubungan Organisasional	17
2.3.2 Peran Pembangkit Semangat	17
2.3.3 Peran Menyampaikan Informasi	18
2.4 Aplikasi Kepemimpinan Dalam Organisasi	19
2.4.1 Kepemimpinan, Organisasi dan Perubahan Lingkungan	19
2.4.2 Kepemimpinan dan Budaya Organisasi	19
2.4.3 Kepemimpinan dan Inovasi	20
2.5 Gaya – Gaya Kepemimpinan	21
2.5.1 Gaya Kepemimpinan Situasional	26
2.5.2 Menentukan Gaya Kepemimpinan	28
2.5.3 Teori Grafik Kepemimpinan atau Managerial Grid	28
2.6 Penelitian Terdahulu	30
BAB III. METODELOGI PENELITIAN	
3.1 Ruang Lingkup Penelitian	32
3.2 Lokasi dan Jadwal Waktu Penelitian	32
3.3 Rancangan Penelitian	32
3.4 Populasi, Sampel, Besar Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel	33
3.5 Definisi Operasional Variabel Penelitian	33
3.5.1 Identifikasi dan Definisi Variabel	33

3.5.2	Pengukuran Variabel	34
3.6	Metode Pengumpulan Data	34
3.7	Instrumen Penelitian	35
3.8	Metode Analisis Data	35
BAB IV. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN		
4.1	Sejarah Singkat Perusahaan	37
4.2	Profil Pimpinan Perusahaan	38
4.3	Struktur Organisasi	38
4.4	Pembagian Tugas	40
BAB V. PEMBAHASAN		
5.1	Gaya Kepemimpinan Yang Diterapkan Oleh Pimpinan CV. Mitra Bijaksana (Tabloid Bijak) Palembang.....	44
5.2	Gambaran Umum Perusahaan	46
5.3	Analisis Tabulasi	49
BAB VI. KESIMPULAN DAN SARAN		
6.1	Kesimpulan	61
6.2	Saran	61
	Daftar Pustaka	62

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Absensi Karyawan	6
Tabel 1.2	Labour Turn Over	6
Tabel 2.1	Kemungkinan Pendekatan Gaya Kepemimpinan	12
Tabel 3.1	Mengukur tingkat penilaian Bawahan terhadap Gaya Kepemimpinan pada CV. Mitra Bijaksana	34
Tabel 5.1	Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Tabel 5.2	Karakteristik Berdasarkan Usia	47
Tabel 5.3	Karakteristik Berdasarkan Pendidikan	48
Tabel 5.4	Karakteristik Berdasarkan Divisi	48
Tabel 5.5	Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja	49
Tabel 5.6	<i>Penilaian Responden Terhadap Pertanyaan No. 1</i> (Pelibatan Karyawan Dalam Mengambil Keputusan)	50
Tabel 5.7	<i>Penilaian Responden Terhadap Pertanyaan No. 2</i> (Keputusan Yang Diambil Sesuai Dengan Kebutuhan Karyawan).....	51
Tabel 5.8	<i>Penilaian Responden Terhadap Pertanyaan No. 3</i> (Kesempatan Memberikan Pendapatan Oleh Karyawan)	52
Tabel 5.9	<i>Penilaian Responden Terhadap Pertanyaan No. 4</i> (Pimpinan Menyapa Karyawan)	53
Tabel 5.10	<i>Penilaian Responden Terhadap Pertanyaan No. 5</i> (Pimpinan Menerima Keluhan Diluar Jam Kerja)	54
Tabel 5.11	<i>Penilaian Responden Terhadap Pertanyaan No. 6</i> (Situasais Kerja Kondusif dan Nyaman)	54
Tabel 5.12	<i>Penilaian Responden Terhadap Pertanyaan No. 7</i> (Pimpian Memberi Perintah Secara Tegas)	55
Tabel 5.13	<i>Penilaian Responden Terhadap Pertanyaan No. 8</i> (Pimpinan Memberikan Pembagian Tugas Secara Jelas)	56
Tabel 5.14	<i>Penilaian Responden Terhadap Pertanyaan No. 9</i> (Pimpinan Menjalankan Kebijakan Sesuai Dengan Yang Telah Ditetapkan Perusahaan)	57
Tabel 5.15	<i>Penilaian Responden Terhadap Pertanyaan No. 10</i> (Pimpinan Memberikan Penghargaan Terhadap Prestasi Kerja)	58
Tabel 5.16	<i>Penilaian Responden Terhadap Pertanyaan No. 11</i> (Perintah Pimpinan Mengarah Pada Tugas atau Kewajiban).....	59
Tabel 5.17	<i>Penilaian Responden Terhadap Pertanyaan No. 12</i> (Pimpinan Memperhatikan Kesejahteraan Karyawan)	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kisaran Gaya Kepemimpinan	13
Gambar 2.2	Managerial Grid	30
Gambar 4.1	Struktur Organisasi CV. Mitra Bijaksana	39

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Data Hasil Kuesioner	63
Lampiran 2	Kuesioner	64

ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN PADA CV. MITRA BIJAKSANA PALEMBANG

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan apa yang diterapkan pada CV. Mitra Bijaksana Palembang.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pimpinan CV. Mitra Bijaksana Palembang menerapkan Gaya Kepemimpinan Otoriter atau Task Leadership. Sejumlah karyawan yang merupakan sampel penelitian ini menilai bahwa pimpinan perusahaan lebih memperhatikan tugas atau kewajiban daripada kesejahteraan karyawannya. Hal ini yang menjadi salah satu faktor terjadinya *Labour Turn Over*. Gaya kepemimpinan ini juga membuat karyawan malas untuk bekerja, ini ditunjukkan dari tingginya persentase absensi pada CV. Mitra Bijaksana.

Untuk menanggulangi permasalahan tersebut, penulis menyarankan agar pimpinan perusahaan merubah gaya kepemimpinannya menjadi gaya kepemimpinan demokratik atau *Team Leadership*.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan dan Tugas atau Kewajiban



THE ANALYSIS OF LEADERSHIP STYLE AT CV. MITRA BIJAKSANA PALEMBANG

ABSTRACT

The objectives of this research is to know the leadership style which one its done at CV. Mitra Bijaksana Palembang.

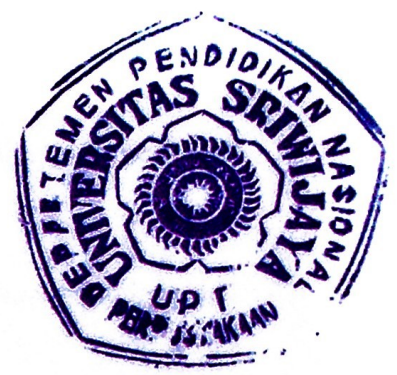
The result of this research shown that the leader, of CV. Mitra Bijaksana Palembang had done authority style or task leadersh ip. Amount of employees whom the research sample valued that the company's leader watcher task or the responsible more than employee's prosperousty. This fact made one of factor to be labour turn over and this is also made the employee work slowly. It shown from higher of percentage at CV. Mitra Bijaksana.

To solve this situation, the writer suggest the company's leader to change its style to democracy style or team leadership.

Key words : Leadership Style and Task or The responsibility.

BAB I

PENDAHULUAN



1.1 Latar Belakang

Kenyataan akan perkembangan dan perubahan dunia bisnis saat ini terus memaksa para pelaku bisnis untuk terus meng-*upgrade*-kan diri. Hal itu tidak terlepas bagi perusahaan sebagai organisasinya para pelaku bisnis dimana di dalamnya terdapat banyak elemen yang harus diperhatikan perkembangannya. Ialah Sumber Daya Manusia (SDM) yang cukup menyita perhatian mengingat perannya yang sentral dalam melakukan kegiatan produksi. Maka dari itu, perlu adanya manajemen yang baik dalam mengelola SDM guna mengoptimalkan pencapaian tujuan perusahaan.

Dalam bukunya, Alma (2006, 178) mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai kegiatan perencanaan, mengarahkan dan mengkoordinasikan semua pekerjaan yang menyangkut pegawai, pencarian pegawai, melatih pegawai atau mengorganisasikan dan melayani mereka. Adapun tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan memungkinkan pegawai menggunakan segala kemampuannya untuk bekerja sebaik mungkin. Untuk itu dibutuhkan pemimpin yang mampu menggerakkan atau memotivasi sumber daya manusianya guna pencapaian tujuan perusahaan

Oleh karena kedinamisan manusia yang terus berubah-ubah, maka dibutuhkan kepiawaian dari pimpinan untuk dapat menyesuaikan dan memanajemen SDM agar bekerja sesuai dengan perannya asing-masing. Kepiawaian pimpinan tersebut juga sangat dipengaruhi gaya kepemimpinannya dalam mengelola perusahaan. Jika dilihat

dari kacamata sistem, menurut Sunyoto (Leni, 2003, 6) kepemimpinan berfungsi sebagai :

1. Alat kontrol kedepan atau umpan maju melalui kegiatan kepemimpinan dan mutu dari masukan kepada sistem.
2. Penentu yang kuat terhadap keefektivasan terhadap proses sistem itu sendiri.

Menurut Siagian (1994, 4) mutu kepemimpinan dalam perusahaan atau organisasi dapat dilihat dari kemampuan pimpinan untuk :

1. Memahami sepenuhnya berbagai faktor yang merupakan kekuatan bagi organisasi.
2. Mengenali secara tepat berbagai bentuk kelemahan yang terdapat dalam organisasi.
3. Memanfaatkan berbagai peluang yang mungkin akan timbul.
4. Menghilangkan berbagai bentuk ancaman yang menjadi hambatan bagi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan.
5. Memiliki sifat proaktif dan antisipatif terhadap perubahan.
6. Mendorong bawahan dengan tingkat efisiensi, efektifitas dan produktivitas yang tinggi.
7. Menciptakan cara dan iklim yang mendukung wawasan kebersamaan dalam usaha mencapai tujuan.

Mutu dari manajemen yang dalam hal ini pemimpin perusahaan haruslah mampu mengimbangi mutu yang dimiliki bawahan. Pimpinan yang baik harus mempunyai sifat progresif sehingga perkembangan yang terjadi dapat sesegara mungkin diimbangi. Tujuan-tujuan perusahaan yang telah terencanakan oleh manajemen tidak boleh hancur atau *failed* dikarenakan oleh pimpinan yang tidak

mampu memanager bawahan untuk menempati pos-pos kerja yang telah direncanakan.

Berbicara mengenai kepiawaian kepemimpinan tentunya juga tidak terlepas dari suatu kekuasaan dan kewenangan. Kekuasaan diartikan kapasitas untuk mempengaruhi secara unilateral sikap dan perilaku orang ke arah yang diinginkan (Yulk, 1996, 183). Menurut French dan Raven, dasar dan sumber-sumber dari kekuatan yaitu (Yulk, 1996, 166) :

1. *Reward Power*

Yaitu orang yang ditargetkan patuh agar dapat imbalan yang diyakini dipunyai atasan.

2. *Coercive Power*

Yaitu orang yang ditargetkan patuh agar dapat menghindari hukuman yang diyakini dipunyai atasan.

3. *Legitimate Power*

Yaitu orang yang ditargetkan patuh karena ia percaya bahwa atasan tersebut mempunyai hak untuk meminta orang yang ditargetkan mempunyai kewajiban untuk mematuhi.

4. *Expert Power*

Yaitu orang yang ditargetkan patuh karena ia percaya bahwa atasannya mempunyai pengetahuan cara yang terbaik untuk melakukan sesuatu.

5. *Referent Power*

Yaitu orang yang ditargetkan patuh karena ia mengagumi atau mengidentifikasi dirinya dengan atasan tersebut dan ingin memperoleh penerimaan dari atasan.

Sedangkan wewenang didefinisikan sebagai hak untuk orang lain dengan cara tertentu dan merupakan dasar penting bagi pengaruh dalam organisasi formal (Yulk, 1996, 183).

Seorang pemimpin harus mempunyai kapasitas untuk menciptakan suatu visi yang dapat membawa orang ke sesuatu yang baru dan mampu menterjemahkan visi tersebut ke dalam kenyataan. Pemimpin merupakan orang yang perilakunya akan lebih mempengaruhi orang lain daripada perilaku orang lain yang mempengaruhi mereka. Ketika seseorang individu berusaha mempengaruhi perilaku lainnya dalam suatu kelompok tanpa menggunakan bentuk paksaan, kita dapat menggambarkan usaha ini sebagai kepemimpinan (<http://www.forum-siotao.com>). Jadi, kepemimpinan adalah suatu usaha menggunakan suatu gaya untuk memengaruhi dan tidak memaksa untuk memotivasi individu dalam mencapai tujuan.

Menurut James Stoner (Kadarman, 2001, 143) ada 2 (dua) gaya kepemimpinan yang biasa digunakan pemimpin dalam mengarahkan dan mempengaruhi bawahan yaitu :

1. Gaya kepemimpinan yang berorientasikan pada tugas (*a task oriented style*). Dalam kepemimpinan ini biasanya seseorang pemimpin akan mengarahkan dan mengawasi secara ketat terhadap bawahan untuk menjamin agar tugas dilaksanakan secara memuaskan. Artinya dalam hal itu pemimpin lebih mementingkan tugas daripada perkembangan dan pertumbuhan karyawan.
2. Gaya kepemimpinan yang berorientasi pada karyawan (*an employee oriented*). Kepemimpinan yang berorientasi pada bawahan berusaha untuk lebih memotivasi dan memberikan semangat kepada bawahan. Biasanya mendorong karyawan berpartisipasi dalam mengambil keputusan yang

memengaruhi mereka dan dengan membina hubungan yang akrab, penuh kepercayaan dan penghargaan terhadap karyawan.

Maka dari itu sinkronisasi antara pemimpin dan karyawan (bawahan) haruslah berjalan baik. Dua elemen ini harus mampu bekerja sama dalam suatu tatanan yang telah terencana. Ketika salah satu elemennya tidak berfungsi dengan baik maka tidak akan terjadi optimalisasi kerja, dengan kata lain kinerja dari karyawan atau pimpinan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan.

Seorang pemimpin harus mampu memotivasi bawahannya sehingga tercipta suatu keefisienan dan keefektivitasan kerja seluruh karyawan. Keefektivan seorang pimpinan ditentukan oleh beberapa faktor, menurut Friedle (Leni, 2003, 24) ada tiga unsur yang menunjukkan gaya kepemimpinan yang efektif, yaitu :

1. Hubungan pimpinan dengan bawahan
2. Struktur tugas, fungsi kontrol oleh pimpinan.
3. Kedudukan kekuasaan pimpinan

Dengan kata lain, segala sesuatu menyangkut keberhasilan perusahaan akan melibatkan peran yang besar dari unsur manajemen terutama dari pimpinan perusahaan.

Pada Penulisan skripsi ini, penulis melakukan penelitian dengan mengambil objek pada CV. Mitra Bijaksana Palembang yang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang surat kabar. Perusahaan yang berdiri pada bulan Maret 2006 ini mempunyai produk bernama Tabloid Bijak yang sampai pada bulan Desember 2009 telah menerbitkan sebanyak 41 edisi. Pada awalnya tabloid ini terbit satu bulan sekali dan pada edisi ke-16 dan seterusnya tabloid ini terbit dua kali dalam sebulan, namun pada bulan Desember 2007 tabloid ini kembali terbit satu bulan sekali karena alasan keuangan. Fokus dari tabloid ini adalah pemberitaan dibidang bisnis dan perpajakan

serta ditambah dengan berita-berita atau informasi-informasi yang tengah marak diperbincangkan di Sumatera Selatan.

Dari pengamatan penulis, pimpinan CV. Mitra Bijaksana (Tabloid Bijak) Palembang tidak menerapkan sistem manajemen yang baik. Sistem yang digunakan adalah insidensial. Maksudnya lebih cenderung pada eksploitasi bawahan tanpa pertimbangan yang adil yang diterima karyawan. Pada CV. Mitra Bijaksana (Tabloid Bijak) Palembang ini juga sering terjadi *labour turn over* sehingga menghambat kerja karyawan yang lain. Berikut daftar absensi dan labour turn over di CV. Mitra Bijaksana dari tahun 2006 sampai dengan tahun 2009 :

Tabel 1.1
Absensi Karyawan
Tahun 2006 Sampai 2009

Tahun	Persentase Kehadiran
2006	95
2007	96
2008	89
2009	87

Sumber : data primer

Tabel 1.2
Tabel Labour Turn Over
Tahun 2006 Sampai 2009

Tahun	Jumlah Tenaga Kerja awal	Jumlah Tenaga Kerja Masuk	Jumlah Tenaga Kerja keluar	Jumlah Tenaga Kerja
2006	16	6	2	20
2007	20	4	3	21
2008	21	3	7	17
2009	17	5	2	20

Sumber : data primer yang telah diolah

Pada perusahaan tersebut, pimpinan terkadang menuntut pemaksimalan hasil yang berupa iklan, distribusi yang luas dan penulisan *adventorial* (berita yang diiklankan) yang berkelanjutan dengan imbalan yang tidak seimbang dan terkadang tidak ada imbalan sama sekali (uang lembur). Penuntutan pemaksimalan kerja itu juga terkadang tidak ditunjang dengan pemenuhan sarana dan prasarana yang memadai misalnya untuk fotografer, tidak ditunjang dengan pemenuhan kamera yang memadai, untuk karyawan baru (yang baru bekerja selama 3 bulan) belum mendapat ID card yang resmi sedangkan tututan akan perolehan berita harus menyertakan ID kewartawanannya, serta sarana komputer yang harus berganti-gantian (saling tunggu). Belum lagi faktor senioritas yang menghambat perkembangan kemajuan karyawan junior. Karyawan senior lebih mendapat tempat dimata pimpinan, maksudnya dengan tulisan yang berkualitas standar, berita-beritanya terus termuat dalam media sedangkan tulisan atau berita dari wartawan junior terkadang harus terseleksi ketat dan sering juga wartawan junior harus lagi-lagi mengalah demi termuatnya tulisan wartawan senior dalam media.. Dan menurut informasi yang didapat dari beberapa karyawan, kondisi ini terjadi dari bulan Mei 2006 yang lalu sampai sekarang (Desember 2009).

Berdasarkan uraian singkat di atas penulis tertarik untuk membahas masalah gaya kepemimpinan apa yang diterapkan di CV. Mitra Bijaksana (Tabloid Bijak) Palembang. Adapun judul yang dipilih oleh penulis ialah "***Analisis Gaya Kepemimpinan Pada CV. Mitra Bijaksana (Tabloid Bijak) Palembang***".

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, identifikasikan masalah dan batasan penelitian yang telah paparkan diatas, permasalahan pokok yang relevan untuk dikaji dan dibahas yaitu gaya kepemimpinan apa yang diterapkan pada CV. Mitra Bijaksana (Tabloid Bijak) Palembang.

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah yang akan diteliti maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gaya kepemimpinan apa yang diterapkan pada CV. Mitra Bijaksana (Tabloid Bijak) Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan manfaat yang berarti bagi pihak-pihak yang bersangkutan dengan penelitian. Adapun manfaatnya adalah sebagai berikut :

1. Secara teoritis

Diharapkan penelitian dapat memperluas dan memperdalam wawasan serta pengetahuan dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti-peneliti selanjutnya guna pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai gaya kepemimpinan.

2. Secara praktis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat membantu memberikan input bagi perusahaan khususnya pada CV. Mitra Bijaksana dalam penerapan dan mengembangkan gaya kepemimpinan yang dijalankan.

DAFTAR PUSTAKA

Alma, Buchari. 2000. *Penghantar Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

<http://aparaturnegara.bappenas.go.id/data/Kajian2003/Dimensi-DinamikKEPIM>

<http://www.digilib.upi.edu>

<http://www.forum-siotao.com>

<http://www.massofa-wordpress.com>

<http://www.myhad-blogspot.com>

<http://www.ochidbatavia-multiply.com>

<http://www.skripsi-tesis.com>

<http://www.teknikepemimpinan-blogspot.com>

Kadarman, A.M dan Jusuf Udaya. 2001. *Penghantar Ilmu Manajemen*. Jakarta: Prenhallindo.

M.M, Marzuki. 2003. *Metodelogi Riset*. Jogyakarta: BPFE-UII.

Mutiara, Aprilia. 2007. Skripsi. *Analisis Kebijakan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sawah Besar Farma Cabang Palembang*.

Siagian, Sondang.P. 1998. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.

Sutiah, Leni. 2003. Skripsi. *Analisi Gaya Kepemimpinan yang Efektif dalam Meningkatkan Kinerja pada PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Cabang Kayu Agung*.

Wahjosumidjo. 1985. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Gahalia Indonesia.

Yulk,Gary. 1998. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Prenhallindo.