

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami----->

Vol 3 No 2 2022 hal 313- 318

Analisis Kepemimpinan Berbasis Keterampilan Terhadap Etos Kerja Karyawan Di PT. Sumatera Hakarindo

Andreas Baginda Simorangkir¹, Hendra Jonathan Sibarani^{2*}

Universitas Prima Indonesia

Email: hendra.jonathansibarani@unprimdn.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine skill-based leadership on the work ethic of employees in taking action whether leadership can be able to motivate employees to do something beyond the target. In addition, the skills of the company's leadership must be able to improve the work ethic of employees if the leader is willing to explain the tasks and plans of the work equipment both individually and in groups and the company's leaders must be able to provide information about the tasks, goals, and intentions in order to formulate plans in order to achieve the goals carried out properly. The purpose of this discussion is to find out how transformational leadership on leadership skills, analyze skill-based effectiveness on work ethic and analyze leadership success in improving work ethic. The results show that PT Sumatera Hakarindo has implemented a skills-based leadership system in work ethic where all work is done well in transformational leadership, skill-based effectiveness on work ethic and leadership success in improving work ethic.

Keywords: Employee Work Ethic, Leadership Analysis, Skills

PENDAHULUAN

Persaingan industri memerlukan tenaga ahli dan professional untuk dapat mengembangkan dan menjalankan operasional perusahaan. Hal itu diperlukan kepemimpinan yang mampu mengelola sistem produksi untuk menghasilkan olahan kertas yang berkualitas baik. Kepemimpinan berbasis keterampilan akan menghasilkan sumber daya manusia yang produktif dan konsisten terhadap hasil pekerjaan. PT. Sumatera Hakarindo merupakan perusahaan yang memproduksi berbagai macam kotak karton dan pembuatan kertas. Perusahaan ini memiliki pelanggan yang bergerak di segala bidang industri. PT Sumatera Hakarindo target yang dicari terhadap perusahaan merupakan sebuah asset yang tidak penting karena dapat memberikan dorongan yang berarti kepada satuan kerja secara baik, efisien dan bermanfaat. Berhasil atau tidaknya usaha dalam pencapaian sebuah struktur juga diakibatkan dengan tinggi rendahnya cara kerja seorang pemimpin, Kinerja pemimpin merupakan cara kerja yang dicapai oleh seseorang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab. Pemimpin yang memiliki kinerja yang tinggi, maka perlu memiliki rasa kewajiban terhadap tugas-tugas yang dikerjakan oleh masing-masing individu. Salah satu ukuran bagaimana melihat kondisi tempat kerja yang ada pada suatu organisasi. Pemimpin yang memiliki tingkat etos kerja yang tinggi akan memberikan dorongan yang tinggi bagi tempat kerja. Sudut pandang etos kerja kepemimpinan lebih dominan untuk diarahkan menangkap persepsi pekerja terhadap aktifitas kerja yang telah dilakukannya. Kepemimpinan

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami----->

Vol 3 No 2 2022 hal 313- 318

berbasis keterampilan merupakan kepemimpinan yang mampu memotivasi karyawannya untuk mengerjakan sesuatu melebihi apa yang ditargetkan. Kepemimpinan transformasional diperlukan keterampilan yang mendukung terhadap kinerja seorang pemimpin dan etos kerja karyawannya.

Tetapi permasalahan yang sering terjadi di perusahaan adanya konflik antara pimpinan dan bawahan yang berdampak kepada *feedback* yang diberikan bawahan dalam menanggapi informasi yang diberikan oleh pimpinan. Hal inilah juga menyebabkan meningkatnya *turn over* di perusahaan dikarenakan tidak merasa nyaman dengan kondisi lingkungan perusahaan. Selain itu keterampilan pimpinan perusahaan mampu meningkatkan etos kerja karyawan apabila pemimpin mampu menjelaskan tugas dan rencana pada perangkat kerja baik secara individu maupun kelompok, Disamping itu pemimpin perusahaan harus dapat memberikan informasi mengenai tugas, tujuan, serta maksud guna merumuskan rencana agar dapat mencapai tujuan yang terlaksana dengan baik namun semuanya itu tergantung kinerja karyawan yang mau menerima apa yang diperintahkan oleh atasan dan terkadang ada karyawan yang mau menerima dan ada yang tidak. Kepemimpinan berbasis keterampilan terhadap etos kerja karyawan di perusahaan berdampak kepada pencapaian target karyawan pada penjualan kotak karton jenis M150 dari Januari – Desember 2021 yang ada seperti pada Tabel 1.1 di bawah ini :

Tabel Data Pencapaian Penjualan Kotak karton M150 Bulan Januari – Desember 2021

No	Bulan (2021)	Jumlah Kotak	Harga Jual Per Kotak	Total Harga
1	Januari 2021	144.000	Rp. 16.500	Rp. 2.376.000.000
2	Februari 2021	108.000	Rp. 16.500	Rp. 1.782.000.000
3	Maret 2021	108.000	Rp. 16.500	Rp. 1.782.000.000
4	April 2021	126.000	Rp. 16.500	Rp. 2.079.000.000
5	Mei 2021	90.000	Rp. 16.500	Rp. 1.485.000.000
6	Juni 2021	144.000	Rp. 16.500	Rp. 2.376.000.000
7	Juli 2021	144.000	Rp. 16.500	Rp. 2.376.000.000
8	Agustus 2021	108.000	Rp. 16.500	Rp. 1.782.000.000
9	September 2021	126.000	Rp. 16.500	Rp. 2.079.000.000
10	Oktober 2021	126.000	Rp. 16.500	Rp. 2.079.000.000
11	November 2021	126.000	Rp. 16.500	Rp. 2.079.000.000
12	Desember 2021	144.000	Rp. 16.500	Rp. 2.376.000.000
Total Penjualan		1.494.000	Rp. 16.500	Rp. 24.651.000.000

Sumber : PT. Sumatera Hakarindo

Pada Tabel data di atas terlihat adanya penurunan dan peningkatan target penjualan dari bulan Januari – Desember 2021. Pada bulan Mei 2021 terjadi penurunan yang sangat tinggi dibandingkan dari bulan sebelumnya. Target penjualan kotak karton M150 dalam sekali pengantaran adalah 18.000 kotak dan

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami----->

Vol 3 No 2 2022 hal 313- 318

maksimal dalam 1 bulan adalah 8 kali. Tingginya target penjualan kotak karton tersebut menjadi tugas utama pimpinan perusahaan untuk menambah keterampilan agar mampu meningkatkan etos kerja karyawan dengan lebih awareness terhadap pencapaian yang diberikan oleh perusahaan. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : (1) Bagaimana analisis kepemimpinan transformasional terhadap keterampilan pimpinan di PT. Sumatera Hakarindo? (2) Bagaimana kepemimpinan berbasis keterampilan terhadap etos kerja karyawan di PT Sumatera Hakarindo? (3) Bagaimana keberhasilan pimpinan dalam meningkatkan etos kerja karyawan di PT. Sumatera Hakarindo?. Batasan masalah dalam penelitian ini adalah hanya fokus membahas terhadap analisis kepemimpinan berbasis keterampilan terhadap etos kerja di PT. Sumatera Hakarindo. Adapun tujuan dari penelitian ini sebagai berikut: (1) Menganalisis kepemimpinan transformasional terhadap keterampilan pimpinan di PT. Sumatera Hakarindo? (2) Menganalisis efektivitas kepemimpinan berbasis keterampilan terhadap etos kerja karyawan di PT Sumatera Hakarindo? (3) Menganalisis keberhasilan pimpinan dalam meningkatkan etos kerja karyawan di PT. Sumatera Hakarindo?

LANDASAN TEORI

Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang ketika orang itu mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan (Miftah Thoha, 2010). Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberikan contoh kepada pengikut melalui proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan (rivai, 2009). Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mengarahkan pengikut bekerja sama dengan kepercayaan dan ketekunan untuk melakukan tugas diberikan oleh pemimpin (Terry, 2012). Sebagai seorang pemimpin harus memiliki keterampilan kepemimpinan. Keterampilan dimaksud adalah keterampilan untuk melaksanakan tugas kepemimpinan yang efektif dan efisien. Menurut Ginting (2016), etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika atau perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja. Etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral (Sinamo, 2011).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan penelitian bersifat deskriptif. Menurut Sugiyono (2017:7) penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang bersifat *positivism* dan memandang segala sesuatu dapat diklasifikasikan, relatif tetap, konkret, teramati, terukur dan gejala bersifat sebab akibat. Jenis data yang dikumpulkan dengan menggunakan data primer yang bersumber dari Pegawai PT Sumatera Hakarindo. Sumber data dalam penelitian ini menggunakan data sekunder. Data sekunder adalah data yang sudah tersedia dalam bentuk yang sudah jadi, sudah disatukan dan diselesaikan

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami----->

Vol 3 No 2 2022 hal 313- 318

peneliti sebelumnya. Biasanya sudah dalam bentuk publikasi, berupa data seperti dokumentasi dari PT Sumatera Hakarindo. Teknik pengumpulan data yang digunakan menggunakan studi dokumentasi dan informasi tertulis yang meliputi profil dan perkembangan PT. Sumatera Hakarindo.

PEMBAHASAN

Analisis Kepemimpinan Transformasional Terhadap Keterampilan Pimpinan di PT Sumatera Hakarindo.

Cara kerja pemimpin yang terjadi di PT Sumatera Hakarindo memiliki konsep setiap yang dilakukan memiliki cara perubahan yang diperlukan yang dimana setiap rencana diperlukan agar perubahan yang dibuat tersebut bisa terlaksana, seperti pemimpin mampu menginspirasi pekerja dan pemimpin melakukan perubahan dengan cara memberikan sebuah pemikiran, pola pikir, dan perilaku. Dengan demikian pemimpin dapat memberikan cara kerja yang positif, optimis, empatis, serta berwibawa, sehingga pekerja yang ada memiliki ketrampilan berfokus untuk membantu anggota kelompok untuk berhasil. Hasil penelitian diperkuat dari penelitian Angkasa, Andi., dkk (2021) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki efek positif yang signifikan pada produktivitas karyawan.

Menganalisis efektivitas kepemimpinan berbasis keterampilan terhadap etos kerja Karyawan di PT Sumatera Hakarindo

Dalam cara kerja pemimpin di PT Sumatera Hakarindo pemimpin dalam menggerakkan bawahan berpengaruh secara signifikan sangat baik dalam kinerja memberikan motivasi sehingga dapat mempengaruhi dalam suatu organisasi sehingga tujuan dapat tercapai tepat waktu, sehingga etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menganalisis efektivitas kepemimpinan berbasis keterampilan terhadap etos kerja Karyawan di PT Sumatera Hakarindo

Dalam cara kerja pemimpin di PT Sumatera Hakarindo pemimpin dalam menggerakkan bawahan berpengaruh secara signifikan sangat baik dalam kinerja memberikan motivasi sehingga dapat mempengaruhi dalam suatu organisasi sehingga tujuan dapat tercapai tepat waktu, sehingga etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Produksi adalah suatu proses mengubah input menjadi output sehingga nilai barang tersebut bertambah. Input dapat berupa terdiri dari barang atau jasa yang digunakan dalam proses produksi, dan output adalah barang atau jasa yang dihasilkan dari suatu proses produksi (Sri Adiningsih, 1999 : hlm 3- 4). Sedangkan menurut, Sukanto dan Indri, produksi merupakan pusat pelaksanaan kegiatan konkrit mengadakan barang-barang dan jasa-jasa. Tanpa kegiatan ini kosonglah arti suatu badan usaha (Sukanto, Indriy, 1992, hlm 12-13. Sedangkan pada Sistem PO (Purchase Order) customer yang sering terhambat di PT Sumatera Hakarindo. Perusahaan dalam melaksanakan prosedur purchase order sering mengalami kendala terhadap proses produksi antara lain : Permintaan pembelian barang yang tanpa prosedur. Pembelian barang

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami----->

Vol 3 No 2 2022 hal 313- 318

yang ada dalam purchasing order berbeda dengan berbelanja di supermarket. Perlu adanya prosedur yang benar, mulai dari tahap mulai diterbitkan Purchase Order (PO), requisition, negoisasi harga, pembuatan purchase order (PO), sampai delivery. Semuanya memiliki jarak waktu tersendiri dan tidak bisa terjadi secara instan. Proses persetujuan telalu lama. Biasanya purchase order yang sudah dibuat tidak bisa langsung sampai kepada pemasok diakarenakan untuk penerbitan Purchase order (PO) membutuhkan waktu berhari biasanya, waktu yang dibutuhkan adalah 4 sampai 5 hari untuk persetujuan setiap unit. Jika persetujuan direksi membutuhkan waktu yang lebih lama, maka purchase order untuk material yang kritis tidak langsung bisa diterima oleh pengirim. Dengan demikian Kendala ini menyebabkan sebagai pihak pemasok harus mengusahakan bahan bahan dahulu dan setelah itu purchase order (PO) menyusul.

KESIMPULAN

Berdasarkan penerangan yang sudah dipaparkan oleh penulis, maka bisa ditarik kesimpulan yaitu : Hasil penelitian menjelaskan bahwa penerapan kepemimpinan Tranformasional Terhadap Ketrampilan Pimpinan, efektivitas kepemimpinan berbasis keterampilan terhadap etos kerja Karyawan, dan Keberhasilan Pimpinan Dalam Meningkatkan Etos Kerja secara umum sudah baik. Penerapan Kepemimpinan Tranformasional terhadap ketrampilan pimpinan sangat diperlukan karena cara pemimpin dapat memberikan motivasi perubahan bernilai pada mereka yang mau melakukannya. menyangkut tempat kerja dan pegawai. Penerapan kepemimpinan berbasis keterampilan terhadap etos kerja Karyawan ini juga mempunyai sikap yang benar yang harus diikuti karena sehingga etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kendala-kendala yang sering terjadi karena keterlambatan proses perusahaan meningkat dan pelaksanaan prosedur pengawasan *purchase order* (PO) terkadang sering terhambat.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiningsih Sri. 1999. Hasil Produksi : Yogyakarta : Graha ilmu
- Angkasa A., Purba K., Sibarani H.J, Marpaung F.K and Hendry. (2020). Analysis Effect of Leadership Style and Work Stress on Employee Productivity with Moderating Variable Compensation. In Proceedings of the International Conference on Culture Heritage, Education, Sustainable Tourism, and Innovation Technologies - Volume 1: CESIT, ISBN 978-989-758-501-2, pages 97-104. DOI: 10.5220/0010303900970104
- Anoraga, Panji. 2001. Psikologi dalam Perusahaan. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ginting, Desmon. Etos kerja: Panduan Menjadi Karyawan Cerdas. Jakarta: Elex Media Komputindo, 2016.
- Hasibuan S.P Melayu,. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, PT. Bumi Askara.
- Mulyadi dan Rivai (2009) Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta Cetakan

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami----->

Vol 3 No 2 2022 hal 313- 318

Kesembilan

Reksohadiprodjo, Sukanto., & Indriyo, Gitosudarmo (1992). Manajemen Produksi, Edisi 4. Yogyakarta : BPFE.

Sinamo, Jansen. (2011). 8 Etos Kerja Profesional. Jakarta: Institut Dharma Mahardika.

Sugiyono, 2010. Metode Penelitian Bisnis, CV. Alfabeta, Bandung.

Terry, George R. dalam Afifudin. 2013. Dasar-dasar Manajemen, (Terjemahan: G.A Ticoalu), CV. Alfabeta, Bandung.

Thoha Miftah., (2010), Pembinaan Organisasi, proses dianosa dan intervensi, Manajemen Kepemimpinan. Yogyakarta, Gava Media.