

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Persoalan kepemimpinan selalu memberikan kesan yang menarik. Senantiasa memberikan daya Tarik yang kuat pada setiap orang. Suatu ungkapan mulia mengatakan bahwa pemimpinlah yang bertanggung jawab atas kegagalan pelaksanaan suatu pekerjaan, merupakan ungkapan yang mendudukkan posisi pemimpin dalam suatu organisasi pada posisi yang terpenting.¹

Sementara itu digambarkan pula bahwa pemimpin adalah penggembala, dan setiap penggembala akan ditanya tentang perilaku penggembalanya. Ungkapan ini membuktikan bahwa pemimpin adalah apapun wujudnya, di manapun letaknya akan selalu mempunyai beban untuk mempertanggungjawabkan kepemimpinannya. Pemimpin seperti ini lebih banyak bekerja dibandingkan bicara, lebih banyak memberi contoh - contoh baik dalam kehidupannya dibandingkan berbicara besar tanpa bukti.

Kepemimpinan kadangkala diartikan sebagai pelaksanaan otoritas dan pembuat keputusan. Ada juga yang mengartikan suatu inisiatif untuk bertindak yang menghasilkan suatu pola yang konsisten dalam rangka mencari jalan pemecahan dari suatu persoalan bersama. Kepemimpinan seringkali dipertanyakan oleh orang - orang , apakah bedanya dengan manajemen demikian pula pemimpin dengan manajer.²

Konsep kepemimpinan dan kekuasaan sebagai terjemahan dari *power* telah menurunkan suatu minat yang menarik untuk senantiasa didiskusikan sepanjang evolusi pertumbuhan pemikiran manajemen. Konsep kekuasaan amat dekat dengan konsep kepemimpinan. Kekuasaan merupakan sarana bagi pemimpin untuk mempengaruhi perilaku pengikut - pengikutnya. Dalam memberikan ulasan tentang hubungan yang integral antara kepemimpinan dan kekuasaan.³

¹ Miftah Toha, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta, cetakan ke-16, 2012, Hal, 1.

² *ibid*, Hal. 5

³ *ibid*, Hal. 1

Kekuasaan merupakan sifat - sifat yang berhubungan dengan orang dan posisi yang didudukinya. Ini merupakan dasar kekuatan bagi pemimpin untuk dapat mempengaruhi orang lain. dalam manajemen, Kekuasaan merupakan kemampuan seorang mendapatkan, menggunakan serta menggerakkan sumber daya yang tersedia guna dapat mencapai tujuan perusahaan.⁴

Kekuasaan mempunyai sifat dan berhubungan dengan orang dan posisi yang didudukinya, guna mempengaruhi peran orang lain, mempengaruhi proses yang akan terjadi dan sedang terjadi melalui kebijaksanaan melalui peraturan yang diambilnya, sedangkan wewenang merupakan penggunaan kekuasaan yang berhubungan dengan kedudukan suatu jabatan dalam organisasi perusahaan, jadi wewenang merupakan kekuasaan formal yang diberikan dari seseorang dari posisi yang dipegangnya atau didudukinya. Kekuasaan dalam organisasi perusahaan sebagian besar merupakan fungsi guna berada pada tempat yang tepat, pada waktu yang tepat, sumber daya yang tepat dan bekerja secara efisien sehingga dapat menjalankan fungsi kekuasaan yang didudukinya.

Konflik adalah segala sesuatu yang tak terhindarkan, konflik melekat erat dalam jalinan kehidupan. Umat manusia selalu berjuang dengan konflik, Oleh karena itu hingga sekarang kita dituntut untuk memperhatikan konflik. Kita memerlukan jalan untuk meredam ketakutan kepada konflik, Bisnis, keluarga dan kontak sosial kita dapat diperluas bila konflik itu dapat dipahami.⁵

Tidak terkecuali Rahajeng Bakery, Catering & Resto yang Jumlah karyawan mencapai 99 orang dengan pembagian 77 orang karyawan dengan gaji bulanan dan 22 orang karyawan dengan gaji harian, seringkali terjadi konflik antar karyawan di Rahajeng bisa disebabkan oleh beberapa faktor antara lain ketidak mampuan karyawan dalam memenuhi tugas yang diberikan oleh atasan, saling lempar tanggung jawab sesama karyawan, juga tugas atau beban pekerjaan yang terlalu berat. Semua itu mengharuskan seorang pemimpin Rahajeng Bakery, Catering & Resto harus bekerja keras agar bisa mengatur, mengayomi, memotivasi dan

⁴ Mochamad Edris, *Pengantar Manajemen*, Fakultas Ekonomi Universitas Muria Kudus, Kudus, 2014, hal, 111.

⁵ William Hendricks, *Bagaimana Mengelola Konflik*, Bumi Aksara, Cetakan Kelima, 2004, Jakarta, hal. 1.

tentunya memimpin para karyawannya dengan arif dan bijaksana. Keputusan - keputusan yang diambil oleh seorang pimpinpun, tidak boleh berat sebelah atau memihak apabila terjadi suatu konflik antar karyawan. Bahkan dalam memutuskan sebuah perkara yang berkaitan dengan tingkat kedisiplinan dan etos karyawan, pemimpinlah yang menjadi ujung tombak sebuah kebijaksanaan karena suatu organisasi akan berhasil atau bahkan akan gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan.

Gaya seorang pemimpin dipergunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Seorang pemimpin akan menggunakan gaya kepemimpinan sesuai dengan kemampuan dan kepribadiannya. Setiap pemimpin dalam menggerakkan dan mengarahkan semua potensi pegawai di lingkungannya memiliki pola yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Perbedaan itu disebabkan oleh gaya kepemimpinan, norma-norma dan budaya organisasi dipandang sebagai suatu kunci kesuksesan pencapaian tujuan organisasi.

Rahajeng Bakery, Catering & Resto yang beralamat di Jl. Diponegoro No. 98 - Pati adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa makanan, seperti penyedia *catering, bakery, basahan, cine's food* dan makanan tradisional. dengan strategi mengincar segmen pasar menengah keatas Rahajeng Bakery, Catering & Resto menjadi penyedia jasa makanan di kota Pati yang patut diperhitungkan, mengingat banyaknya usaha makanan sejenis yang semakin hari semakin bertambah di Kabupaten Pati dan terbukti mampu Rahajeng Bakery, Catering & Resto bertahan hingga saat ini.

Tetapi kesuksesan itu tidak bisa dicapai hanya dengan kerja satu orang saja, selain kepemimpinan yang memimpin di Rahajeng Bakery, Catering & Resto tentu saja Sumber daya manusia yang berkualitas yang mempunyai keterampilan, kemampuan, dan etos kerja yang tinggi. Ketika terjadi konflik pimpinan memerlukan tindakan yang tegas, pemimpin akan benar jika memiliki tujuan dan sasaran yang jelas dan spesifik. Pemimpin harus mengelola persoalan yang dihadapi perusahaan dengan menggunakan kekuatan kedudukan yang dipimpinya, mengetahui dan kemudian melakukan apa yang paling baik untuk mewujudkan tujuan yang telah pimpinan nyatakan. Apakah sesuatu itu sedang direncanakan atau

konflik pada lini produksi sedang berlangsung, bagi manajer yang efektif dalam mengelola konflik, harus mengembangkan proses pembuatan keputusan yang hati – hati dan tidak melenceng.⁶

Dari data awal dapat penulis ketahui bahwa ada beberapa permasalahan karyawan yang dihadapi pimpinan, yaitu konflik antar karyawan dan antar divisi, data tersebut dari wawancara awal penulis dengan pemimpin Rahajeng Bakery, Catering & Resto pada tanggal 5 Juni 2016, adapun jenis konflik yang terjadi menurut pelakunya meliputi

1. Konflik pribadi

Yaitu konflik antar karyawan, masing-masing individu yang berkonflik. Contoh: adu mulut, pertikaian, kesalah pahaman, saling lempar tanggung jawab.

2. Konflik antar divisi

Yaitu konflik antar bagian/divisi di lingkungan kerja Rahajeng, Contoh : kurang lengkapnya informasi yang diterima yang menyebabkan terjadinya pertengkaran (non fisik).

Sedangkan menurut sumber konflik yaitu

1. Konflik intern (dari dalam perusahaan)
2. Konflik Ektern (dari luar perusahaan)

Ketika berbisnis orang – yang berkompeten kadang – kadang menjadi tidak efektif ketika menghadapi konflik, karena terperangkap oleh kekuatan konflik itu sendiri. Jika konflik itu sejak dini diidentifikasi dan langkah yang hati – hati diambil untuk mengubah kejadian dan mengelola emosi, maka hampir setiap konflik dapat menjadi sumber peluang, sebaliknya konflik yang dibiarkan begitu saja akan membahayakan berbagai pihak.⁷

⁶ William Hendricks, *Bagaimana Mengelola Konflik*, Bumi Aksara, Cetakan Kelima, Jakarta, 2004, hal. 35

⁷ Ibid, hal. 7.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sangatlah menarik untuk dikaji, namun penulis memfokuskan bidang yang dikaji dalam penulisan skripsi ini yaitu permasalahan karyawan yang berhubungan konflik, serta bagaimana gaya pimpinan dalam menyelesaikan konflik karyawan di Rahajeng Bakery, Catering & Resto Jl. Diponegoro No 98 Pati.

C. Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah bentuk-bentuk konflik yang terjadi di Rahajeng Bakery, Catering & Resto ?
2. Faktor - faktor apa saja yang mempengaruhi terjadinya konflik karyawan di Rahajeng Bakery, Catering & Resto ?
3. Bagaimanakah gambaran umum gaya kepemimpinan dalam penyelesaian konflik karyawan pada Rahajeng Bakery, Catering & Resto ?

D. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui bentuk konflik yang terjadi di Rahajeng Bakery, Catering & Resto.
2. Mengetahui Faktor - faktor apa saja yang mempengaruhi terjadinya konflik karyawan di Rahajeng Bakery, Catering & Resto
3. Mengetahui gambaran umum gaya kepemimpinan dalam penyelesaian konflik karyawan pada Rahajeng Bakery, Catering & Resto

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Sebagai Bahan pemahaman teori yang diperoleh penulis selama duduk dibangku kuliah ke dalam dunia kerja nyata.
 - b. Mengkaji lebih mendalam tentang masalah karyawan, disiplin karyawan dan konflik karyawan.
2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi perusahaan dan bahan pertimbangan dalam menemukan dan mengembangkan kebijakan perusahaan terutama yang berhubungan dengan peningkatan disiplin kerja dan pemecahan masalah, dan terjadinya konflik dimasa yang akan datang.