

## PERAN PEMIMPIN DAPAT MENENTUKAN KEBIJAKAN KERJA DALAM PERUSAHAAN DI PT. GUNUNG TILU PARAHYANGAN

<sup>1\*</sup>Elsa Ashak Al Parizi, <sup>2</sup>Atep Kustiwa

<sup>1,2</sup>Universitas Teknologi Digital

\*e-mail: elsa10120569@digitechuniversity.ac.id

*Abstract : The purpose of this study is to investigate the role of leaders in determining work policies at PT Gunung Tilu Parahyangan, especially in relation to managing employees with behavioral problems or poor attendance records. By understanding how leaders contribute to the formation of work policies in these situations, it is hoped that more sustainable and more efficient solutions can be found to improve organizational performance and employee satisfaction. This research was conducted using a qualitative and descriptive approach. Observation, interviews, and documentation were used to collect data, which was then analyzed inductively. The results showed that work culture and overall organizational effectiveness are influenced by consistent leaders, examples, and effective communication strategies. Although managing employees with poor records is difficult, leaders encourage behavior change through coaching and sanctions. This research shows that leaders are critical in determining work policies and that consistent policies and transparent communication can improve organizational performance and maintain company reputation. This research is expected to help companies formulate more targeted work policies and support the development of employee professionalism.*

*Keywords : Leader's Role, Work Policy, Company*

**Abstrak :** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki peran pemimpin dalam menentukan kebijakan kerja di PT Gunung Tilu Parahyangan, terutama terkait dengan mengelola karyawan dengan masalah perilaku atau catatan absensi yang buruk. Dengan memahami bagaimana pemimpin berkontribusi pada pembentukan kebijakan kerja dalam situasi ini, diharapkan solusi yang lebih berkelanjutan dan lebih efisien dapat ditemukan untuk meningkatkan kinerja organisasi dan kepuasan karyawan. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kualitatif dan deskriptif. Observasi, wawancara, dan dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data, yang kemudian dianalisis secara induktif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja dan efektivitas organisasi secara keseluruhan dipengaruhi oleh pemimpin yang konsisten, contoh, dan strategi komunikasi yang efektif. Meskipun mengelola karyawan dengan catatan buruk sulit, pimpinan mendorong perubahan perilaku melalui coaching dan sanksi. Penelitian ini menunjukkan bahwa pemimpin sangat penting dalam menentukan kebijakan kerja dan bahwa kebijakan yang konsisten dan komunikasi yang transparan dapat meningkatkan kinerja organisasi dan mempertahankan reputasi perusahaan. Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan merumuskan kebijakan kerja yang lebih terarah dan mendukung pengembangan profesionalisme karyawan.

**Kata Kunci :** Peran Pemimpin, Kebijakan Kerja, Perusahaan

### PENDAHULUAN

Pemimpin dalam suatu organisasi atau perusahaan sangat penting untuk menetapkan aturan untuk mengatur semua aktivitas karyawan sesuai dengan pekerjaan mereka masing-masing. Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai cara seorang pemimpin mengarahkan, mendorong, dan mengatur seluruh kelompok atau organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan, sehingga karyawan dapat berkerja dengan baik. Selain pemimpin, organisasi atau perusahaan juga didukung oleh karyawan yang berprestasi tinggi untuk mencapai tujuan.

Kesuksesan rencana organisasi bergantung pada keberadaan pegawai. Sumber daya manusia akan semakin penting dalam era globalisasi yang penuh dengan tantangan. Karena itu, organisasi harus memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia. Kegagalan dalam mengelola sumber daya manusia dapat menyebabkan organisasi kehilangan sesuatu, seperti tidak mencapai tujuan atau



sebaliknya. Sumber daya manusia adalah aset organisasi yang paling penting, dan karena itu tidak dapat digantikan oleh sumber daya lain untuk melakukan tugas dan fungsi yang sama. Tidak peduli seberapa banyak dana yang dikumpulkan atau teknologi modern yang digunakan, semuanya menjadi tidak berguna tanpa tenaga kerja profesional. Di tengah perubahan besar yang dibawa oleh era globalisasi, perbaikan terus menerus diperlukan untuk mengembangkan organisasi yang memiliki keunggulan kompetitif. Keunggulan ini harus berasal dari keluwesan, tim kerja yang baik, kepercayaan, dan penyebaran informasi yang memadai. Karena kepemimpinan memainkan peran penting dalam menentukan arah dan tujuan organisasi, mereka harus memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan evolusi.

Kepemimpinan adalah kunci utama dalam organisasi yang efektif. Pemimpin bertanggung jawab atas pengaturan seni dan strategi pengorganisasian. Kepemimpinan adalah tentang membuat keputusan tentang sumber daya manusia, konsisten, komunikasi yang baik, memberikan motivasi kerja, membuat kebijakan, dan memberikan kenyamanan kerja menurut Kusnawan dalam (Zabir, 2018). Kebijakan oleh pimpinan, yang mencakup semua aturan dan peraturan yang mengatur bagaimana operasi perusahaan dilakukan, adalah salah satu komponen yang paling menonjol.

Dalam banyak kasus, terdapat fenomena di mana perusahaan masih mempekerjakan karyawan yang jarang masuk atau memiliki catatan perilaku yang bermasalah. Meskipun demikian, karyawan tersebut tetap dipertahankan dalam organisasi. Fenomena ini menimbulkan pertanyaan tentang peran pimpinan dalam menetapkan kebijakan kerja yang efektif dan konsisten, serta bagaimana kebijakan tersebut diimplementasikan di dalam organisasi.

Contoh nyata dari situasi ini ditemukan pada perusahaan yang penulis teliti yaitu PT. Gunung Tilu Parahyangan, salah satu perusahaan perseroan terbatas yang beroperasi sebagai agen gas LPG 3kg. Di mana seorang karyawan dengan catatan absensi yang buruk atau masalah perilaku masih dipertahankan dalam perusahaan ini. Hal ini menimbulkan pertanyaan tentang bagaimana pimpinan di PT. Gunung Tilu Parahyangan mengelola kebijakan kerja terkait absensi dan perilaku karyawan, dan apa dampaknya terhadap produktivitas dan budaya kerja di perusahaan tersebut.

Fenomena ini menunjukkan betapa sulitnya membuat keputusan manajemen tentang manajemen sumber daya manusia. Pemimpin menghadapi tantangan untuk menyeimbangkan kebutuhan organisasi untuk menjaga produktivitas dan kohesi tim. Mereka juga menghadapi tantangan untuk memberi pegawai yang menghadapi masalah kesempatan kedua.

Tujuan dilakukan penelitian ini yaitu 1) untuk mengetahui peran pemimpin perusahaan dalam penetapan kebijakan kerja di PT. Gunung Tilu Parahyangan, 2) untuk mengevaluasi dampak keputusan pemimpin yang mempertahankan karyawan dengan catatan buruk terhadap moral karyawan, dan reputasi perusahaan.

Dibandingkan dengan penelitian sebelumnya, yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Mahmud, 2019) yang menyoroti Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Gandus Kota Palembang, menunjukkan bahwa peran pemimpin sangat berpengaruh dalam meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai di kantor tersebut. Namun, dalam penelitian ini lebih menekankan pada dampak kebijakan pemimpin terhadap moral karyawan dan reputasi perusahaan, khususnya terkait pemertahanan karyawan dengan catatan buruk. Meskipun kedua penelitian ini memiliki fokus yang sedikit berbeda, keduanya menyoroti peran penting pemimpin dalam menentukan kebijakan kerja dan organisasi.

## KAJIAN TEORI

### Peran Pemimpin

Pemimpin memiliki otoritas untuk memberikan instruksi atau hukuman kepada semua stafnya, termasuk manajer dan karyawan perusahaan. Selain memiliki kemampuan untuk mengelola organisasi dengan baik, pemimpin yang berhasil memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain secara konstruktif (Mardin et al., 2016). Pada dasarnya, seorang pemimpin dapat mengontrol cara orang lain berperilaku di tempat kerja. Kekuasaan adalah kemampuan untuk memaksa orang lain untuk melakukan sesuatu. Stone dalam (Nurhalim, 2023) berpendapat bahwa kemampuan seorang pemimpin untuk memimpin sebanding dengan kekuatan yang mereka miliki. Jenis pemimpin ini tidak sama. Pemimpin formal bergantung pada otoritas formal, sedangkan pemimpin nonformal dapat



mempengaruhi perilaku orang lain tanpa otoritas formal, menurut Fattah dalam (Nurhalim et al., 2023).

Pemimpin adalah orang yang menarik, memiliki keahlian, dan memiliki pengaruh di lingkungannya (Fradinen, 2023). Kemampuan mereka untuk melakukan tugas, peran, dan fungsi pemimpin yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan organisasi untuk mencapai tujuannya menentukan kualitas mereka (Ahmad & Ratna, 2022). Dalam masyarakat modern yang lebih maju, peran kepemimpinan dalam kehidupan sehari-hari lebih mudah dipahami karena mereka memiliki profesional dengan berbagai keterampilan dan sistem yang digunakan untuk memilih dan menunjuk pemimpin. Menurut Hasibuan dalam (Mahmud, 2019), Gaya kepemimpinan dibagi menjadi empat kategori berdasarkan tujuan perusahaan, yaitu :

1. Gaya kepemimpinan otoriter, Kepemimpinan otoriter berarti pemimpin membuat keputusan sendiri tanpa meminta saran atau pendapat orang lain; tidak ada partisipasi atau pengaruh langsung terhadap keputusan tersebut.
2. Gaya kepemimpinan partisipatif, Kepemimpinan yang persuasif, menciptakan kerjasama yang sesuai, menumbuhkan loyalitas, dan mendorong para bawahan untuk berpartisipasi dikenal sebagai kepemimpinan partisipatif.
3. Gaya kepemimpinan delegatif, Kepemimpinan delegatif adalah ketika seorang pemimpin sepenuhnya memberikan wewenang kepada bawahannya, memungkinkan mereka secara bebas atau leluasa mengambil keputusan dan membuat keputusan.
4. Gaya kepemimpinan situasional, Menurut kepemimpinan situasional, tidak ada cara yang paling efektif untuk mempengaruhi orang lain.

Menurut Setiawan dan Muhith dalam Halawa (2021) Ada beberapa faktor yang memengaruhi gaya kepemimpinan, antara lain: 1) Nilai - nilai, latar belakang, dan pengalaman seorang pemimpin akan memengaruhi bagaimana mereka memilih gaya kepemimpinan; 2) Harapan dan perilaku atasan; dan 3) Karakteristik, harapan, dan perilaku bawahan akan memengaruhi gaya kepemimpinan; 4) Kebutuhan tugas untuk setiap tugas bawahan; dan 5) Harapan dan perilaku rekan.

Peran pemimpin ini sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mahmud, 2019) yang berjudul "Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Gandus Kota Palembang" Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peran pemimpin sangat berpengaruh dalam peningkatan kedisiplinan kerja pegawai di Kantor Kecamatan Gandus Kota Palembang guna mencapai keberhasilan kerja sebagaimana dengan tujuan awal instansi.

### **Kebijakan Kerja**

Kebijakan adalah kumpulan ide dan prinsip yang berfungsi sebagai garis besar dan dasar untuk rencana pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang dilakukan oleh perusahaan. Kebijakan juga mencakup keadaan dan tindakan seorang pemimpin. Meskipun demikian, beberapa orang menganggap "kebijakan" sebagai alat untuk mencapai tujuan. Artinya, kebijakan adalah kumpulan tindakan pemimpin yang dilakukan oleh pegawai sebagai konstituen pemimpin untuk mencapai tujuan tertentu, menurut Musakabe dalam (Zabir, 2018).

Wiltshire dalam (Rahima, 2021) menyatakan bahwa pekerjaan adalah kegiatan sosial di mana individu atau kelompok bekerja selama waktu dan ruang tertentu, terkadang dengan imbalan moneter atau dalam bentuk lain, atau tanpa imbalan tetapi dengan tanggung jawab kepada orang lain.

Pemimpin organisasi bertanggung jawab atas perumusan, komunikasi, implementasi, dan penegakan kebijakan kerja. Kebijakan ini mempengaruhi budaya organisasi dan dengan menjadi teladan dalam memaatuhinya, mereka membentuk lingkungan kerja yang produktif dan sejalan dengan tujuan perusahaan. Selain itu, kebijakan kerja yang didukung oleh kebijakan pemimpin yang komunikatif dan dapat memberikan arahan yang jelas akan menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan sesuai dengan tujuan perusahaan (Goma, 2019).

Pemimpin dapat mendorong karyawannya dengan berbagai cara, seperti memberikan penghargaan atau hukuman, tetapi yang paling penting adalah agar mereka melakukan apa yang harus mereka lakukan untuk mencapai tujuan perusahaan.

1. Penghargaan (*Reward*)

Menurut (Zabir, 2018) jumlah pembayaran yang diterima dan tingkat kesesuaian antara pembayaran dan pekerjaan yang dilakukan adalah komponen penghargaan atau kompensasi.



Penghargaan ini biasanya diberikan dalam bentuk ucapan atau material. Uang, status, promosi, dan rasa hormat adalah beberapa dari penghargaan ini.

## 2. Hukuman (*Punishment*)

Hukuman digunakan untuk mengubah sebuah tingkah laku agar sesuai dengan tingkah laku yang berlaku secara umum. Dalam hal ini, hukuman diberikan ketika orang yang bersangkutan menunjukkan tingkah laku yang tidak diharapkan atau ketika orang yang bersangkutan tidak memberikan respons atau tidak menunjukkan tingkah laku yang diharapkan.

## Perusahaan

Perusahaan adalah suatu unit kegiatan produksi yang mengolah sumber - sumber ekonomi, juga dikenal sebagai faktor - faktor produksi, untuk menyediakan barang dan jasa kepada masyarakat dengan tujuan memperoleh keuntungan dan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Sumber - sumber ekonomi termasuk manusia (*man*), uang (*money*), material (*material*), dan metode (*method*). Kewirausahaan, di sisi lain, adalah hasil dari interaksi antara seni, yang hanya dapat diperoleh melalui pekerjaan praktis, dan ilmu pengetahuan, yang hanya dapat diperoleh melalui pendidikan formal (Dalimunthe et al., 2023). Perusahaan juga dapat disebut sebagai tempat suatu kegiatan produksi dan tempat di mana semua komponen produksi dikumpulkan (Suwardika, 2017).

Perseroan terbatas, juga dikenal sebagai *Naamloze Vennootschap* (NV), adalah salah satu jenis perusahaan yang ada di Indonesia. Itu memiliki modal usaha yang dibagi menjadi beberapa saham, di mana tiap sekutu atau persero mengambil bagian dalam satu atau lebih saham. Di sini, para pemegang saham hanya bertanggung jawab atas hutang perusahaan sebesar modalnya. Kekayaan PT tidak sama dengan kekayaan pribadi setiap pemegang saham. Hanya dalam hal PT menghasilkan keuntungan, pemegang saham akan menerima *dividen* Sumarni dan Soeprihanto dalam (Dalimunthe, 2023). Perseroan terbatas harus memiliki struktur organisasi yang jelas, seperti direksi dan komisaris. Modal terdiri dari modal ditempatkan, modal dasar, dan modal disetor (Nuryanto, 2023).

## METODE PENELITIAN

### Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan model kualitatif deskriptif untuk mendapatkan pemahaman tentang fenomena atau kejadian yang dialami objek penelitian. Dalam metode kualitatif, informan berkembang terus-menerus dengan tujuan (*snowball*) sampai data yang dikumpulkan dianggap cukup atau jenuh (*redundancy*). Peneliti harus secara aktif terjun ke lapangan karena mereka adalah alat penting untuk mengumpulkan data (Gunawan, 2014).

### Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah pemimpin di PT. Gunung Tilu Parahyangan, penelitian yang dilakukan kepada pemimpin perusahaan ini adalah untuk mengetahui alasan dari kebijakan pemimpin yang masih mempertahankan karyawan yang mempunyai catatan buruk. Menurut (Sugiyono, 2019) Objektif penelitian adalah sifat, karakteristik, dan nilai seseorang, objek, atau kegiatan dengan variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk menemukan jawaban dan membuat kesimpulan.

### Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini dilakukan melalui teknik pengumpulan data yaitu observasi dengan datang langsung ke tempat yang menjadi tujuan penelitian yaitu PT. Gunung Tilu Parahyangan, yaitu sebuah perusahaan agen gas LPG 3 kg. Peneliti mengamati semua area gudang dan interaksi antara karyawan dengan pimpinan atau atasan mereka. Hal ini meliputi pengamatan terhadap aktivitas sehari-hari karyawan, seperti kehadiran, interaksi antar karyawan, dan interaksi dengan pimpinan. Kemudian teknik yang kedua adalah wawancara, wawancara dilakukan secara mendalam dan tidak terstruktur kepada informan dengan mengajukan pertanyaan mengenai data yang akan digunakan dalam penelitian. Teknik wawancara ini dilakukan untuk mendapatkan data mengenai kebijakan pemimpin PT. Gunung Tilu Parahyangan yang masih mempertahankan karyawan dengan catatan buruk di perusahaan ini. Sumber data yang didapat dari wawancara ini berupa tulisan atau rekaman suara. Dalam pengumpulan data menggunakan teknik wawancara, dibutuhkan kemampuan untuk mengajukan pertanyaan kepada seseorang yang dianggap penting di dalam penelitian ini (Megayanti, 2023).

### Metode Analisis Data



Metode analisis data yang dilakukan pada penelitian ini adalah kualitatif deskriptif. Adapun langkah-langkah untuk menganalisis penelitian ini antara lain: Kondensasi data (*data condensation*), yaitu memilih, memfokuskan, menyederhanakan, mengabstraksikan, dan mentransformasikan data yang mendekati sebagian besar catatan lapangan tertulis, transkrip wawancara, dokumen, dan materi empiris. Selanjutnya penyajian data (*data display*) yaitu penyatuan data yang diperoleh dari informan. Dan yang terakhir adalah penarikan kesimpulan (*conclusions drawing*) dari penelitian di lapangan Miles, Huberman dan Saldana dalam (Wanto, 2018).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Bagaimana Peran Pemimpin Perusahaan dapat Mempengaruhi Kebijakan Kerja di PT. Gunung Tilu Parahyangan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemimpin PT Gunung Tilu Parahyangan percaya pada konsistensi dan keteladanan sebagai dasar untuk membangun budaya kerja yang disiplin dan efektif. Pemimpin menunjukkan sikap dan tindakan yang konsisten, yang berkontribusi pada lingkungan kerja yang dapat mencerminkan nilai - nilai perusahaan. Terbukti bahwa keteladanan dan konsistensi pemimpin memengaruhi kebijakan kedisiplinan perusahaan. Sama dengan gagasan Kartini dalam (Ahmad & Ratna, 2022) Dengan kata lain, seorang pemimpin adalah individu yang memiliki kemampuan dan keahlian (*khususnya dalam bidang tertentu*) yang memungkinkannya mendorong orang lain untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Pemimpin yang konsisten dapat memberikan contoh yang baik yang bisa berdampak pada kebijakan kedisiplinan perusahaan.

Pengawasan dan penerapan aturan menunjukkan upaya para pemimpin untuk memastikan bahwa karyawan tetap disiplin di tempat kerja. Mengontrol kehadiran karyawan masih menjadi tantangan, karena itu perusahaan masih perlu mengatasi masalah pengawasan dan peningkatan kedisiplinan di tempat kerja. Pemimpin perusahaan melibatkan seluruh tim dalam proses pelaporan dan pengawasan untuk menjaga kehadiran karyawan. Pemimpin berusaha untuk menciptakan budaya yang jujur dan saling bertanggung jawab di tempat kerja dengan memberikan tanggung jawab kepada anggota tim mereka. Sama halnya dengan teori menurut (Ahmad & Ratna, 2022), Mereka yang bertanggung jawab atas organisasi memiliki posisi baik di dalam maupun di luar organisasi. Seorang pemimpin yang strategis harus memiliki kemampuan untuk membantu mencapai visi dan misi organisasi agar dapat maju. Kemampuan mereka untuk melakukan tugas, peran, dan fungsi pemimpin yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan organisasi untuk mencapai tujuannya menentukan kualitas mereka. Jadi, budaya kerja dan efektivitas organisasi secara keseluruhan dipengaruhi oleh peran dan tindakan seorang pemimpin dalam menjaga kedisiplinan karyawan.

Pemimpin perusahaan menggunakan strategi komunikasi internal dan penggantian tugas untuk menjaga kelancaran operasional perusahaan serta meningkatkan tindakan yang diambil oleh pemimpin dalam menangani karyawan yang absen. Mereka juga menunjukkan keseriusan dalam menangani ketidaksiplinan karyawan dengan menerapkan kontrol rutin dan sanksi tegas. Ini adalah bagian dari upaya untuk mematuhi aturan dan meningkatkan kinerja perusahaan melalui penegakan disiplin yang konsisten. Sama halnya dengan teori menurut Musakabe dalam (Zabir, 2018), Kebijakan adalah kumpulan ide dan prinsip yang berfungsi sebagai dasar untuk rencana pelaksanaan tugas dan urusan organisasi. Kebijakan juga mengacu pada situasi dan cara seorang pemimpin bertindak, karena dengan menerapkan kebijakan yang jelas dan tegas, pemimpin dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih efisien.

Meskipun belum ada kriteria khusus, pemimpin perusahaan terus berusaha untuk menangani masalah kehadiran dengan lebih baik. Mereka berharap dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan dengan menggunakan komunikasi yang lancar dan pengawasan yang efektif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemimpin PT. Gunung Tilu Parahyangan harus terus mempertimbangkan untuk mengembangkan dan meningkatkan kebijakan kerjanya. Pemimpin perusahaan memiliki peran yang sangat vital dalam menjaga kedisiplinan karyawan, baik melalui keteladanan, pengawasan, maupun penerapan kebijakan yang konsisten. Dari hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa peran pemimpin perusahaan sangat berpengaruh dalam menjaga kedisiplinan karyawan, strategi pengawasan, penerapan kebijakan kedisiplinan, serta upaya meningkatkan efisiensi dalam menangani masalah kehadiran karyawan. Pembahasan juga mengungkapkan bagaimana





konsistensi, keteladanan, dan strategi pemimpin berdampak pada budaya kerja dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

### **Bagaimana Dampak Kebijakan Pemimpin yang Mempertahankan Karyawan Dengan Catatan Buruk pada Moral Karyawan dan Reputasi Perusahaan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemimpin PT Gunung Tilu Parahyangan menggunakan metode pelatihan dan peringatan untuk menangani karyawan yang memiliki catatan buruk. Pemimpin memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memperbaiki kinerja mereka melalui proses evaluasi kinerja yang menyeluruh. Mereka berusaha menjaga keseimbangan antara penegakan disiplin dan pengembangan karyawan dengan menggunakan metode pemberian sanksi dan bimbingan. Langkah-langkah ini menunjukkan komitmen pemimpin untuk mengendalikan karyawan dengan catatan buruk secara adil dan berorientasi pada perbaikan. Sama halnya dengan teori menurut (Nori, 2019), hukuman digunakan untuk mengubah sebuah tingkah laku agar sesuai dengan tingkah laku yang berlaku secara umum. Dalam hal ini, hukuman diberikan ketika orang yang bersangkutan menunjukkan tingkah laku yang tidak diharapkan atau ketika orang yang bersangkutan tidak memberikan respons atau menunjukkan tingkah laku yang diharapkan.

Sanksi dan surat peringatan diberikan kepada karyawan dengan catatan buruk sebagai bentuk hukuman ketika perilaku mereka tidak sesuai dengan standar. Pemimpin menggunakan strategi ini untuk mendorong karyawan untuk berperilaku sesuai dengan standar.

Selain itu, kerjasama menunjukkan upaya pemimpin untuk menjaga kerja sama dan hubungan baik dengan karyawan mereka di tempat kerja. Kerja sama dianggap sangat penting karena membantu pemimpin memahami mengapa karyawan mereka berperilaku seperti itu. Pemimpin menciptakan lingkungan kerja yang terbuka dan mendukung melalui pendekatan yang inklusif dan komunikasi yang efektif. Kepercayaan dan kerja sama tim meningkat dengan keterbukaan komunikasi. Pada akhirnya, ini dapat meningkatkan produktivitas dan kesehatan karyawan. Hal ini sama halnya dengan teori menurut Ismail et al, dalam (Nurwahyuliningsih, 2022) karena seorang pemimpin memainkan peran penting dalam keberhasilan organisasi. Seorang pemimpin harus memiliki ciri - ciri kepemimpinan seperti memiliki hubungan yang mempengaruhi dan mematuhi bawahannya, serta berkomitmen untuk mengatur semua aspek organisasi.

Teori tersebut menekankan bahwa peran seorang pemimpin sangat penting untuk keberhasilan organisasi. Seorang pemimpin harus memiliki karakteristik kepemimpinan yang memengaruhi hubungan, membuat bawahan patuh, dan berkomitmen untuk mengatur semua hal yang berkaitan dengan organisasi. Pemimpin yang dapat menjalin hubungan yang baik dengan karyawan mereka dan memiliki komitmen yang kuat akan berdampak positif pada keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan pemaparan dari informan, PT. Gunung Tilu Parahyangan merupakan perusahaan yang dimiliki oleh keluarga. Oleh karena itu, dalam kebijakan manajemennya, pemimpin PT. Gunung Tilu Parahyangan memiliki alasan tertentu dalam mempertahankan karyawan dengan catatan buruk sampai saat ini, terlihat bahwa alasannya terhubung dengan beberapa faktor. Informan menjelaskan bahwa karyawan tersebut memiliki hubungan keluarga dengan mantan karyawan yang berperan penting bagi perusahaan di masa lalu. Hal ini menjadi pertimbangan bagi perusahaan untuk tetap mempertahankan karyawan yang memiliki catatan buruk tersebut. Pemimpin mengambil tindakan yang mengakomodasi sejarah dan jasa karyawan, sambil tetap menjaga standar dan integritas perusahaan. Keputusan tersebut mencerminkan kesadaran pemimpin akan pentingnya menjaga reputasi perusahaan dalam menghadapi tantangan internal. Perlu dicatat bahwa dalam kasus ini, pengambilan keputusan tersebut hanya dilakukan oleh pemimpin perusahaan, menunjukkan otoritas dan tanggung jawab yang dimilikinya terhadap kebijakan dan arah perusahaan secara keseluruhan. Hal ini sama halnya dengan teori menurut Luthans dalam (Olivia, 2015) yaitu Dalam hal kepemimpinan otoriter, kekuasaan diutamakan dalam pengambilan keputusan dan pengembangan struktur organisasi. Dalam kepemimpinan otoriter, pemimpin membuat keputusan sendiri tanpa meminta saran atau pendapat orang lain; selain itu, mereka tidak terlibat secara langsung dalam pengambilan keputusan. Hal ini sesuai dengan pemimpin PT Gunung Tilu Parahyangan, yang mengambil keputusan sendiri untuk mempertahankan karyawannya, menunjukkan otoritasnya dan tanggung jawabnya terhadap kebijakan perusahaan secara keseluruhan.



Selain itu, hal tersebut termasuk juga ke dalam teori menurut Sutrisno dalam (Mahmud, 2019) yang menyatakan bahwa kepemimpinan sangat penting dalam suatu organisasi karena merekalah yang akan menggerakkan organisasi untuk mencapai tujuan tersebut. Seorang pemimpin harus memahami bawahannya, yang merupakan tantangan besar. Menurut teori ini, peran penting dari kepemimpinan dalam menggerakkan organisasi menuju pencapaian tujuan. Pemimpin harus memahami bawahannya, termasuk dalam situasi yang kompleks seperti yang disebutkan di atas. Dibutuhkan pemahaman yang dalam tentang bawahan dan situasi, menjadi seorang pemimpin adalah tantangan.

Pemimpin PT Gunung Tilu Parahyangan ditunjukkan mampu mengantisipasi tanggapan negatif dari karyawan dan komunitas dengan berkomunikasi dengan jelas dan jujur. Pemimpin berusaha melindungi moral karyawan dan reputasi perusahaan dari dampak keputusan kontroversial dengan mengadakan rapat rutin dan berkomunikasi secara pribadi. Pemimpin tahu betapa pentingnya menjaga citra perusahaan dan hubungan yang harmonis dengan karyawan melalui tindakan seperti ini. Meskipun demikian, masih perlu dipertanyakan sejauh mana ketidakpuasan karyawan dapat diatasi dengan komunikasi yang jelas dan terbuka. Selain itu, direktur PT Gunung Tilu Parahyangan memastikan bahwa keputusan untuk mempertahankan pekerja dengan catatan buruk sesuai dengan kebijakan kerja perusahaan. Untuk menjaga integritas dan konsistensi di lingkungan kerja, kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan sangat penting. Langkah ini menunjukkan bahwa pemimpin berkomitmen untuk membuat keputusan sesuai dengan protokol. Sama halnya dengan teori menurut Kristiadi dalam (Syahrir, 2016) menyebutkan, Kepemimpinan adalah suatu rangkaian cara mendistribusikan pengaturan dan situasi pada titik tertentu untuk mencapai keputusan yang diinginkannya.

Teori tersebut menekankan bahwa pengaturan dan pencapaian kinerja adalah bagian dari kepemimpinan. Pada titik tertentu, pemimpin harus memiliki kemampuan untuk membagi pekerjaan dan mengendalikan keadaan. Oleh karena itu, hubungan antara penjelasan dan teori tersebut menunjukkan bahwa pemimpin sangat penting untuk komunikasi yang efektif, kebijakan yang konsisten, dan komitmen untuk membuat keputusan yang tepat.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terkait peran pemimpin dapat menentukan kebijakan kerja dalam perusahaan di PT. Gunung Tilu Parahyangan, perlu dicatat bahwa penelitian ini memberikan gambaran mendalam tentang sejauh mana peran pemimpin di perusahaan tersebut. Melalui observasi dan wawancara mendalam, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

Pertama, dapat dilihat bahwa peran pemimpin dalam menentukan kebijakan kerja sangat vital dan memberikan dampak positif. Khususnya terkait dengan kedisiplinan karyawan, konsistensi, keteladanan, dan komunikasi efektif dari pemimpin. Ini mempengaruhi budaya kerja dan efektivitas organisasi serta komitmen terhadap perbaikan kebijakan kerja secara keseluruhan.

Kedua, meskipun terdapat progres positif, perbaikan lebih lanjut masih diperlukan, terutama mengenai kebijakan pemimpin yang mempertahankan karyawan yang tidak disiplin, karena hal tersebut dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap moral karyawan dan reputasi perusahaan. Oleh karena itu, disarankan untuk mempertimbangkan strategi atau dukungan tambahan untuk meningkatkan moral karyawan.

Keseluruhan penelitian ini memberikan sumbangan berharga terhadap pemahaman mengenai peran kepemimpinan dalam menentukan kebijakan kerja di PT Gunung Tilu Parahyangan. Implikasi dari hasil penelitian ini dapat membantu merumuskan kebijakan kerja yang lebih terarah serta strategi pengembangan profesionalisme karyawan. Tujuannya adalah untuk menyesuaikan keputusan pemimpin dalam menentukan kebijakan kerja perusahaan.

## Saran

Berdasarkan observasi dan wawancara yang telah dilakukan, Adapun saran yang perlu peneliti sampaikan adalah sebagai berikut:

1. Pemimpin perusahaan harus terus mengembangkan kebijakan yang berfokus pada keteladanan dan konsistensi untuk menjaga budaya kerja yang disiplin dan efektif.
2. Pemimpin harus memastikan bahwa strategi yang digunakan untuk mempertahankan karyawan dengan catatan buruk tidak hanya menghukum tetapi juga memberikan kesempatan untuk perbaikan melalui bimbingan dan dukungan.



3. Komunikasi yang jelas dan transparan harus menjadi prioritas utama untuk mempertahankan moral karyawan dan reputasi perusahaan dalam menghadapi keputusan kontroversial.
4. Pemimpin PT Gunung Tilu Parahyangan juga harus memastikan bahwa kebijakan yang diterapkan sesuai dengan prosedur dan selaras dengan nilai-nilai perusahaan untuk menjaga integritas dan konsistensi di tempat kerja.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Y., & Ratna, Y. (2022). Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Mentari Publika*, 02(01), 1–10.
- Anggri, Munthe, R. N., & Panjaitan, P. D. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Rumah Sakit Tentara Pematangsiantar. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 4(1), 33–42. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v4i1.352>
- Dalimunthe, N., Kholid Azhari, A., Habib Wahyudi, I., Tareq Aziz, M., Dwi Cintana, A., Syahfitri, M., & Adila, P. (2023). Penerapan Perjanjian Kerja Dalam Perusahaan Terhadap Hak Ketenagakerjaan. *Jura : Jurnal Riset Akuntansi*, 1(3), 83–106. <https://doi.org/10.54066/jura-itb.v1i2>
- Fradinen, F. (2023). siapakah anda, pemimpin atau pimpinan? Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat. <https://umsb.ac.id/berita/index/1166-siapakah-anda-pemimpin-atau-pimpinan>
- Girsang, R. M., Tarigan, W. J., & Sipayung, T. (2023). The Effect Of Recruitment And Selection On Employee Performance. *Enrichment: Journal of Management*, 13(1), 95-106
- Goma, D. E. (2019). Pengaruh Tuntutan Pekerjaan terhadap kelelahan kerja dan motivasi intrinsik dengan pengawasan kerja dan dukungan sosial pekerjaan sebagai variabel kontrol. 25.
- Gunawan, I. (2014). Metode penelitian kualitatif. Bumi Aksara.
- Halawa, E. S., Dakhi, Y., & Zogoto, R. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Onohazumba Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(1), 176–185.
- Indah Lestari, & Simatupang, P. (2020). Budaya Organisasi Profesional, Integritas, Kredibel, Kerjasama Tim, Inovatif, Kreatif (PIKKIR) dan Pengaruhnya Terhadap Kreatifitas Pegawai Pada Kantor Badan POM Kota Tanjung Balai. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 2(1), 18–30. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v2i1.345>
- Mahmud, A. (2019). Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Studi Kebijakan (JIAKS)*, 1(2), 39–47.
- Mardin, R. A., Susilo, H., Ruhana, I., Administrasi, F. I., & Brawijaya, U. (2016). KARYAWAN ( Studi Pada PT . Citra Perdana Kendedes Malang ). 31(1), 184–191.
- Megayanti, W. (2023). Peran Pemimpin dalam Mengimplementasikan Kebijakan Lulusan Tanpa Skripsi ( Studi Kasus pada STEI Napala , Peran Pemimpin dalam Mengimplementasikan Kebijakan Lulusan Tanpa Skripsi ( Studi Kasus pada STEI Napala , Kabupaten Bogor , Jawa Barat ). 1.
- Nori, H. (2019). Kebijakan Pimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Bagian Marketing (Studi Dealer Motor Honda) CV.Sinar Baru Sumenep. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Wiraraja.
- Nurhalim, N., Saputra, M. Z. A., Ningsih, N. S., Amirullah, A., Musli, M., & Jamrizal, J. (2023). Konsep Kepemimpinan: Pengertian, Peran, Urgensi dan Profil Kepemimpinan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 2071–2072.
- Nurwahyuliningsih, E., Akhmad Nulhaqim, S., & A. Rachim, H. (2022). Kepemimpinan Dan Pengambilan Keputusan Pada Organisasi Layanan Manusia. *Kebijakan: Jurnal Ilmu Administrasi*, 13(Vol. 13 No. 2, Juni 2022), 136–145. <https://doi.org/10.23969/kebijakan.v13i2.5310>
- Nuryanto, H. (2023). Jenis - Jenis Perusahaan Berdasarkan Bentuk dan Keegiatannya. *Gramedia Blog*. <https://www.gramedia.com/literasi/jenis-jenis-perusahaan/>
- Nyoman Agus Suwardika, K. M. (2017). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana ( Unud ), Bali , Indonesia Umumnya suatu perusahaan akan selalu berusaha untuk mencapai tujuannya , baik tujuan jangka panjang misalnya mampu meningkatkan nilai perusahaan dan mensejahterakan pemegang saham. 6(3), 1248–1277.





- Olivia wong. (2015). Studi Deskriptif Gaya Kepemimpinan Pada UD Sinar Harapan Surabaya. 3(1).
- Rahima, A. (2021). Mega Aktiva : Jurnal Ekonomi dan Manajemen Mega Aktiva : Jurnal Ekonomi dan Manajemen. Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen, 10(2), 102–114.
- Simatupang, P., & Novita Dwi Chandra. (2021). Pengaruh Kedekatan Atasan Dan Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Karyawan Pada Pt. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Pematangsiantar. Manajemen : Jurnal Ekonomi, 3(1), 25–41. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v3i1.483>
- Situmorang, A. S., Munthe, R. N., & Purba, F. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengawasan Pimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pematangsiantar. Manajemen : Jurnal Ekonomi, 4(1), 16 –. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v4i1.350>
- Sugiyono, P. D. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Alfabeta.
- Syahrir, S. (2016). Teori Teori Kepemimpinan. september 2016, 1–6.
- Wanto, A. H. (2018). Strategi Pemerintah Kota Malang Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik Berbasis Konsep Smart City. JPSI (Journal of Public Sector Innovations), 2(1), 39. <https://doi.org/10.26740/jpsi.v2n1.p39-43>
- Wahyu Wiranda, & Tarigan, V. (2019). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Pada Pt.Telkom Indonesia,Tbk Pematangsiantar. Jurnal Ilmiah AccUsi, 1(1), 23–35. <https://doi.org/10.36985/accusi.v1i1.6>
- Zabir, M. (2018). Kebijakan Pimpinan Dalam Memotivasi Kerja Pegawai Baitul Mal Aceh. Al-Idarah: Jurnal Manajemen Dan Administrasi Islam, 2(1), 93. <https://doi.org/10.22373/al-idarah.v2i1.3396>