AGORA Vol. 1, No. 1, (2013) 1-4

A. NOOR DAN KESUKSESAN DAGADU

Michelle Gerdiman dan Eddy M. Sutanto
Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra
Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya
E-mail: michelle_gerdiman@hotmail.com; esutanto@peter.petra.ac.id

Abstrak-Kesuksesan organisasi merupakan sebuah wujud tercapainya tujuan-tujuan sebuah organisasi sebagai penjabaran dari visi organisasi. Seorang pemimpin memegang peranan penting terhadap visi suatu organisasi demi tercapainya tujuan visi tersebut. Kepemimpinan masa depan ditentukan oleh seberapa jauh kemampuan yang bersangkutan dapat mempengaruhi setiap karyawan agar mampu berperan dalam perusahaan untuk meningkatkan kinerja yang tinggi. Salah satu perusahaan yang berusaha meningkatkan kinerja perusahaan adalah PT. Aseli dagadu djogja yang memproduksi cinderamata dan kaos oblong khas Yogyakarta. Penelitian ini akan membahas bagaimana peran pemimpin perusahaan hingga dapat menjadikan PT. Aseli dagadu djogja berkembang sampai sekarang ini.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan definisi konseptual meliputi gaya kepemimpinan, fungsi manajemen, fungsi bisnis dan kinerja perusahaan. Adapun metode pengumpulan data adalah wawancara dan observasi.

Berdasarkan analisis data kualitatif dan pembahasan, maka kesimpulan penelitian adalah: (1) Direktur PT. Aseli Dagadu Djokja memiliki gaya kepemimpinan demokratis dalam mengelola perusahaan, (2) PT. Aseli Dagadu Djokja telah menjalankan fungsi-fungsi manajemen secara menyeluruh, (3) Fungsi bisnis meliputi pemasaran, produksi /operasional dan sumber daya manusia di perusahaan berjalan dengan baik, dan (4) Kinerja perusahaan mengalami perkembangan di semua bidang.

***Kata Kunci*-Fungsi Bisnis, Fungsi Manajemen, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Perusahaan.**

I. PENDAHULUAN

Persaingan yang makin ketat di pasar bebas mengharuskan memiliki keunggulan kompetitif, kerjasama tim yang baik, kepercayaan dan penguasaan informasi yang memadai setiap perusahaan untuk mampu bersaing dan berkembang, kesuksesan organisasi merupakan sebuah wujud tercapainya tujuan-tujuan sebuah organisasi sebagai penjabaran dari visi organisasi. Seorang pemimpin memegang peranan penting terhadap visi suatu organisasi demi tercapainya tujuan visi tersebut.

Menurut Robbins (2003), dibutuhkan pemimpin yang dapat menantang *status quo,* untuk menciptakan visi tentang masa depan, dan menginspirasikan anggota organisasional agar mau mencapai visi itu. Pemimpin suatu organisasi selalu mempengaruhi bawahan dalam rangka pencapaian tujuan. Kepemimpinan yang efektif haruslah menggunakan gaya kepemimpinan yang disesuaikan dengan situasi yang dihadapi oleh seorang pemimpin.

Kepemimpinan masa depan ditentukan oleh seberapa jauh kemampuan yang bersangkutan dapat mempengaruhi setiap karyawan agar mampu berperan dalam perusahaan untuk meningkatkan kinerja yang tinggi. Peran pemimpin sangat penting dalam upaya peningkatan kinerja perusahaan, oleh karena itu pemimpin dituntut mampu membuat perencanaan, pengorganisasian, pengontrolan sampai pada pembuatan keputusan yang tepat, pengelolaan yang baik merupakan pondasi pengembangan bagi setiap organisasi.

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah mendeskripsikan gaya kepemimpinan PT. Aseli dagadu djogja, mendeskripsikan fungsi manajemen pada di PT. Aseli dagadu djogja yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian, mendeskripsikan kinerja bisnis pada aspek pemasaran, sumber daya manusia, dan operasional/produksi di PT. Aseli dagadu djogja, serta mendeskripsikan kinerja perusahaan PT. Aseli dagadu djogja, meliputi bidang pemasaran, sumber daya manusia, dan operasional/produksi.

1. Gaya kepemimipinan

Pengertian kepemimpinan menurut Tead, Terry and Hoyt (dalam Kartono, 2003), yaitu kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok. Kepemimpnan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain, memiliki kemampuan atau keahlian khusus dalam bidang yang diinginkan oleh kelompoknya, untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok. Menurut Veithzal Rivai (2004) gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Arep & Tanjung (2003) mengemukakan empat gaya kepemimpinan yang lazim digunakan, antara lain : Gaya kepemimpinan autokratis, gaya kepemimpinan demokratis, gaya kepemimpinan patrenalistik dan gaya kepemimpinan kendali bebas, berikut uraian masing-masing gaya kepemimpinan.

2. Manajemen Bisnis

Manajemen menurut George R. Terry dan Leslie W. Rue adalah suatu proses atau kerangka kerja, yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang kearah tujuan-tujuan organisasional atau maksud-maksud yang nyata (Terry dan Rue, 2005). Pengertian yang lain disampaikan oleh Griffin (2004) yang mengatakan bahwa manajemen adalah suatu rangkaian aktivitas (termasuk perencanaan dari pengambilan keputusan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian)

Manajemen oleh para ahli dibagi atas beberapa fungsi. Pembagian fungsi – fungsi manajemen ini tujuannya adalah supaya sistematika urutan pembahasan lebih teratur, agar analisis pembahasan lebih mudah dan lebih mendalam. Dan untuk menjadikan pedoman pelaksanaan proses manajemen bagi manajer.. Dalam penelitian ini penulis mengambil fungsi – fungsi manajemen yang dikemukakan oleh G.R Terry dalam Wiludjeng (2007), yaitu yang meliputi fungsi perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan fungsi pengendalian.

Bisnis menurut Reymond E. Glos yang dikutip oleh Umar (2003) adalah seluruh kegiatan yang diorganisasikan oleh orang-orang yang berkecimpung dalam bidang perniagaan dan industri yang menyediakan barang dan jasa untuk kebutuhan mempertahankan dan memperbaiki standard serta kualitas hidup mereka, sedangkan menurut Griffin dan Ebert (2007, p4), bisnis adalah organisasi yang menyediakan barang atau jasa dengan maksud untuk mendapatkan laba. Setiap perusahaan memiliki beberapa macam area fungsional utama dalam mengoperasikan bisnisnya. Masing – masing area fungsional meliputi berbagai fungsi bisnis dan aktivitas bisnis. Beberapa contoh area fungsional meliputi (Brady, Monk dan Wagner, 2001, p2) :

1. *Marketing and Sales*
2. *Production and Material Management*
3. *Accounting and Finance*
4. *Human Resource*

3. Kinerja Perusahaan

Terdapat beberapa kriteria dalam menilai suatu kinerja perusahaan yang disampaikan dalam berbagai literatur. Kriteria tersebut meliputi finansial maupun non finansial. Kriteria-kriteria yang berbeda dalam mengukur kinerja perusahaan tersebut sebenarnya bergantung pada pengukuran kinerja itu sendiri. Tolak ukur bersifat unik, karena adanya kekhususan pada setiap badan usaha, antara lain bidang usaha, latar belakang, status hukum, struktur permodalan, tingkat pertumbuhan dan tingkat teknologi yang digunakan oleh perusahaan (Soeharto dalam Hatmoko, 2000). Evaluasi kinerja perusahaan dapat dilihat dari berbagai macam sisi, antara lain aspek keuangan, aspek pemasaran, aspek sumber daya manusia, dan aspek operasional.

II. METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif, metode deskriptif menurut Iqbal, M. Hasan (2002) bertujuan untuk menguraikan sifat atau karakteristik dari suatu fenomena tertentu, sedangkan penelitian kualitatif menurut Umar (2008:4) yaitu penelitian yang bersifat luwes, baik strategi maupun bentuknya sehingga ciri-cirinya tidak bersifat definitif. Pendekatan ini dimaksudkan sebagai prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan atau melukiskan keadaan subjek atau objek penelitian baik seseorang, lembaga, maupun masyarakat lainnya pada saat sekarang berdasarkan fakta yang tampak atau sebagaimana adanya.

2. Subjek Dan Objek Penelitian

Subjek penelitian adalah informan, yaitu orang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang suatu situasi dan kondisi latar penelitian (Moleong, 2006:132). Adapun informan yang di wawancara berjumlah 7 orang antara lain : direktur PT. Aseli dagadu djogja, manajer pemasaran, manajer produksi, manajer HRD, dan karyawan bagian pemasaran (1 orang), karyawan bagian HRD (1 orang), karyawan bagian produksi (1 orang). Teknik pengambilan subjek penelitian ini termasuk *non probability sampling*, yaitu adalah teknik pengambilan sampel yang tidak member peluang / kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2004). Adapun teknik sampling yang digunakan adalah *snowball sampling*. Objek penelitian ini merupakan inti dari masalah penelitian. Dalam penelitian ini, yang menjadi objek penelitian adalah gaya kepemimpinan, pengelolaan dan peningkatan kinerja perusahaan PT. Aseli dagadu djogja.

3. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data menggunakan metode wawancara dan observasi. Menurut Nazir (2005:194), wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dan responden menggunakan alat yang dinamakan *interview guide* (panduan wawancara). Sedangkan menurut Hasan Iqbal (2002), observasi adalah pemilihan, pengubahan, pencatatan dan pengodean serangkaian perilaku dan suasana yang berkenaan dengan organisme, sesuai dengan tujuan-tujuan empiris. Metode ini dilakukan dengan cara pengamatan atau peninjauan ke lokasi obyek penelitian

4. Metode Analisis Data

Metode analisis data kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif yang mana tujuannya adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki (Nazir, 2005).

Metode Pengujian Keabsahan Data (Triangulasi)

Sugiyono (2010) teknik pengumpulan data triangulasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada. Pengujian keabsahan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah triangulasi sumber melalui wawancara terhadap beberapa informan sebagai sumber informasi, dan triagulasi teknik, yaitu mengecek data dengan teknik yang berbeda yaitu wawancara dan observasi langsung di tempat penelitian untuk menguji kredibilitas data.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berikut adalah analisis penelitian untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh direktur PT Aseli Dagadu Djokdja dalam memimpin perusahaan, di dapat bahwa ciri-ciri direktur PT. Aseli Dagadu Djokja dalam memimpin perusahaan adalah :

1. Direktur dalam menentukan kebijakan atau mengambil sebuah keputusan, dilakukan secara demokrasi
2. Cara direktur dalam membagi tugas individu atau kelompok adalah dengan membagi tugas secara adil.
3. Sejauh ini direktur sering memberikan kesempatan untuk mengambil keputusan, inisiatif atau berkreasi.
4. Direktur sangat perhatian terhadap karyawan.
5. Bila bawahannya menemukan kesulitan, direktur akan membantu.
6. Cara direktur dalam memberikan teguran adalah dengan menegurnya secara sopan.
7. Komunikasi yang dibangun oleh direktur terhadap bawahannya dilakukan bukan komunikasi sebagai direktur-bawahan tetapi lebih cenderung sebagai komunikasi sebagai teman.

Dapat dinyatakan bahwa direktur PT Aseli Dagadu Djokja memiliki gaya kepemimpinan demokratis dalam mengelola perusahaan. Hal tersebut sesuai dengan ciri-ciri gaya kepemimpinan demokratis menurut Arep & Tanjung (2003).

Analisis data berdasarkan fungsi-fungsi manajemen yang diterapkan di PT. Aseli Dagadu Djokja terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian. Berdasarkan deskripsi data penelitian tentang fungsi manajemen yang ada di PT. Aseli Dagadu Djokja, dapat dijelaskan bahwa perusahaan telah menjalankan fungsi-fungsi manajemen secara menyeluruh.

Berikut adalah analisis peneliti tentang penerapan fungsi-fungsi bisnis di PT. Aseli Dagadu Djokja yang terdiri dari pemasaran, sumber daya manusia dan produksi/operasional. Berdasarkan deskripsi data di atas tentang fungsi bisnis yang ada di PT. Aseli Dagadu Djokja, selanjutnya dapat dijelaskan gambaran umum masing-masing fungsi bisnis, diketahui bahwa fungsi pemasaran PT. Aseli Dagadu Djokja meliputi : Promosi produk melalui web site dan media cetak, penanganan pembelian ditangani oleh gardep, hubungan dengan pelanggan melalui *feedback*, kritik dan saran, serta prospek penjualan produk dimasa mendatang akan meningkat untuk itu perusahaan berupaya terus melakukan inovasi-inovasi produk, dan perusahaan mengiklankan produknya dengan cara selalu membuat iklan-iklan yang menarik melalui web dagadu. Hasil observasi pada fungsi pemasaran menjelaskan bahwa standar pelayanan yang diterapkan setiap karyawan yaitu selalu menyambut konsumen dengan senyum ramah dan ucapan selamat datang. Karyawan memiliki daya tanggap yang baik maksudnya apabila ada konsumen yang kesulitan untuk menemukan ukuran kaos / barang lan yang ingin dibeli, para gardep terdekat langsung memberikan bantuan. Setelah mendapatkan barang yang diinginkan konsumen langsung menuju kasir untuk membayar, sistem pembayaran di Dagadu dapat menggunakan tunai,visa/ mastercard.

Fungsi produksi/operasional antara lain : bahan baku kulakan dari supplier langganan, Kegiatan produksi yang melibatkan transportasi/logistic adalah produksi barang jadi, penjadwalan produksi sebulan sekali / sesuai kebutuhan, dan gudang/penyimpanan apabila ada barang yang tidak laku.

Sedangkan fungsi sumber daya manusia meliputi : Metode perekrutan dan penerimaan karyawan dilakukan dengan cara memilih mahasiswa yang masih berkuliah, program pelatihan bagi karyawan dinamakan program gardep, dan sistem penggajian dan pembagian keuntungan untuk karyawan disesuaikan sesuai dengan kontribusi yang diberikan pada perusahaan.

Kinerja perusahaan akan dianalisis untuk mengetahui sejauh mana perkembangan usaha PT. Aseli Dagadu Djokja, berikut adalah deskripsi data tentang kinerja perusahaan meliputi bidang pemasaran, produksi dan sumber daya manusia Berdasarkan deskripsi data tentang kinerja perusahaan, maka dapat dijelaskan bahwa kinerja perusahaan bidang pemasaran terdiri dari : Seiring perkembangan zaman dan brand maka *style* dan karakter Dagadu tak lagi terbatas pada pilihan warna dan desain yang "berani", ragam produk lain turut dilahirkan namun tetap dengan nafas *smart-smile-Djokdja*, produk-produk Dagadu Djokdja didesain dan diposisikan sebagai cinderamata alternatif dari Kota Jogja, seiring perkembangan waktu, perusahaan juga menyediakan produk untuk anak (produk bocah) maupun dewasa (polo, oblong *reguler*, oblong *stylish*)

Pada bidang sumber daya manusia meliputi : Pada saat awal perusahaan berdiri masih belum memiliki karyawan yang mumpuni lama kelamaan perusahaan mendapatkan karyawan yang berkualitas, Dulu karyawan masih bermalas-malasan dalam bekerja, tetapi lama kelamaan lebih semangat dalam bekerja, tidak ada perkembangan yang signifikan mengenai kepuasan kerja karyawan, dulu karyawan hanya diberikan latihan secara otodidak, sekarang ada program gardep.

Sedangkan pada bidang operasional/produksi terdiri atas : Dulu kualitas produk dagadu cukup baik namun lama kelamaan semakin memperbaiki kualitas, dulu perusahaan hanya menggunakan teknologi yang terbatas, lama kelamaan semakin canggih teknologi yang sangat membantu kecepatan dalam memproduksi, peningkatan kapasitas produksi dan perkembangan pengelolaan persediaan bahan baku dan barang jadi dimulai dari yang sedikit menjadi banyak.

IV. KESIMPULAN/RINGKASAN

Berdasarkan Hasil Analisis Dan Pembahasan, Maka Dapat Diambil Beberapa Kesimpulan Penelitian Sebagai Berikut :

1. Direktur PT. Aseli Dagadu Djokja Memiliki Gaya Kepemimpinan Demokratis Dalam Mengelola Perusahaan.
2. Pt. Aseli Dagadu Djokja Telah Menjalankan Fungsi-Fungsi Manajemen Secara Menyeluruh Antara Lain Fungsi Perencanaan, Pengorganisasian, Pengarahan Dan Pengendalian.
3. Fungsi Bisnis Pt. Aseli Dagadu Djokja Pemasaran Meliputi Promosi Produk, , Penanganan Pembelian Ditangani Oleh Gardep, Hubungan Dengan Pelanggan Melalui *Feedback*,

Kritik Dan Saran, Serta Prospek Penjualan Produk Dimasa Mendatang Akan Meningkat Untuk Itu Perusahaan Berupaya Terus Melakukan Inovasi-Inovasi Produk, Dan Perusahaan Mengiklankan Produknya Dengan Cara Selalu Membuat Iklan-Iklan Yang Menarik Melalui Web Dagadu.

4. Fungsi Produksi/Operasional Antara Lain : Bahan Baku Kulakan Dari Supplier Langganan, Kegiatan Produksi Yang Melibatkan Transportasi/*Logistic* Adalah Produksi Barang Jadi, Penjadwalan Produksi Sebulan Sekali / Sesuai Kebutuhan, Dan Gudang/Penyimpanan Apabila Ada Barang Yang Tidak Laku.
5. Fungsi Sumber Daya Manusia Meliputi : Metode Perekrutan Dan Penerimaan Karyawan Dilakukan Dengan Cara Memilih Mahasiswa Yang Masih Berkuliah, Program Pelatihan Bagi Karyawan Dinamakan Program Gardep, Dan Sistem Penggajian Dan Pembagian Keuntungan Untuk Karyawan Disesuaikan Sesuai Dengan Kontribusi Yang Diberikan Pada Perusahaan.
6. Kinerja Perusahaan Pt. Aseli Dagadu Djokja Mengalami Peningkatan, Antara Lain Dibidang Pemasaran Adalah *Style* Atau Karakter Dagadu, Dan Menyediakan Produk Untuk Anak (Produk Bocah) Maupun Dewasa. Perkembangan Kinerja Sumber Daya Manusia Di Perusahaan Bidang Yaitu Kualitas Karyawan, Semangat Karyawan Dalam Bekerja Dan Program Pelatihan. Sedangkan Pada Bidang Operasional/Produksi Yaitu Kualitas Produk, Teknologi, Kapasitas Produksi, Persediaan Bahan Baku Dan Barang Jadi.

DAFTAR PUSTAKA

Arep, L & Tanjung, H. (2003). Manajemen Motivasi. Jakarta: Pt. Prenhallindo.

Brady, Ja., Monk, Ef Dan Wagner, Bj.. (2001). Concepts In Enterprise Resource Planning. Canada : Course Technology Thomson Learning.

Griffin, Ricky W. 2004. iManagement, Jilid 1 (7th Ed.). Jakarta: Erlangga.

Hatmoko, Dwi. Persepsi Pimpinan Bumn Terhadap Eugibilitas Balance Scorcard Sebagai Sistem Penilaian Kinerja Perusahaan. Program Studi Magister Manajemen. Undip, 2000.

Iqbal, M. Hasan, 2002, Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian Dan Aplikasinya, Ghalia. Indonesia, Bogor.

Kartono, Kartini. 2003. Pemimpin Dan Kepemimpinan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Moh. Nazir. (2005). Metode Penelitian. Bogor : Ghalia Indonesia.

Moleong Lexy J.2006,Metodologi Penelitian Kulitatif .Bandung:Rosda Karya

Rivai,Veithzal (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari. Teori Ke Praktik. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada

Robbins, Stephen P. 2003. Perilaku Organisasi. Diterjemahkan Oleh Tim Indeks. Penerbit Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.

Sugiyono. (2004). Metode Penelitian Bisnis. Alfabeta, Cv. Bandung

Sugiyono, 2010. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta

Terry, George R. Dan Rue, Leslie W. 2005. Dasar – Dasar Manajemen. Jakarta : Bumi Aksara

Umar, Husein. (2008). Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis. Jakarta : Pt Rajagrafindo Persada

Umar, Husein. (2005). Evaluasi Kinerja Perusahaan. Jakarta: Pt. Gramedia Pustaka Utama.

Umar, Husein., 2003, Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Cetakan Kelima Jakarta: Gramedia Pustaka Utama

Wiludjeng, Sri. 2007. Pengantar Manajemen. Yogyakarta : Graha Ilmu