

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1. Latar Belakang Penelitian

Semakin besar suatu perusahaan semakin kompleks masalah yang dihadapinya baik internal maupun eksternal, dalam kondisi seperti itu dibutuhkan adanya manajemen yang mampu merancang dan menggerakkan suatu system kearah pencapaian tujuan organisasi. Manajemen dengan organisasi merupakan suatu kesatuan yang utuh, dimana yang satu tidak dapat dipisahkan dengan yang lainnya, organisasi tidak akan bisa mencapai tujuannya tanpa digiatkan oleh manajemen.<sup>1</sup>

Khususnya untuk jenis perusahaan yang bergerak di bidang alat-alat berat untuk segmentasi pertambangan yang memiliki pasar terbatas namun penuh dengan persaingan industri yang ketat dan kompetitor yang terbukti kredibilitas dan professional di bidangnya.

Dalam sebuah perusahaan banyak pihak-pihak yang saling berinteraksi dalam mewujudkan dan mencapai tujuan dari organisasi tersebut, mulai dari *Top Management* hingga tingkat staff dan karyawan. Manajemen yang diterapkan berprinsip pada penyelenggaraan hubungan yang baik dan selaras dengan para karyawannya dengan harapan dapat tercapainya citra, image yang positif bagi perusahaan itu sendiri. Rosady Ruslan menjelaskan, “mengingat tugas seorang

---

<sup>1</sup> Onong Uchjana. Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek, PT. Remaja Rosdakarya.Bandung.2006., hal10

Public Relations Officer mempunyai fungsi yang penting dalam membangun citra positif perusahaan, maka program-program atau strategi Public Relations lebih ditujukan kepada kegiatan-kegiatan internal dan eksternal<sup>2</sup>

Gaya Kepemimpinan sangat erat korelasinya dengan Public Relations mengingat seorang Direktur Utama dalam kesehariannya menjalankan fungsi sebagai Public Relations antara lain sebagai *communicator* dan membangun hubungan yang baik (*relationship*) serta menjadi *back up* bagi manajemen karena keduanya harus saling melengkapi dan bekerjasama untuk mengkomunikasikan kebijakan dan program-program yang direncanakan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan dari organisasi secara maksimal.

Direktur Utama ditunjuk oleh *Top Management* menjalankan fungsi sebagai Publik Relations dalam mengelola sumber daya manusia dan stakeholder sekaligus mengkomunikasikan suatu informasi/kebijakan-kebijakan perusahaan kepada para karyawan. Dalam hal ini Public Relations harus mengarahkan pimpinan untuk menjadi motivator yang mampu menciptakan iklim organisasi yang kondusif dengan gaya kepemimpinan yang tepat.

Pengertian organisasi atau perusahaan adalah sistem yang mapan dari orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama melalui jenjang kepangkatan dan pembagian kerja.<sup>3</sup> Sedangkan Manajemen adalah merupakan sebuah proses yang khas, yang terdiri dari tindakan - tindakan : perencanaan,

---

<sup>2</sup> Rosady Ruslan, Manajemen Humas dan Manajemen Komunikasi, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta 1999 (kata pengantar)

<sup>3</sup> Ibid, hal.1

pengorganisasian, penggiatan, dan pengawasan, yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lain.<sup>4</sup> Dalam mengkomunikasikan suatu informasi perusahaan memerlukan komunikator yang komunikatif dan kompeten dalam memberikan informasi yang dapat diterima dengan baik oleh komunikan

Kepemimpinan sangat penting karena mempunyai fungsi strategis dalam pencapaian tujuan organisasi, keberhasilan sebagaimana dimaksud akan sangat tergantung dari seberapa jauh gaya kepemimpinan seorang pemimpin dalam mengelola dan memannfaatkan unsur-unsur sumber daya yang dimiliki oleh organisasi tersebut dalam mengambil keputusan yang dipergunakan dalam kehidupan sehari-hari.

Berkaitan dengan komunikasi yang ada di dalam suatu organisasi maka kemampuan komunikasi seorang pemimpin terhadap setiap individu didalam organisasi sangat penting dan layak untuk dipelajari karena pola komunikasi jelas dan sinergis dalam organisasi akan dapat menciptakan efektifitas dan efisiensi maupun dapat menghindari terjadinya hambatan-hambatan yang dihadapi dalam pencapaian tujuan organisasi.

Perusahaan atau organisasi terdiri dari sekelompok orang yang bekerja sama untuk saling memenuhi kebutuhan, bagi para karyawannya supaya terpenuhi kebutuhan dalam kehidupannya baik itu profesi maupun sosial. Karyawan

---

<sup>4</sup> Ibid, hal. 2

membantu perusahaan di tempat bekerja untuk memenuhi tujuan bisnisnya dengan menggunakan keahlian yang dimiliki oleh masing-masing karyawan.

Para karyawan ini adalah sekelompok orang bekerja sama melakukan berbagai kegiatan organisasional yang ada dalam suatu organisasi diantaranya untuk menentukan tujuan yang ingin dicapai, menyusun rencana kerja, mengelola dan ikut menjalankan operasi bisnis perusahaannya, membantu memperlancar pelaksanaan rencana kerja manajemen dalam menyusun peraturan, mengambil keputusan dan berhubungan dengan seluruh pihak serta memonitor kinerja atau bisnis perusahaan.

Bagaimana sebuah perusahaan dapat mengelola operasionalnya, bagaimana perusahaan beroperasi akan berpengaruh pada hubungan perusahaan dengan para karyawan, perlu didasari hubungan ini sangat berpengaruh besar pada jalannya sebuah operasional perusahaan.

Terkait dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti mengenai Analisis Pola kepemimpinan Board of Director pada PT. Intraco Penta.

Kepemimpinan diwujudkan melalui Gaya Kerja (*Operating Style*) atau cara bekerja sama dengan orang lain yang konsisten melalui apa yang dikatakan (bahasa) dan apa yang diperbuatnya (tindakan), atau Seseorang yang membantu orang-orang lainnya untuk memperoleh hasil yang diinginkan<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Pace, R Wayne & F. Faules, Don, Komunikasi Organisasi (Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan), Editor: Deddy Mulyana, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2000. hal 276

Kepemimpinan juga merupakan kunci keberhasilan dalam sebuah organisasi dan proses seorang pemimpin dalam memberikan motivasi dan dukungan moril dengan memimpin seluruh sumber daya manusia untuk mencapai tujuan dari organisasi.

Kohler menjelaskan “Komunikasi yang efektif adalah sangat penting bagi semua organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu bagi para pimpinan perusahaan dan para komunikator dalam perusahaan perlu memahami dan menyempurnakan kemampuan komunikasi mereka”<sup>6</sup>

PT. Intraco Penta adalah perusahaan distributor alat berat terkemuka di Indonesia yang berdiri pada Tahun 1970. Awalnya, PT. Intraco Penta,Tbk mengawali usaha dari sebuah toko sederhana yang menjual suku cadang alat berat, berkat kegigihan dan kepercayaan banyak pihak, PT.Intraco Penta,Tbk berhasil menjadi perusahaan terbuka dengan aset mencapai Rp 3,75 triliun per 31 Desember 2011.

Saat ini PT. Intraco Penta memasuki Usia yang ke-40 dan sebagai perusahaan yang dulunya merupakan *Family Company* yang dikelola secara turun temurun dan saat ini bertransisi menjadi manajemen professional bahkan sampai menjadi Perusahaan Go Public dibutuhkan sebuah kepemimpinan yang tangguh dan kompeten dalam memulai menata perusahaan sehingga bisa memiliki prestasi seperti saat ini.

---

<sup>6</sup> Pace, R Wayne & F. Faules, Don, Komunikasi Organisasi (Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan), Editor: Deddy Mulyana, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2000. hal 47.

PT Intraco Penta memulai langkah untuk bertransisi secara manajemen dan salah satu langkah yang dipercaya dalam mendorong misi dalam transformasi perusahaan menuju manajemen professional yaitu dengan “Go Public”

Melalui Go Public inilah Manajemen PT. Intraco Penta akan dilihat oleh banyak pihak Auditor, Regulator, Investor, Pers, dan semua kalangan. Dan secara otomatis membuka jalan menjadi sebuah manajemen professional.

Saat ini beredar pameo bahwa generasi pertama menemukan, lalu generasi kedua menumbuhkan selanjutnya generasi ketiga biasanya “merusak” dimana saat ini Direktur Utama PT. Intraco Penta yaitu Petrus Halim merupakan generasi kedua yang berusaha menggabungkan konsep family business dengan manajemen professional dengan membentuk tim yang solid terdiri atas 10-20 profesional dibidangnya

Peneliti melihat adanya fenomena yang menarik dari gaya kepemimpinan Direktur Utama dalam memimpin dan tata kelola perusahaan sehingga perusahaan ini bisa bertahan selama 40 tahun sampai dengan saat ini, karena sebelumnya perusahaan dikendalikan oleh generasi pertama yaitu Bapak Halex Halim dan menyebabkan turn over karyawan yang bisa dibilang cukup tinggi dan perusahaan lebih dimonopoli dan dikendalikan oleh pihak internal pihak keluarga, dan hal ini menyebabkan karyawan dan sumber daya manusia professional lainnya kurang memiliki ruang gerak dalam membangun perusahaan.

Pada saat clash pergantian kepemimpinan dan akhirnya Bapak Petrus halim di berikan kesempatan sebagai generasi kedua yang didaulat menjadi Direktur

Utama, selama beliau memimpin perusahaan dengan gaya kepemimpinan yang menjadikan perusahaan tersebut mendapatkan banyak penghargaan dibandingkan dengan perusahaan kompetitor lainnya yang juga memiliki segmen pasar yang sama,

Sebagai Seorang Pemimpin di PT. Intraco Penta, Tbk juga berkomitmen memajukan bisnis para pelanggan dengan dukungan lebih dari 30 kantor cabang dan 2.000 sumber daya manusia berkualifikasi tinggi.

beberapa penghargaan diantaranya dari Majalah Investor sebagai "*The Best Listed Companies 2012*" dan dari Majalah Fortune sebagai *Indonesians Fastest Growing Companies 2012*"



<p><b>Penghargaan dan Sertifikasi 2012</b></p> <p><b>2012 Awards &amp; Certifications</b></p>	
<p><b>INFOBANK AWARD untuk IBF 2012</b> Perusahaan Multifinance Terbaik dengan Predikat “Sangat Baik”</p>	 <p>ANALISIS-STRATEGI PERBANKAN &amp; KEUANGAN</p>
<p><b>FORBES</b></p> <p>Top 25 dari 40 Perusahaan Terbaik versi Forbes (penjualan di bawah US\$ 1 miliar)</p>	
<p><b>Top 3 Fortune Indonesia</b></p> <p>50 Perusahaan dengan Pertumbuhan Tercepat 2010 dalam Majalah Fortune Indonesia edisi September 2012</p>	
<p><b>Investor Award (Juni 2012)</b> Perusahaan Publik Terbaik untuk Sektor Perdagangan dan Jasa Nominasi sebagai salah satu dari delapan Perusahaan Public Terbaik 2012 100 Perusahaan Publik Terbaik 2012, peringkat pertama</p>	
<p>PT Intraco Penta Tbk menerima Penghargaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) untuk periode 22 Juli 2000 – 31 Desember 2010</p> <p>PT Intraco Penta received safety award from Governor of East Kalimantan for periode of 22 July 2000 to 31 December 2010.</p>	



Manajemen yang diterapkan berprinsip pada penyelenggaraan hubungan yang baik dengan para karyawannya dan tercapainya citra, image yang positif bagi perusahaan itu sendiri.

Manajemen Representatif ditunjuk oleh Top manajemen menjalankan fungsi sebagai Direktur Utama dalam mengkomunikasikan suatu informasi/kebijakan-kebijakan perusahaan kepada para karyawan. Disini Public Relations juga sebagai motivator untuk memberikan motivasi dan semangat kepada karyawan dalam membangun dan mewujudkan tujuan perusahaan.

Manajemen Representatif menunjuk Direktur Utama PT. Intraco Penta, sebagai objek penelitian dalam hal gaya kepemimpinan yang dianut dalam memimpin perusahaan selama ini. Periode riset yang dilakukan oleh peneliti berlangsung mulai bulan September'12 s/d February'13, sekitar 6 bulan

## **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan rumusan tersebut diatas, maka yang menjadi pokok permasalahannya adalah “Bagaimana Analisis Gaya Kepemimpinan Direktur Utama pada PT.Intraco Penta,Tbk”

### 1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Gaya kepemimpinan Bapak Petrus Halim sebagai seseorang yang didaulat sebagai generasi kedua yang saat ini menjabat Direktur Utama PT. Intraco Penta, Tbk.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Kegunaan penelitian dikelompokkan dalam kegunaan akademis dan kegunaan praktis, yaitu :

#### 1.4.1 Manfaat Teoritis/Akademis

Adapun kegunaan penelitian secara akademis dapat mengembangkan ilmu tentang Gaya Kepemimpinan yang sukses diterapkan dalam mengawali sebuah perusahaan dengan konsep “Family Business” transisi menjadi sebuah manajemen professional dan terbuka.

#### 1.4.2 Manfaat Praktis

##### 1. Direktur

Peneliti mengharapkan secara praktis, hasil penelitian dapat menjadikan masukan bagi Direktur Utama untuk turut berpartisipasi dalam meningkatkan semangat dan produktifitas kerja, menciptakan iklim organisasi yang kondusif dengan seluruh karyawan bersama-sama mencapai tujuan perusahaan dan mengembangkan perusahaan dengan prestasi-prestasi yang gemilang,

## 2. Perusahaan

Peneliti mengharapkan secara praktis, hasil penelitian dapat sekaligus menjadi evaluasi bagi perusahaan dengan mendukung dan bekerjasama secara sinergis mulai dari karyawan hingga top manajemen untuk bersama-sama mencapai tujuan perusahaan secara maksimal.

## 3. Karyawan

Peneliti mengharapkan secara Praktis hasil penelitian dapat menjadikan masukan bagi karyawan dalam membangun motivasi diri dengan bercermin pada gaya kepemimpinan dari pemimpin dalam perusahaan dan turut ikut serta mencapai tujuan perusahaan.

