

## Analisis Penerapan Kebijakan Pimpinan Dalam Pelaksanaan Tugas Karyawan Pada CV. Wery Group Kota Gunungsitoli

### Penulis:

Rut Cahyani Lase<sup>1</sup>  
Syah Abadi Mendrofa<sup>2</sup>  
Suka'aro Waruwu<sup>3</sup>  
Yamolala Zega<sup>4</sup>

### Afiliasi:

Universitas Nias

### Korespondensi:

rutlase0812@gmail.com<sup>1</sup>

syahabadi.mendrofa@gmail.com<sup>2</sup>

sukawaruwu414@gmail.com<sup>3</sup>

yam\_zega@yahoo.co.id<sup>4</sup>

### Histori Naskah:

Submit: 25-09-2024

Accepted: 05-10-2024

Published: 06-11-2024

### Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana penerapan kebijakan pimpinan dalam tugas karyawan dan apa saja uraian tugas karyawan pada CV. Wery Group Kota Gunungsitoli. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, dengan 4 (empat) orang jumlah informan yang terdiri dari informan kunci dan informan pendukung. Peneliti mengumpulkan data menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi kepada informan kunci maupun informan pendukung. Kemudian peneliti melakukan reduksi data, penyajian data dan terakhirnya penarikan kesimpulan/verifikasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kendala yang dihadapi organisasi pada CV. Wery Group Kota Gunungsitoli adalah masih adanya karyawan yang tidak mematuhi jam kerja yang telah ditetapkan CV. Wery Group Kota Gunungsitoli, pelayanan yang buruk (malas melakukan sapaan terhadap konsumen yang datang maupun pergi) serta minimnya usaha karyawan untuk mencapai target yang berlaku dalam organisasi CV. Wery Group Kota Gunungsitoli.

**Kata Kunci :** Kebijakan Pimpinan, Uraian Tugas Karyawan

---

## Pendahuluan

Pimpinan adalah salah satu suatu figur yang dicontoh oleh para anggota atau orang lain dalam mencapai suatu tujuan. Oleh karena itu seorang pemimpin harus berperilaku baik, jujur, mengayomi dan peka terhadap kebutuhan lingkungan serta bergerak dalam suatu lingkup teori perilaku pimpinan. Seorang pimpinan seringkali dianggap faktor penting dalam kemajuan dan kemunduran suatu lembaga atau organisasi. Begitu pentingnya peran seorang pimpinan sehingga isu mengenai pimpinan menjadi fokus menarik perhatian para peneliti. Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pimpinan berkewajiban memberi perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan, mengarahkan semua potensi bawahannya agar terwujud volume dan beban kerja terarah pada tujuan.

Menurut Zabir dalam penelitiannya (penerapan kebijakan pimpinan, 2018:85) mengemukakan kepemimpinan memiliki arti luas, meliputi ilmu tentang kepemimpinan, teknik kepemimpinan, seni memimpin, ciri kepemimpinan, serta sejarah kepemimpinan. Kepemimpinan bukan berarti memimpin orang untuk sesaat (insidental) seperti memimpin upacara bendera, memimpin paduan suara dan sebagainya. Tapi kepemimpinan lebih kepada seseorang yang memimpin suatu organisasi atau institusi. Sebagian besar definisi kepemimpinan merefleksikan suatu proses dimana seseorang mempengaruhi orang lain atau kelompok, dengan memberikan petunjuk dan memfasilitasi kegiatan-kegiatan serta hubungan di dalam suatu kelompok atau organisasi.



Dalam rangka mencapai kinerja pegawai, selain penerapan aturan perlu juga didukung dengan adanya motivasi dari atasan yang diberikan kepada pegawai sebagai stimulus/dorongan kepada pegawai untuk mentaati aturan yang telah ditetapkan perusahaan. Motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai merupakan sesuatu hal yang sangat penting bagi pegawai, selain itu juga motivasi yang diberikan oleh atasan cukup berperan juga karena biasanya akan diterima dan ditaati oleh pegawai, meskipun pada kenyataannya ada yang menerima ada juga yang mengabaikan atau menolak baik langsung maupun tidak langsung. Namun demikian untuk mencapai tingkat kinerja pegawai tersebut diperlukan kesadaran dari para pegawai itu sendiri yang diharapkan akan mempercepat dan memperoleh hasil yang maksimal dengan tujuan akhir untuk mencapai tujuan perusahaan yang efektif, efisien dan produktif. Adapun kurang bagusnya pencapaian kinerja pegawai dapat dilihat tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan didalam perusahaan serta kurangnya kedisiplinan karyawan.

Menurut Tampubolon dalam bukunya (*change management, 2020:1*) mengartikan bahwa “ organisasi berasal dari kata *organon* dalam bahasa Yunani yang berarti alat. Dapat disimpulkan bahwa organisasi adalah wadah untuk memanfaatkan sumber daya dalam upaya mencapai tujuan bersama

Berdasarkan pengamatan awal, peneliti menemukan bahwa masih ada karyawan yang masih belum sesuai yang diinginkan perusahaan. Sehingga menyebabkan pekerjaan kurang maksimal, karyawan tidak mematuhi jam kerja yang telah ditentukan oleh CV. Wery Group, malas melakukan salam kepada konsumen yang datang maupun yang telah selesai melakukan transaksi serta minimnya usaha karyawan dalam mencapai target yang telah disepakati antara karyawan dan CV. Wery Group saat bekerja. Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul “**Analisis Penerapan Kebijakan Pimpinan Dalam Pelaksanaan Tugas Karyawan Pada Cv. Wery Group Kota Gunungsitoli**”.

## **Studi Literatur**

### **Pengertian Pimpinan**

Menurut Northouse dalam bukunya (*leadership: theory and practice - peter g. northouse, 2019:16*) mengemukakan pimpinan adalah Seseorang yang mempengaruhi sekelompok individu untuk mencapai tujuan bersama. Ada beberapa elemen kunci dari defisini pimpinan, yaitu:

1. Teori sifat (*trait theory*)
  - a. Menurut teori ini, pimpinan memiliki sifat-sifat atau karakteristik kepribadian yang unik, seperti kecerdasan, kepercayaan diri, dan kemampuan berhubungan dengan orang lain.
  - b. Pimpinan yang efektif dapat diidentifikasi berdasarkan kombinasi sifat-sifat tertentu yang dimilikinya.
2. Teori perilaku (*behavior theory*)
  - a. Teori ini berfokus pada apa yang dilakukan oleh pimpinan, bukan pada sifat-sifat individualnya.
  - b. Pimpinan dapat didefinisikan berdasarkan tindakan dan perilaku mereka dalam mempengaruhi dan mengarahkan pengikut
3. Teori situasional (*situasional theory*)
  - a. Gaya kepemimpinan yang efektif bergantung pada situasi tertentu yang dihadapi.
  - b. Pimpinan yang efektif dapat menyesuaikan gaya kepemimpinannya berdasarkan tuntutan situasi yang ada.
4. Teori transformasional (*transformational theory*)
  - a. Teori ini menekankan pada kemampuan pimpinan dalam menginspirasi dan memotivasi pengikut untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi
  - b. Pimpinan transformasional didefinisikan sebagai yang mampu mengubah dan meningkatkan motivasi, moralitas, dan kinerja pengikut.

Selain itu, pimpinan memainkan peran dalam mempengaruhi dan memotivasi orang lain untuk bertindak demi mencapai tujuan tertentu, pimpinan berinteraksi dengan anggota kelompok atau organisasi

yang dipimpinnya dan pimpinan mengarahkan upaya kelompok untuk mencapai tujuan, visi, atau hasil yang disepakati bersama.

Pimpinan yang efektif juga harus memiliki berbagai kompetensi, yaitu:

1. Kemampuan membangun visi dan strategi.
2. Keterampilan komunikasi yang baik.
3. Kemampuan memberdayakan dan memotivasi orang lain.
4. Pemikiran yang kritis dan kemampuan pemecahan masalah.
5. Sifat integritas, etika, dan kepedulian terhadap orang lain

Menurut penelitian Zabir (*penerapan kebijakan pimpinan, 2018:85*) mengemukakan ada istilah yang merujuk pada pengertian pemimpin, yaitu kata “Umara” yang sering disebut juga Ulil Amri. Ulil Amri atau pejabat adalah orang yang mendapat amanah untuk mengurus urusan orang lain. Dengan kata lain, pemimpin adalah orang yang mendapat amanah untuk mengurus organisasi agar tujuan organisasinya tercapai dan pegawainya sejahtera. Secara khusus dan spesifik dalam berbagai literatur tidak ada definisi tunggal tentang definisi kepemimpinan. Sebagian besar penulis mengungkapkan kepemimpinan adalah suatu seni dan ilmu pengetahuan yang berbentuk seseorang untuk mampu mempengaruhi dan mengarahkan cara berfikir, bersikap dan bertindak orang yang dipimpinnya sedemikian rupa sehingga bertujuan mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan. Pemimpin mampu merumuskan tujuan, membujuk orang lain untuk membantu mencapai tujuan tersebut, dan memimpin timnya kepada kemenangan. Kepemimpinan memiliki arti luas, meliputi ilmu tentang kepemimpinan, teknik kepemimpinan, seni memimpin, ciri kepemimpinan, serta sejarah kepemimpinan.

Kepemimpinan bukan berarti memimpin orang untuk sesaat (insidental) seperti memimpin upacara bendera, memimpin paduan suara dan sebagainya. Tapi kepemimpinan lebih kepada seseorang yang memimpin suatu organisasi atau institusi. Sebagian besar definisi kepemimpinan merefleksikan suatu proses dimana seseorang mempengaruhi orang lain atau kelompok, dengan memberikan petunjuk dan memfasilitasi kegiatan-kegiatan serta hubungan di dalam suatu kelompok atau organisasi. Seperti disebutkan di atas, pemimpin adalah orang yang mampu menggerakkan pengikut. Artinya, pemimpin tidak berdiri dan bekerja sendiri, tetapi membutuhkan hal-hal lain yang masuk dalam komponen kepemimpinan, komponen tersebut adalah:

1. Pemimpin yaitu orang yang mampu menggerakkan pengikut untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin harus mempunyai visi, spirit, karakter, integritas, dan kapabilitas yang tinggi.
2. Kemampuan menggerakkan, artinya bagaimana pemimpin mampu menggerakkan pengikutnya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.
3. Pengikut yaitu orang-orang yang berada dibawah otoritas atau jabatan seorang pemimpin.
4. Tujuan yang baik, yaitu apa yang ingin dan yang akan dicapai oleh organisasi tersebut.
5. Organisasi, yaitu wadah atau tempat kepemimpinan berada.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa Orang yang memiliki wewenang dan tanggung jawab untuk memimpin, mengarahkan, dan membimbing orang lain dalam mencapai tujuan organisasi. Individu yang bertanggung jawab atas kinerja dan hasil yang dicapai oleh kelompok atau organisasi yang dipimpinnya. Pimpinan adalah sosok kunci yang menentukan keberhasilan organisasi melalui kemampuannya dalam memimpin, membuat keputusan, dan mengarahkan orang lain mencapai tujuan bersama.

### **Kebijakan Pimpinan**

Menurut Miyakawa dalam bukunya (*ilmu kebijakan penerapan kebijakan pimpinan, 2020:9*) mengemukakan bahwa kebijakan pimpinan adalah tindakan-tindakan yang dilakukan baik oleh individu-individu/pejabat-pejabat atau kelompok-kelompok pemerintah atau swasta yang diarahkan pada tercapainya tujuan-tujuan yang telah digariskan dalam suatu keputusan kebijakan. Keberhasilan penerapan kebijakan sangat bergantung pada kemampuan memanfaatkan sumber daya yang tersedia.

Penerapan kebijakan pimpinan juga adalah proses pelaksanaan keputusan kebijakan dasar, biasanya dalam bentuk undang-undang, namun dapat pula berbentuk perintah-perintah atau keputusan eksekutif yang penting, atau keputusan badan peradilan. Proses ini mencakup tindakan-tindakan oleh individu-individu

(atau kelompok-kelompok) pemerintah maupun swasta yang diarahkan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dalam keputusan kebijakan sebelumnya.

Menurut penelitian Zabir (*penerapan kebijakan pimpinan, 2018:81*) mengemukakan bahwa penerapan kebijakan pimpinan adalah seperangkat tindakan pemimpin yang didesain untuk mencapai hasil-hasil tertentu yang diharapkan oleh pegawai sebagai konstituen pemimpin yang menjadi garis besar dan dasar rencana dalam pelaksanaan urusan organisasi dan tugas-tugas yang dikembangkan sesuai situasi dan kondisi. Dalam menjalankan kepemimpinannya, seorang pemimpin mengeluarkan kebijakan-kebijakan antara lain melalui visi dan misi yang digariskan pemimpin. Visi mengandung pengertian ke mana arah organisasi selama masa kepemimpinan yang telah ditentukan. Sedangkan misi adalah bagaimana mencapai visi yang telah ditentukan. Pelaksanaan kebijakan yang dikeluarkan oleh seorang pemimpin harus ditangani, dikendalikan dan dievaluasi dari waktu ke waktu sehingga tugas-tugas dapat dilakukan dengan baik, tepat sasaran, tepat waktu dan mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dengan kata lain, pemimpin menjalankan fungsi manajemen secara efektif dan efisien untuk menjamin keberhasilan pelaksanaan kebijakan yang telah dikeluarkannya. Kebijakan-kebijakan yang telah dikeluarkan seorang pemimpin dalam pelaksanaannya harus terukur dalam pencapaian hasilnya, baik secara kualitatif maupun kuantitatif, yaitu:

1. Berdasarkan sasaran / target yang akan dicapai.
2. Berdasarkan waktu yang tersedia.
3. Berdasarkan biaya yang tersedia

Sehingga dapat disimpulkan bahwa penerapan kebijakan pimpinan adalah serangkaian konsep dan azas yang menjadi garis besar dan dasar rencana dalam pelaksanaan urusan organisasi dan tugas-tugas yang dikembangkan sesuai situasi dan kondisi, serta cara-cara bertindak sebagai pemimpin. Artinya, kebijakan pimpinan adalah seperangkat tindakan pemimpin yang didesain untuk mencapai hasil-hasil tertentu yang diharapkan oleh pegawai sebagai konstituen pemimpin. Pengertian lain dari kebijakan adalah kebijakan merupakan keputusan formal organisasi, yang bersifat mengikat, yang mengatur perilaku dengan tujuan untuk menciptakan tata nilai baru dalam organisasi. Kebijakan akan menjadi rujukan utama para anggota organisasi dalam berperilaku.

### **Definisi Karyawan**

Menurut Adhari dalam bukunya (*penedekatan knowledge management & motivasi, 2022:2*) mengemukakan bahwa karyawan adalah aset memegang peranan sangat besar dalam organisasi karena secanggih apapun perangkat komputer *softwer* maupun *hardware* dalam menerima masukan (*input*), mengolah (*proses*) dan menyajikan (*output*) berbagai kebutuhan data dan informasi jika tidak di dukung dengan sumber daya (*brainware*) yang memadai, maka kecanggihan peralatan tersebut tidak memiliki manfaat secara fungsional sebagaimana mestinya. Karyawan sebagai sumber daya manusia yang menempati posisi strategis dalam sebuah perusahaan diantara sumber daya lainnya, sehingga dapat menghasilkan *output* yang sesuai dengan harapan perusahaan, sudah seharusnya sumber daya manusia dikelola dan dimanfaatkan dengan sebaik-sebaiknya. Seringkali masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia terus meningkat, khususnya berhubungan dengan *supply* tenaga kerja yang terampil, memiliki kemampuan adaptasi yang tinggi dan mampu menghadapi ambiguitas atau kerancuan yang terjadi. Sumber daya manusia (karyawan) mempunyai andil yang besar bagi keberhasilan bisnis, khususnya apabila sumber daya manusia (karyawan) tersebut sudah siap pakai dan berpengalaman.

Menurut penelitian Rizaldi dalam (*hubungan antara workplace well-being dengan employee engagement pada karyawan, 2020:9*) mengemukakan pengertian karyawan merupakan aset perusahaan. Kehadiran karyawan begitu sangat penting hingga saat ini, tanpa adanya karyawan tidak akan terjadi kelancaran dan proses produksi suatu perusahaan. Karyawan merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan mereka, aktifitas tidak akan terlaksana. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai.

## Metode Penelitian

### Pendekatan dan Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono dalam bukunya (metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r&d, 2020:2) mengemukakan penelitian adalah cara sistematis untuk mengumpulkan data dan mempresentasikan hasilnya. Ada beberapa jenis-jenis metode penelitian, yaitu:

1. Metode penelitian kualitatif

Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen), dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif menekankan makna dari pada generalisasi.

2. Metode penelitian kuantitatif

Penelitian yang dilakukan berdasarkan populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, untuk menemukan kejadian-kejadian yang relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis. Maka penelitian yang dilakukan peneliti adalah metode penelitian kualitatif.

### Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono dalam bukunya (metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r&d, 2020:67) mengemukakan variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Penelitian ini melibatkan dua variabel yaitu variabel dependen dan variabel independen, yaitu kebijakan pimpinan, adalah sebagai berikut:

### Variabel Karyawan

Menurut Sugiyono dalam bukunya (*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D, 2020:69*) mengemukakan variabel dependen atau terikat sering disebut sebagai variabel *output*, kriteria, konsekuen. Dalam Bahasa Indonesia sering disebut variabel terikat. Variabel terikat yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas, dengan indikator:

1. Melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai jabatan dan posisi yang dimiliki.
2. Mematuhi peraturan dan kebijakan perusahaan.
3. Berkontribusi secara aktif dalam mencapai tujuan perusahaan.
4. Menjaga kerahasiaan dan keamanan informasi perusahaan.
5. Melaksanakan tugas tambahan yang diberikan oleh atasan.

### Variabel Pimpinan

Menurut Sugiyono dalam bukunya (*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D, 2020:69*) mengemukakan variabel independen ini sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Maka variabel dependen atau bebasnya adalah Kebijakan Pimpinan, dengan indikatornya:

1. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
2. Meningkatkan legimitasi
3. Mendorong inovasi dan perubahan
4. Memfasilitasi pembelajaran dan perbaikan

### Sumber Data

Menurut Mariani (*metode penelitian, 2022:40*) sumber data terdiri dari, yaitu:

1. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, dan panel atau jasa data hasil wawancara peneliti dengan narasumber. Data yang diperoleh dari data primer ini harus diolah lagi, sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data.



2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang didapat dari catatan, buku, majalah berupa laporan keuangan publikasi laporan pemerintah, artikel, buku-buku sebagai teori, majalah, dan lain sebagainya.”. Data yang diperoleh dari data sekunder ini tidak perlu diolah lagi. Sumber yang tidak langsung memberikan data pada pengumpulan data.

### **Instrumen Penelitian**

Menurut Sugiyono dalam bukunya (*pengertian instrumen penelitian, 2018:102*) mengemukakan bahwa Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk melakukan kegiatan penelitian terutama sebagai pengukuran dan pengumpulan data berupa angket, seperangkat soal tes, lembar observasi, dsb. Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati atau diteliti. Apa itu instrumen penelitian adalah sarana yang harus dibuat untuk menampung dan mengolah berbagai data yang akan dikumpulkan dalam penelitian. Jika penelitian yang dilakukan melibatkan survei, maka instrumen yang dibuat adalah angket yang berisi pertanyaan dan jawaban yang sesuai untuk penelitian.

Maka dalam penelitian ini yang menjadi instrumen penelitian yaitu peneliti sendiri melalui observasi, wawancara dan juga dokumentasi. Dengan informan penelitian sebanyak 4 orang di CV. Wery Group, yaitu:

1. Nidarman Zai, S.AB sebagai monitoring CV. Wery Group.
2. Gresella Frisna Halawa sebagai karyawan CV. Wery Group.
3. Kristin Zebua sebagai karyawan CV. Wery Group.
4. Ineg Trifosa Gea sebagai karyawan CV. Wery Group.

Oleh karena itu, peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel, *purposive* sampling untuk memudahkan mendapatkan sumber data yang lebih akurat. *Purposive* sampling adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu, misalnya orang tersebut dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Menurut Sugiyono dalam bukunya (*metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r&d, 2020:194*) mengemukakan pengumpulan data berdasarkan tekniknya, yaitu:

a. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Teknik pengumpulan data ini mendasarkan diri pada laporan tentang diri sendiri atau self-report atau setidaknya pada pengetahuan dan atau keyakinan pribadi.

b. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara. Wawancara selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek alam yang lain.

c. Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang.

Setelah proses penyajian data, langkah selanjutnya adalah penarikan kesimpulan. Proses menyimpulkan merupakan proses yang membutuhkan pertimbangan yang matang, peneliti harus lebih teliti dan berhati-hati dalam mengambil kesimpulan.

### **Teknik Analisis Data**

Menurut Sugiyono dalam bukunya (*metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r&d, 2020:319*) mengemukakan analisis data adalah analisis berdasarkan data yang diperoleh, selanjutnya dikembangkan. Analisis data penelitian kualitatif dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Ketika sedang melakukan wawancara peneliti harus

melaksanakan analisis pada setiap tanggapan narasumber yang sedang diwawancarai. Apabila tanggapan narasumber dirasa belum memuaskan maka peneliti akan melanjutkan pertanyaan kembali sampai diperoleh data yang dianggap mengyakinkan.

### **Pengumpulan Data**

Dalam mengumpulkan data peneliti nantinya mendatangi tempat penelitian pada CV. Wery Group dengan membawa surat izin secara formal karena sebelumnya pihak perusahaan memberikan izin untuk melakukan penelitian. Kemudian orang-orang yang telah ditentukan sebagai informal. Proses selanjutnya adalah melakukan wawancara dan metode dokumentasi untuk memperoleh data yang diperlukan dengan lengkap.

### **Reduksi Data**

Data yang telah terkumpul dari hasil wawancara, studi kepustakaan, dan dokumentasi kemudian nantinya digabungkan dan memilih data yang penting, sehingga nantinya dapat ditarik kesimpulan dalam penelitian tersebut.

### **Penyajian Data**

Kemudian data yang diperoleh dikelompokkan sesuai dengan yang difokuskan, yaitu analisis penerapan kebijakan pimpinan dalam pelaksanaan tugas karyawan pada CV. Wery Group.

### **Menarik Kesimpulan/Verifikasi**

Penarikan kesimpulan adalah usaha untuk mencari atau memahami makna ketaraturan, pola-pola penjelasan dan alur sebab akibat. Kesimpulan yang ditarik dalam penelitian ini segera diverifikasi dengan cara melihat dan mempertanyakan kembali sambil melihat catatan dilapangan yang sudah ada, tujuannya adalah agar dapat diperoleh pemahaman yang lebih tepat, selain cara itu bisa dilakukan juga dengan cara mendiskusikannya.

### **Pembahasan**

Manfaat Kebijakan Pimpinan Dalam Tugas Karyawan pada CV. Wery Group Kota Gunungsitoli :

1. Manfaat kebijakan pimpinan dalam tugas karyawan tentunya suatu tata cara atau standar operasional prosedur (SOP) yang merupakan suatu pedoman atau acuan untuk melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan fungsi dan alat penilaian kinerja. Didalam kebijakan juga terdapat point kesejahteraan pada karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan kesetiaan dan ketertarikan karyawan pada tempat kerja, memberikan ketenangan dan pemenuhan kebutuhan bagi karyawan beserta keluarganya, memotivasi gairah kerja, disiplin, produktivitas karyawan baik dalam bentuk penyediaan sarana prasarana untuk bekerja, reward maupun hukuman (*punishment*) kepada karyawan yang melanggar kebijakan atau peraturan dari pimpinan, tanpa memandang siapa karyawannya atau latar belakangnya. Namun, terkadang karyawan melanggar aturan atau kebijakan pimpinan terhadap tugas karyawan tersebut. Tentu pimpinan tidak tinggal diam, pimpinan mencatumkan beberapa hukuman akibat pelanggaran karyawan terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Tujuan penerapan hukuman (*punishment*) ini bertujuan agar karyawan tidak lalai dalam bekerja dan terampil dalam melakukan pekerjaannya.
2. Manfaat uraian tugas karyawan juga adalah untuk membantu karyawan memahami tugas dan tanggung jawabnya serta memberikan apa saja informasi tentang aturan main yang berlaku pada organisasi tersebut. Disamping uraian tugas karyawan, tidak dapat dipungkiri bahwa organisasi tidak mengalami bebeapa masalah yang disebabkan oleh karyawan. Dapat disimpulkan bahwa karyawan di CV. Wery Group Kota Gunungsitoli terkadang atau ada beberapa karyawan yang tidak patuh terhadap kebijaka atau aturan yang ditetapkan pimpinan dalam organisasi tersebut.

### **Kendala Kebijakan Pimpinan Terhadap Tugas Karyawan**

Manfaat kebijakan pimpinan terhadap tugas karyawan adala sebagi acuan karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya terhadap organisasi ditempat kerja. Ada beberapa kendala, diantaranya seperti berikut:

1. Karyawan yang tidak mematuhi jam kerja  
Datang tepat waktu adalah salah satu indikator kedisiplinan karyawan yang bisa langsung terlihat. Terlambat datang saat bekerja bisa berpengaruh terhadap jatah waktu kerja yang dimiliki. Akibatnya tidak memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaan. Sering terlambat bisa mengakibatkan pekerjaan tidak selesai karena jatah waktu kerja yang berkurang. Akhirnya produktivitas kerja menurun, sehingga performa kerja pun buruk, terburu-buru saat dijalan, mengurangi pendapatan serta mempengaruhi keberlangsungan karier.
2. Malas melakukan sapaan kepada konsumen (pelayanan buruk)  
Kualitas pelayanan merupakan salah satu metode atau cara mewujudkan kepuasan pelanggan yang akan mendorong pelanggan untuk melakukan pembelian ulang dan akan merekomendasikan kepada saudara dan lain-lainnya. Menghargai dengan melakukan sapaan atau salam kepada konsumen yang datang maupun pergi adalah salah satu sikap memanusiakan dan menempatkan diri pelanggan sebagai orang yang paling penting bagi keberlangsungan hubungan antara organisasi dengan konsumen. Sikap santun dan ramah disertai tutur kata yang baik adalah wujud penghormatan untuk menghargai pelanggan. Dengan malasnya karyawan melakukan sapaan atau salam kepada pelanggan, bisa menyebabkan konsumen lari atau malas untuk membeli atau berlangganan bahkan berkonsultasi di tempat usaha tersebut. Jadi pelayanan buruk ini membuat hasil yang tidak baik juga, tapi pelayanan yang baik juga menghasilkan sesuatu yang sangat baik kedepannya.
3. Minimnya usaha karyawan untuk mencapai target  
Minimnya usaha karyawan untuk mencapai target yang ditetapkan pimpinan akan berakibat buruk terhadap kepercayaan konsumen atau pelanggan kepada organisasi. Namun ini tidak lari dari usaha pimpinan untuk memberikan semangat atau bahkan berupa motivasi agar karyawan memiliki produktivitas yang baik. disisi lain karyawan juga harus bisa memaksimalkan tenaganya untuk mencapai target dan fokus terhadap prosedur pengolahan produk yang akan diberikan kepada konsumen atau pelanggan. Karyawan juga yang tidak mencapai target menyebabkan kesejahteraan karyawan atau keluarganya menurun, sebab potongan setengah dari hasil pendapatannya atau gajinya yang diberikan oleh organisasi.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada CV. Wery Group Kota Gunungsitoli, maka selanjutnya peneliti menyampaikan beberapa kesimpulan, antara lain sebagai berikut:

1. Manfaat kebijakan pimpinan dalam tugas karyawan tentunya suatu tata cara atau standar operasional prosedur (SOP) yang merupakan suatu pedoman atau acuan untuk melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan fungsi dan alat penilaian kinerja. Didalam kebijakan juga terdapat point kesejahteraan pada karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan kesetiaan dan ketertarikan karyawan pada tempat kerja, memberikan ketenangan dan pemenuhan kebutuhan bagi karyawan beserta keluarganya, memotivasi gairah kerja, disiplin, produktivitas karyawan baik dalam bentuk penyediaan sarana prasarana untuk bekerja, reward maupun hukuman (*punishment*) kepada karyawan yang melanggar kebijakan atau peraturan dari pimpinan, tanpa memandang siapa karyawannya atau latar belakangnya. Tujuan penerapan hukuman (*punishment*) ini bertujuan agar karyawan tidak lalai dalam bekerja dan terampil dalam melakukan pekerjaannya.
2. Kendala yang dihadapi organisasi pada CV. Wery Group Kota Gunungsitoli adalah masih adanya karyawan yang tidak mematuhi peraturan atau kebijakan yang telah ditetapkan pimpinan. Kendala tersebut seperti karyawan yang tidak mematuhi jam kerja yang telah ditetapkan CV. Wery Group Kota Gunungsitoli, pelayanan yang buruk (malas melakukan sapaan terhadap konsumen yang datang maupun pergi) serta minimnya usaha karyawan untuk mencapai target yang berlaku dalam organisasi CV. Wery Group Kota Gunungsitoli. Tentu



SDM ini menjadi kunci keberhasilan organisasi, untuk itu karyawan harus lebih produktif serta pimpinan memberikan semangat atau motivasi kepada karyawan agar semangat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya yang di kemudian hari, lebih berhati-hati dalam bekerja. SDM yang kurang produktif tentunya memberikan dampak negatif kepada pendapatnya yang dipotong atau organisasi dan dampak negatif bagi organisasi ketika kurangnya produktivitas karyawan menyebabkan konsumen atau pelanggan lari ketempat lain.

### Referensi

- Adhari, Iendy Zelviean. "Pendekatan Knowledge Management & Motivasi." *CV. Penerbit Qaira Media*, 2021.
- Approach, Public policy :. an evolutionary, and James P. Lester. *Public Policy : An Evolutionary Approach*. 2020, p. 17, [https://archive.org/details/publicpolicyevol0000lest\\_y6c2/page/n3/mode/2up](https://archive.org/details/publicpolicyevol0000lest_y6c2/page/n3/mode/2up).
- Berlian Simamora, Yan. *Pengaruh Uraian Tugas Dan Rotasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Gayo Lues*. 2022, p. 161.
- Hasibuan, Malayu S. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2019, [https://books.google.co.id/books/about/Manajemen\\_sumber\\_daya\\_manusia.html?id=ZQk0tAEACAAJ&redir\\_esc=y](https://books.google.co.id/books/about/Manajemen_sumber_daya_manusia.html?id=ZQk0tAEACAAJ&redir_esc=y).
- Human Resource Management* - Gary Dessler. 2019, [https://books.google.co.id/books/about/Human\\_Resource\\_Management.html?id=kOJNuQEACAAJ&redir\\_esc=y](https://books.google.co.id/books/about/Human_Resource_Management.html?id=kOJNuQEACAAJ&redir_esc=y).
- Implementing Public Policy*. 2022, p. 54, [https://www.google.co.id/books/edition/Implementing\\_Public\\_Policy/oT83EAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=Implementing+Public+Policy%22+oleh+Hill+dan+Hupe+\(2014\)&pg=PA263&printsec=frontcover](https://www.google.co.id/books/edition/Implementing_Public_Policy/oT83EAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=Implementing+Public+Policy%22+oleh+Hill+dan+Hupe+(2014)&pg=PA263&printsec=frontcover).
- Khiki, Utari. "Jurnal Indikator Kebijakan." *Pemerintahan Integratif*, vol. 3, no. 1, 2018, pp. 31–45, [http://ejournal.pin.or.id/site/wp-content/uploads/2015/02/Ejournal\\_khiki\\_utari\\_\(02-17-15-02-26-26\).pdf](http://ejournal.pin.or.id/site/wp-content/uploads/2015/02/Ejournal_khiki_utari_(02-17-15-02-26-26).pdf).
- Kraft, Michael E., and Scott R. Furlong. *Public Policy : Politics, Analysis, and Alternatives*. 2023
- Kurniati, Ika Dyah, et al. *Kebijakan Publik*. 2022.
- Leadership: Theory and Practice* - Peter G. Northouse. 2019, p. 16, [https://books.google.co.id/books?id=6qYLEAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=id&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.co.id/books?id=6qYLEAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=id&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false).
- M Mariani. "Bab III - Metode Penelitian Metode Penelitian." *Metode Penelitian*, 2022, pp. 32–41. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D\_ Sugiyono 2020*. 2020, p. 9, <https://online.anyflip.com/xobw/rfpq/mobile/index.html>. "Penerapan Kebijakan Pimpinan." *Muzakkir Zabir*, vol. 1, no. April, 2018, pp. 2338–41. Pertama, Edisi, and
- Manahan P. Tampubolon. *Manajemen Perubahan : Individu, Tim Kerja, Organisasi*. 2020.
- Pimpinan, Ilmu Kebijakan Penerapan Kebijakan. *Ilmu Kebijakan Penerapan Kebijakan Pimpinan*. 2020, p. 9, [https://www.google.co.id/books/edition/The\\_Science\\_of\\_Public\\_Policy\\_Policy\\_anal/UDKvPNnQriIC?hl=id&gbpv=1&dq=The+Policy+Implementation+Process:+A+Conceptual+Framework&pg=PR10&printsec=frontcover](https://www.google.co.id/books/edition/The_Science_of_Public_Policy_Policy_anal/UDKvPNnQriIC?hl=id&gbpv=1&dq=The+Policy+Implementation+Process:+A+Conceptual+Framework&pg=PR10&printsec=frontcover).
- Raymond Noe, John Hollenbeck, Barry Gerhart, Patrick Wright. *Fundamentals of Human*

- Resource Management.* 2023,  
[https://books.google.co.id/books/about/Ebook\\_Fundamentals\\_of\\_Human\\_Resource\\_Management.html?id=EaRvEAAAQBAJ&redir\\_esc=y](https://books.google.co.id/books/about/Ebook_Fundamentals_of_Human_Resource_Management.html?id=EaRvEAAAQBAJ&redir_esc=y).
- Ready, Douglas A., et al. "The New Leadership Playbook for the Digital Age - Reimagining What It Takes to Lead." *MIT Sloan Management Review*, no. January, 2022, <https://sloanreview.mit.edu/leadership2020>.
- Rizaldi, Ivan Tian. "Hubungan Antara Workplace Well-Being Dengan Employee Engagement Pada Karyawan." *Undergraduate Thesis Universitas Muhammadiyah Surabaya*, vol. Karyawan, no. 2002, 2020, pp. 9–25.
- Sugiyono. *Instrumen Penelitian: Pengertian, Kriteria & Jenis*. 2018, p. 102, <https://serupa.id/instrumen-penelitian/>.