I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan usaha perkebunan kelapa sawit saat ini semakin bertambah pesat. Produksi kelapa sawit pada tahun 2014 mencapai 29,34 juta ton dengan produktivitas rata-rata sebesar 3,568 Kg/Ha/Th. Perkebunan kelapa sawit milik rakyat menghasilkan CPO sebesar 10,68 juta ton, milik negara menghasilkan CPO sebesar 2,16 juta ton, dan swasta menyumbang produksi CPO sebesar 16,5 juta ton.

Seiring dengan perkembangan usaha perkebunan kelapa sawit, maka perusahaan perkebunan kelapa sawit harus mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar, agar sumber daya manusia dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan.Sistem manajemen yang semula cenderung bersifat tradisional, kekeluargaan dan bisa dikendalikan secara interaktif, kini tidak bisa lagi diterapkan, karena lingkungan dunia usaha berubah total.

Adanya perkembangan globalisasi ekonomi yang makin merata, kondisi di berbagai pasar dunia makin ditandai dengan kompetensi yang sangat tinggi *(hyper competition).*Setiap keunggulan daya saing perusahaan yang terlibat dalam permainan global *(global game),* menjadi bersifat sementara.Oleh karena itu perusahaan perkebunan kelapa sawit sebagai bagian dari pasar global harus terus menerus mentransformasi seluruh aspek – aspek manajemen internal perusahaanya agar selalu relevan dengan kondisi persaingan baru.

Manajemen perusahaan perkebunan kelapa sawit harus mampu mentransformasi para pemimpin di perusahaan tersebut agar tujuan perusahaan dapat dicapai secara optimal.Pemimpin perusahaan perkebunan dituntut untuk mampu bekerjasama dengan bawahannya, dapat menciptakan suasana yang kondusif agar karyawan merasa nyaman bekerja di perusahaan tersebut dan dapat mengembangkan kemampuan yang dimiliki oleh karyawannya.

Adanya perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif, mensyaratkan perusahaan untuk bersikap lebih responsif agar tetap bertahan.Dalam perubahan organisasi baik yang terencana maupun tidak terencana, aspek yang terpenting adalah perubahan individu. Perubahan pada individu ini tidak mudah, tetapi harus melalui proses. Pemimpin sebagai panutan dalam organisasi, sehingga perubahan harus dimulai dari tingkat yang paling atas (pemimpin). Untuk itu organisasi memerlukan pemimpin yang reformis yang mampu menjadi motor penggerak perubahan *(transformation)* organisasi.

Seiring dengan perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif, menuntut kesiapan pemimpin agar perusahaan tetap bertahan. Model kepemimpinan mutakhir seperti kepemimpinan transformasi organisasi, akan memainkan peranan yang penting bagi setiap organisasi. Kepemimpinan transformasional meliputi pengembangan hubungan yang lebih dekat antara pemimpin dengan pengikutnya, bukan hanya sekedar

sebuah perjanjian tetapi lebih didasarkan kepada kepercayaan dan komitmen (Jung dan Avolio, 1999).

Bass (1985) mendefinisikan bahwa kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu. Bawahan merasa percaya, kagum, loyal dan hormat terhadap atasannya sehingga bawahan termotivasi untuk berbuat lebih banyak dari pada apa yang biasa dilakukan dan diharapkannya. Kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang biasa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kerja.

Pemimpin transformasional dianggap sebagai model pemimpin yang paling tepat dan mampu untuk terus menerus meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan inovasi usaha guna meningkatkan daya saing dalam dunia yang lebih bersaing.Berdasarkan uraian di atas, maka dilakukan penelitian tentang kajian gaya kepemimpinan dalam transformasi manajemen perkebunan kelapa sawit**.**

1.2 Rumusan Masalah

Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh orang – orang yang berada di dalam perusahaan.Salah satu faktor keberhasilan di suatu perusahaan adalah pemimpin.Seorang pemimpin harus mampu untuk mempengaruhi orang agar mau mengikuti arahannya atau mengikuti keputusannya. Gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin

melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinnya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar. Zaman dahulu, gaya kepemimpinan di perkebunan masih bersifat *telling* (pemberitahu) dengan ciri – ciri : disiplin, tegas, dominan, dan orientasi pada target. Seiring dengan berjalannya waktu, gaya kepemimpinan tersebut telah berubah. Pemimpin tidak hanya sebagai pemimpin tetapi harus mampu merangsang dan menginspirasi pengikutnya untuk mencapai sesuatu yang tidak biasa dan dalam prosesnya mengembangkan kapasitas kepemimpinannya sendiri.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah pemimpin di PT. Sari Aditya Loka 1 (SAL 1) telah menerapkan gaya kepemimpinan transformasional?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui penerapan gaya kepemimpinan transformasional di perusahaan perkebunan kelapa sawit, yaitu : PT. Sari Aditya Loka 1

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

Penelitian ini diharapkan memberikan kegunaan kepada pihak-pihak yangterkait, seperti perusahaan, institusi pendidikan dalam hal ini adalah Institut Pertanian STIPER dan mahasiswa selaku peneliti. Hasil penelitian ini diharapkandapat menjadi masukan bagi perusahaan tentang gaya

kepemimpinan yang sesuai di perkebunan kelapa sawit saat ini. Bagi peneliti sendiri, penelitian ini dapat berguna sebagai sarana belajar untuk mengimplementasikan ilmu yangdiperoleh selama kuliah dan dalam kehidupan nyata di masyarakat.