

## Description of Group Leader Leadership Style at PT. Antareja Mahada Makmur in Kutai Kartanegara Regency

Einsbie Grata Myn<sup>1\*</sup>, M. Farhan As Salami<sup>2</sup>  
Universitas Widya Gama Mahakam

**Corresponding Author:** Einsbie Grata Myn [eisbie@uwgm.ac.id](mailto:eisbie@uwgm.ac.id)

---

### ARTICLE INFO

*Keywords:* Leadership Style, Group Leader, Description

*Received :* 06 October

*Revised :* 08 November

*Accepted:* 10 December

©2022 Myn, Salami : This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



### ABSTRACT

This study aims to look at the general description of the Group Leader (GL) Leadership Style at PT. Antareja Mahada Makmur by using a behavioral analysis approach to the Path-Goal House leadership model. This type of research is descriptive qualitative, which provides an overview of the leadership style of the Group Leader (GL) using data analysis and interactive models. The research results show that the Group Leader (GL) leadership style leads to the Laissez Faire leadership style. The Path Goal House model of the eight categories found that the Group Leader (GL) behavior has carried out several categories of duties as a leader. Then the obstacle is the communication process which is still disrupted by several equipment and vehicles making a sound that is quite loud which can disrupt the smooth delivery of important information which causes a miss perception between the Group Leader (GL) and its employees and subordinates.

## Gambaran Gaya Kepemimpinan Group Leader pada PT. Antareja Mahada Makmur di Kabupaten Kutai Kartanegara

Einsbie Grata Myn<sup>1\*</sup>, M. Farhan As Salami<sup>2</sup>

Universitas Widya Gama Mahakam

**Corresponding Author:** Einsbie Grata Myn [eisbie@uwgm.ac.id](mailto:eisbie@uwgm.ac.id)

---

### ARTICLE INFO

*Kata Kunci:* Gaya Kepemimpinan, Group Leader, Gambaran

*Received :* 06 October

*Revised :* 08 November

*Accepted:* 10 December

©2022 Myn, Salami : This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan melihat gambaran umum tentang Gaya Kepemimpinan Group Leader (GL) pada PT. Antareja Mahada Makmur dengan menggunakan analisis pendekatan perilaku model kepemimpinan Path-Goal House. Jenis penelitian yaitu deskriptif kualitatif yaitu memberikan gambaran tentang gaya kepemimpinan Group Leader (GL) dengan menggunakan analisis data dan model interaktif. Hasil Penelitian diperoleh gambaran bahwa gaya kepemimpinan Group Leader (GL) mengarah pada gaya kepemimpinan Laissez Faire. Model Path Goal House dari delapan kategori ditemukan bahwa perilaku Group Leader (GL) telah menjalankan beberapa kategori tugasnya sebagai seorang pemimpin. Kemudian hambatan ialah proses komunikasi yang masih terganggu oleh beberapa peralatan dan kendaraan mengeluarkan bunyi yang cukup kencang yang dapat mengganggu kelancaran penyampaian informasi penting yang menimbulkan miss persepsi antara Group Leader (GL) dengan pegawai maupun bawahannya.

---

## PENDAHULUAN

Kepemimpinan pada masa dewasa ini sering dimaknai sebagai tugas dalam sebuah pekerjaan manusia. Ruang lingkup keberadaan seorang pemimpin lebih cenderung terhadap peran seorang pemimpin di dalam perusahaan sebagai ujung tombak dari masa ke masa dalam membangun organisasi perusahaan. Kepemimpinan seorang *Group Leader* (GL) dalam sebuah organisasi berperan sebagai kepala yang bertanggung jawab memberikan supervisi menjaga, membina, menanamkan nilai-nilai luhur positif kepada pegawai maupun bawahannya. ketetapan peran seorang *Group Leader* (GL) sebagai pemimpin yaitu memimpin dirinya sendiri maupun di dalam organisasinya. Kepemimpinan *Group Leader* (GL) dalam pekerjaan yaitu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya harus lebih teliti dan kuat, dan mampu menyusun perencanaan yang matang dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Gaya kepemimpinan pada seorang pria berbeda-beda karakteristik dalam mengelola, melaksanakan maupun menjalankan pekerjaannya, ada beberapa strategi dalam mengambil keputusan dalam menyelesaikan masalah ketika pemimpin dalam mengerjakan berbagai aktivitasnya di dalam perusahaan.

Pekerjaan sebagai pemimpin *Group Leader* (GL) berbeda-beda tata caranya dalam menaungi, membimbing, mengarahkan dan melaksanakan pekerjaan serta berbuat maupun bertindak di dalam pekerjaannya. Seorang *Group Leader* (GL) mempunyai ciri khas tersendiri dalam menyesuaikan aturan normatif yang mengikuti anjuran sesuai peraturan perusahaan seperti ketegasan dan penyelesaian pro dan kontra. peraturan ketertiban lebih di prioritaskan yang merujuk perusahaan salah satunya menjadi pemimpin yang mampu mengembangkan perusahaannya yaitu pekerja tambang batu bara. Gambaran seorang *Group Leader* (GL) di pertambangan batu bara lebih banyak menghabiskan waktunya dilapangan dan terkadang harus jauh dari keluarga maupun kerabat. profesi seorang tenaga kerja pertambangan batu bara berfokus pada tingkat mengendalikan diri, mengelola organisasi yang telah dikembangkan, dipelopori, dituntut yang memakan waktu yang tidak sedikit. sehingga, rasa kelelahan maupun dan tingkat resiko pekerjaannya lebih tinggi pada saat di lapangan

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara terhadap key informan yang bertindak sebagai *Group Leader* (GL) pada PT. Antareja Mahada Makmur Bapak HA menerangkan bahwa dalam kepemimpinannya saat menjabat *Group Leader* cara memimpin bawahannya memberikan kebebasan dan kenyamanan bagi pegawainya. Namun, tetap pada kaidah standar etika dan norma-norma yang berlaku di perusahaan baik pada saat jam kerja memperhatikan kesehatan dan keselamatan kerja, jika ada bawahan yang tidak mengikuti standar operasional prosedur keselamatan pertambangan (SOP) maka akan diberikan teguran secara lisan. Sebaliknya apabila ada pegawai yang melanggar standar yang ditetapkan sebaiknya diberikan advokasi dan menghindari surat peringatan tertulis (SP) selama tidak merugikan sumber daya manusia maupun merugikan perusahaan sesuai *Planning* kerja harian (PKH) serta standar operasional prosedur (SOP) pada organisasi yang dikelola.

Merujuk pada *key informan* kedua memberikan paparan dari hasil observasi dan wawancara kepada narasumber pria yang berprofesi sebagai Asisten *Group Leader* PT. Antareja Mahada Makmur Bapak DN mengatakan bahwa kepemimpinan selama masa jabatan Bapak HA sebagai *Group Leader* (GL) saat ini diberikan keleluasaan untuk mengerjakan pekerjaan. Beberapa dalam pemaparannya para pegawai yang terlibat perselisihan baik dalam komunikasi maupun sengketa benturan fisik antar pegawai dalam menyelesaikan suatu konflik, diharapkan selesai pada hari itu juga tanpa melibatkan pihak ketiga dan penyelesaian permasalahan tidak perlu berkepanjangan hingga diluar kantor perusahaan adapun diberikan keringanan beban kerja apabila terdapat hambatan komunikasi karena kondisi dilapangan sangat "bising" dikarenakan suara mesin penyuplai batu bara dan alat berat yang berlalu lintas namun dalam memberikan perintah sesuai dengan instruksi dengan memberikan kode-kode bahasa tubuh yang dijelaskan pada saat *breffing* yaitu (*coding body*).selain itu, ketika proses *breffing* maupun rapat diberikan nasehat-nasehat formalitas untuk selalu menjaga dan membina program teknis kesehatan dan keselamatan kerja lebih diutamakan tidak hanya bergantung pada alat komunikasi HT (*Hand Talky*).

Keberhasilan seorang pemimpin ditunjang oleh kemampuan dan keahlian yang dimilikinya dalam membangun sumber daya manusia khususnya para bawahannya. Dalam kesempatan melakukan prosesi observasi dan wawancara terhadap Bapak TR sebagai Admin Produksi di PT. Antareja Mahada Makmur memberikan keterangan bahwa kegiatan pelaksanaan dilapangan yang dilakukan oleh *Group Leader* beserta asisten *Group Leader* dan jajarannya lebih mengedepankan proses teknis. Dari sudut pandang gaya kepemimpinannya merujuk pada *technical organization development* artinya dalam mengembangkan sumber daya manusia kepada bawahannya mengutamakan unsur teknis kepemimpinan dan dianjurkan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.adapun faktor hambatan ialah proses komunikasi sehingga pada saat mengerjakan suatu pekerjaan terdapat *miss* komunikasi dan benturan fisik diwajibkan menyelesaikan dengan kepala dingin dan pada hari itu juga diselesaikan dengan musyawarah tanpa melibatkan pihak ketiga dan permasalahan pribadi antar pegawai tidak dibawa keluar yang menimbulkan konflik berkepanjangan, sehingga para pegawai benar-benar wajib menyelesaikan dengan jalan musyawarah mufakat selain itu kepekaan terhadap informasi yang diberikan.apabila ada perhitungan yang tidak sesuai dengan standar yang berlaku maka diberikan teguran secara lisan. Jenis laporan-laporan yang diterima melalui atasan harus dikelola administrasinya sesuai dengan pencatatan laporan dilapangan.kepemimpinan *Group Leader* (GL) lebih mengandung unsur teknis *Technical Leadership* yang benar-benar membutuhkan ketelitian dan kecermatan dalam bekerja selanjutnya kepala produksi tidak memberikan sanksi-sanksi administratif selama standar prosedur dijalankan dengan maksimal dikarenakan membuuthkan ketelitian,ketepatan sasaran, kecermatan akurat serta pengelolaan sumber daya pegawai yang bersifat instruksional.

Dinamika kepemimpinan pada pekerja tambang batu bara PT. Antareja Mahada Makmur dirasakan oleh WI yang berprofesi sebagai operator produksi dalam kegiatan observasi dan wawancara dijelaskan bahwa kepemimpinan kepala produksi mengarah pada *Technical Leadership* dalam proses manajemen dan organisasi pegawai diberikan kebebasan dalam menjalankan tugas dan fungsinya sesuai tatanan norma yang berlaku diperusahaan. Hambatan yang dirasakan adalah adanya *miss* komunikasi apabila dalam bekerja di lapangan terganggu oleh suara mesin kendaraan dan peralatan tambang batu bara dan lain sebagainya yang menimbulkan kebisingan sehingga, penyampian informasi terkadang kurang akurat. Namun disisi lain proses kepemimpinan kepala produksi sebagai atasan kepada bawahannya lebih mengedepankan toleransi yang bertujuan menghindari konflik berkepanjangan baik di dalam maupun diluar perusahaan, jika terjadi maka masalah tersebut diselesaikan secara individual antara kedua belah pihak tanpa mendiskusikannya pada saat *breffing* maupun rapat besar apabila sistem musyawarah mufakat kedua belah pihak menemui jalan buntu.

Gambaran hasil observasi dan wawancara awal ditemukan bahwa gaya kepemimpinan Bapak HA selaku *Group Leader* (GL) sangat produktif dalam memberikan supervisi kepada pegawai maupun bawahannya namun disisi lain terdapat beberapa hambatan seperti komunikasi antar pegawai masih belum optimal dikarenakan pekerjaan di lapangan terdapat kebisingan dari berbagai kendaraan dan peralatan proyek yang ada di lokasi *site* tambang. Dalam penerapan gaya kepemimpinan yang diinformasikan oleh beberapa informan ditemukan bahwa gaya kepemimpinan Bapak HA selaku *Group Leader* (GL) mengarah pada *Technical Leadership* adalah pola gaya kepemimpinan bebas dan memiliki rasa toleransi tinggi. Hal tersebut dikemukakan oleh (Siswanti, 2008) yang menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan bebas atau *Laissez Faire* (a) Berpandangan bahwa anggota organisasinya mampu mandiri dalam membuat keputusan atau mampu mengurus diri sendiri, dengan sesedikit mungkin memberi pengarahan atau petunjuk;(b) Pemimpin membiarkan kelompoknya memantapkan tujuan dan keputusannya;(c) Pemimpin memberi sedikit dukungan untuk melakukan usaha secara keseluruhan dan (d) Pemberian kebebasan pada anggota untuk bertindak tanpa kontrol atau tanpa pengawasan, kecuali jika diminta.

Kepemimpinan bebas pada umumnya memiliki rasa toleransi yang tinggi. Hal ini bertujuan menghindari konflik *miss* komunikasi antara atasan sebagai kepala produksi dan bawahan asisten produksi, admin produksi dan operator produksi pada PT. Antareja Mahada Makmur. Maka, menurut pendapat (Lelo Sintani et al., 2022) menegaskan bahwa gaya kepemimpinan bebas *Laissez Faire* yaitu: (a) gaya santai yang berangkat dari pandangan bahwa organisasi tidak menghadapi masalah yang serius dan walaupun ada selalu dapat ditemukan penyelesaiannya. Dengan kata lain, pemimpin tipe ini tidak memiliki „*sense of crisis*“; (b) Pemimpin tipe ini tidak senang mengambil resiko dan lebih cenderung pada upaya mempertahankan *status quo*; (c) Tipe ini gemar melimpahkan wewenang kepada bawahannya dan lebih menyenangi situasi bahwa para bawahanlah yang mengambil keputusan dan keberadaannya dalam organisasi

lebih bersifat suportif. (d) Enggan mengenakan sanksi (apalagi yang keras) terhadap bawahan yang menampilkan perilaku disfungsional atau menyimpang, tetapi sebaliknya senang mengobral pujian; (e) Memperlakukan bawahan sebagai rekan dan karena itu hubungan yang bersifat hierarkis dan (f) Keserasian dalam interaksi organisasional dipandang sebagai etos yang perlu dipertahankan.

Manajemen kepemimpinan Bapak HA sebagai Group Leader (GL) yang disampaikan oleh beberapa informan termasuk dalam golongan kepemimpinan *Technical Leadership* yang diterapkan di dalam perusahaan PT. Antareja Mahada Makmur. Kepemimpinan teknis adalah sebuah bentuk kepemimpinan yang memiliki keberagaman dalam aktivitas yang melekat pada pegawai PT. Antareja Mahada Makmur sebagai proyek pertambangan batu bara dengan mempunyai ciri khas memberikan keleluasaan dan *kebebasan Laissez Faire* namun tetap dalam tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan melalui pencapaian target tepat waktu sesuai yang telah ditentukan pimpinanya. Fungsi manajemen konflik yang diterapkan dalam *Technical Leadership* atau kepemimpinan teknis adalah kepemimpinan yang bersifat instruksional mendepankan teguran lisan daripada memberikan sanksi yang berat terhadap pegawai. di dalam kepemimpinan teknis pada prinsipnya pegawai pertambangan ini di dalam menyelesaikan suatu permasalahan wajib tanpa adanya campur tangan pihak ketiga dan diselesaikan pada hari itu juga oleh kedua belah pihak yang bertikai. Dalam kepemimpinan teknis kepala produksi menanamkan para pegawai secara masing-masing diberikan efek bias untuk melatih keterampilan secara bersama maupun perorangan untuk melakukan pemecahan masalah *problem solving* melalui koordinasi antar kedua belah pihak serta dalam mengambil keputusan dibutuhkan kepribadian tinggi dimana ketika terjadinya konflik seperti *miss komunikasi* di tempat kerja yang disesuaikan dengan kaidah aturan norma perusahaan yang berlaku di lingkungan perusahaan agar permasalahan tidak berlarut-larut dan berkepanjangan diluar organisasi.

Hasil Penelitian terdahulu mengungkapkan gaya kepemimpinan *Technical leadership* pada PT. Antareja Mahada Makmur dengan memberikan keleluasaan dan kebebasan para pegawainya dirasakan pada PT. Harapan Sarana Rizky Binuang Gaya kepemimpinan *laissez faire* merupakan gaya kepemimpinan individu yang menggunakan cara dan irama seorang pemimpin dalam menghadapi bawahannya dengan memakai suatu metode keleluasaan yang seluas-luasnya pada setiap bawahannya. Dengan begitu setiap pegawai akan bersaing dengan berbagai strategi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sehingga pemimpin memberikan suatu peluang besar pada pekerjaan bawahannya. Dan kepemimpinan ini merupakan suatu pilihan yang tepat untuk mengembangkan suatu kreativitas dan tanggung jawab atas pekerjaan bawahannya terhadap atasannya dengan tanpa tekanan yang bisa memberikan pilihan terbaik untuk bawahannya agar bisa bekerja lebih optimal dan pemimpin yang menggunakan metode ini dapat memposisikan dirinya sebagai fasilitator hal ini didasarkan pada ada asumsi bahwa anggota organisasi dapat mengetahui dan cukup dewasa untuk mentaati kepada semua aturan dan pencapaian yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Rizal, 2021).

Hal ini senada menurut pendapat (Erlangga, 2021) Pemimpin dengan penganut kendali bebas *Laissez Faire* memberi kekuasaan kepada bawahan. Kelompok dapat mengembangkan sasarannya sendiri dan memecahkan masalahnya sendiri. Pengarahan tidak ada atau hanya sedikit. Gaya ini biasanya tidak berguna tetapi dapat lebih efektif dalam kelompok profesional yang termotivasi tinggi. Hasil identifikasi peneliti mendapatkan data dari beberapa penuturan narasumber menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan Bapak HA sebagai *Group Leader* PT. Antareja Mahada Makmur mengarah pada gaya kepemimpinan bebas *Laissez Faire* melalui pemberian supervisi *Technical Leadership* pada pegawai untuk bekerja dengan tuntutan ketelitian dan ketekunan menyelesaikan pekerjaan. Adapun hambatan pada saat pemimpin dilapangan beberapa pegawai pernah mengalami sebagian hambatan berupa *miss* komunikasi ketika melakukan pekerjaan dalam hal ini peneliti tertarik mengangkat studinya yang berjudul **“Gambaran Gaya Kepemimpinan Group Leader PT. Antareja Mahada Makmur di Kabupaten Kutai Kartanegara”**.

## TINJAUAN PUSTAKA

### *Gaya Kepemimpinan*

Gaya Kepemimpinan sebagai “kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain atau kelompok orang agar berperilaku dan bertindak untuk mencapai tujuan bersama atau tujuan organisasi” (Lelo Sintani et al., 2022). Gaya Kepemimpinan merupakan cara untuk memberikan pengaruh kepada individu lain maupun kelompok agar dapat memberikan efek berupa perubahan perilaku dan sikap betindak dalam mencapai sebuah tujuan bersama baik dua orang atau lebih. “Gaya Kepemimpinan adalah upaya untuk mempengaruhi orang lain dengan memberikan dorongan dan bimbingan dalam bekerjasama untuk mengejar tujuan yang telah disepakati bersama”. (Badu & Djafri, 2017). Gaya kepemimpinan adalah segala bentuk tindakan untuk memberikan efek bias kepada orang lain melalui media manajemen komunikasi organisasi yang berisi pembelajaran mentoring, bimbingan, pelatihan maupun konseling dengan tujuan merubah perilaku dan kebiasaan (*habit*) seseorang maupun kelompok serta organisasi

“Gaya Kepemimpinan merupakan gejala yang tampil ketika ada suatu hubungan komunikasi antar manusia dalam proses berinteraksi di dalam lingkungannya” (Sulasmi, 2020). Gaya Kepemimpinan merupakan awal suatu hubungan interaksi manusia melalui proses komunikasi dengan lingkungan sekitarnya. “Gaya Kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin baik yang tampak maupun tidak tampak oleh bawahannya” (Zainal et al., 2017). Gaya Kepemimpinan Merupakan sikap yang mendasari seorang pemimpin yang menunjukkan keyakinan terhadap bawahannya sebagai hasil kombinasi berkegiatan dalam praktik organisasi serta kepentingan dalam melaksanakan tugas dan fungsi tanggung jawab untuk mendapatkan hasil yang ingin dicapai. Gaya kepemimpinan merupakan tujuan individu sebagai pemimpin ialah mempengaruhi kelompok karyawan atau pegawai, bertindak sebagai supervisi dalam mengelola manajemen, organisasi, komunikasi di dalam budaya kerja yang bertujuan mendorong, membimbing

serta memberikan pengarahan pada baik rekan kerja serprofesi maupun bawahannya.

#### *Gaya Kepemimpinan Bebas Laissez Faire*

Gaya Kepemimpinan Bebas *Laissez Faire* atau *Free-Rein* adalah sebagai berikut (1) Berpandangan bahwa anggota organisasinya mampu mandiri dalam membuat keputusan atau mampu mengurus diri sendiri, dengan sesedikit mungkin memberi pengarahan atau petunjuk; (2) Pemimpin membiarkan kelompoknya memantapkan tujuan dan keputusannya; (3) Pemimpin memberi sedikit dukungan untuk melakukan usaha secara keseluruhan; (4) Pemberian kebebasan pada anggota untuk bertindak tanpa kontrol atau tanpa pengawasan kecuali jika diminta (Siswanti, 2008) hal ini senada menurut pendapat (Lelo Sintani et al., 2022) kepemimpinan dijalankan dengan memberikan kebebasan penuh kepada orang yang dipimpin dalam mengambil keputusan dan melakukan kegiatan menurut kehendak dan kepentingan masing-masing, baik secara perorangan maupun berupa kelompok-kelompok kecil. Pemimpin hanya memfungsikan dirinya sebagai penasihat, yang dilakukan dengan memberi kesempatan untuk berkompromi atau bertanya bagi anggota kelompok yang memerlukannya.

#### *Model Kepemimpinan Path-Goal House*

Landasan teori gaya kepemimpinan yang dicetuskan oleh Robert J. House dan Terence R. Mitchell teoritikus *path goal House* dikutip dari (Kaswan, 2019) bahwa gaya kepemimpinan terdapat delapan kategori yaitu : (1) *Path-Goal Clarifying Behaviors* : memperjelas bagaimana pencapaian ketepatan sasaran terkait dengan penghargaan yang bermakna; (2) *Achievement-Oriented Behaviors*: menetapkan sasaran yang menantang ,menekankan keunggulan, melakukan perbaikan secara terus menerus sambil memelihara kepercayaan tinggi bahwa para karyawan atau pegawai akan memenuhi tantangan sulit dengan cara bertanggung jawab; (3) *Work Facilitation Behaviors* : merencanakan dan mengkoordinasikan pekerjaan, membuat dan mengambil keputusan, menyediakan umpan balik *feedback* dan *coaching*, menyediakan sumber daya serta menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan pekerja; (4) *Supportive Behaviors* : ramah , mudah didekati serta menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan pekerja; (5) *Interaction Facilitation Behaviors*: menyelesaikan sengketa, mendorong kerjasama, pendapat yang beragam, kerjasama tim; (6) *Group Decision Behaviors*: mendorong input kelompok, pemecahan masalah kelompok serta partisipasi; (7) *Networking Behaviors*: membangun jembatan kepada orang-orang yang berpengaruh serta mewakili kepentingan terbaik kelompok pada orang lain dan (8) *Value Based Behaviors*: dengan percaya diri merumuskan dan dengan antusias mendukung visi. menghilangkan hambatan dan memberdayakan pekerja.

Kepemimpinan dengan model *Path-Goal House* adalah kepemimpinan yang efektif dikarenakan pengaruh motivasi oleh pemimpin yang mempengaruhi persepsi pada tujuan kerja, tujuan pengembangan diri dalam mencapai target yang diinginkan kepuasan pegawai maupun bawahannya . beberapa hal yang dapat dikemukakan adanya dua proposisi, tentang model



*Path Goal House* yaitu: (1) Bawahan akan menerima pemimpin dan menanggapi tujuan, rencananya serta kebijaksanaannya, apabila mereka menerimanya sebagai pemuasan kebutuhan mereka yang segera atau yang akan datang ; (2) Pemimpin berhasil mencapai prestasi kerja bawahan secara optimum dan menyumbangkan kepada tujuan organisasi secara luas apabila pemimpin: a) Membuat keputusan bawahan memuaskan; b) Memberikan mereka latihan, petunjuk, dan dukungan untuk prestasi yang efektif (Erlangga, 2021).

## METODOLOGI

Jenis Penelitian menggunakan metode deskriptif kualitatif yang keseluruhannya berjenis kelamin pria diantaranya yang bertindak sebagai key informan berjumlah 2 (dua) orang yaitu *Group Leader* (GL) dan asisten *Group Leader* (GL) kemudian 2 (dua) informan yaitu pegawai pada bagian produksi Teknik sampling menggunakan *snowball sampling* Teknik pengumpulan data primer terhadap keempat subjek pendekatan teknik model *Path Goal House* Robert J. House dan Terence R. Mitchell dalam. (Kaswan, 2019) Selanjutnya pengumpulan data sekunder menggunakan sumber kajian melalui berbagai referensi buku cetak, *ebook*, dan referensi jurnal serta data-data yang diperoleh dari lapangan. Teknik pengumpulan data selanjutnya menggunakan model interaktif yang dipelopori oleh Miles dan Huberman (Sugiyono, 2022)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan ditemukan bahwa gambaran gaya kepemimpinan *Group Leader* (GL) pada pertambangan batu bara PT. Antareja Mahada Makmur Kabupaten Kutai Katanegara digambarkan sebagai seorang pemimpin yang tegas memberikan kesempatan kepada pegawai maupun bawahannya untuk menyelesaikan masalah pekerjaan tepat waktu, bertanggung jawab atas ketelitian dan kecermatan wajib menjadi prioritas utama sesuai standar yang ditetapkan perusahaan, mengedepankan penyelesaian tepat waktu dengan toleransi yang telah disepakati bersama serta mengambil keputusan dan menyelesaikan masalah diberikan toleransi secara individual tanpa harus di kontrol secara berulang-ulang dalam memberikan supervisi kepada pegawai maupun bawahannya.

Sebagaimana Model Kepemimpinan yang diterapkan di PT. Antareja Mahada Makmur antara *Group Leader* (GL) dan bawahannya diperoleh gambaran :

1. *Path-Goal Clarifying Behaviors*: sikap dan tindakan *Group Leader* (GL) telah melaksanakan pencapaian sasaran dan tujuan dalam memberikan pengarahan dan pemahaman kepada pegawai maupun bawahannya untuk mencapai target perusahaan tanpa perlu memberikan supervisi terlalu banyak yang terkesan menuntut kesempurnaan dalam bekerja.
2. *Achievement-Oriented Behaviors*: memberikan toleransi tinggi apabila terjadi kesalahpahaman dalam bekerja di lapangan, melakukan dukungan menyeluruh pada setiap tantangan pekerjaan dilapangan agar pegawai dan bawahannya merasa nyaman dan percaya diri sehingga dapat memotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan yang sulit.

3. *Work Facilitation Behaviors*: membuat *planning* kerja harian (PKH), menyampaikan standar operasional prosedur (SOP) perusahaan dengan cermat. Memberikan kesempatan kepada pegawai maupun bawahannya untuk interupsi pada saat proses *breffing* maupun rapat di lapangan lalu diakhiri dengan memberikan umpan balik berupa respon yang cukup dan mudah dimengerti pekerja.
4. *Supportive Behaviors : Group Leader (GL)* mengambil langkah dengan cara memanggil pegawai dan bawahannya ke ruangan tertutup dengan memberikan petunjuk dan saran perbaikan dengan tetap bersikap tenang dalam menghadapi permasalahan yang dialami pegawai maupun bawahannya yang telah melakukan kesalahan kecil tanpa harus dibesarkan kemudian diberikan teguran lisan secara mandiri tanpa dilihat oleh pegawai maupun bawahan lainnya sehingga pegawai yang melakukan kesalahan merasa tidak malu terhadap pekerja yang lainnya di PT. Antareja Mahada Makmur.
5. *Interaction Facilitation Behaviors* : apabila terjadi sebuah perselisihan antar pegawai dan bawahannya *Group Leader (GL)* memilih untuk diam dan mendengarkan permasalahan tanpa diberikan advokasi maupun turut campur tangan wewenangnya selama tidak mengganggu sistem aturan norma perusahaan yang telah ditetapkan, karena menurutnya pekerja PT. Antareja Mahada Makmur dapat dengan sendirinya menemukan pemecahan masalah segera menyelesaikan masalahnya konflik pribadi antar pekerja sesuai *jobdesk* masing-masing.
6. *Group Decision Behaviors: Group Leader (GL)* PT. Antareja Mahada Makmur telah memberikan dorongan kepada pekerja lainnya untuk mandiri dan berdiri sendiri dalam menyelesaikan tanggung jawabnya, namun apabila salah satu dari pekerja tidak mau mendengar instruksi dan tidak mampu diajak untuk bekerjasama dalam organisasi perusahaan maka hak supervisi *Group Leader (GL)* diserahkan sepenuhnya pihak Divisi *Manpower (MP)* agar diberikan pengarahan lebih lanjut.
7. *Networking Behaviors*: peran *Group Leader (GL)* memberikan peluang dan kesempatan bagi pegawai dan bawahannya untuk melaksanakan kegiatan pelatihan sertifikasi untuk menunjang keterampilannya. Kemudian memberikan informasi penawaran peluang kerjasama antara PT. Antareja Mahada Makmur dengan secara terbuka menyediakan fasilitas *Trainer* diluar perusahaan untuk pengembangan organisasi dan sumber daya pekerja.
8. *Value Based Behaviors*: *Group Leader (GL)* telah menanamkan visi perusahaan dengan baik dan diteruskan kepada pegawai dan bawahannya ketika berkumpul bersama menyusun agenda dan rencana kerja melalui serangkaian rapat besar. Pegawai dan bawahannya diberikan kesempatan untuk mengajukan Beragam saran dan perbaiki yang kemudian

ditampung sebagai bentuk inisiatif mengembangkan perusahaan PT. Antareja Mahada Makmur yang dikemudian hari bisa dijadikan inovasi baru.

### **KESIMPULAN DAN REKOMENDASI**

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh gambaran bahwa gaya kepemimpinan *Group Leader* (GL) PT. Antareja Mahada Makmur mengarah kepada gaya kepemimpinan bebas *Laissez Faire* yang bertujuan memperjelas mengenai tujuan dan sasaran kerja selesai tepat waktu tanpa perlu memberikan supervisi secara berulang-ulang, memberikan rasa toleransi tinggi kepada pegawai dan bawahannya untuk bisa memperbaiki sikap maupun tindakan mereka, memberikan keleluasaan kepada pekerja sehingga tidak merasa tegang dan kaku, memberikan teguran lisan kepada pekerja untuk bersama-sama menyelesaikan masalah dan menemukan inti masalah yang wajib diselesaikan pada hari itu juga tanpa diberikan surat teguran, serta memanggil pegawai maupun bawahannya ke dalam suatu ruangan dan diberikan nasehat agar yang bersangkutan (pekerja) tidak merasa malu terhadap pekerja lainnya karena diberikan teguran secara terbuka.

Hasil penelitian berikutnya diperoleh gambaran bahwa terdapat hambatan seperti *miss* persepsi dalam penyampaian informasi pada saat penyampaian informasi karena adanya pengaruh sarana peralatan pertambangan yang mengganggu pendengaran maka, *Group Leader* (GL) menggunakan teknik Bahasa tubuh (*coding body*) yang bertujuan mengurangi tingkat kesalahan pekerja dalam melaksanakan kegiatan dilapangan. Adapun beberapa diantara pegawai dan bawahannya yang kurang memahami informasi yang diberikan maka, tetap menunjukkan rasa toleransi berupa teguran lisan tanpa membesar-besarkannya suatu konflik kecil terhadap pekerja lainnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gambaran Model Kepemimpinan *Path Goal House* yang diterapkan *Group Leader* PT. Antareja Mahada Makmur telah memenuhi sebagian dari delapan kategori model kepemimpinan hanya saja pada kategori *Interaction Facilitation Behaviors* *Group Leader* (GL) memilih untuk diam dan tenang ketika adanya konflik di lapangan antar pekerja karena menurutnya permasalahan bisa diselesaikan secara mandiri antar pekerja yang berkonflik. pemimpin tidak akan memberikan teguran selama pekerja tidak keluar dari jalur standar norma perusahaan yang ditetapkan dalam *planning* kerja harian (PKH).

### **PENELITIAN LANJUTAN**

Penelitian Selanjutnya dapat dilakukan dengan menggunakan Metodologi Kuantitatif dan Eksperimen Agar diperoleh hasil data yang akurat dan berimbang.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Badu, S. Q., & Djafri, N. (2017). *Kepemimpinan Perilaku Organisasi*.  
<https://repository.ung.ac.id/karyailmiah/show/1905/novianty-djafri-buku-kepemimpinan-dan-perilaku-organisasi.html>
- Erlangga, H. (2021). *Kepemimpinan dengan Spirit Technopreneurship*.
- Kaswan. (2019). *Kepemimpinan Dampak, dan Warisannya: Praktik Kepemimpinan untuk Meraih Keunggulan Organisasi Jangka Pendek dan Jangka Panjang (Cetakan 1)*. Alfabeta.
- Lelo Sintani, M. M., Fachrurazi, H., Mulyadi, S. E., Nurcholifah, I., El, S., Fauziah, M. M., Sri Hartono, S. E., & Jusman, I. A. (2022). *Dasar Kepemimpinan. Cendikia Mulia Mandiri*.
- Rizal, M. (2021). *Analisis Gaya Kepemimpinan Guna Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Pt. Harapan Sarana Rizky Binuang*. Universitas Islam Kalimantan MAB.
- Siswanti, Y. (2008). *Meraih Kepemimpinan Manajerial yang 'smart.'* Wimaya Press, Yogyakarta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D (Cetakan 4)*. Penerbit : Alfabeta. [www.cvalfabeta.com](http://www.cvalfabeta.com)
- Sulasmi, E. (2020). *Manajemen dan Kepemimpinan*. PT Raja Grafindo Persada.
- Zainal, V. R., Hadad, M. D., & Ramly, M. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Jakarta: PT Rajagrafindo Persada*.