

KEBIJAKAN PEMIMPIN DALAM EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA PT HASJRAT ABADI KOTA SORONG

Moh. Saleh Refra
Universitas Muhammadiyah Sorong
mohsalehrefrasalehrefra@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana, hambatan dan upaya dan pemecahan masalah terhadap efektivitas kerja pegawai pada PT Hasjrat Abadi Kota Sorong. Metode penelitian dengan menggunakan kualitatif. Teknik analisis data, data yang dikumpulkan dalam penelitian ini baik data primer maupun data sekunder diteliti kembali guna mengetahui kelengkapan data yang diperoleh. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kebijakan pemimpin terhadap efektivitas kerja pegawai sangat penting dengan adanya komunikasi yang baik, pengarahan dan bimbingan memberikan kesempatan dan kepercayaan dalam melaksanakan efektivitas kerja pada perusahaan, visi dan misi, lingkungan dan keakraban. Cara pemecahan masalah terhadap kebijakan pemimpin dalam efektivitas kerja pegawai yaitu melakukan berbagai pendapat langsung, terciptanya suasana dan hubungan kerja yang baik, tersedianya sarana dan prasarana penunjang kerja dan terjalin kerja sama yang baik antar pemimpin dan pegawai.

Kata Kunci: Pemimpin yang efektif

Abstract

This study aims to find out how, obstacles and efforts and problem solving on the work effectiveness of employees at PT Hasjrat Abadi Sorong City. The research method using qualitative. Data analysis techniques, the data collected in this study, both primary data and secondary data were re-examined in order to determine the completeness of the data obtained. The results of this study indicate that the leader's policy on employee work effectiveness is very important with good communication, direction and guidance providing opportunities and confidence in carrying out work effectiveness in the company, vision and mission, environment and intimacy. The way to solve the problem of the leader's policy in the effectiveness of employee work is to conduct various direct opinions, create a good working atmosphere and relationship, provide work support facilities and infrastructure and establish good cooperation between leaders and employees.

Keywords: Effective leader

A. PENDAHULUAN

Kepemimpinan dalam organisasi atau perusahaan benar-benar memerlukan gaya kepemimpinan yang tepat, sehingga fungsi kepemimpinannya bisa diterima dan dirasakan dengan baik oleh seluruh lapisan organisasi. Untuk memaksimalkan fungsi kepemimpinan yang kita dapat, maka para pemimpin perlu memilih teori kepemimpinan yang tepat untuk diaplikasikan dalam organisasinya, yang tentunya pemimpin tersebut harus sangat memahami kepribadian dirinya sendiri dan juga kondisi lingkungan yang dirinya pimpin.

Sebenarnya, di era globalisasi ini merupakan suatu kenyataan yang tidak dapat dipungkiri lagi bahwa motivasi dasar bagi kebanyakan karyawan pada suatu organisasi adalah untuk mencari nafkah. Beranjak dari pandangan demikian dewasa ini masalah imbalan dipandang sebagai salah satu tantangan yang harus dihadapi oleh manajemen suatu organisasi, karena imbalan oleh karyawan tidak lagi dipandang semata-mata sebagai alat kepuasan kebutuhan materilnya, akan tetapi sudah dikaitkan dengan harkat martabat manusia.

Kepemimpinan terkadang dipahami sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan mempengaruhi orang, tetapi juga sebagai sebuah alat. Pada tiap-tiap perusahaan negara sebagaimana termaktub dalam Undang-Undang 19 Prp, tahun 1960 tentang Perusahaan Negara dibentuk Dewan Perusahaan oleh Menteri yang bersangkutan setelah mendengar saran-saran Menteri Perburuhan sarana atau proses untuk membujuk orang agar bersedia melakukan sesuatu secara sukarela. Ada beberapa faktor yang dapat menggerakkan orang untuk berbuat secara sukarela yaitu karena ancaman, penghargaan, otoritas, dan bujukan.

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin diduga akan sangat mempengaruhi kondisi kerja, dimana akan berhubungan dengan bagaimana karyawan menerima suatu gaya kepemimpinan, senang atau tidak, suka atau tidak. Di satu sisi gaya kepemimpinan tertentu diduga dapat menyebabkan peningkatan kinerja disisi lain dapat menyebabkan penurunan kinerja. Suatu perilaku seseorang individu ketika melakukan kegiatan pengarahan suatu group ke arah pencapaian tertentu.

Keberhasilan organisasi pada dasarnya ditopang oleh kepemimpinan yang efektif, dimana dengan gaya kepemimpinannya itu dapat mempengaruhi bawahannya untuk membangkitkan semangat kerja mereka agar mampu menciptakan kinerja yang diharapkan oleh organisasi, seorang pemimpin harus memiliki berbagai macam kompetensi yang tentunya hal tersebut dapat menjadi inspirasi atau acuan bagi pengikutnya seperti komunikasi interpersonal, public speaking, pemberian motivasi, persuasive dan lain-lain. Beberapa kompetensi tersebut identik dengan gaya kepemimpinan transformasional yang mampu mengajari dan mengayomi karyawannya (*individualized consideration*), menyelesaikan masalah dengan berbagai macam perspektif (*intellectual stimulation*), dan seterusnya.

Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikut untuk melampaui kepentingan pribadi mereka dan yang mampu membawa dampak mendalam dan luar biasa pada para pengikut. Kepemimpinan transformasional merupakan antitesis dari model kepemimpinan yang ingin mempertahankan status quo, sehingga kepemimpinan transformasional dapat didefinisikan sebagai kepemimpinan yang mencakup upaya perubahan organisasi.

Setiap pegawai dalam organisasi dituntut memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya (Gibson, et all, 1995). Kinerja adalah tingkat terhadapnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif (Simamora, 2006). Menurut Dessler (2006) kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kemudian Robbins (2008) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Kepemimpinan sangat diperlukan bagi suatu organisasi dalam menentukan kemajuan dan kemunduran organisasi, serta tidak ada organisasi yang dapat maju tanpa kepemimpinan yang baik (Mas'ud, 2004). Tanpa kepemimpinan, organisasi hanyalah merupakan kumpulan orang-orang yang tidak teratur dan kacau balau. Kepemimpinan akan merubah sesuatu yang potensial menjadi

kenyataan, dengan demikian keberadaan kepemimpinan dalam organisasi adalah sangat penting dalam mencapai tujuan dan kemajuan organisasi.

Lebih lanjut lagi Nimran (2004) mendefinisikan kepemimpinan (leadership) yaitu suatu proses mempengaruhi perilaku orang lain agar berperilaku seperti yang dikehendaki. Kemudian Mulyadi dan Rivai (2009) menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki budaya pengikut, serta proses mengarahkan ke dalam aktivitas-aktivitas positif yang ada hubungannya dengan pekerjaan dalam organisasi.

Kepemimpinan sebagai fokus proses-proses kelompok

Keunggulan seseorang atau beberapa individu dalam mengontrol proses dari gejala-gejala sosial. Melihat kepemimpinan sebagai sentralisasi usaha dalam diri seseorang sebagai cerminan kekuasaan dari keseluruhan. Kecenderungan pemikiran dari definisi-definisi di atas sangat berpengaruh di dalam mengarahkan perhatian terhadap pentingnya struktur kelompok.

Kepemimpinan sebagai suatu Kepribadian dan akibatnya

Pemimpin adalah seorang individu yang memiliki sifat dan karakter yang diinginkan oleh rakyatnya. Teori kepribadian cenderung memandang kepemimpinan sebagai akibat pengaruh satu arah. Mengingat bahwa pimpinan mungkin memiliki kualitas-kualitas tertentu yang membedakan dirinya dengan para pengikutnya, maka biasanya ahli teori pribadi lupa menyinggung karakteristik timbal balik atau reciprocal dan interaksi dari atau dalam situasi kepemimpinan.

Kepemimpinan sebagai tindakan atau tingkah laku

Tingkah laku kepemimpinan sebagai tingkah laku yang akan menghasilkan tindakan orang lain searah dengan keinginannya dan tingkah laku seorang individu dapat mengarahkan aktivitas kelompok.

Kepemimpinan sebagai bentuk persuasi

Kepemimpinan adalah pengelolaan manusia melalui persuasi dan inspirasi daripada melalui pemaksaan langsung. Hal ini melibatkan penerapan pengetahuan

mengenai faktor manusia dalam memecahkan masalah yang konkrit.

Kepemimpinan dalam organisasi, pemimpin perlu memikirkan dan memperlihatkan gaya kepemimpinan yang akan diterapkan kepada pegawainya (Mulyadi dan Rivai, 2009). Gaya kepemimpinan atasan dapat mempengaruhi kesuksesan pegawai dalam berprestasi, dan akan berujung pada keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Suranta, 2002). Pemimpin perlu memikirkan gaya kepemimpinan yang paling tepat, dimana gaya kepemimpinan yang paling tepat yaitu gaya kepemimpinan yang dapat memaksimalkan kinerja, dan mudah dalam menyesuaikan dengan segala situasi dalam organisasi (Mulyadi dan Rivai, 2009). Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai satu tujuan tertentu (Sholeha dan Suzy, 1996). Sedangkan Mulyadi dan Veithzal Rivai (2009) menerangkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin dalam rangka mencapai sasaran organisasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yaitu pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan pemimpin, dengan menyatukan tujuan organisasi dengan tujuan individu atau pegawai, dalam rangka mencapai tujuan atau sasaran yang telah menjadi komitmen bersama.

Sebagai reaksi dari Teori Sifat Kepribadian, Teori Perilaku atau Behavioural Theories ini memberikan perspektif baru tentang kepemimpinan. Teori ini berfokus pada perilaku para pemimpin daripada karakteristik mental, fisik, dan sosial mereka. Keberhasilan seorang pemimpin ditentukan oleh perilakunya dalam melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan dan perilaku tersebut dapat dipelajari atau dilatih. Teori Perilaku ini menganggap bahwa kepemimpinan yang sukses adalah didasarkan pada perilaku yang dapat dipelajari dan bukan hanya dari bawaan sejak lahir.

Teori Kontigensi atau Contingency Theory beranggapan bahwa tidak ada cara yang paling baik untuk memimpin dan menyatakan bahwa setiap gaya kepemimpinan harus didasarkan pada situasi dan kondisi tertentu.

Beberapa Model Teori Kontigensi atau Situasional yang terkenal diantaranya adalah teori Kepemimpinan Kontigensi Fiedler, Teori Kepemimpinan Situasional Hersey-Blanchard, Teori Kepemimpinan Kontigensi Vroom-Yetten, Teori Kontigensi Path-Goal Robert House dan Teori Kontigensi Strategis.

Efektivitas menurut Bedjo Siswanto (1990:62) berarti menjalankan pekerjaan yang benar. Efektivitas berarti kemampuan untuk memilih sasaran yang tepat. Kerja merupakan keseluruhan pelaksanaan aktivitas jasmaniah dan rokhaniah yang dilakukan manusia untuk mencapai tujuan tertentu berhubungan dengan kelangsungan hidupnya (The Liang Gie, 2000:21). Efektivitas kerja juga bisa berarti suatu keadaan dimana aktivitas-aktivitas jasmaniah dan rokhaniah yang dilakukan oleh manusia dapat mencapai hasil sesuatu yang dikehendakinya (Sutarto, 1987:95). Dari beberapa pengertian tentang efektivitas kerja maka dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja adalah penyelesaian pekerjaan tepat pada waktunya seperti yang telah ditetapkan sebelumnya untuk mencapai tujuan tertentu yang berhubungan dengan kelangsungan hidupnya.

Selain fokus pada pelanggan dan pedul pada proses, kualitas sangat ditentukan oleh kepemimpinan, sehingga pemimpin menjadi satu prinsip yang dilakukan oleh organisasi jika organisasi menghendaki terwujudnya kualitas. Kepemimpinan ibarat sebuah kunci untuk membuka pintu. Walaupun kecil, tetapi mampu membuka pintu sebarangpun besarnya.

Wewenang yang paling penting dalam organisasi yang dimiliki pemimpin adalah wewenang yang terkait dengan wewenang untuk mengatur dan mendesain organisasi, dan menggunakan sumber daya yang dimiliki organisasi. Peningkatan kualitas selalu diikuti oleh perubahan, dan perubahan memiliki kemungkinan terbesar bersentuhan dengan banyak orang di organisasi. Dalam upaya mendorong perubahan tersebut itulah pemimpin dapat menggunakan berbagai wewenang yang dimilikinya untuk memberikan daya dorong yang lebih kuat terhadap daya tolak yang dilakukan oleh kondisi yang melakukan perlawanan untuk perubahan tersebut.

Perubahan merupakan inti dari peningkatan kualitas, sehingga kegagalan dalam perubahan mungkin akan berdampak

pada penumbuhan kualitas dari organisasi. Walaupun kualitas akan tumbuh jika semua orang dalam organisasi menyadari akan pentingnya kualitas tersebut dan kemudian mewujudkannya dalam perilaku keseharian, namun jika pemimpin tidak mampu menumbuhkan kesadaran dan keyakinan kepada semua komponen organisasi, maka kesadaran akan pentingnya kualitas tersebut tidak akan tumbuh. Itulah sebabnya pemimpin merupakan salah satu prinsip dari tumbuhnya kualitas dalam sebuah organisasi.

Begitu banyak hal yang harus dilakukan pemimpin untuk dapat menumbuhkan kualitas dalam organisasi. Hal-hal tersebut merupakan hal khusus yang hanya bisa dilakukan oleh seseorang yang memiliki amanah sebagai pemimpin organisasi pada organisasi apapun. Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam pemberian motivasi kepada pegawai merupakan kewajiban para pimpinan, agar para pegawai tersebut dapat lebih meningkatkan volume dan mutu pekerjaan yang menjadi tanggung jawab. Untuk itu, seorang pimpinan perlu memperhatikan hal-hal penting agar pemberian motivasi dapat berhasil seperti yang diharapkan.

Hal-hal yang harus diperhatikan dalam pemberian motivasi tersebut seperti: "memahami perilaku bawahan, berbuat dan berperilaku realistis, tingkat kebutuhan setiap orang berbeda, mampu menggunakan keahlian pemberian.

B. METODE PENELITIAN

Menurut Poerwaarminta (1988:35) bahwa metode berarti cara jalan sehubungan dengan cara ilmiah maka metode menyangkut cara kerja yaitu memahami objek yang menjadi sasaran penelitian tersebut. Desain penelitian pada prinsipnya harus dilaksanakan yaitu pradigma kualitatif dan pradigma kualitatif. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode yang sesuai agar dapat menjawab permasalahan sesuai dengan jenis metode penelitian yang di pakai. Sedangkan metode Kualitatif. Menurut Umar (2003:112) metode kualitatif adalah riset yang diadakan untuk memperoleh fakta-fakta tentang gejala-gejala atas masalah yang timbul.

Teknik analisis dalam contoh penelitian kualitatif yaitu teknik analisis yang lebih menekankan pada aspek pemahaman secara mendalam terhadap suatu masalah daripada melihat permasalahan untuk penelitian

generalisasi. Teknik analisis dilakukan secara mendalam (*in-depth analysis*), yaitu mengkaji masalah secara kasus-perkasus karena adanya suatu keyakinan bahwa sifat suatu masalah satu akan berbeda dengan sifat dari masalah lainnya. Tujuan dari teknis analisis ini bukan untuk menghasilkan suatu generalisasi tapi pemahaman secara mendalam terhadap suatu masalah. Proses analisis data dalam penelitian ini mengadopsi pemikiran Miles dan Huberman (1984:45).

C. HASIL DAN PENELITIAN

Kinerja (*performance*) adalah kuantitas dan kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Dalam penelitian ini, variabel kinerja diukur dengan menggunakan instrumen yang dikemukakan oleh Mitcel yaitu; kualitas kerja (*quality of work*), ketepatan waktu (*pomptness*), inisiatif (*initiative*), kemampuan (*capability*), dan komunikasi (*communication*).

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja. Efektivitas yang diartikan sebagai keberhasilan melakukan program dipengaruhi oleh berbagai faktor-faktor yang dapat menentukan efektivitas kerja karyawan berhasil dilakukan dengan baik atau tidak dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Tugas bawahan dapat berjalan dengan baik apabila dilakukan pemberitahuan (komunikasi) tentang pendelegasian tugas/tanggung jawab serta adanya evaluasi kerja dari pimpinan. Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja dalam organissi:

1. Waktu Ketepatan, waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan merupakan faktor utama. Semakin lama tugas yang dibebankan itu dikerjakan, maka semakin banyak tugas lain menyusul dan hal lain akan memperkecil tingkat efektivitas kerja karena memakan waktu yang tidak sedikit.
2. Tugas Bawahan harus diberitahukan maksud dan pentingnya tugas-tugas yang didelegasikan kepada karyawan.
3. Produktivitas seorang karyawan mempunyai produktivitas kerja yang tinggi dalam bekerja tentunya akan dapat menghasilkan efektivitas kerja yang baik demikian pula sebaliknya.

4. Motivasi Manajer dapat mendorong bawahan melalui perhatian pada kebutuhan dan tujuan mereka yang sensitif. Semakin termotivasi karyawan untukbekerja secara positif semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.
5. Evaluasi Kerja Manajer memberikan dorongan, bantuan dan informasi kepada bawahan, sebaliknya bawahan harus melaksanakan tugas dengan baik dan menyelesaikan untuk dievaluasi tugas terlaksana dengan baik atau tidak.
6. Pengawasan, dengan adanya pengawasan maka kinerja karyawan dapat terus terpantau dan hal ini dapat memperkecil resiko kesalahan dalam pelaksanaan tugas.
7. Lingkungan Kerja. Lingkungan Kerja adalah menyangkut tata ruang, cahaya alam dan pengaruh suara yang mempengaruhi konsentrasi seseorang karyawan sewaktu bekerja.

D. KESIMPULAN

Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam mempengaruhi prestasi organisasi. Kepemimpinan yang efektif dapat memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua organisasi karyawan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Implementasi kebijakan pemimpin dalam memotivasi semangat kerja pegawai PT Hasrat Abadi adalah dengan memberikan pengarahan dan bimbingan terhadap karyawan. Pemberian pengarahan dan bimbingan yang baik kepada karyawan akan memberikan umpan balik (*feedback*) yang positif kepada karyawan tentang bagaimana bekerja dengan baik yang akan membuat karyawan lebih mengerti dalam menyelesaikanpekerjaan mereka.

E. REFERENSI

- Amanu, T. (2005). *Hubungan Kepemimpinan, Strategi dan Kinerja Universitas Petra, Fakultas Ekonomi*. Surabaya .
- Amil. (2008). *Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan*. Jember: Universitas Muhammadiyah Mataram.
- Budiraharjo, A. (2003). Peran Budaya Perusahaan. *Jurnal Managemen*, No 14.

- Dharma, S. B. (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional. *Jurnal Aplikasi Management*, No 2.
- Kartono, K. (2013). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Depok: Leuinanggung.
- Mangkunegara, G. (2001). *Kinerja Karyawan*. Bandung.
- Mulyadi, R. (2009). *Gaya Kepemimpinan*. Jakarta.
- Nawari, H. H. (2005). *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Sugiono. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sutarto, S. d. (1990). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Veithzal, R. (2004). *Management Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.