

ANALISIS MANAJEMEN KEPEMIMPINAN UNTUK MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN UD CENTRAL BATAKO BANJARMASIN

Muhammad Fahrul Razi^{1*}, Syahrani², Hj. Lamsah³

¹Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari, 15310188

²Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari, 1125097401

³Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari, 1125126201

mhmmdfhrulrazi@gmail.com

ABSTRAK

UD Central Batako adalah perusahaan usaha dagang yang menjual berbagai macam jenis batako dan vaving yang didirikan pada tahun 2011 oleh bapak Ahmad Saleh yang beralamat di Jalan Pangeran Hidayatullah Kec. Banjarmasin Utara.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui manajemen kepemimpinan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan UD Central Batako Banjarmasin untuk digunakan sebagai pemilik usaha sebagai referensi dalam menyusun manajemen kepemimpinan dalam sebuah perusahaan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, perusahaan sudah menjalankan pelaksanaan manajemen kepemimpinan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan cukup baik, yaitu dimulai dari upaya – upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja itu sendiri, manajemen kepemimpinan dan keberhasilan manajemen kepemimpinan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Kata Kunci : Manajemen Kepemimpinan, Produktivitas Kerja

ABSTRACT

UD Central Block is a trading business company that sells various types of brick and vaving that were established in 2011 by Mr. Ahmad Saleh who is located at Jalan Pangeran Hidayatullah Kec. North Banjarmasin.

This research is to know the leadership management to determine the work of the employees of UD Central Batako Banjarmasin to use as business owner as a reference in drafting leadership management in a company.

The results of this research show that, the company has been implementing the implementation of leadership management to improve the productivity of employee work well, that is, starting from efforts to improve the productivity of the work itself, leadership management and the success of leadership management to improve the productivity of employees ' work.

Keywords: Leadership Management, productivity work

PENDAHULUAAN

Setiap organisasi tentu memiliki tujuan yang ingin dicapai. Untuk mewujudkan tujuan tersebut, diperlukan berbagai aktivitas dan sistem, yang salah satunya adalah manajemen. Dalam menentukan kemajuan perusahaan manajemen sangat penting karena Manajemen sebagai suatu penggerak dalam proses pendidikannya, sehingga dalam pelaksanaan pekerjaan tidak akan pernah terlepas dari manajemen. Karena tanpa adanya manajemen, perusahaan menjadi tidak jelas ukurannya sehingga akan sulit untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

Dalam membangun sebuah organisasi atau lembaga, terdapat banyak komponen yang harus dan perlu untuk diperhatikan. Salah satunya dilihat dari segi atasan atau pemimpin, dan juga bawahan atau karyawan. Pemimpin tidak lepas dari sifat kepemimpinan, kepemimpinan pun berpengaruh positif kuat terhadap kinerja (Sri Trianingsih, 2007,p.05). Kepemimpinan dapat dikatakan sebagai kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pimpinan satuan kerja untuk mempengaruhi orang lain, terutama bawahannya, untuk berfikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku yang positif ia memberikan sumbangan nyata dalam pencapaian tujuan organisasi.

Membangun kepercayaan terhadap kepemimpinan adalah tugas dan tanggung jawab pemimpin. Tanpa adanya kepercayaan, kinerja bisa melemah, peluang-peluang pengembangan dan perbaikan terlewatkan dan kinerja juga menjadi merosot.

Suatu permasalahan pada sebuah lembaga akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan. Dengan kata lain pemimpinlah yang bertanggungjawab atas kegagalan atau keberhasilan pelaksanaan suatu pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa seorang pemimpin didudukkan pada posisi yang terpenting. Demikian juga pemimpin dimanapun letaknya akan selalu mempunyai beban untuk mempertanggung jawabkan kepemimpinannya.

Gaya kepemimpinan yang sesuai, akan menciptakan situasi kerja yang baik. Akan tetapi sebaliknya, jika gaya kepemimpinan itu tidak sesuai dengan keadaan lingkungan, maka yang terjadi adalah situasi kerja yang kurang kondusif. Disinilah pentingnya pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat, sehingga sudah disesuaikan dengan lingkungan kerja. Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba untuk mempengaruhi perilaku orang lain.

Menurut Sondang (1999) dalam bukunya Teori dan Praktek Kepemimpinan, gaya kepemimpinan ada beberapa tipologinya yaitu: Gaya Kepemimpinan Otokratik, Gaya Kepemimpinan Paternalistik, Gaya Kepemimpinan

Kharismatik, Gaya Kepemimpinan *Laissez Faire*, dan Gaya Kepemimpinan Demokratik.

Betapapun bagusnya perumusan tujuan dan rencana-rencana perusahaan, hanya akan sia-sia jika tidak di dukung dengan sumber daya manusia yang ada. Perusahaan harus memperhatikan sumber daya manusianya sehingga produktivitas kerja yang tinggi dapat dicapai, karena produktivitas merupakan hasil yang dicapai tenaga manusia berdasarkan perbandingan jumlah waktu yang diperlukan.

Faktor manusia memegang peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan proses produksi, oleh karena itu perusahaan harus selalu memperhatikan faktor manusia atau tenaga kerja tersebut dengan baik supaya tidak terjadi penurunan dalam produktivitas. Secanggih apapun peralatan yang dimiliki perusahaan, tidak akan bisa mencapai produktivitas yang tinggi apabila tidak dioperasikan oleh tangan terampil sumber daya manusia perusahaan tersebut. Oleh karena itu, sumber daya manusia sangat penting bagi peningkatan produktivitas perusahaan.

Menurut Anoraga (1995) produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa hal di antaranya adalah tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kompensasi, motivasi, pendidikan dan lingkungan kerja.

Berdasarkan pada kenyataan tersebut, diperlukan usaha pengembangan dan peningkatan produktivitas tenaga kerja yang ada. Pengembangan kualitas sumber daya manusia dalam upaya peningkatan produktivitas kerja erat kaitannya dengan kerja seorang pemimpin.

METODE

Menurut Sugiyono (2004) Metode atau metodeologi penelitian adalah suatu proses, prinsip, dan prosedur yang kita gunakan untuk mendekati problem atau permasalahan. Atau dengan kata lain, metodologi adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Dalam penulisan skripsi ini penulis melakukan penelitian dengan mendapatkan data mempergunakan metode, Field Research (Studi lapangan) Yaitu cara penelitian untuk mendapatkan data dengan melakukan pengamatan langsung pada objek penelitian atau lapangan dengan memakai cara Observasi, interview, Dokumentasi.

Dalam menganalisa data, penulis menggunakan Metode Analisis Deskriptif, yaitu teknik menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya, yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga

mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Bagaimana Manajemen Kepemimpinan Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan UD Central Batako Banjarmasin

Berdasarkan hasil observasi penulis, ada empat hal yang dilakukan perusahaan dalam melaksanakan manajemen kepemimpinan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan yaitu; (1) menghadirkan fasilitas maksimal untuk mendukung kinerja karyawan; (2) pemberian insentif agar karyawan untuk bekerja lebih giat; (3) melakukan evaluasi secara berskala; (4) memberikan latihan. Keempat hal tersebut dapat dibuktikan tinggi rendah absensi dari pegawai yang ada akan langsung berpengaruh terhadap produktivitas, karena karyawan yang tidak masuk kerja tidak akan produktif, dengan demikian hasil produksinya rendah dan akhirnya target produksi tidak tercapai.

Kepala pimpinan selalu memberikan arahan dalam meningkatkan produktivitas kerja untuk melakukan tugasnya sebagai karyawan dengan baik. Kepada karyawan selalu diberikan dorongan dan suasana kondusif.

Upaya-upaya yang diterapkan oleh pimpinan UD Central Batako Banjarmasin agar karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja dilakukan dengan cara sebagai berikut; (1) memberikan lingkungan yang baik; (2) memberikan tugas pekerjaan sesuai kemampuan karyawan; (3) memberikan insentif pada karyawan; (4) melakukan evaluasi secara berskala.

2. Bagaimana Manajemen Kepemimpinan UD Central Batako Banjarmasin

Dari hasil wawancara peneliti dengan informan bahwa manajemen kepemimpinan yang dilaksanakan dalam perusahaan UD Central Batako Banjarmasin meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan.

1) Perencanaan

Tahapan proses Perencanaan manajemen kepemimpinan UD Central Batako Banjarmasin yang dilakukan perusahaan sebagai berikut; (1) menetapkan target atau tujuan; (2) merumuskan keadaan sekarang/saat ini; (3) mengidentifikasi segala kemudahan dan hambatan yang dapat terjadi. Mengembangkan rencana ataupun serangkaian kegiatan.

Perencanaan atau yang sudah akrab dengan istilah *Planning* merupakan satu dari fungsi manajemen yang sangat penting. Bahkan kegiatan perencanaan ini selalu melekat pada kegiatan hidup kita sehari-hari, baik disadari maupun tidak, sebuah rencana akan sangat mempengaruhi sukses tidaknya suatu pekerjaan. Karena itu pekerjaan yang baik adalah yang dilakukan sesuai dengan apa yang sudah direncanakan.

Perencanaan selalu berorientasi ke masa depan maksudnya bahwa perencanaan berusaha meramalkan bentuk dan sifat masa depan yang diinginkan organisasi berdasarkan situasi dan kondisi masa lalu dan masa datang.

2) Pengorganisasian

Pengorganisasian kegiatan di UD Central Batako Banjarmasin telah dilaksanakan dengan baik. Yaitu dengan pembagian tugas yang telah disesuaikan dengan bidang dan keahliannya masing – masing. Pengorganisasian tersebut dilaksanakan dengan tujuan agar kegiatan produktivitas kerja dapat berjalan secara maksimal dan tercapai tujuan yang maksimal pula.

Pengorganisasian adalah suatu proses penyusunan struktur organisasi dan tersedia sumber daya tenaga, keuangan serta sarana prasarana.

Pengorganisasian yang adalah susunan, prosedur, tata kerja, tatalaksana, dan hal-hal lain yang mengatur organisasi itu agar bisa berjalan lancar. Melalui pengorganisasian diatur pembagian kerja, hubungan kerja, struktur kerja dan pendelegasian wewenang.

3) Pelaksanaan

Dalam pelaksanaan manajemen kepemimpinan tidak bisa terlepas dari pengarahan, dalam manajemen kepemimpinan pengarahan diberikan kepada semua terlibat untuk menetapkan kinerja.

Dari hasil wawancara dengan kepala perusahaan selaku pemimpin UD central batako Banjarmasin, “Disini saya sebagai pimpinan UD Central Batako Banjarmasin harus mempunyai kemampuan komunikasi yang baik terhadap karyawan dalam memberikan arahan, jelas dan mudah dimengerti oleh karyawan. Sebagus apapun perencanaannya, jika tidak punya kemampuan komunikasi yang baik akan kesulitan dalam menjalankan perintahnya.”

Pelaksanaan atau pergerakan yang dilakukan setelah organisasi mempunyai suatu rencana dan melakukan suatu pengorganisasian dengan memiliki struktur organisasi termasuk tersedianya personil sebagai pelaksana sesuai dengan kebutuhan unit atau satuan kerja yang terbentuk.

4) Pengawasan

Dari wawancara kepala pimpinan UD Central Batako Banjarmasin, pengawasan dalam sebuah manajemen kepemimpinan tentu sangat dibutuhkan dalam sebuah usaha karena saya harus memastikan bahwa semua pekerjaan dalam perusahaan dapat dijalankan sesuai dengan apa yang dikehendaki.

Pengawasan adalah kegiatan mengamati, menilai dan membantu sumber daya manusia agar bekerja secara efektif dan efisien, merupakan salah satu kegiatan perilaku organisasi, yang bertujuan untuk terus menerus memperbaiki, meningkatkan dan menyempurnakan keterampilan dalam bekerja.

Pengawasan ini sangat erat kaitannya dengan fungsi yang pertama yaitu fungsi perencanaan. Pengawasan merupakan kegiatan untuk mengetahui seberapa jauh perencanaan dapat dicapai atau dilaksanakan. Dengan pengawasan ini dapat dilakukan penyempurnaan, perbaikan terhadap kegiatan-kegiatan yang telah maupun yang belum sempat dilakukan seperti yang tercantum dalam perencanaan.

3. Bagaimana Keberhasilan Penerapan Manajemen Kepemimpinan Untuk Meningkatkan produktivitas Kerja Karyawan UD CentrI Batako Banjarmasin

Berkaitan dengan hasil manajemen kepemimpinan efektif dilihat pada suatu pengelolaan program baik pengaturan, pengarahan implementasi program, hasil dan evaluasi program yang sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

Keberhasilan kepala pimpinan ini tidak hanya dilihat dari hasilnya saja, tetapi dilihat dari proses pelaksanaan dalam mencapai keberhasilan tersebut diawali dari gaya kepemimpinan yang demokratis, lugas, dan terbuka seperti pada saat mengambil keputusan dengan adanya musyawarah tidak memutuskan sebagian pihak, Menyelenggarakan pertemuan secara aktif, berkala dan berkesinambungan dengan karyawan, terlihat dari rapat evaluasi pada setiap 1 bulan dengan karyawan mengenai topik-topik yang memerlukan perhatian dalam artian program perusahaan yang membutuhkan pembahasan.

Keberhasilan pemimpin pada umumnya diukur dari produktivitas dan efektifitas pelaksanaan tugas – tugas kepemimpinannya. Bila produktifitas naik dan semua tugas dilaksanakan tugas secara efektif, maka ia disebut sebagai pemimpin berhasil. Sedangkan produktifitasnya menurun dan kepemimpinannya belum efektif dalam jangka waktu tertentu.

PENUTUP

1. Kesimpulan

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, perusahaan sudah menjalankan pelaksanaan dalam manajemen kepemimpinan dengan cukup baik. Yaitu dengan dari upaya-upaya itu sendiri, manajemen kepemimpinan dan keberhasilan penerapan manajemen kepemimpinan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

2. Saran-saran

Yang diharapkan sebagai penulis, buat pemimpin selaku direktur utama perusahaan harus selalu bersikap terbuka kepada bawahan atau karyawan dalam memberikan arahan dan melakukan pendekatan emosional kepada karyawan. Saran Buat karyawan diperusahaan diharapkan kualitas dalam bekerja dapat di tingkatkan termasuk dalam produktivitas kerja itu sendiri.

REFERENSI

- Anoraga, Pandji dan Sri Suyati. (1995). *Psikologi Industri dan Sosial*. Jakarta: Pustaka Jaya
- Ascio, Wayne F. (2003). *Managing Human Resources*. USA : The Mc Graw-Hill Companies
- Certo, Samuel S. (2000). *Suprevison Concepts and Skill Building*. USA : The Mc Graw-Hill Companies.
- Hersey dan Blanchard, 2006. *Management Of Organization Behavior*. Prentice Hall. Eddition Ne York.
- K. Permadi, *pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Manajemen*, (Jakarta : PT. Rineka Cipta : 1996)
- Muslihah, Eneng. 2012. *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: HAJA Mandiri.
- Rianingsih, Sri (2007), *Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor*, Makalah Simposium Nasional Akuntanai X UNHAS Makasar, 26-27 Juli.
- Siagian, Sondang P. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: PT Rineka Cipta. 1999.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian*. Bandung : Alfabeta