

PERAN PEMIMPIN DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA TB. BARKAT CEMPAKA DI BANJARBARU

Rifia Ahya¹, Lamsah², Dwi Wahyu Artiningsih³

Fakultas Ekonomi
Program Studi Manajemen
Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari
Email: rifiaahya@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji bagaimana peran pemimpin yang dilakukan saat ini dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada TB. Barkat Cempaka Banjarbaru, Bagaimana peran pemimpin yang seharusnya dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada TB. Barkat Cempaka Banjarbaru.

Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian kualitatif dan penggalan data menggunakan metode wawancara dan observasi. Hasil penelitian dianalisis sehingga menjadi suatu hasil penelitian.

Hasil penelitian menunjukkan kurangnya komunikasi yang jelas antara pemimpin dengan bawahannya, dan kurangnya karyawan yang dibutuhkan, hal-hal ini terjadi karena karyawan sangat mudah untuk tidak masuk kerja. Yang mana pada dasarnya kepemimpinan sistem dari pada manajemen. Karena meningkatkan vital kepemimpinan seorang pemimpin dalam mengerakkan bawahan, kinerja karyawan pada TB. Barkat Cempaka Banjarbaru sudah meningkat dan cukup baik dilaksanakan oleh para karyawan. Masalah kinerja selalu mendapat perhatian dalam manajemen karena sangat berkaitan dengan produktivitas perusahaan atau organisasi, sehubungan dengan hal itu maka upaya mengadakan penilaian kerja merupakan hal yang sangat penting. Memang diakui bahwa banyak orang mampu tetapi tidak mau sehingga tetap tidak menghasilkan kinerja yang optimal. Demikian pula halnya banyak orang yang tetapi tidak mampu juga tetap tidak menghasilkan kinerja apa-apa.

Kata Kunci: Peran Pemimpin, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to examine how the current role of leaders in efforts to improve employee performance in TB. Barkat Cempaka Banjarbaru, What role should the leader do in an effort to improve employee performance on TB. Barkat Cempaka Banjarbaru.

This research uses a qualitative research design and data mining using interview and observation methods. The results of the study were analyzed so that it became a research result.

The results showed a lack of clear communication between the leader and his subordinates, and the lack of employees needed, these things happen because employees are very easy not to come to work. Which is basically the system leadership rather than management. Because it increases the leadership vitality of a leader in mobilizing subordinates, employee performance on TB. Barkat Cempaka Banjarbaru has improved and is quite well implemented by the employees. Performance problems always receive attention in management because it is very related to the productivity of the company or organization, in connection with that, the effort to conduct work appraisal is very important. It is recognized that many people are capable but do not want it so it still does not produce optimal performance. Likewise, many people who are unable but also do not produce any performance..

Keywords: Role of Leader, Employee Performance

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi persaingan yang semakin kompleks serta semakin berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi peran seorang pemimpin sangat dibutuhkan untuk menggerakkan organisasi terutama dalam pengelolaan sumber daya manusia. Seseorang yang memiliki kemampuan lebih tersebut kemudian diangkat atau ditunjuk sebagai orang yang dipercayakan untuk mengatur orang lain, biasanya orang seperti itu disebut pemimpin atau manajer. Kemampuan untuk memberikan perhatian utama kepada sumber daya manusia adalah faktor yang sangat menentukan kelangsungan hidup suatu organisasi dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung oleh keberhasilan dari individu organisasi itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, antara lain: motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, insentif, budaya kerja, komunikasi, jabatan, pemberian gaji karyawan, pelatihan, dan masih banyak yang lainnya. Semua faktor itu pasti berpengaruh, ada yang dominan ada juga yang tidak. Perkembangan manajemen dan kepemimpinan dalam suatu organisasi apapun merupakan hal penting dan perlu mendapatkan perhatian. Tanpa adanya suatu manajemen dan kepemimpinan yang baik dan aspiratif, upaya perubahan dan optimalisasi pencapaian kinerja dan tujuan organisasi akan sulit dicapai dan mungkin saja tidak menghasilkan apapun.

Menurut Veitzhal Rivai (2012:53), kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang pemimpin untuk mempengaruhi dengan cara memancing tumbuhnya perasaan yang positif dalam diri orang-orang yang dipimpinya untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Hasibuan (2011:157) berpandangan bahwa pemimpin ialah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Pemimpin yang baik harus dapat mengerti dan bisa membaca situasi bagaimana cara mengendalikan karyawannya, apa yang diinginkan oleh karyawannya, hal ini merupakan konsep dasar yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin. Soemohadiwijoyo (2015:10) menjelaskan kinerja (*performance*) adalah tingkat pencapaian hasil kerja seorang atau kelompok orang dalam organisasi dalam suatu periode waktu tertentu, sesuai dengan lingkup wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi dan dilakukan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika. Menurut Harsuko (2011) kinerja merupakan sejauh mana seseorang telah memainkan peran baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi, kinerja juga dikatakan suatu konsep yang mencakup tiga aspek yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*) dan prestasi (*accomplishment*). Terdapat dua sisi kinerja, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja perseorangan anggota organisasi atau karyawan perusahaan, sedangkan kinerja organisasi merupakan total hasil kerja yang dicapai oleh organisasi. Pada dasarnya, kinerja individu dan kinerja organisasi sangat terkait satu sama lain. Pencapaian tujuan organisasi tentunya sangat dipengaruhi sumber daya yang terdapat dalam organisasi, termasuk anggota yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut. Peran pemimpin sangat memengaruhi kinerja karyawan hal ini juga berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan. Perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik apabila pengelolaan karyawan dalam peningkatan kinerja tidak dikelola dengan baik.

METODE

Pada penelitian ini metode penelitian yang digunakan penulis adalah metode kualitatif, yaitu menguraikan data yang dikumpulkan dan dianalisis. Subjek dari penelitian ini ada pada bagian peran pemimpin dengan kinerja karyawan. Yang menjadi objek penelitian ini adalah TB. Barkat Cempaka yang beralamat di Jalan H.Mistarcokrokusumo Cempaka Rt.043 Rw.01 di Banjarbaru.

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah peran pemimpin (X_1), sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan (Y). Dalam penelitian ini ada dua jenis sumber data yang digunakan, sebagai berikut. (1) Data primer yang dikumpulkan dalam penelitian ini merupakan hasil dari wawancara, observasi dan dokumentasi dengan permasalahan yang berhubungan dengan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan. (2) Data sekunder ini diperoleh dari literatur-literatur, jurnal-jurnal penelitian terdahulu, majalah maupun data dokumen perusahaan yang diperlukan dalam penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data yang digunakan pada penelitian ini ialah sebagai berikut.

1. Wawancara

Wawancara adalah suatu pencarian informasi yang dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan kepada responden (sumber informasi) yang menjadi responden dalam penelitian ini. Data di sini lebih pada data internal perusahaan.

2. Observasi dan Dokumentasi

Observasi adalah suatu cara pengumpulan data dengan cara kunjungan dan pengamatan langsung ke objek penelitian. Sedangkan dokumentasi dilakukan dengan cara mengumpulkan foto dan catatan tertulis tentang berbagai kegiatan atau peristiwa yang terjadi pada waktu melakukan penelitian. Data-data diperoleh melalui melalui dokumen yang merupakan catatan formal, buku, artikel dan bahan informasi lainnya yang memiliki keterkaitan dengan masalah atau arsip.

Analisis yang digunakan dengan menggunakan pendekatan kualitatif yaitu dengan cara mengumpulkan data dari lapangan yang bermanfaat untuk memberikan gambaran umum untuk penelitian dan sebagai pembahasan hasil penelitian. Data yang digunakan merupakan hasil pengumpulan dari penelitian lapangan yang dibandingkan dengan dasar-dasar teori yang didapat dari bahan pustaka untuk dapat memecahkan masalah yang ada dan selanjutnya disusun menjadi sebuah hasil penelitian agar menghasilkan suatu kesimpulan baru.

HASIL PENELITIAN

1. Peran pemimpin yang dilakukan saat ini untuk upaya meningkatkan kinerja karyawan

Observasi sementara yang dilakukan memperoleh indikasi adanya penurunan kinerja karyawan pada TB. Barkat Cempaka Banjarbaru, yang dibuktikan dengan tingkat complain konsumen kepada TB. Barkat Cempaka. Indikasi penurunan kinerja karyawan juga dibuktikan dengan ketidak tepatan waktu penyelesaian pekerjaan oleh karyawan. Masih terdapat beberapa karyawan yang merasa kesulitan untuk mengatasi seluruh keinginan dari konsumen untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan benar.

Berdasarkan keluhan tersebut penulis mencoba melakukan wawancara dengan beberapa karyawan disana, hal yang pertama peneliti tanyakan mengapa bisa terjadi. Seseorang karyawan bernama Ahamad menjawab “kadang saya bingung, barangnya mau diantar kemana, seberapa banyak, dan hal lainnya yang terkadang membingungkan

saya”. Untuk mencari informasi lagi saya bertanya lagi kepada seorang karyawan bernama Anang beliau senang hati menjawab “ barang yang terlambat sampai kepada pembeli itu biasanya terjadi karena kesalahan sih, misal saya menyiapkan ini untuk diantar kesini ternyata teman saya yang lain juga melakukan hal yang sama sehingga barang pesanan lain tidak disiapkan karena kesamaan menyiapkan barang pesanan. Saya bertanya lagi kepada seorang karyawan yang sudah lama bekerja disana beliau pun menjawab “kadang-kadang kami kekurangan orang untuk menyiapkan dan mengantar barang, kadang ada karyawan yang tidak masuk karena berbagai alasan sehingga kami sering kekurangan orang.

Berdasarkan wawancara tersebut penulis menarik kesimpulan bahwa keluhan yang selama ini terjadi karena kurangnya komunikasi yang jelas antara pemimpin dengan bawahannya. dan kurangnya pegawai yang terkadang sangat dibutuhkan, hal ini terjadi karena karyawan sangat mudah untuk tidak masuk kerja yang mana pemimpin dengan senang hati mengizinkan tanpa pertimbangan berapa karyawan esok yang tidak masuk kerja dan bagaimana kebutuhan yang diperlukan. Yang mana pada dasarnya kepemimpinan sistem dari pada manajemen. Karena mengingat peranan vital seorang pemimpin dalam menggerakkan bawahan.

Penulis mewawancarai pemimpin TB. Barkat Cempaka mengapa keluhan pelanggan bisa terjadi. Pemimpin menjawab “ yah itu tadi terkadang salah lah dalam pengantaran barang, kurang orang lah jadi saya juga kadang bingung mau bagaimana. Saya bertanya lagi apakah yang bapak lakukan selama ini untuk meningkatkan kinerja karyawan? , “saya biasanya ajak mereka semua berkumpul untuk mendiskusikan berbagai hal yang terjadi, untuk kita evaluasi, kita perbaiki sama-sama. Tapi namanya juga manusia kadang salah lagi”. Penulis kembali mengajukan pertanyaan bagaimana dengan karyawan yang tidak masuk?, beliau menjawab “terkadang saya juga bingung tidak dikasih libur kesian karena mereka ada keperluan masing-masing, tapi saya juga bingung mengatasi kekurangan karyawan, itulah yang sering membuat keterlambatan”

Dalam peran ini pemimpin kepala TB. Barkat Cempaka Banjarbaru menjalankan perannya sebagai leader yang dimana pemimpin TB. Barkat Cempaka Banjarbaru terus melakukan motivasi terhadap karyawan-karyawan yang ditemuinya dan mengawasi kemajuan karyawannya serta memberikan pengarahan yang efektif bagi karyawannya.

Wawancara kepada 3 (tiga) karyawan tentang pembahasan peran pemimpin yang dilakukan saat ini dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan:

Menurut Muhammad Rofia sebagai sekretaris TB. Barkat Cempaka mengatakan ”Kami disini setiap ketemu dengan beliau, pasti selalu mengatakan kepada kami kerja yang ikhlas, kerja yang profesional, selalu lakukan inovasi dalam menjalankan pekerjaan dan itulah yang selalu beliau katakan untuk memotivasi diri kami sebagai bawahannya sekiranya bekerja lebih baik.”

Menurut Iqbal sebagai karyawan TB. Barkat Cempaka mengatakan “Ketika kami sedang bekerja dan mengalami kendala dalam pekerjaan, beliau sangat mudah ditemui dan memberi kami bimbingan untuk menghadapi kendala tersebut dan juga beliau memberikan kami petunjuk-petunjuk yang bisa berguna bagi pekerjaan kami, seperti melakukan kerjasama”

Menurut Sholeh sebagai karyawan TB. Barkat Cempaka mengatakan “Beliau selalu mendorong para rekan-rekan karyawan untuk membuat inovasi-inovasi dan beliau juga turut mengeluarkan ide-idenya, seperti halnya pembuatan kasutan/centong semen itu sendiri adalah hasil dari TB.Barkat Cempaka tersebut itu adalah inovasi dari beliau”

Dari wawancara tersebut dapat kita tarik kesimpulan yang mana selama ini pemimpin merupakan tipe kepemimpinan Kendali Bebas Pemimpin berkedudukan sebagai simbol. Kepemimpinan dijalankan dengan memberikan kebebasan penuh pada orang yang dipimpin dalam mengambil keputusan dan melakukan kegiatan menurut kehendak dan kepentingan masing-masing, baik secara perorangan maupun kelompok-kelompok kecil. Pemimpin hanya memfungsikan dirinya sebagai penasehat.

Dari hasil wawancara tersebut membuktikan bahwa peran pemimpin dijalankan dengan baik oleh pemimpin TB. Barkat Cempaka karena peran pemimpin bisa memotivasi bawahannya sehingga kinerja karyawan bisa meningkat. Dipenelitian ini menunjukkan bahwasanya dalam menjalankan perannya pemimpin merupakan tipe kepemimpinan kendali bebas yang diukur berdasarkan pemimpin sebagai penggerak sudah cukup baik.

2. Peran pemimpin yang seharusnya dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Yang mana dalam Indikator-indikator kepemimpinan menurut Kartono (2013:189) diantaranya :

- 1) Kepemimpinan Analitis
Kemampuan menganalisa situasi yang dihadapi secara teliti, matang, dan mantap, merupakan persyaratan untuk suksesnya kepemimpinan seseorang. Dalam hal ini pemimpin belum menjalankannya karena seringkali terjadi kesalahan.
- 2) Keterampilan Berkomunikasi
Dalam memberikan perintah, petunjuk, pedoman, nasihat, seorang pemimpin harus menguasai teknik-teknik berkomunikasi. Dalam hal ini karyawan pemimpin sering terjadi kesalahan komunikasi.
- 3) Keberanian
Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi ia perlu keberanian yang semakin besar dalam melaksanakan tugas. Pemimpin memiliki keberanian yang besar dalam mengambil setiap keputusannya, hal ini terbukti dengan semakin majunya TB milik beliau.
- 4) Kemampuan Mendengar
Bisa untuk mendengarkan pendapat dari bawahan sehingga bawahan tidak hanya diberi tugas saja akan tetapi dengarkanlah apa pendapat dari bawahannya. Dalam hal ini pemimpin cukup baik dalam mendengarkan pendapat bawahannya, namun terkadang beliau bingung jika banyak masukan dari karyawannya
- 5) Ketegasan
Ketegasan dalam menghadapi bawahan dan menghadapi ketidak tentuan sangat penting bagi seorang pemimpin. Ketegasan yang dimiliki pemimpin kurang karena masih seringnya terjadi kesalahan yang walaupun sudah diperingatkan tapi masih saja terjadi lagi.

Dalam indikator-indikator tersebut pak Purnomo terbukti cukup mampu melakukannya, yang hampir semua indikator dapat terpenuhi, walaupun tidak semua indikator dapat terpenuhi dengan sempurna. Setidaknya pak Purnomo mampu melakukannya dan akan terus berkembang dalam hal kepemimpinannya, yang nantinya akan berdampak besar dalam peningkatan kinerja karyawan.

Baik atau buruknya tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan sebagian besar ditentukan oleh kecakapan pemimpin dalam melaksanakan kepemimpinannya untuk mengarahkan para bawahannya, karena kecakapan dan kewibawaan seorang

pemimpin melaksanakan kepemimpinannya akan mendorong gairah kerja, kreativitas, partisipasi, dan loyalitas, para bawahannya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.

3. Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja karyawan diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi dalam melakukan sesuatu. Dengan demikian kinerja adalah suatu yang dikerjakan atau produk atau jasa yang dihasilkan oleh seseorang atau kelompok, bagaimana mutu kerja, penggunaan dan pemeliharaan peralatan, inisiatif dan kreativita, disiplin, dan semangat kerja. Kinerja pegawai juga dapat diwujudkan melalui beberapa faktor, yaitu: kerjasama, inisiatif, tanggungjawab, kedisiplinan, mutu pekerjaan/hasil.

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan TB. Barkat Cempaka sudah meningkat dan cukup baik dilaksanakan oleh para karyawan. Masalah kinerja selalu mendapat perhatian dalam manajemen karena sangat berkaitan dengan produktivitas perusahaan atau organisasi. Sehubungan dengan hal itu maka upaya untuk mengadakan penilaian kinerja merupakan hal yang sangat penting. Memang diakui bahwa banyak orang mampu tetapi tidak mau sehingga tetap tidak menghasilkan kinerja yang optimal. Demikian pula halnya banyak orang yang mau tetapi tidak mampu juga tetap tidak menghasilkan kinerja apa-apa.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan tentang meningkatkan kinerja karyawan untuk menunjang produktivitas karyawan pada Toko Bangunan TB. Barkat Cempaka, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Keluhan yang selama ini terjadi karena kurangnya komunikasi yang jelas antara pemimpin dengan bawahannya. dan kurangnya pegawai yang terkadang sangat dibutuhkan, hal ini terjadi karena karyawan sangat mudah untuk tidak masuk kerja yang mana pemimpin dengan senang hati mengizinkan tanpa pertimbangan berapa karyawan esok yang tidak masuk kerja dan bagaimana kebutuhan yang diperlukan. Yang mana pada dasarnya kepemimpinan sistem dari pada manajemen. Karena mengingat peranan vital seorang pemimpin dalam menggerakkan bawahan.
2. Dalam indikator-indikator tersebut pemimpin terbukti cukup mampu melakukannya, yang hampir semua indikator dapat terpenuhi, walaupun tidak semua indikator dapat terpenuhi dengan sempurna. Setidaknya pak Purnomo mampu melakukannya dan akan terus berkembang dalam hal kepemimpinannya, yang nantinya akan berdampak besar dalam peningkatan kinerja karyawan.

Saran

Adapun saran yang dapat diberikan setelah melakukan penelitian pada Toko Bangunan TB. Barkat Cempaka yang diharapkan dapat berguna dalam meningkatkan kinerja karyawan baik di masa sekarang maupun yang akan datang guna menunjang produktivitas karyawan sebagai berikut.

1. Hendaknya pemimpin TB. Barkat Cempaka tidak sepenuhnya memberikan kepercayaan melainkan juga mengawasi karyawannya, dan memberikan arahan agar tidak terjadi kesalahan dalam komunikasi lagi supaya dapat meningkatkan kinerja karyawannya, karena hal itu sangat berpengaruh terhadap kepuasan pelanggan khususnya dan tidak lagi menimbulkan keluhan pelanggan

2. Untuk pemimpin agar dapat meningkatkan indikator-indikator kepemimpinan yang ada. Karena sangat berpengaruh untuk kinerja karyawannya yang mana tentunya akan meningkatkan kinerja karyawannya.
3. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk tidak terpaku hanya pada variabel seperti dalam penelitian ini, namun dapat menambah variabel lain yang mungkin memengaruhi terhadap kinerja karyawan sehingga penelitian selanjutnya akan lebih valid.

REFERENSI

Harsuko. (2011). *Mendongkrak Motivasi Dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. Malang: UB Press.

Hasibuan, M. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Soemohadiwidjojo, A. T. (2015). *Panduan Praktis Menyusun KPI*. Jakarta: Raih Asa Sukses.

Veithzal, R. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.