

Buat satu kasus Kinerja terhadap kepemimpinan dalam organisasi bp/ibu

Nama : Akhmad Jalili

NIM : 192510004

Tugas Manajemen Sumber Daya Manusia

Studi Kasus : Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk KCU Universitas Sumatera Utara

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam setiap perusahaan peranan manusia sangatlah dominan karena melalui peranan manusia tersebut dapat saling bekerja sama atau dengan yang lainnya untuk mencapai tujuan dengan memanfaatkan segala sumber daya yang ada. Karyawan merupakan asset yang paling penting dalam sebuah perusahaan. Karyawan memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan dan keterampilan, serta dorongan untuk maju yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Peranan atasan atau sering disebut pimpinan sangatlah besar bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Dari merekalah muncul gagasan-gagasan baru dan inovatif dalam pengembangan perusahaan. Namun tidak dapat dipungkiri bawahan mereka juga memiliki peranan yang tidak kalah penting, karena bawahan inilah yang akan menjalankan dan melaksanakan gagasan pimpinan yang tertuang dalam setiap keputusan. Baik tidaknya bawahan melaksanakan tugas mereka tergantung dari pimpinan itu sendiri.

Dalam mencapai tujuannya setiap perusahaan sangat memerlukan manajemen yang baik dan berkaitan dengan usaha-usaha untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut, diantaranya adalah kepemimpinan yang diterapkan pada UNIVERSITAS SUMATERA UTARA masing-masing organisasi dan lingkungan kerja. Pada satu sisi perusahaan tidak mungkin mengoperasikan kegiatannya tanpa adanya pemimpin, karena pemimpin tersebut memegang peranan yang penting dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan yaitu pencapaian kinerja karyawan yang lebih baik.

Menurut Rivai (2005:2), definisi kepemimpinan secara luas, adalah meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk

mencapai tujuan, mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi. Demi mencapai suatu tujuan perusahaan pimpinan selalu mendorong karyawannya untuk mencapai hasil yang terbaik, dengan cara membina hubungan kerja yang baik serta dengan kekeluargaan, bekerja sama dengan bawahannya, percaya kepada bawahan dan senantiasa mau mendelegasikan tugas kepada bawahan.

Fenomena yang terjadi di PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk KCU Universitas Sumatera Utara adalah apakah gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada instansi tersebut dan kurang maksimalnya kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, penulis merasa tertarik untuk melakukan penulisan Tugas Akhir dengan judul “Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk KCU Universitas Sumatera Utara”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, permasalahan yang akan dibahas penulis dalam tugas akhir ini adalah “Bagaimanagaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk KCU Universitas Sumatera Utara ?”

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian pada penyusunan Tugas Akhir ini adalah untuk mengetahui gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk KCU Universitas Sumatera Utara.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian pada penyusunan tugas akhir ini adalah :

1. Sebagai sumber pengetahuan yang penting bagi penulis dimana penulis dapat membandingkan antara ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dan kenyataan yang dapat dilapangan.
2. Bagi instansi, memberikan masukan bagi pihak PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk KCU Universitas Sumatera Utara.

3. Sebagai bahan informasi dan referensi bagi peneliti lain yang melaksanakan penelitian yang sama ditempat lain pada masa yang akan datang.

E. Jadwal Kegiatan

Penelitian dilaksanakan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk KCU Universitas Sumatera Utara. Penelitian berlangsung selama 06 Minggu, yaitu dari tanggal 11 Oktober 2016 sampai dengan 22 November 2016 Untuk lebih jelasnya, jadwal kegiatan dapat dilihat pada

Tabel 1.1 berikut :

Tabel 1.1
Jadwal Kegiatan

Kegiatan	Oktober 2016		November 2016			
1	Persiapan	■				
2	Pengumpulan Data			■		
3	Penulisan Laporan				■	■

Sumber : Penulis (2017, data diolah)

F. Sistematika Penulisan

Agar pelaksanaan Tugas Akhir ini dilaksanakan secara sistematis dan terarah maka penulis membagi luas pembahasan Tugas Akhir ini dalam 4 (empat) bab, yang dianggap cukup memadai untuk mengemukakan hal yang dianggap penting dan relevan dengan Tugas Akhir ini dapat lebih terarah dan sistematis, adapun uraiannya adalah sebagai berikut :

BAB 1 : PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan tentang latar belakang perumusan masalah, tujuan penelitian, dan rencana yang terdiri dari jadwal survey / observasi dan sistematika penulisan.

BAB 2 : PROFIL INSTANSI

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang sejarah singkat instansi, visi dan misi, struktur organisasi, job description, jaringan usaha / kegiatan serta kinerja usaha terkini dan rencana kegiatan PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk KCU Universitas Sumatera Utara.

BAB 3 :PEMBAHASAN

Pada ini berisi uraian teoritis yang berhubungan dengan judul tugas akhir yang di buat. Adapun pembahasan yang diuraikan mengenai gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk KCU Universitas Sumatera Utara.

BAB 4 : KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini penulis akan memberikan kesimpulan berdasarkan uraian terdahulu dan memberikan saran- saran yang tertitik tolak dari obbservasi dan pembahasan yang dilakukan dimana diharapkan dapat memberikan masukan yang bermanfaat bagi PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk KCU Universitas Sumatera Utara di masa yang akan datang.

BAB II

PROFIL INSTANSI

A. Sejarah Singkat PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Sejarah berdirinya PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk atau lebih dikenal dengan Bank BNI 46 erat hubungannya dengan sejarah perjuangan bangsa Indonesia. Perjalanan Bank BNI diawali pada tahun 1946 yaitu pada tanggal 5 Juli berdasarkan Undang-Undang NO. 2 Tahun 1946 dengan nama Bank Negara Indonesia sebagai Bank Sentral tepatnya setahun setelah kemerdekaan Indonesia. Pada tahun 1946, tepatnya pada pelaksanaan Konferensi Meja Bundar (KMB) antara Indonesia-Belanda, Bank BNI berubah menjadi Bank Umum. Pada mulanya kehadiran Bank BNI dimaksudkan untuk bertindak selaku Bank Sentral yang bertanggung jawab dalam menerbitkan dan mengelola mata uang rupiah. Kemudian pada tanggal 15 September 1950 Bank BNI mulai diizinkan pemerintah untuk menjadi Bank Devisa. Dengan dikeluarkannya Ketetapan Presiden No.17 tahun 1965 tentang integrasi bank-bank pemerintah, BNI berubah menjadi Bank Negara Unit III. Selanjutnya dalam perkembangannya, menurut Undang-Undang NO. 18 tahun 1968, BNI diubah menjadi BNI 46 (Bank Negara Indonesia 1946) kemudian mencatat kemajuan yang pesat hingga akhirnya BNI berubah status menjadi Bank Komersil pada tahun 1968, dengan fokus pelayanan dan pengembangan sector industri di Indonesia, BNI secara bertahap memainkan peranan penting dalam pembangunan ekonomi di Indonesia. Seiring perjalanan waktu, BNI semakin mengembangkan keahliannya dikancah perbankan Indonesia dan menjadi

salah satu bank pemerintah yang terkemuka. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia NO.19 tahun 1992, nama BNI diubah menjadi PT Bank Negara Indonesia (Persero). Selanjutnya BNI mulai go public dan pada tahun 1996 Bank BNI menawarkan saham perdananya kepada masyarakat dan mencatatkan sahamnya di Bursa Efek Jakarta dan Bursa Efek Surabaya. Penawaran perdana ini memungkinkan Bank BNI untuk memperkuat modalnya, sehingga semakin mengukuhkan posisi Bank BNI di Industri Perbankan Indonesia. Namun krisis ekonomi yang melanda Indonesia tahun 1998 telah mengubah wajah perbankan Indonesia. Sebagaimana layaknya bank-bank lainnya di Indonesia, BNI juga terkena imbas dari keterpurukan ekonomi pada masa itu, sehingga perlu direkapitulasi oleh pemerintah. Program rekapitulasi ini berhasil diselesaikan pada tahun 2000, sehingga memungkinkan BNI memiliki pondasi yang kokoh untuk mendukung pertumbuhannya di masa datang. Seiring dengan diselesaikannya program rekapitulasi, Bank BNI melakukan restrukturisasi operasional secara menyeluruh untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas. Selain itu BNI juga menerapkan praktek perbankan yang penuh kehati-hatian serta Good Corporate Governance (GCG). Untuk mengantisipasi perkembangan lingkungan usaha dan perubahan kebutuhan masyarakat akan pelayanan jasa keuangan, BNI senantiasa melakukan penyesuaian atas produk dan jasa yang ditawarkan untuk value yang lebih baik. Sebagai bukti kepedulian terhadap berbagai tuntutan di atas, BNI antara lain memperoleh sertifikat Y2K Compliance dalam menghadapi masalah tahun 2000 (Y2K problem) atau yang lebih dikenal dengan millennium bug. PT BNI (Persero) Tbk merupakan bank yang membuka cabang diluar negeri. Saat ini BNI (Persero) Tbk mempunyai 6 cabang diluar negeri yaitu Singapore, Hongkong, Tokyo, New York, dan London. Ini didukung 883 jaringan Bank koresponden di luar negeri dan 74 koresponden dalam negeri. Dengan dukungan masyarakat dan kepercayaan nasabah, Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk kini hadir dengan 700 cabang di seluruh Indonesia dalam usaha mendukung pelayanan yang professional dari 10.200 orang pegawai terhadap nasabahnya, lebih dari 2.000 ATM, kurang dari 4.000 ATM link dan lebih dari 500.000 ATM Cirrus yang tersebar diseluruh Indonesia.

B. Visi dan Misi PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk

1. Visi

Visi PT Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk adalah menjadi Bank kebanggaan nasional yang unggul dalam layanan dan kinerja. Pernyataan Visi: Menjadi Bank kebanggaan nasional, yang

menawarkan layanan terbaik dengan harga kompetitif kepada segmen pasar korporasi, komersial dan konsumen.

2. Misi

Misi PT Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk adalah memaksimalkan stakeholder value dengan menyediakan solusi keuangan yang fokus pada segmen pasar korporasi, komersial dan konsumen.

1. Filosofi Logo Baru PT Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk

a. Identitas Baru BNI – Dasar Pembuatan Desain

Identitas baru BNI merupakan hasil desain ulang untuk menciptakan suatu identitas yang tampak lebih segar, lebih modern, dinamis, sertamenggambarkan posisi dan arah organisasi yang baru. Identitas tersebut merupakan ekspresi brand baru yang tersusun dari simbol “46” dan kata “BNI” yang selanjutnya dikombinasikan dalam suatu bentuk logo baru BNI.

b. Huruf BNI

Huruf “BNI” dibuat dalam warna turquoise baru, untuk mencerminkan kekuatan, otoritas, kekokohan, keunikan dan citra yang lebih modern. Huruf tersebut dibuat secara khusus untuk menghasilkan struktur yang orisinal dan unik.

c. Simbol “46”

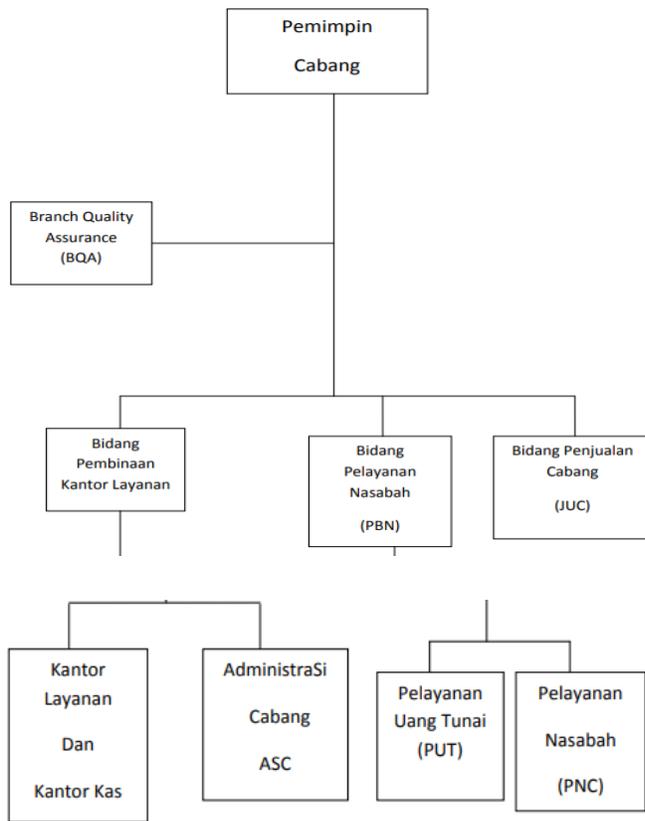
Angka “46” merupakan simbolisasi tanggal kelahiran BNI, sekaligus mencerminkan warisan sebagai bank pertama di Indonesia. Dalam logoini, angka “46” diletakkan secara diagonal menembus kotak berwarna jingga untuk menggambarkan BNI baru yang modern.

d. Palet Warna

Palet warna korporat telah didesain ulang, namun tetap mempertahankan warna korporat yang lama, yakni turquoise dan jingga. Warna turquoise yang digunakan pada logo baru ini lebih gelap, kuat mencerminkan citra yang lebih stabil dan kokoh. Warna jingga yang baru lebih cerah dan kuat, mencerminkan citra lebih percaya diri dan segar. Logo “46” dan “BNI” mencerminkan tampilan yang modern dan dinamis. Sedangkan penggunaan warna korporat baru memperkuat identitas tersebut. Hal ini akan membantu BNI melakukan diferensiasi di pasar perbankan melalui identitas yang unik, segar dan modern.

C. Struktur Organisasi

Struktur organisasi PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk KCU USU Medan adalah struktur organisasi fungsional. Struktur organisasi PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk KCU USU Medan terbagi atas beberapa bagian. Hal ini dapat dilihat pada bagan struktur organisasi PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk KCU USU Medan sebagai berikut :



Sumber :PT. Bank Negara Indonesia KCU Universitas Sumatera Utara (2017, diolah)

Gambar 2.1 Struktur Organisasi PT. Bank Negara Indonesia KCU U

D. Job Description

PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk KCU USU Medan memiliki pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab sesuai dengan bagiannya masing-masing.

1. Pimpinan Cabang

Bertugas dan bertanggung jawab dalam memimpin PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk KCU USU Medan.

2. Branch Quality Assurance (BQA)

Merupakan pengawas internal PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk KCU USU Medan.

3. Bidang Pembinaan Kantor Layanan (PBY), meliputi: Administrasi Cabang

(ASC), Kantor Layanan dan Kantor Kas, Bidang Pelayanan Nasabah (PBN) dan Bidang Penjualan Cabang (JUC).

a. Administrasi Cabang (ASC)

Memiliki tugas mengelola administrasi keuangan cabang, mengelola administrasi transaksi DN & Kliring, mengelola administrasi kredit (khusus) untuk booking office SKC, SKK, SKM, KPI & Multifinance KSN), mengelola logistic, menyelenggarakan administrasi umum, mengelola kepegawaian Cabang Utama dan Kantor Layanan, dan mengkompilasi tindak lanjut hasil temuan Audit KCU-KLN.

b. Kantor Layanan dan Kantor Kas

Bertugas melayani Informasi mengenai produk/jasa bank, melayani semua jenis transaksi kas/tunai & pemindahan, melayani transaksi Produk jasa LN & penukaran valuta asing, mengelola transaksi dana dan jasa, dan mengelola administrasi surat dan dokumen yang masuk.

4. Bidang Pelayanan Nasabah (PBN), meliputi: Pelayanan Uang Tunai (PUT)

dan Pelayanan Nasabah (PNC).

a. Pelayanan Uang Tunai (PUT)

Bertugas melayani semua jenis transaksi kas/tunai dan pemindahan, melayani kegiatan eksternal payment point, dan mengelola kas ATM.

b. Pelayanan Nasabah (PNC)

Bertugas mengelola transaksi produk dana (giro, tabungan, deposito, simponi, dll), melayani penerbitan kartu, melayani transaksi pencairan bunga deposito, melayani informasi transaksi produk dana, jasa dan kredit, melayani transaksi kiriman uang, melayani nasabah custodian, melayani transaksi LN, megelola sistem penerimaan/antrian nasabah, dan mengelola pelaksanaan layanan untuk kenyamanan nasabah.

5. Bidang Penjualan Cabang (JUC) hanya terdiri dari satu unit yaitu marketing (Penjualan)

Bertugas menjual produk dan jasa BNI, melakukan ekstensif dan intensif, melakukan penelitian potensi ekonomi dan menyusun peta bisnis regional.

E. Kinerja Usaha Terkini

PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk memiliki beberapa kinerja usaha terkini yaitu laba sebelum pencadangan BNI naik 72%, laba bersih BNI naik 315%, biaya operasional turun 2,7%, kredit tumbuh 26%, dana pihak ketiga (DPK) naik 12% dan rasio profitabilitas meningkat.

1. Laba sebelum pencadangan BNI naik 72%

Mengawali tahun 2009, hampir semua indikator kinerja BNI mengalami pertumbuhan positif. Dibandingkan Triwulan I 2008, aset BNI tumbuh 24%, seiring dengan kenaikan kredit sebesar 29% dan dana pihak ketiga (DPK) sebesar 30%. Ekspansi bisnis ini memberi hasil dengan kenaikan laba sebelum pencadangan sebesar 72% menjadi Rp 2,42 triliun. "Meski tantangannya makin berat di tahun ini, BNI dapat terus menjaga pertumbuhan bisnis dengan tetap menjaga kualitas aset," kata Gatot M Suwondo, Direktur Utama BNI, pada kesempatan paparan kinerja BNI, di Jakarta (29/4).

2. Laba bersih BNI naik 315%, biaya operasional turun 2,7%

Di Triwulan I 2009, ekspansi bisnis BNI membukukan kenaikan pendapatan bunga bersih sebesar 24% dari Rp 2,23 triliun pada Triwulan I 2009, menjadi Rp 2,74 triliun. Kenaikan pendapatan bunga bersih ini diikuti juga dengan kenaikan fee based income sebesar 44% dari Rp 842 miliar menjadi Rp 1,21 triliun, serta penurunan biaya operasional sebesar 2,7%. Kenaikan ini didorong juga oleh kenaikan recurring fee dari Rp 853 miliar menjadi Rp 994 miliar yang berasal dari pendapatan jasa-jasa perbankan, antara lain jasa ATM, pengelolaan rekening, transaksi ekspor-impor (trade finance), bank garansi serta pendapatan dari bisnis kartu. Hasilnya, laba sebelum pencadangan naik sebesar 72% dari Rp 1,41 triliun menjadi Rp 2,42 triliun. Sejalan dengan itu, BNI terus memperkuat fundamental keuangan dengan menambah Pencadangan Penghapusan Aktiva Produktif (PPAP) sebesar 23%. Penambahan pencadangan ini menjadikan coverage ratio mencapai 106%. Laba bersih setelah taksiran pajak naik 315% dari Rp 153 miliar menjadi Rp 635 miliar yang diikuti pula oleh kenaikan laba bersih persaham sebesar 320% dari Rp 10 menjadi Rp 42.

3. Kredit tumbuh 26%, Dana Pihak Ketiga (DPK) naik 12%

Total aset BNI per akhir Maret 2009 tercatat sebesar Rp 201,26 triliun, atau naik 24% dibandingkan posisi akhir Maret 2008 yang sebesar Rp 162,27 triliun. Kenaikan aktiva antara lain terjadi pada pos penempatan dana (127%) dan pertumbuhan kredit (29%). Outstanding kredit akhir Triwulan I 2009 mencapai Rp 114,77 triliun (naik 29%) dari Rp 89,17 triliun di akhir Triwulan I 2008 lalu. Komposisi kredit masih didominasi oleh kredit usaha kecil dan menengah yang mencapai 42%, disusul oleh kredit korporasi sebesar 40%, kredit konsumen 15% dan pembiayaan syariah sebesar 3%. Di sisi Liabilities, dana pihak ketiga (DPK) masyarakat meningkat 30% menjadi Rp165,04 triliun, dengan komposisi 54% dana murah (tabungan dan giro) dan 46% deposito.

4. Rasio profitabilitas meningkat

Seiring dengan naiknya laba bersih, semua rasio profitabilitas menunjukkan kenaikan. Rasio return on asset (ROA) dan return on equity (ROE) masing-masing naik dari 0,5% menjadi 1,9%, dan dari 4,2% menjadi 16,7%. Kinerja positif ini diperkirakan akan berkelanjutan didukung oleh kenaikan net interest margin (NIM) dari 6,0% menjadi 6,2%. Dari sisi lain, BNI semakin efisien dengan penurunan rasio biaya operasional pendapatan operasional (BOPO) dari 95,1% menjadi 84,9%, dan cost to income ratio (CIR) dari 53,8% menjadi 40,2%. Rasio-rasio keuangan di akhir 2008 juga menunjukkan perbaikan fundamental. Rasio kecukupan modal (CAR) terjaga pada level 15,0% (setelah memperhitungkan risiko kredit dan risiko pasar). Kualitas kredit juga tetap terjaga dengan posisi NPL-Net turun dari 3,2% menjadi 1,5%, dan NPL Gross turun dari 8,6% menjadi 5,6%.

F. Rencana Kegiatan

Beberapa rencana kegiatan bisnis BNI adalah BNI akan bekerjasama dengan Garuda Indonesia menjadi satu-satunya acquiring bank (bank yang mengambil alih dan memproses semua transaksi penjualan yang terjadi) untuk reservasi tiket secara online dengan kartu kredit, BNI juga akan bekerjasama dengan MasterCard WorldWide meluncurkan produk kartu kredit lifestyle terbarunya yaitu BNI Style Titanium. Kartu kredit premium ini diperuntukkan bagi segmen eksekutif muda mapan, berjiwa muda, dinamis, suka tantangan dan mengikuti perkembangan mode. BNI akan kembali mendukung acara Java Jazz Festival selama 5 tahun berturut-turut yang merupakan bentuk komitmen BNI memberikan apresiasi kepada nasabah dengan penyediaan produk dan jasa perbankan sesuai dengan gaya hidup (lifestyle) masyarakat modern dan BNI juga akan bekerjasama dengan Singapore Post Limited

(SingPost) untuk mengenalkan layanan self-serviced automated machines (S.A.M) untuk layanan pengiriman uang (remittance) secara otomatis.

BAB III

PEMBAHASAN

A. Pengertian Kepemimpinan

Pada dasarnya kepemimpinan merupakan salah satu fungsi manajemen yang strategis, karena kepemimpinan dapat menggerakkan, memberdayakan, dan mengarahkan sumber daya secara efektif dan efisien kearah pencapaian tujuan. Keberadaan kepemimpinan menjadi lebih penting untuk mengembangkan visi dan misi organisasi masa depan. Menurut Istianto (2009:87), ada beberapa definisi kepemimpinan yang dapat mewakili tentang kepemimpinan, yaitu sebagai berikut :

1. Kepemimpinan adalah suatu kegiatan dalam memimpin sedangkan pemimpin adalah orangnya yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain sehingga orang lain tersebut mengikuti apa yang diinginkannya. Oleh karena itu pemimpin harus mampu mengatur dan mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama.
2. Kepemimpinan adalah dimana seorang pemimpin harus mampu mengatur dan mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama.
3. Kepemimpinan merupakan subjek yang penting di dalam manajemen dan ilmu administrasi karena kepemimpinan terkait dengan hubungan antara atasan dan bawahan di dalam organisasi.
4. Kepemimpinan merupakan proses berorientasi kepada manusia dan dapat diukur dari pengaruhnya terhadap perilaku organisasi.
5. Kepemimpinan pemerintahan adalah sikap, perilaku dan kegiatan pemimpin pemerintahan di pusat dan daerah dalam upaya mencapai tujuan penyelenggaraan pemerintahan negara. Menurut Arifin (2012:4) kepemimpinan adalah bentuk dominasi yang didasari kemampuan pribadi, yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu berdasarkan akseptansi atau penerimaan oleh kelompoknya, dan memiliki keahlian yang tepat bagi situasi tertentu. Blancard dan Hersey mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah proses

mempengaruhi kegiatan individu dan kelompok usaha untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Menurut Kartono (2006:3), pemimpin seseorang yang karena kecakapankecakapan pribadinya dengan atau tanpa pengangkatan resmi dapat mempengaruhi kelompok yang dipimpinnya untuk mengarahkan upaya bersama kearah pencapaian sasaran – sasaran tertentu. Menurut Terry dan Frankin mendefinisikan pemimpin dengan hubungan dimana seseorang (pemimpin) mempengaruhi orang untuk mau bekerja sama melaksanakan tugas-tugas yang saling berkaitan guna mencapai tujuan yang diinginkan organisasi atau kelompok (wordpress). Menurut George R.Terry (2002:141) kepemimpinan adalah kegiatan yang mempengaruhi orang-orang agar berusaha untuk mencapai tujuan-tujuan kelompok. Menurut Arifin (2012:1) Pimpinan adalah seseorang yang wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya untuk mencapai tujuan. Dari defenisi diatas penulis membuat kesimpulan pengertian kepemimpinan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan menyangkut orang lain dalam hal ini bawahan atau pengikut, tanpa bawahan semua kualitas kepemimpinan menjadi tidak berarti.
2. Kepemimpinan menyangkut suatu pembagaian kekuasaan yang tidak seimbang antara pimpinan dan anggota kelompok. Dalam hal ini, pimpinan mempunyai wewenang dalam mengarahkan pekerjaan untuk tercapainya tujuan suatu organisasi. Kerja sama sangat dibutuhkan karena terbatasnya kekuatan fisik, mental, dan waktu. Seorang pimpinan harus mempunyai keinginan untuk memimpin dan menetapkan standar prestasi yang lebih besar bagi dirinya sendiri. Pimpinan yang baik menggerakkan orang pada satu arah yang benar-benar difungsikan untuk memenuhi tujuan jangka panjang mereka, bukan menyia-nyiakan sumber daya mereka yang langka.

B. Tujuan dan peranan pemimpin

Menurut Matondang (2010:6), Peranan pemimpin sangat dominan bahkan determinan dalam mencapai sasaran pokok organisasi dan mewujudkan visi, pemimpin adalah seseorang yang ditempatkan sedemikian rupa dalam suatu organisasi dimana dia harus mampu membuat keputusan yang cepat, tepat di antara kepentingan yang berbeda – beda. Seorang pemimpin harus visioner, harus mampu membuat keputusan dan mampu mengantisipasi gejala perubahan strategis masa depan. Bagaimanapun buruknya suatu keputusan masih lebih baik daripada tidak ada keputusan. Setiap keputusan pasti mengandung resiko tetapi resiko dapat diperhitungkan. Untuk itu mutu seorang pemimpin dapat dilihat dari mutu keputusan yang diambilnya.

Ada 8 hal menjalani peranan sebagai seorang pemimpin, yaitu:

- a. Memberdayakan pengikut (Empowering followers)
- b. Membelajarkan organisasi secara terus menerus
- c. Menciptakan Visi
- d. Mengembangkan budaya organisasi
- e. Menciptakan sinergi
- f. Meciptakan perubahan
- g. Memotivasi pengikut
- h. Menjadi tokoh, simbol sosial di luar organisasi.

C. Teori dan Tipe Kepemimpinan

Menurut Siagian (2003:40) Teori kepemimpinan ada 8 (delapan) macam yaitu sebagai berikut :

1. Teori Kepemimpinan Sifat (Trait Theory)

Analisis ilmiah tentang kepemimpinan berangkat dari pemusatan perhatian pemimpin itu sendiri. Teori sifat berkembang pertama kali di Yunani kuno dan Romawi yang beranggapan bahwa pemimpin itu dilahirkan, bukan diciptakan yang kemudian teori ini dikenal dengan "The GreatmaTheory". Dalam perkembangannya, teori ini mendapat pengaruh dari aliran perilaku pemikir psikologi yang berpandangan bahwa sifat – sifat kepemimpinan tidak seluruhnya dilahirkan akan tetapi juga dapat dicapai melalui pendidikan dan pengalaman.

Sifat – sifat itu antara lain : sifat fisik, mental, dan kepribadian. Sifat-sifat yang dianggap harus dimiliki oleh seorang pemimpin adalah:

a. Kecerdasan

Berdasarkan hasil penelitian, pemimpin yang mempunyai kecerdasan yang tinggi di atas kecerdasan rata – rata dari pengikutnya akan mempunyai kesempatan berhasil yang lebih tinggi pula. Karena pemimpin pada umumnya memiliki tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan pengikutnya.

b. Kedewasaan dan Keluasan Hubungan Sosial

Umumnya di dalam melakukan interaksi sosial dengan lingkungan internal maupun eksternal, seorang pemimpin yang berhasil mempunyai emosi yang matang dan stabil. Hal ini membuat pemimpin tidak mudah panic dan goyah dalam mempertahankan pendirian yang diyakini kebenarannya.

c. Motivasi Diri dan Dorongan Berprestasi

Seorang pemimpin yang berhasil umumnya memiliki motivasi diri yang tinggi serta dorongan untuk berprestasi. Dorongan yang kuat ini kemudian tercermin pada kinerja yang optimal, efektif dan efisien.

d. Sikap Hubungan Kemanusiaan

Adanya pengakuan terhadap harga diri dan kehormatan sehingga para pengikutnya mampu berpihak kepadanya.

e. Kemampuan Berkomunikasi

Seorang pemimpin pandai berbicara dan dapat menulis dengan jelas serta tegas, ia memiliki kemampuan untuk mengemukakan secara singkat pendapat-pendapat orang lain dan mengambil intisari dari pernyataan.

f. Perseptif

Sifat ini berhubungan dengan kemampuan untuk mendalami ciri-ciri dan kelakuan orang lain, dan terutama pihak bawahannya. Hal tersebut juga mencakup kemampuan untuk memproyeksi diri sendiri secara mental dan emosional ke dalam posisi orang lain.

g. Kreativitas

Sifat ini sangat didambakan pada seorang pemimpin, guna memecahkan suatu masalah dan untuk memikirkan cara ataupun ide baru.

h. Partisipasi Sosial

Seorang pemimpin "mengerti" manusia dan ia mengetahui pula kekuatan serta kelemahan mereka. Ia menyesuaikan diri dengan berbagai kelompok dan ia memiliki kemampuan untuk berhadapan dengan orang-orang dari kalangan manapun juga.

i. Persuasive

Tidak terdapat adanya kepemimpinan tanpa persetujuan pihak yang akan dipimpin. Untuk memperoleh persetujuan tersebut, seorang pemimpin biasanya harus menggunakan persuasi.

j. Energi atau Rangsangan

Banyak orang berpendapat bahwa salah satu di antara ciri pemimpin yang menonjol adalah bahwa ia adalah lebih energik dalam usaha tujuan dibandingkan dengan seorang bukan pemimpin. Energi mental dan fisik diperlukan.

2. Teori Kepemimpinan Perilaku dan Situasi

Berdasarkan penelitian, perilaku seorang pemimpin yang mendasarkan teori ini memiliki kecenderungan kearah 2 (dua) hal :

a. Pertama yang disebut dengan Konsiderasi yaitu kecenderungan seorang pemimpin yang menggambarkan hubungan akrab dengan bawahan. Contoh: gejala yang adadalam hal ini seperti : membela bawahan, memberi masukan kepada bawahan dan bersedia berkonsultasi dengan bawahan.

b. Kedua disebut Struktur Inisiasi yaitu Kecenderungan seorang pemimpin yang memberikan batasan kepada bawahan. Contoh yang dapat dilihat, bawahan mendapat instruksi dalam pelaksanaan tugas, kapan, bagaimana pekerjaan dilakukan, dan hasil yang akan dicapai. Jadi, berdasarkan teori ini, seorang pemimpin yang baik adalah bagaimana seorang pemimpin yang memiliki perhatian yang tinggi kepada bawahannya.

3. Teori Kepemimpinan Situasi

Seorang pemimpin harus merupakan seorang pendiagnosa yang baik dan harus bersifat fleksibel, sesuai dengan perkembangan dan tingkat kedewasaan bawahan.

4. Teori Otokratis

Kepemimpinan menurut teori ini didasarkan atas perintah-perintah, pemaksaan dalam hubungan antara pemimpin dengan bawahan. Pimpinan disini cenderung mencurahkan perhatian sepenuhnya pada pekerjaan ,ia melaksanakan pengawasan seketat mungkin dengan maksud agar pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan rencana Pemimpin otokratis menggunakan perintah yang biasanya diperkuat oleh adanya sanksi-sanksi.

5. Teori Psikologis

Pendekatan ini terhadap kepemimpinan menyatakan bahwa fungsi seorang pemimpin adalah mengembangkan sistem motivasi terbaik. Pemimpin merangsang bawahannya untuk bekerja ke arah pencapaian sasaran-sasaran organisatoris maupun untuk memenuhi tujuan-tujuan pribadi mereka. Tipe kepemimpinan ini sangat memperhatikan hal-hal misalnya: pengakuan, kepastian emosional dan kesempatan untuk memperhatikan keinginan dan kebutuhannya.

6. Teori Sosiologis

Teori ini menyatakan bahwa seorang pemimpin menetapkan tujuan-tujuan dengan mengikutsertakan para pengikut dalam pengambilan keputusan terakhir. Pemimpin juga diharapkan untuk mengambil tindakan-tindakan korektif, menjalankan pengaruh kepemimpinannya dan mengembalikan keharmonisan serta usaha-usaha kooperatif antara para pengikutnya apabila terjadi konflik.

7. Teori Suportif

Dalam teori ini, pihak pemimpin beranggapan bahwa para pengikutnya ingin berusaha sebaik-baiknya dan bahwa ia dapat memimpin dengan baik melalui tindakan membantu usaha-usaha mereka. Dapat diartikan, pada teori ini pemimpin menciptakan suatu lingkungan kerja yang membantu mempertebal keinginan setiap pengikut untuk melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin, bekerjasama dengan pihak lain, serta mengembangkan skill nya dan keinginannya sendiri.

8. Teori "Laissez Faire"

Berdasarkan teori ini, seorang pemimpin memberikan kebebasan seluasluasnya kepada para pengikutnya dalam hal menentukan aktivitas mereka, ia tidak berpartisipasi, atau apabila hal itu dilakukannya maka partisipasi tersebut hampir tidak berarti. Pendekatan ini merupakan kebalikan langsung dari teori otokratis. Kelompok-kelompok "LAISSEZ-FAIRE" cenderung membentuk pemimpin-pemimpin informal.

D. Fungsi – Fungsi kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan berhubungan dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok atau organisasi dimana fungsi kepemimpinan harus diwujudkan dalam interaksi antar individu.

Menurut Basri dan Rivai (2005:53), secara operasional fungsi pokok kepemimpinan dapat dibedakan sebagai berikut :

a. Fungsi Instruktif

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.

b. Fungsi Konsultatif

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin kerap kali memerlukan bahan pertimbangan yang mengharuskannya berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukan dalam menetapkan keputusan. Tahap berikutnya konsultasi dari pimpinan pada orang-orang yang dipimpin dapat dilakukan setelah keputusan ditetapkan dan sedang dalam pelaksanaan. Konsultasi itu dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik (feedback) untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan. Dengan menjalankan fungsi konsultatif dapat diharapkan keputusan-keputusan pimpinan, akan mendapat dukungan dan lebih mudah menginstruksikannya sehingga kepemimpinan berlangsung efektif.

c. Fungsi Partisipasi

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti bebas berbuat semaunya, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerjasama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain. Keikutsertaan pemimpin harus tetap dalam fungsi sebagai pemimpin dan bukan pelaksana.

d. Fungsi Delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan. Orang – orang penerima delegasi itu harus diyakini merupakan pembantu pemimpin yang memiliki kesamaan prinsip, persepsi dan aspirasi.

e. Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses atau efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Fungsi pengendalian ini dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.

E. Teknik kepemimpinan

Menurut Wursanto (2002:207) Teknik kepemimpinan yaitu membicarakan bagaimana seorang pemimpin, menjalankan fungsi kepemimpinannya yang terdiri dari:

1. Teknik Kepengikutan

Merupakan teknik untuk membuat orang-orang suka mengikuti apa yang menjadi kehendak si pemimpin. Ada beberapa sebab mengapa seseorang mau menjadi pengikut yaitu:

- a. kepengikutan karena peraturan atau hukum yang berlaku
- b. kepengikutan karena agama
- c. kepengikutan karena tradisi atau naluri
- d. kepengikutan karena rasio

2. Teknik Human Relations

Merupakan hubungan kemanusiaan yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan psikologis maupun kepuasan jasmaniah. Teknik human relation dapat dilakukan dengan memberikan berbagai macam kebutuhan kepada bawahan, baik kebutuhan psikologis maupun kebutuhan jasmaniah.

3. Teknik Memberi Teladan, Semangat, dan Dorongan

Dengan teknik ini pemimpin menempatkan diri sebagai pemberi teladan, pemberi semangat, dan pemberi dorongan. Dengan cara demikian diharapkan dapat memberikan pengertian dan kesadaran kepada para bawahan sehingga mereka mau dan suka mengikuti apa yang menjadi kehendak pemimpin. Berdasarkan observasi penulis, maka teknik kepemimpinan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk KCU Universitas Sumatera Utara adalah menggunakan teknik memberi teladan, semangat dan dorongan karena pemimpin di perusahaan tersebut

menempatkan diri sebagai pemberi motivasi terhadap pegawai atau bawahannya, yang memberikan dampak positif terhadap kinerja bawahannya.

F. Peranan Kepimipinan

Menurut Siagian (2003 : 66) peran pemimpin atau kepemimpinan dalam perusahaan ada tiga bentuk yaitu:

1. peran yang bersifat interpersonal dalam organisasi adalah bahwa seorang pemimpin dalam perusahaan atau organisasi merupakan simbol akan keberadaan organisasi, seorang pemimpin bertanggung jawab untuk memotivasi dan memberikan arahan kepada bawahan, dan seorang pemimpin mempunyai peran sebagai penghubung.

2. Peran yang bersifat informasional

Peranan yang bersifat informasional mengandung arti bahwa seorang pemimpin dalam organisasi mempunyai peran sebagai pemberi, penerima dan penganalisa informasi

3. Peran pengambilan keputusan

Peran pemimpin dalam mengambil keputusan mempunyai arti bahwa pemimpin mempunyai peran sebagai penentu kebijakan yang akan diambil berupa strategi-strategi bisnis yang mampu untuk mengembangkan inovasi, mengambil peluang atau kesempatan dan berorganisasi dan menjalankan usaha dengan konsisten. Menurut Anoraga et al. (1995) dalam Tika (2006:64) Ada Sembilan peranan kepemimpinan seorang dalam organisasi yaitu :

1. Pemimpin sebagai perencana

2. Pemimpin sebagai ahli

3. Pemimpin sebagai pelaksana

4. Pemimpin sebagai pengendali

5. Pemimpin sebagai pemberi hadiah atau hukuman.

6. Pemimpin sebagai teladan dan lambing atau simbol

7. Pemimpin sebagai tempat menimpahkan segala kesalahan

8. Pemimpin sebagai pembuat kebijakan

9. Pemimpin sebagai pengganti peran anggota lain

G. Gaya kepemimpinan

Menurut Nawawi (2003:115) Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi/bawahannya.

Beberapa gaya kepemimpinan tersebut adalah sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan Otoriter

Gaya kepemimpinan ini menghimpun sejumlah perilaku atau gaya kepemimpinan yang bersifat terpusat pada pemimpin (sentralistik) sebagai satu-satunya penentu, penguasa dan pengendali anggota organisasi dan kegiatannya dalam usaha mencapai tujuan organisasi.

2. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis menempatkan manusia sebagai factor terpenting dalam kepemimpinan yang dilakukan berdasarkan dan mengutamakan orientasi pada hubungan dengan anggota organisasi.

3. Gaya Kepemimpinan Bebas (Laissez Faire atau Free-Rein)

Gaya kepemimpinan ini pada dasarnya berpandangan bahwa anggota organisasi mampu mandiri dalam membuat keputusan atau mampu mengurus dirinya masing-masing, dengan sedikit mungkin pengarahan atau pemberian petunjuk dalam merealisasikan tugas pokok masing-masing sebagai bagian dari tugas pokok organisasi. Berdasarkan observasi yang dilakukan penulis, gaya kepemimpinan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk KCU Universitas Sumatera Utara adalah gaya kepemimpinan demokratis. Karena tanggungjawab dalam membuat keputusan tetap pada pemimpin namun pegawai ikut serta dalam diskusi penetapan saran dan pemecahan masalah. Keikutsertaan pegawai dan pemimpin mendorong komitmen pada keputusan akhir.

H. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2006:3), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut. Menurut Sopiah (2008:5) lingkungan juga bisa

mempengaruhi kinerja seseorang. Situasi lingkungan yang kondusif, misalnya dukungan dari atasan, teman kerja, sarana dan prasarana yang memadai akan menciptakan kenyamanan tersendiri dan akan memacu kinerja yang baik. Menurut Simamora (2006:32) Kinerja adalah tingkat dimana para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif. Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Sebaliknya, suasana kerja yang tidak nyaman karena sarana dan prasarana yang tidak memadai, tidak adanya dukungan dari atasan, dan banyak terjadi konflik akan berdampak negatif yang mengakibatkan kemerosotan pada kinerja seseorang.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai setiap karyawan sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap perusahaan. Penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan perusahaan atau instansi dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan perusahaan. Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi tersebut dipengaruhi oleh tingkat kinerja pegawai secara kelompok. Dengan asumsi semakin baik kinerja pegawai maka semakin baik pula kinerja organisasi. Dengan demikian organisasi perlu menetapkan tujuan kinerja pegawai.

Adapun tujuan kinerja pegawai menurut Basri dan Rivai (2005:70) :

1. Untuk perbaikan hasil kinerja pegawai, baik secara kualitas ataupun kuantitas.
2. Memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dalam memecahkan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktifitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi.
3. Memperbaiki hubungan antar personal pegawai dalam aktivitas kerja dalam organisasi.

I. Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk KCU Universitas Sumatera Utara Berdasarkan observasi penulis bahwa gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk KCU Universitas Sumatera Utara adalah pemimpin yang bersifat interpersonal yaitu bertanggung jawab untuk memotivasi dan memberikan arahan kepada bawahan, dan mempunyai peran sebagai penghubung antar karyawan. Gaya kepemimpinannya yang demokratis, tanggungjawab dalam membuat keputusan tetap pada pemimpin namun pegawai ikut serta dalam diskusi penetapan saran dan pemecahan masalah. Keikutsertaan pegawai dan

pemimpin mendorong komitmen pada keputusan akhir. Dengan begini, kinerja pegawai akan meningkat berhubung dengan adanya motivasi yang diberikan oleh pimpinan.

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk KCU Universitas Sumatera Utara merupakan salah satu kantor cabang bank BNI yang bergerak dibidang perbankan menjadi salah satu bank pemerintah yang terkemuka.
2. Gaya kepemimpinan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk KCU Universitas Sumatera Utara adalah gaya kepemimpinan demokratis yaitu pegawai ikut serta dalam diskusi penetapan saran dan pemecahan masalah. Keikutsertaan pegawai dan pemimpin mendorong komitmen pada keputusan akhir
3. Teknik kepemimpinan yang diterapkan pada pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk KCU Universitas Sumatera Utara adalah teknik teknik memberi teladan, semangat dan dorongan karena pemimpin di perusahaan tersebut menempatkan diri sebagai pemberi motivasi terhadap pegawai atau bawahannya, yang memberikan dampak positif terhadap kinerja bawahannya.
4. Peranan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk KCU Universitas Sumatera Utara adalah pemimpin yang bersifat interpersonal yaitu bertanggung jawab untuk memotivasi dan memberikan arahan kepada bawahan, dan mempunyai peran sebagai penghubung antar karyawan.

B. Saran

1. PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk KCU Universitas Sumatera Utara merupakan salah satu kantor cabang bank BNI yang bergerak dibidang perbankan sebaiknya meningkat menjadi bank internasional.

2. Gaya kepemimpinan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk KCU Universitas Sumatera Utara adalah gaya kepemimpinan demokratis yang hendaknya pemimpin tidak langsung setuju pada pendapat bawahan, setidaknya jadikan sebagai bahan pertimbangan terhadap suatu keputusan.

3. Teknik kepemimpinan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk KCU Universitas Sumatera Utara adalah teknik memberi teladan, semangat dan dorongan karena pemimpin di perusahaan tersebut menempatkan diri sebagai pemberi motivasi terhadap pegawai dan juga pemimpin harus memotivasi diri sendiri.

4. Peranan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk KCU Universitas Sumatera Utara adalah pemimpin yang bersifat interpersonal agar semakin meningkatkan hubungan antar karyawan sehingga terjalin hubungan kerja yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

Arifin, Syamsul. 2012. LEADERSHIP Ilmu dan Seni Kepemimpinan. Jakarta: Mitra Wacana Media.

George R, Terry, 2002. Prinsip – prinsip Manajemen. Bandung: PT Bumi Aksara

Istianto, Bambang. 2009. Manajemen Pemerintahan Dalam Persepektif Pelayanan Publik. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Kartono. 2006. Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: PT Rajagrafindo persada.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. Evaluasi kinerja SDM. Bandung : Refika Aditama.

Matondang, M H. 2008. Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Manajemen Strategik. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Nawawi, Hadari. 2003. Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Siagian, Sondang, P, MPA, prof. Dr. 2003. Teori dan Praktek Kepemimpinan. Jakarta: PT Rineka Cipta

Rivai, Veithzal dan Basri. 2005. Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

Simamora, Henry. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 2. Yogyakarta: STIE YKPN.

Tika, P. 2006. Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Jakarta :PT Bumi Aksara.

Wursanto, Ig. (2002).Dasar – Dasar Ilmu Organisasi.Yogyakarta : Andi

Nama : Akhmad Riza
NIM : 192510003
M. Kuliah : Manajemen SDM
Dosen : DR. Hasmawaty. AR
Contoh Kasus 5

**SALAH SATU KASUS KEPEMIMPINAN PADA BADAN PUSAT STATISTIK
KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR**

LATAR BELAKANG KASUS:

Pengertian Kepemimpinan adalah sebuah kemampuan atau kekuatan dalam diri seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam hal bekerja, dimana tujuannya adalah untuk mencapai target (*goal*) organisasi yang telah ditentukan.

Sedangkan pengertian pemimpin adalah seseorang yang diberi kepercayaan sebagai ketua (kepala) dalam sistem di sebuah organisasi/ perusahaan. Sehingga Kepemimpinan menjadi hal yang penting dalam suatu organisasi. Dengan kepemimpinan yang tidak menjalankan fungsinya dengan baik maka tujuan perusahaan akan sangat sulit tercapai karena orang lain yang menjadi rekanan kita akan sangat terpaksa mengikuti apa yang kita rencanakan untuk perusahaan karena gaya kepemimpinan kita yang tidak baik. Setiap pola kepemimpinan setiap orang bisa berbeda hal ini juga dapat dirasakan pada organisasi tempat saya bekerja yakni Badan Pusat Statistik Kabupaten Ogan Komering Ilir, dimana pimpinan kami merupakan orang yang sangat baik sehingga hal ini dimanfaatkan oleh beberapa gelintir orang yang tidak bisa bertanggung jawab dengan pekerjaannya.

PERMASALAHAN KASUS :

Kepemimpinan yang bisa dikatakan kurang baik bisa juga dikatakan terjadi pada organisasi tempat saya bekerja, yakni Badan Pusat Statistik Kabupaten Ogan Komering Ilir, dimana permasalahan disini terjadi karena pimpinan kami merupakan orang yang sangat baik, sehingga hal ini dimanfaatkan oleh beberapa gelintir orang untuk kepentingan mereka sendiri. Hal ini dapat terlihat dari hasil kinerja orang tersebut dimana mereka bekerja secara tidak profesional yang menyebabkan kerugian bagi rekan kerja yang sekantor. Mengapa demikian ini bisa dilihat dari target kerja yang telah disusun, dimana seandainya si A mempunyai target kerja untuk melakukan pekerjaan ini sampai dengan batas waktunya, si A tidak akan menyelesaikannya secara bertanggung jawab dan karena pemimpin kami merupakan tipe yang sabar dan sangat baik sekali sehingga ini dimanfaatkan oleh si A, dan karena setiap pekerjaan si A ini bersangkutan dengan pekerjaan lainnya maka mau tidak mau teman sekantor lain akan turun tangan untuk menyelesaikannya. Karena hal ini akan berimbas pada kinerja teman kantor lainnya. Hal inilah menjadi awal permulaan kasus kepemimpinan di kantor kami.

NAMA : AL HAKIM
NIM : 192510023
KELAS : REGULAR A
MATA KULIAH : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
DOSEN : Dr. Ir. Hj. HASMAWATY AR, M.M., M.T.

KINERJA TERHADAP KEPEMIMPINAN

Pada dasarnya kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan. Akan tetapi didalam kinerja tersebut mesti harus memiliki beberapa kriteria agar meningkatnya produktiitas sehingga apa yang diharapkan Perusahaan tersebut biasa berjalan sesuai apa yang di inginkan. Tentunya itu semua tidaklah muda membalikan telapak tangan akan mesti ada peran langsung keikutsertaan dalam manajemen untuk bisa mengkontrol dan memberikan teknik cara agar bagaimana bisa terjaminnya mutu dan kualitas sehingga karyawan bisa dengan mudah bekerja tanpa ada rasa terbebenani dan hubungan antara pihak manajemen dengan bawahan semakin kuat. Tanpa disadari akhir-akhir ini mungkin di setiap perusahaan ada pihak manajemen yang maunya menang sendiri, akan tetapi pihak manajemen juga tidak bisa menyalahi bawahannya. Untuk dari itulah pihak manajemen terkait mesti turun langsung kelapangan agar bisa melihat bagaimana menciptakan teknik yang baik serta meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Menurut Simamora (2005), kinerja karyawan adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Rivai dan Mulyadi (2012) memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015). Tingkat keberhasilan suatu kinerja meliputi aspek kuantitatif dan kualitatif.

Kinerja karyawan erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu. Standar kinerja merupakan tingkat kinerja yang diharapkan dalam suatu organisasi, dan merupakan pembanding (benchmark) atau tujuan atau target tergantung pada pendekatan yang diambil. Standar kerja yang baik harus realistis, dapat diukur

dan mudah dipahami dengan jelas sehingga bermanfaat baik bagi organisasi maupun para karyawan (Anoraga, 2014).

Kinerja dari sudut pandang kegunaan itu sendiri, Siagian (2009) menjelaskan bahwa bagi individu penilaian kinerja berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karirnya. Sedangkan bagi organisasi, hasil penilaian kinerja sangat penting dalam kaitannya dengan pengambilan keputusan tentang berbagai hal seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem balas jasa, serta berbagai aspek lain dalam proses manajemen SDM. Penilaian yang baik harus dilakukan secara formal berdasarkan serangkaian kriteria yang ditetapkan secara rasional serta diterapkan secara objektif serta didokumentasikan secara sistematis. Dengan demikian, dalam melakukan penilaian atas prestasi kerja para karyawan harus terdapat interaksi positif dan kontinyu antara para pejabat pimpinan dan bagian keorganisasian.

Menurut Simamora (2005), penilaian kinerja adalah suatu proses dengannya suatu organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan dapat memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka serta memungkinkan perusahaan untuk mengetahui seberapa baik seseorang karyawan bekerja jika dibandingkan dengan standar-standar organisasi. Penilaian kinerja merupakan kajian sistematis tentang kondisi kerja karyawan yang dilaksanakan secara formal yang dikaitkan dengan standar kinerja yang telah ditentukan oleh perusahaan, hasil penilaian kinerja dapat menunjukkan apakah SDM telah memenuhi tuntutan yang dikehendaki perusahaan, baik dilihat dari sisi kualitas maupun kuantitas.

Indikator yang menjadi ukuran kinerja menurut Mathis dan Jackson (2006: 378) adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan karyawan, dan jumlah aktivitas yang dihasilkan

2. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi output.

4. Kehadiran

Kehadiran karyawan di perusahaan baik dalam masuk kerja, pulang kerja, izin, maupun tanpa keterangan yang seluruhnya mempengaruhi kinerja karyawan itu.

5. Kemampuan bekerjasama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seseorang dalam mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada efektivitas kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. Dapat dikatakan bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para karyawannya. Pemimpin yang terdapat pada organisasi harus memiliki kelebihan-kelebihan dibandingkan dengan bawahannya, yaitu karyawan yang terdapat di organisasi yang bersangkutan, sehingga dapat menunjukkan kepada bawahannya untuk bergerak, bergiat, berdaya upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Akan tetapi hanya mengerahkan seluruh karyawan saja tidak cukup, sehingga perlu adanya suatu dorongan agar para karyawannya mempunyai minat yang besar terhadap pekerjaannya. Atas dasar inilah selama perhatian pemimpin diarahkan kepada bawahannya, maka kinerja karyawannya akan tinggi.

Nama : Andy Aprizal
Nim : 192510050
Kelas Reguler A Magister Manajemen

PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA DAN STRES KARYAWAN

Kepemimpinan dalam perusahaan merupakan hal penting dalam sebuah era organisasi modern yang menghendaki adanya demokratisasi dalam pelaksanaan kerja dan kepemimpinan perusahaan. Akibat yang mungkin timbul dari adanya gaya kepemimpinan yang buruk adalah penurunan kinerja karyawan yang akan membawa dampak kepada penurunan kinerja total perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja dan stres karyawan.. Hipotesa kerja yaitu $H_0 = 0$, kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja dan stress karyawan. $H_a \neq 0$, kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja dan stress karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada tingkat kesalahan 5% kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap stress karyawan. Korelasi yang diperoleh adalah sebesar 0,47 (tingkat hubungan sedang), kepemimpinan berpengaruh sebesar 22,09% terhadap stress karyawan di CV. Mertanadi. Pada tingkat kesalahan 5% kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Korelasi diperoleh sebesar 0,73 (tingkat hubungan kuat), kepemimpinan berpengaruh sebesar 53,29% terhadap kinerja karyawan di CV. Mertanadi. Kesimpulan yang diperoleh pada penelitian ini adalah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan juga terhadap stres karyawan

Pertambahan penduduk berdampak positif pada permintaan kayu yang diperlukan dalam pembangunan gedung dan rumah tinggal. Peningkatan permintaan kayu, tentu sangat menguntungkan bagi perusahaan yang menyediakan bahan tersebut. CV. Mertanadi yang merupakan salah satu perusahaan yang memproduksi kayu olahan harus mampu mengantisipasi atau mengimbangi permintaan pasar yang terus meningkat. Keadaan ini akan menuntut energi karyawan yang lebih besar dari keadaan yang sebelumnya, hal ini berakibat munculnya gejala frustrasi yang mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan dan mengakibatkan stres dikalangan karyawan. Masalah mendasar yang menjadi pemikiran pemimpin adalah bagaimana melakukan pengembangan dan perubahan perusahaan sehingga lebih mampu memanfaatkan sumber daya dalam perusahaan yang lebih dikenal dengan istilah 5M yang merupakan singkatan dari man, machines, methods, materials, money. Untuk itu gaya kepemimpinan dalam perusahaan merupakan hal penting dalam sebuah era organisasi modern dalam pelaksanaan kerja dan kepemimpinan perusahaan. Akibat yang mungkin timbul dari adanya gaya kepemimpinan yang buruk atau kepemimpinan yang lebih berorientasi kepada tugas dibandingkan dengan karyawan adalah penurunan kinerja serta stres dikalangan karyawan yang akan membawa dampak kepada penurunan daya produktivitas perusahaan. Dari uraian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja dan stres

karyawan dan apakah kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dan stres karyawan pada CV. Mertanadi. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi tingkat kinerja dan stres karyawan di perusahaan CV. Mertadi dan untuk mengidentifikasi seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja dan stres karyawan CV. Mertadhi. Manfaat dari penelitian ini yaitu diharapkan dapat memberikan kontribusi dan masukan dalam praktek pengelolaan sumber daya manusia bagi perusahaan sebagai tempat penelitian dilakukan. Dari segi teoritis, penelitian ini diharapkan dapat mendukung atau memperkuat teori-teori tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang teori kepemimpinan. Kegunaan aplikatif hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi perusahaan dalam menjalankan kegiatan kepemimpinan untuk mengurangi tingkat stres dikalangan karyawan. Untuk menghindari salah pengertian atau cakupan yang terlalu luas terhadap pokok-pokok persoalan yang akan dibahas, maka permasalahan dibatasi hanya fokus terhadap pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja dan stres karyawan pada CV. Mertanadi, sampel yang digunakan sebanyak 30 karyawan, pengumpulan data penelitian menggunakan teknik kuesioner, wawancara, dan observasi, serta teknik analisis data dalam penelitian ini adalah hipotesis asosiatif uji dua pihak dengan analisis korelasi product moment.

Dimana seorang pemimpin harus dapat memberikan pengaruh yang baik terutama dapat memberikan contoh perilaku agar karyawan mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam mencapai sebuah tujuan perusahaan.

Salah satu hal yang dapat ditempuh perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan yang ketat yaitu dengan meningkatkan kinerja perusahaan dengan mempertahankan dan meningkatkan gaya kepemimpinan terhadap perusahaan.

Karena kinerja suatu perusahaan merupakan efisiensi yang berupa modal, material, peralatan, dan keahlian yang dapat dioptimalkan untuk mengerjakan produksi barang dan jasa pada perusahaan dan gaya kepemimpinan dari suatu perusahaan menjadi faktor pendorong dan pendukung dalam memimpin karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.

Segala usaha dilakukan untuk mencapai tujuan di antaranya dengan menggunakan sumber daya manusia yaitu tenaga kerja yang handal dan profesional dan gaya kepemimpinan dari kinerja seorang pemimpin, dimana pemimpin harus memiliki sifat yang baik dan benar sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin dalam organisasi sangat penting dalam kemajuan organisasi untuk maju atau mundurnya suatu perusahaan tergantung dari gaya kepemimpinan seorang pemimpin baik dalam proses mempengaruhi, mengarahkan dan memberikan pengaruh yang penting agar tujuan perusahaan tercapai.

Gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kerja pada bawahannya, sehingga karyawan dapat merasakan atau menerima motivasi yang diberikan oleh pemimpin. Gaya kepemimpinan yang baik dan benar ini sangat diperlukan oleh karyawan sebagai panutan untuk menjadi orang yang sukses dan dapat menerapkan perilaku pemimpin yang baik ketika mereka dapat menjadi posisi sebagai pemimpin.

Cara atau gaya kepemimpinan yang dikemukakan oleh para penulis berbeda, tetapi makna dan hakikatnya bertujuan untuk mendorong gairah kerja, keputusan kerja, dan produktivitas kerja karyawan yang tinggi agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2005:170) gaya kepemimpinan ada tiga[1] yaitu :

1. Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan Otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijakan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. Falsafah pimpinan ialah "bawahan adalah untuk pemimpin/atasan". Bawahan hanya bertugas sebagai pelaksana keputusan yang telah ditetapkan pimpinan. Pemimpin menganggap dirinya orang yang paling berkuasa, paling pintar, dan paling cakap. Pengarahan bawahan dilakukan dengan memberikan instruksi perintah, ancaman hukuman, serta pengawasan dilakukan secara ketat. Orientasi kepemimpinannya difokuskan hanya untuk peningkatan produktivitas kerja karyawan dengan memperhatikan perasaan dan kesejahteraan bawahan. Pimpinan menganut sistem manajemen tertutup (closed management) kurang menginformasikan keadaan perusahaan pada bawahannya. Pengkaderan kurang mendapat perhatiannya.

2. Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan Partisipatif adalah apabila kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan. Falsafah pemimpin ialah "pemimpin (dia) adalah untuk bawahan". Bawahan harus berpartisipasi memberikan saran, ide, dan pertimbangan-pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. Keputusan tetap dilakukan pimpinan dengan mempertimbangkan saran dan ide yang diberikan bawahannya. Pemimpin menganut sistem manajemen terbuka (open management) dan desentralisasi wewenang. Pemimpin dengan gaya partisipatif akan mendorong kemampuan bawahan mengambil keputusan. Dengan demikian, pemimpin akan selalu membina bawahan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar.

3. Kepemimpinan Delegatif

Kepemimpinan Delegatif apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijakan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan. Pada prinsipnya pemimpin bersikap, menyerahkan, dan mengatakan kepada bawahan "inilah pekerjaan yang harus Saudara kerjakan, saya tidak peduli, terserah Saudara bagaimana mengerjakannya asal pekerjaan tersebut bisa diselesaikan dengan baik". Disini pimpinan menyerahkan tanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan kepada bawahan dalam arti pimpinan menginginkan agar para bawahan bisa mengendalikan diri mereka sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Bawahan dituntut memiliki kematangan dalam pekerjaan (kemampuan) dan kematangan melakukan sesuatu yang berdasarkan pengetahuan dan keterampilan.

2.2. Teori Kepemimpinan

Beberapa teori telah dikemukakan para ahli manajemen mengenai timbulnya seorang pemimpin. Teori yang satu berbeda dengan teori yang lainnya. Di antara berbagai teori mengenai lahirnya paling pemimpin ada tiga di antaranya yang paling menonjol yaitu sebagai berikut[2] :

1. Teori Genetik

Inti dari teori ini tersimpul dalam mengadakan "leaders are born and not made". bahwa penganut teori ini mengatakan bahwa seorang pemimpin akan karena ia telah dilahirkan dengan bakat pemimpin. Dalam keadaan bagaimana pun seorang ditempatkan pada suatu waktu ia akan menjadi pemimpin karena ia dilahirkan untuk itu. Artinya takdir telah menetapkan ia menjadi pemimpin.

2. Teori Sosial

Jika teori genetik mengatakan bahwa "leaders are born and not made", maka penganut-penganut sosial mengatakan sebaliknya yaitu :

"Leaders are made and not born". Penganut-penganut teori ini berpendapat bahwa setiap orang akan dapat menjadi pemimpin apabila diberi pendidikan dan kesempatan untuk itu.

3. Teori Ekologis

Teori ini merupakan penyempurnaan dari kedua teori genetik dan teori sosial. Penganut-penganut teori ini berpendapat bahwa seseorang hanya dapat menjadi pemimpin yang baik apabila pada waktu lahirnya telah memiliki bakat-bakat kepemimpinan, bakat mana kemudian dikembangkan melalui pendidikan yang teratur dan pengalaman-pengalaman yang memungkinkannya untuk mengembangkan lebih lanjut bakat-bakat yang memang telah dimilikinya itu. Teori ini menggabungkan segi-segi positif dari kedua teori genetik dan teori sosial dan dapat dikatakan teori yang paling baik dari teori-teori kepemimpinan. Namun demikian penyelidikan yang jauh yang lebih mendalam masih diperlukan untuk dapat mengatakan secara pasti apa faktor-faktor yang menyebabkan seseorang timbul sebagai pemimpin yang baik.

2.3. Tipe-tipe Kepemimpinan

Pada umumnya para pemimpin dalam setiap organisasi dapat diklasifikasikan menjadi lima tipe utama yaitu sebagai berikut[3] :

1. Tipe pemimpin otokratis

Tipe pemimpin ini menganggap bahwa pemimpin adalah merupakan suatu hak. Ciri-ciri pemimpin tipe ini adalah sebagai berikut :

- a. Menganggap bahwa organisasi adalah milik pribadi
- b. Mengidentikkan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi.

- c. Menganggap bahwa bawahan adalah sebagai alat semata-mata
- d. Tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat dari orang lain karena dia menganggap dialah yang paling benar.
- e. Selalu bergantung pada kekuasaan formal
- f. Dalam menggerakkan bawahan sering mempergunakan pendekatan (Approach) yang mengandung unsur paksaan dan ancaman.

Dari sifat-sifat yang dimiliki oleh tipe pimpinan otokratis tersebut di atas dapat diketahui bahwa tipe ini tidak menghargai hak-hak dari manusia, karena tipe ini tidak dapat dipakai dalam organisasi modern.

2. Tipe kepemimpinan militeristis

Perlu diperhatikan terlebih dahulu bahwa yang dimaksud dengan seorang pemimpin tipe militeristis tidak sama dengan pemimpin-pemimpin dalam organisasi militer. Artinya tidak semua pemimpin dalam militer adalah bertipe militeristis. Seorang pemimpin yang bertipe militeristis mempunyai sifat-sifat sebagai berikut :

- a. Dalam menggerakkan bawahan untuk yang telah ditetapkan, perintah mencapai tujuan digunakan sebagai alat utama.
- b. Dalam menggerakkan bawahan sangat suka menggunakan pangkat dan jabatannya.
- c. Senang kepada formalitas yang berlebihan
- d. Menuntut disiplin yang tinggi dan kepatuhan mutlak dari bawahan
- e. Tidak mau menerima kritik dari bawahan
- f. Menggemari upacara-upacara untuk berbagai keadaan.

Dari sifat-sifat yang dimiliki oleh tipe pemimpin militeristis jelaslah bahwa tipe pemimpin seperti ini bukan merupakan pemimpin yang ideal.

3. Tipe pemimpin paternalistis

Tipe kepemimpinan paternalistis, mempunyai ciri tertentu yaitu bersifat paternal atau kebapakan. Pemimpin seperti ini menggunakan pengaruh yang sifat kebapakan dalam menggerakkan bawahan mencapai tujuan. Kadang-kadang pendekatan yang dilakukan sifat terlalu sentimental. Sifat-sifat umum dari tipe pemimpin paternalistis dapat dikemukakan sebagai berikut:

- a) Menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak dewasa.
- b) Bersikap terlalu melindungi bawahan

c) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan. Karena itu jarang dan pelimpahan wewenang.

d) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan inisiatif daya kreasi.

e) Sering menganggap dirinya maha tau.

Harus diakui bahwa dalam keadaan tertentu pemimpin seperti ini sangat diperlukan. Akan tetapi ditinjau dari segi sifat-sifat negatifnya pemimpin paternalistik kurang menunjukkan elemen kontinuitas terhadap organisasi yang dipimpinnya.

4. Tipe kepemimpinan karismatis

Sampai saat ini para ahli manajemen belum berhasil menemukan sebab-sebab mengapa seorang pemimpin memiliki karisma. Yang diketahui ialah tipe pemimpin seperti ini mempunyai daya tarik yang amat besar, dan karenanya mempunyai pengikut yang sangat besar. Kebanyakan para pengikut menjelaskan mengapa mereka menjadi pengikut pemimpin seperti ini, pengetahuan tentang faktor penyebab kurangnya seorang pemimpin yang karismatis, maka sering hanya dikatakan bahwa pemimpin yang demikian diberkahi dengan kekuatan gaib (supernatural powers), perlu dikemukakan bahwa kekayaan, umur, kesehatan profil pendidikan dan sebagainya. Tidak dapat digunakan sebagai kriteria tipe pemimpin karismatis.

5. Tipe Kepemimpinan Demokratis

Dari semua tipe kepemimpinan yang ada, tipe kepemimpinan demokratis dianggap adalah tipe kepemimpinan yang terbaik. Hal ini disebabkan karena tipe kepemimpinan ini selalu mendahulukan kepentingan kelompok dibandingkan dengan kepentingan individu.

Beberapa ciri dari tipe kepemimpinan demokratis adalah sebagai berikut:

- 1) Dalam proses menggerakkan bawahan selalu bertitik tolak dari pendapat bahwa manusia itu adalah makhluk yang termulia di dunia.
- 2) Selalu berusaha menselaraskan kepentingan dan tujuan pribadi dengan kepentingan organisasi.
- 3) Senang menerima saran, pendapat dan bahkan dari kritik bawahannya.
- 4) Mentolerir bawahan yang membuat kesalahan dan berikan pendidikan kepada bawahan agar jangan berbuat kesalahan dengan tidak mengurangi daya kreativitas, inisiatif dan prakarsa dari bawahan.
- 5) Lebih menitik beratkan kerjasama dalam mencapai tujuan.
- 6) Selalu berusaha untuk menjadikan bawahannya lebih sukses daripadanya.
- 7) Berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin.

Dari sifat-sifat yang harus dimiliki oleh pemimpin tipe demokratis, jelaslah bahwa tidak mudah untuk menjadi pemimpin demokratis[

Kasus Bus Karatan, Jokowi-Ahok Harus Berani

JAKARTA - Sikap Gubernur DKI Jakarta, Jokowi yang menyerahkan penanganan bus transjakarta karatan ke aparat penegak hukum mendapat apresiasi. Penyerahan itu sebagai bentuk komitmen reformasi birokrasi dan pemberantasan korupsi.

Pernyataan ini disampaikan Rommy, pendiri @betterJakarta menanggapi kasus tersebut. Hanya saja kata dia, rantai birokrasi terkait penerimaan bantuan bus transjakarta oleh pihak swasta yang sampai hari ini tak bisa ditembus.

"Ini menunjukkan budaya birokrasi kita selama ini yakni "yang mudah kalo bisa dipersulit". Padahal sebenarnya ini bukan hal yang ruwet untuk diselesaikan," kata Rommy di Jakarta, Jumat (28/3).

Rommy menjelaskan selama kepemimpinan Jokowi-Ahok, kasus bus karatan yang dihadapi memang terlihat tidak mudah. Makanya, upaya reformasi birokrasi di DKI Jakarta sungguh membutuhkan energi besar.

"Memang diperlukan kepemimpinan tegas seperti masa bang Ali Sadikin untuk membenahi Jakarta ini. Jadi, saya dukung gaya kepemimpinan Ahok yang tegas sekali mengatasi "rente birokrasi" di DKI," katanya.

Pria yang saat ini menjadi calon anggota DPD daerah pemilihan (Dapil) Jakarta mengatakan di daerah manapun, kebanyakan birokrasi memang kurang menghargai kepala daerah yang cuma menjabat selama 5 tahun. Penyebabnya kata dia, PNS merupakan jabatan seumur hidup dan tak ada sanksi pemecatan.

"Tak jarang juga, kepala daerah "dikerjai" oleh para aparat ini jika ingin melakukan perubahan yang baik. Sehingga, memang perlu ada keberanian dan ketegasan kepala daerah," katanya.

Selain menyerahkan kasus bus berkarat ke aparat penegak hukum, upaya untuk membenahan manajemen transportasi memang diperlukan. Tanggal 27 Maret ini layanan transjakarta resmi berganti status dari unit pengelola (UP) menjadi perseroan terbatas (PT), yang berstatus badan usaha milik daerah (BUMD).

Menurut Rommy, keputusan ini merupakan langkah tepat untuk memberikan kemandirian dalam pengelolaan transportasi yang sebelumnya dibawah Dinas Perhubungan DKI Jakarta. PT ini nantinya mengurus seluruh aspek transportasi di Ibu Kota. Selain itu, juga menjadi salah satu bentuk reformasi birokrasi yang pas ditengah banyak ketidakberesan manajemen transportasi selama ini.

"Saya berharap siapapun yang memimpin Jakarta ini, harus punya energi besar serta ketegasan dan keberanian untuk meletakkan pondasi perubahan di tengah carut marutnya birokrasi kita," pungkasnya. (awa/jpnn)

Tugas MSDM

Oleh : Fahri Alfath

NIM: 192510029

Kelas : Reguler A

=====

STUDI KASUS

SALAH SATU KASUS KEPEMIMPINAN YANG TIDAK SUKSES DALAM MEMIMPIN SUATU ORGANISASI

Kasus 1 : Hartoyo sebagai Manajer

Drs. Hartoyo telah menjadi manajer tingkat menengah dalam departemen produksi suatu perusahaan kurang lebih 6 bulan. Hartoyo bekerja pada perusahaan setelah dia pensiun dari tentara. Semangat kerja departemennya rendah sejak dia bergabung dalam perusahaan. Beberapa dari karyawan menunjukkan sikap tidak puas dan agresif.

Pada jam istirahat makan siang, Hartoyo bertanya kepada Drs. Abdul Hakim, AK, manajer departemen keuangan, apakah dia mengetahui tentang semangat kerja yang rendah dalam departemen produksi. Abdul Halim menjawab bahwa dia telah mendengar secara informal melalui komunikasi "grapevine", bahwa para karyawan Hartoyo merasa tidak senang dengan pengambilan semua keputusan yang dibuat sendiri olehnya. Dia (Hartoyo) menyatakan, "dalam tentara, saya membuat semua keputusan untuk bagian saya, dan semua bawahan mengharapkan saya untuk berbuat seperti itu."

Pertanyaan kasus :

1. Gaya kepemimpinan macam apa yang digunakan oleh Hartoyo? Bagaimana keuntungan dan kelemahannya? Bandingkan motivasi bawahan Hartoyo sekarang dan dulu sewaktu di tentara.

Jawab :

Gaya kepemimpinan yang digunakan oleh hartoyo adalah gaya kepemimpinan otoriter, yaitu gaya pemimpin yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh. Pada gaya kepemimpinan otoriter ini, pemimpin mengendalikan semua aspek kegiatan. Pemimpin memberitahukan sasaran apa saja yang ingin dicapai dan cara untuk mencapai sasaran tersebut, baik itu sasaran utama maupun sasaran minornya.

- Keuntungan dalam menggunakan gaya kepemimpinan otoriter : Bawahan tidak perlu memikirkan apapun, bawahan cukup melaksanakan apa yang diputuskan dari pemimpin.
- Kelemahan dalam menggunakan gaya kepemimpinan otoriter : Semua aspek kegiatan dalam perusahaan dikendalikan oleh pemimpin, sehingga apabila ada suatu masalah dalam perusahaan tersebut semuanya hanya tergantung pada pemimpin dan bawahan tidak boleh ikut campur dalam pengambilan keputusan. Sehingga kurang adanya kerjasama dalam perusahaan tersebut.

Pebandingan motivasi bawahan Hartoyo sekarang dan dulu sewaktu di tentara:

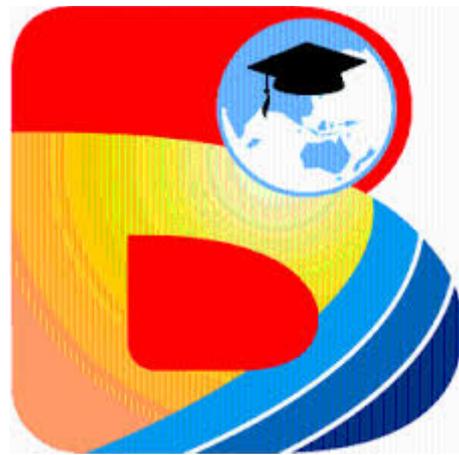
Dalam membangun sebuah perusahaan diperlukan kerjasama antara pemimpin dengan bawahan. Sehingga bawahan hartoyo yang sekarang ingin ikut dalam membangun perusahaan tersebut secara bersama-sama agar tercapainya sebuah tujuan. Sedangkan bawahan hartoyo sewaktu di tentara merupakan anggota yang memiliki kompetensi rendah tapi komitmennya tinggi. Sehingga mereka membutuhkan gaya kepemimpinan yang otoriter.

2. Konsekuensinya apa, bila Hartoyo tidak dapat merubah gaya kepemimpinannya? Apa saran saudara bagi perusahaan, untuk merubah keadaan?

Jawab :

Apabila Hartoyo tidak dapat merubah gaya kepemimpinannya perusahaan tersebut dapat mengalami gulung tikar, apabila seorang pemimpin hanya mengutamakan keputusan sendiri tanpa menerima saran dari bawahan.

Saran saya, sebaiknya Hartoyo dapat merubah gaya kepemimpinan otoriternya dengan gaya kepemimpinan demokratis, yaitu gaya pemimpin yang memberikan wewenang secara luas kepada para bawahan. Setiap ada permasalahan selalu mengikutsertakan bawahan sebagai suatu tim yang utuh. Dalam gaya kepemimpinan demokratis pemimpin memberikan banyak informasi tentang tugas serta tanggung jawab para bawahannya. Pada kepemimpinan demokrasi, anggota memiliki peranan yang lebih besar. Pada kepemimpinan ini seorang pemimpin hanya menunjukkan sasaran yang ingin dicapai saja, tentang cara untuk mencapai sasaran tersebut, anggota yang menentukan. Selain itu, anggota juga diberi keleluasaan untuk menyelesaikan masalah yang dihadapinya. Kepemimpinan demokrasi cocok untuk anggota yang memiliki kompetensi tinggi dengan komitmen yang bervariasi. Sehingga Hartoyo akan mudah untuk mencapai tujuan perusahaannya apabila merubah gaya kepemimpinannya dengan gaya kepemimpinan demokratis .



MAKALAH PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PIMPINAN CABANG
TERHADAP KINERJA KARYAWAN CABANG BRI LAHAT

DISUSUN UNTUK MEMENUHI TUGAS MANAJEMEN SUMBER DAYA
MANUSIA

OLEH FAIZAL

192510043

JURUSAN MAGISTER MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS BINA DARMA

2020

Kata Pengantar

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena hanya dengan rahmat-nya saya akhirnya bisa menyelesaikan makalah ini

Tidak lupa kami menyampaikan rasa terima kasih kepada dosen pengajar ibu Dr.Ir.Hasmawaty MT,MM yang telah memberikan banyak bimbingan serta masukan yang bermanfaat dalam proses penyusunan karya ilmiah ini. Rasa terima kasih juga hendak kami ucapkan kepada rekan-rekan mahasiswa yang telah memberikan kontribusinya baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga karya ilmiah ini bisa selesai pada waktu yang telah ditentukan.

Meskipun kami sudah mengumpulkan banyak referensi untuk menunjang penyusunan karya ilmiah ini, namun kami menyadari bahwa di dalam karya ilmiah yang telah kami susun ini masih terdapat banyak kesalahan serta kekurangan. Sehingga kami mengharapkan saran serta masukan dari para pembaca demi tersusunnya karya ilmiah lain yang lebih lagi. Akhir kata, kami berharap agar karya ilmiah ini bisa memberikan banyak manfaat.

Palembang, 9 Februari 2020

Faizal

DAFTAR ISI MAKALAH :

1. Cover Makalah
2. Kata Pengantar
3. Daftar Isi
4. Pendahuluan
5. Pembahasan
6. Penutup
7. Daftar Pustaka

PENDAHULUAN

Sejarah Berdiri PT. Bank Rakyat Indonesia

PT Bank Rakyat Indonesia (BRI) adalah salah satu bank milik pemerintah yang terbesar di Indonesia. Pada awalnya Bank Rakyat Indonesia (BRI) didirikan di Purwokerto, Jawa Tengah oleh Raden Bei Aria Wirjaatmadja dengan nama De Poerwokertosche Hulp en Spaarbank der Inlandsche Hoofden atau "Bank Bantuan dan Simpanan Milik Kaum Priyayi Purwokerto", suatu lembaga keuangan yang melayani orang-orang berkebangsaan Indonesia (pribumi). Lembaga tersebut berdiri tanggal 16 Desember 1895, yang kemudian dijadikan sebagai hari kelahiran BRI.

Pada periode setelah kemerdekaan RI, berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 1 tahun 1946 Pasal 1 disebutkan bahwa BRI adalah sebagai Bank Pemerintah pertama di Republik Indonesia. Dalam masa perang mempertahankan kemerdekaan pada tahun 1948, kegiatan BRI sempat terhenti untuk sementara waktu dan baru mulai aktif kembali setelah perjanjian Renville pada tahun 1949 dengan berubah nama menjadi Bank Rakyat Indonesia Serikat. Pada waktu itu melalui PERPU No. 41 tahun 1960 dibentuklah Bank Koperasi Tani dan Nelayan (BKTN) yang merupakan peleburan dari BRI, Bank Tani Nelayan dan Nederlandsche Maatschappij (NHM). Kemudian berdasarkan Penetapan Presiden (Penpres) No. 9 tahun 1965, BKTN diintegrasikan ke dalam Bank Indonesia dengan nama Bank Indonesia Urusan Koperasi Tani dan Nelayan.

Setelah berjalan selama satu bulan, keluar Penpres No. 17 tahun 1965 tentang pembentukan bank tunggal dengan nama Bank Negara Indonesia. Dalam ketentuan baru itu, Bank Indonesia Urusan Koperasi, Tani dan Nelayan (eks BKTN) diintegrasikan dengan nama Bank Negara Indonesia unit II bidang Rural, sedangkan NHM menjadi Bank Negara Indonesia unit II bidang Ekspor Impor (Exim).

Berdasarkan Undang-Undang No. 14 tahun 1967 tentang Undang-undang Pokok Perbankan dan Undang-undang No. 13 tahun 1968 tentang Undang-undang Bank Sentral, yang intinya mengembalikan fungsi Bank Indonesia sebagai Bank Sentral dan Bank Negara Indonesia Unit II Bidang Rular dan Ekspor Impor dipisahkan masing-masing menjadi dua Bank yaitu Bank Rakyat Indonesia dan Bank Ekspor Impor Indonesia. Selanjutnya berdasarkan Undang-undang No. 21 tahun 1968 menetapkan kembali tugas-tugas pokok BRI sebagai bank umum.

Sejak 1 Agustus 1992 berdasarkan Undang-Undang Perbankan No. 7 tahun 1992 dan Peraturan Pemerintah RI No. 21 tahun 1992 status BRI berubah menjadi perseroan terbatas. Kepemilikan BRI saat itu masih 100% di tangan Pemerintah Republik Indonesia. Pada tahun 2003, Pemerintah Indonesia memutuskan untuk menjual 30% saham bank ini, sehingga menjadi perusahaan publik dengan nama resmi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk., yang masih digunakan sampai dengan saat ini.

Pembahasan

Untuk wilayah Kantor Wilayah Palembang, terdapat 3 provinsi yang berada dibawah Kanwil BRI Palembang yaitu Sumatera Selatan, Jambi dan Bangka Belitung. Setiap Kanwil membawahi Kantor Cabang sehingga dalam satu Kanwil Palembang terdapat 18 Kantor Cabang. Dalam setiap pelaksanaan kegiatan operasional perbankan dalam setiap Kanwil terdapat satu Audit Intern Wilayah yang berfungsi untuk mengawasi kegiatan perbankan di masing-masing Kanwil. Saya bekerja di bawah Audit Intern Wilayah Palembang sebagai Resident Auditor Cabang BRI Lahat. Gaya Kepemimpinan Bapak Inspektur selaku Pimpinan tertinggi Audit Intern Wilayah Palembang (AIW) sudah cukup baik dimana ybs sering mengadakan briefing pagi melalui video conference minimal satu hari dalam minggu sehingga secara tidak langsung dapat memotivasi para auditor yang berada di masing-masing dan mengawasi kegiatan bawahan di setiap cabang masing-masing. Setiap bulannya para auditor harus membuat resume mengenai profil cabang yang dilakukan audit sehingga kita dapat mengetahui progress pencapaian cabang tersebut, mengetahui profil resiko unit kerja dan apakah terdapat indikasi fraud.

Bpk Inspektur juga memberikan training dan pembekalan yang cukup bagi auditor dengan setiap tahunnya masing-masing auditor mendapatkan pelatihan minimal 2 kali dalam satu tahun. Pada setiap awal tahun biasanya dilakukan assessment untuk mengetahui tingkat kedalaman pemahaman auditor dan dapat mengetahui di area mana auditor belum menguasai sehingga dapat direkomendasi mengikuti training tertentu.

Namun Bpk Inspektur dalam memberikan penempatan karyawan kurang bijak dalam mengambil keputusan karena pemberian sk mutasi sering dilakukan pada tengah ataupun akhir tahun. Seharusnya SK mutasi diberikan pada awal tahun sehingga nilai kinerja tidak harus dikonsolidasi dan membuat para pekerja khususnya auditor dapat bekerja berkonsentrasi secara lebih baik. Pemberian SK Mutasi juga dipilih dimana untuk kategori wanita khususnya yang sudah berkerlaurga dan mempunyai anak diberikan dispensasi penempatan di kota Palembang. Seharusnya pemberian SK mutasi dilakukan dengan melihat profil risiko cabang tersebut. Cabang BRI Palembang misalnya tidak sama resikonya dengan Cabang BRI Lahat, karena Cabang BRI Palembang Kaptan A Rivai merupakan cabang kelas 1 dimana variasi transaksi yang jauh lebih banyak membutuhkan tingkat pemahaman dan kompetensi bagi auditor dalam melakukan audit. Selain kegiatan operasional, kegiatan manajemen proses kredit di Cabang Palembang juga jauh lebih bervariasi, jika dicabang kecil seperti Cabang Lahat produk kredit mungkin hanya beberapa jenis kredit yang dapat dilayani seperti kredit pegawai tetap dan pension, kredit mikro usaha, kredit ritel usaha serta KUR mikro dan KUR ritel. Namun di Cabang Palembang lebih banyak memberikan kredit konstruksi dan kredit modal kerja with approval (kredit pengadaan barang/jasa) dimana bentuk (skim) kredit tidak sama dengan kredit modal kerja biasa.

Seharusnya Bpk Inspektur memberikan penempatan pekerja yang berprestasi dan memiliki tingkat kompetensi yang baik untuk ditempatkan di cabang yang memiliki resiko tinggi, dalam hal ini yaitu cabang Palembang A Rivai dan Sriwijaya, cabang Jambi, cabang Pangkalpinang dan cabang Tanjung Pandan . Hal ini dapat memicu ketidakpuasan kinerja para karyawan bahkan dapat berpengaruh kepada motivasi dan kinerja karyawan.

PENUTUP

KESIMPULAN DAN SARAN

- Gaya Kepemimpinan Inspektur sudah cukup baik dimana memberikan kompetensi yang cukup untuk para auditor dimana diberikan training selama 2 kali dalam setahun serta melakukan coaching minimal satu hari dalam satu minggu
- Walaupun begitu terdapat kebijakan penempatan pegawai yang dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja auditor. Pemberian mutasi harus dilakukan secara cermat dengan melibatkan para pihak manajemen yang lain, dalam hal ini wakil inspektur dan para Group Head serta Supervisor SDM agar penempatan mutasi dapat memuaskan semua pihak.

DAFTAR PUSTAKA

1. <https://www.bri.co.id>

Nama : Imam Muhammad Sadek
Nim : 192510051
Kelas Reguler A Magister Manajemen

PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA DAN STRES KARYAWAN

Kepemimpinan dalam perusahaan merupakan hal penting dalam sebuah era organisasi modern yang menghendaki adanya demokratisasi dalam pelaksanaan kerja dan kepemimpinan perusahaan. Akibat yang mungkin timbul dari adanya gaya kepemimpinan yang buruk adalah penurunan kinerja karyawan yang akan membawa dampak kepada penurunan kinerja total perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja dan stres karyawan.. Hipotesa kerja yaitu $H_0 = 0$, kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja dan stress karyawan. $H_a \neq 0$, kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja dan stress karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada tingkat kesalahan 5% kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap stress karyawan. Korelasi yang diperoleh adalah sebesar 0,47 (tingkat hubungan sedang), kepemimpinan berpengaruh sebesar 22,09% terhadap stress karyawan di CV. Mertanadi. Pada tingkat kesalahan 5% kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Korelasi diperoleh sebesar 0,73 (tingkat hubungan kuat), kepemimpinan berpengaruh sebesar 53,29% terhadap kinerja karyawan di CV. Mertanadi. Kesimpulan yang diperoleh pada penelitian ini adalah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan juga terhadap stres karyawan

Pertambahan penduduk berdampak positif pada permintaan kayu yang diperlukan dalam pembangunan gedung dan rumah tinggal. Peningkatan permintaan kayu, tentu sangat menguntungkan bagi perusahaan yang menyediakan bahan tersebut. CV. Mertanadi yang merupakan salah satu perusahaan yang memproduksi kayu olahan harus mampu mengantisipasi atau mengimbangi permintaan pasar yang terus meningkat. Keadaan ini akan menuntut energi karyawan yang lebih besar dari keadaan yang sebelumnya, hal ini berakibat munculnya gejala frustrasi yang mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan dan mengakibatkan stres dikalangan karyawan. Masalah mendasar yang menjadi pemikiran pemimpin adalah bagaimana melakukan pengembangan dan perubahan perusahaan sehingga lebih mampu memanfaatkan sumber daya dalam perusahaan yang lebih dikenal dengan istilah 5M yang merupakan singkatan dari man, machines, methods, materials, money. Untuk itu gaya kepemimpinan dalam perusahaan merupakan hal penting dalam sebuah era organisasi modern dalam pelaksanaan kerja dan kepemimpinan perusahaan. Akibat yang mungkin timbul dari adanya gaya kepemimpinan yang buruk atau kepemimpinan yang lebih berorientasi kepada tugas dibandingkan dengan karyawan adalah penurunan kinerja serta stres dikalangan karyawan yang akan membawa dampak kepada penurunan daya produktivitas perusahaan. Dari uraian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja dan stres

karyawan dan apakah kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dan stres karyawan pada CV. Mertanadi. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi tingkat kinerja dan stres karyawan di perusahaan CV. Mertadi dan untuk mengidentifikasi seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja dan stres karyawan CV. Mertadhi. Manfaat dari penelitian ini yaitu diharapkan dapat memberikan kontribusi dan masukan dalam praktek pengelolaan sumber daya manusia bagi perusahaan sebagai tempat penelitian dilakukan. Dari segi teoritis, penelitian ini diharapkan dapat mendukung atau memperkuat teori-teori tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang teori kepemimpinan. Kegunaan aplikatif hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi perusahaan dalam menjalankan kegiatan kepemimpinan untuk mengurangi tingkat stres dikalangan karyawan. Untuk menghindari salah pengertian atau cakupan yang terlalu luas terhadap pokok-pokok persoalan yang akan dibahas, maka permasalahan dibatasi hanya fokus terhadap pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja dan stres karyawan pada CV. Mertanadi, sampel yang digunakan sebanyak 30 karyawan, pengumpulan data penelitian menggunakan teknik kuesioner, wawancara, dan observasi, serta teknik analisis data dalam penelitian ini adalah hipotesis asosiatif uji dua pihak dengan analisis korelasi product moment.

PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA DAN STRES KARYAWAN

(Studi Kasus : CV. Mertanadi)

Anak Agung Wiranata

Dosen Jurusan Teknik Sipil, Fakultas Teknik Universitas Udayana, Denpasar Email :

wiranata_59@yahoo.com

PENDAHULUAN

Pertambahan penduduk berdampak positif pada permintaan kayu yang diperlukan dalam pembangunan gedung dan rumah tinggal. Peningkatan permintaan kayu, tentu sangat menguntungkan bagi perusahaan yang menyediakan bahan tersebut. CV. Mertanadi yang merupakan salah satu perusahaan yang memproduksi kayu olahan harus mampu mengantisipasi atau mengimbangi permintaan pasar yang terus meningkat. Keadaan ini akan menuntut energi karyawan yang lebih besar dari keadaan yang sebelumnya, hal ini berakibat munculnya gejala frustrasi yang mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan dan mengakibatkan stres dikalangan karyawan. Masalah mendasar yang menjadi pemikiran pemimpin adalah bagaimana melakukan pengembangan dan perubahan perusahaan sehingga lebih mampu memanfaatkan sumber daya dalam perusahaan yang lebih dikenal dengan istilah 5M yang merupakan singkatan dari man, machines, methods, materials, money. Untuk itu gaya kepemimpinan dalam perusahaan merupakan hal penting dalam sebuah era organisasi modern dalam pelaksanaan kerja dan kepemimpinan perusahaan. Akibat yang mungkin timbul dari adanya gaya kepemimpinan yang buruk atau kepemimpinan yang lebih berorientasi kepada tugas dibandingkan dengan karyawan adalah penurunan kinerja serta stres dikalangan karyawan yang akan membawa dampak kepada penurunan daya produktivitas perusahaan. Dari uraian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja dan stres karyawan dan apakah kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dan stres karyawan pada CV. Mertanadi. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi tingkat kinerja dan stres karyawan di perusahaan CV. Mertadi dan untuk mengidentifikasi seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja dan stres karyawan CV. Mertadhi. Manfaat dari penelitian ini yaitu diharapkan dapat memberikan kontribusi dan masukan dalam praktek pengelolaan sumber daya manusia bagi perusahaan sebagai tempat penelitian dilakukan. Dari segi teoritis, penelitian ini diharapkan dapat mendukung atau memperkuat teori-teori tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang teori kepemimpinan. Kegunaan aplikatif hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi perusahaan dalam menjalankan kegiatan kepemimpinan untuk mengurangi tingkat stres dikalangan karyawan. Untuk menghindari salah pengertian atau cakupan yang terlalu luas terhadap pokok-pokok persoalan yang akan dibahas, maka permasalahan dibatasi hanya fokus terhadap pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja dan stres karyawan pada CV. Mertanadi, sampel yang digunakan sebanyak 30 karyawan, pengumpulan data penelitian menggunakan teknik kuesioner, wawancara, dan observasi, serta teknik analisis data

dalam penelitian ini adalah hipotesis asosiatif uji dua pihak dengan analisis korelasi product moment.

METODE PENELITIAN :

Obyek Penelitian Dalam penelitian ini yang akan dijadikan obyek penelitian adalah karyawan yang sudah bekerja selama lebih dari 3 bulan sebanyak 30 responden. Alat dan Tempat Penelitian Adapun hal-hal yang dipersiapkan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Peneliti membagi kuesioner menjadi 3 bagian: Kuesioner kepemimpinan, Kuesioner kinerja karyawan, dan Kuesioner stres karyawan.

Tempat penelitian Tempat yang dijadikan studi kasus dalam penelitian ini adalah CV. Mertanadi. Metode Pengumpulan Data Dalam penelitian ini, penentuan obyek penelitian menggunakan teknik sample random sampling Adapun teknik atau metode yang dipergunakan dalam pengumpulan data meliputi metode kuesioner/angket. Cara Menentukan Ukuran Sampel Ukuran sampel ditentukan dengan rumus Al-Rasyid (1994) $n = \frac{2 \cdot Z \cdot BE}{\alpha}$ dengan: α = Taraf Kesalahan yang besarnya ditetapkan sebesar 0,05 N = Jumlah Populasi BE = Bound of Error diambil 15% Z_{α} = Nilai dalam table $Z = 1,99$ Jika $n > 0,05N$, maka dapat dihitung dengan rumus : $n = \frac{N \cdot n_0}{n_0 + 1}$

(2) Sumber data Dalam penelitian ini, data yang dikumpulkan yaitu : Data primer Data ini diperoleh dari keterangan langsung dari karyawan yang dipilih sebagai sampel melalui proses wawancara. Data Sekunder Data yang digunakan sebagai pendukung data primer. Data sekunder dalam penelitian ini adalah Struktur organisasi perusahaan dan Jumlah karyawan. Pengolahan Data Kegiatan pengolahan data terdiri dari 2 tahap, yaitu : Tahap persiapan Pada tahap ini dilakukan beberapa kegiatan, antara lain : - Mengecek nama dan kelengkapan identitas responden, - Memeriksa isi instrumen pengisian data - Mengecek isian data Tahap tabulasi kegiatan Dalam tahap ini data dikelompokkan ke dalam tabel untuk mempermudah dalam menganalisa. Kegiatan tabulasi dalam hal ini : - Coding yaitu pembahasan kode untuk setiap data yang telah diedit. - Skoring yaitu pemberian skor terhadap jawaban responden untuk memperoleh data kuantitatif yang diperlukan. Pada penelitian ini digunakan skala Likert untuk menentukan skor kuesioner. Pengukuran dengan menggunakan skala likert sebagai berikut: - Tidak Pernah (TP), - Kadang-kadang (KK), - Sering (S), - Sangat Sering (SS). Dari tahap tabulasi kegiatan akan didapat 3 total skor kuesioner : - Total skor kuesioner kepemimpinan (variabel X) - Total skor kuesioner kinerja karyawan (variabel Y1) - Total skor kuesioner stres karyawan (variabel Y2) Metode Analisis Data Dalam proses analisis data peneliti menggunakan analisis Korelasi Produk Momen dengan langkah-langkah pengujian sbb.: - H_a dan H_0 dibuat dalam bentuk kalimat. - H_a dan H_0 dibuat dalam bentuk statistik - Tabel penolong untuk menghitung nilai korelasi - Uji validitas dan reliabilitas - Memasukkan angka-angka statistik dari tabel penolong Memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan tersebut apakah besar atau kecil yang bertujuan untuk mengetahui adakah hubungan antara pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja dan stres karyawan - Menentukan besarnya sumbangan (koefisien determinan) variabel X terhadap variabel Y Menguji signifikansi dengan rumus t test atau t hitung Kaidah pengujian : Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka signifikan Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka tidak signifikan Sesuai dengan hipotesa alternatif (H_a) yang menyatakan "tidak sama

dengan”, maka digunakan uji dua pihak dengan $t_{tabel} = t_{(n-2)1/2\alpha}$. Dalam penelitian ini digunakan α (tingkat kesalahan) 5%, sehingga besarnya t_{tabel} yang dicari adalah $t_{(n-2) 2,5\%}$. Adapun kinerja penerimaan atau penolakan hipotesa yang diajukan : - $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima Sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja dan stres karyawan maka hipotesis yang akan diajukan : $H_0 = 0$, Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja dan stres karyawan $H_a \neq 0$, Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja dan stres karyawan Untuk menentukan hipotesa yang diajukan diterima atau ditolak, dapat digunakan gambar kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis untuk uji dua pihak.

KESIMPULAN :

Berdasarkan hasil pembahasan dan analisis dapat ditarik simpulan sebagai berikut. Dari hasil perhitungan korelasi (r) diperoleh : - Dari hasil perhitungan korelasi antara pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai korelasi sebesar 0,73 yang berarti terdapat hubungan antara kepemimpinan terhadap kinerja kerja karyawan, dengan tingkat hubungan kuat - Dari hasil perhitungan korelasi antara pengaruh kepemimpinan terhadap stres karyawan diperoleh nilai korelasi sebesar 0,47 yang berarti terdapat hubungan antara kepemimpinan terhadap stres kerja karyawan, dengan tingkat hubungan sedang Hasil determinasi menunjukkan bahwa: - Hubungan antara pengaruh kepemimpinan terhadap stres karyawan sebesar 22,09%, dan 77,81% stres karyawan disebabkan oleh faktor lain. - Hubungan antara pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 53,29%, dan 56,71% stress karyawan disebabkan oleh faktor lain. Dari analisis t test Hubungan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai signifikansi sebesar 5,64 > 2,048, dan hubungan antara kepemimpinan terhadap stres karyawan menunjukkan nilai signifikansi sebesar 2,81 > 2,048 maka dapat disimpulkan benar terdapat hubungan antara pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja dan stres karyawan.

Mangkunegara (2005) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri melainkan berhubungan dengan faktor individu, organisasi dan lingkungan eksternal (Mangkunegara, 2005). Sedikit berbeda dengan yang dinyatakan oleh Wirawan (2009) bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsifungsi suatu profesi dalam waktu tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan tanda berhasil atau tidaknya seseorang atau organisasi dalam melaksanakan pekerjaan nyata yang di tetapkan. Perbedaan unjuk kerja 3 individu dalam situasi kerja adalah akibat adanya perbedaan karakteristik individu dan situasi yang berbeda. Pemanen merupakan aset perusahaan yang harus terus dikembangkan kemampuannya untuk menunjang keberhasilan sebuah perusahaan. Pemanen yang baik akan memberikan kontribusi yang tinggi bagi keberhasilan perusahaan. Kinerja pemanen dapat didukung dengan kesesuaian gaya kepemimpinan yang diterapkan serta pemberian motivasi yang mampu membangkitkan semangat kerja pemanen. Apabila gaya kepemimpinan yang diterapkan tidak sesuai serta tidak adanya motivasi yang diberikan kepada pemanen maka kinerja pemanen pun akan menurun.

Berbagai cara akan dilakukan oleh pihak organisasi dan perusahaan untuk meningkatkan kinerja pemanennya, sehingga sebuah perusahaan sudah selayaknya memiliki pemimpin yang mengerti bagaimana cara membina, mempengaruhi, memacu kinerja pemanen agar pemanen dapat memberikan kinerja yang terbaik bagi perusahaan. Menurut Steer (dalam Cahyono dan Suharto, 2005) terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pemanen, salah satunya adalah motivasi pemanen. Salah satu kriteria pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu memberikan motivasi terhadap pemanenpemanennya. Dengan adanya motivasi memungkinkan seseorang menjadi lebih bersemangat untuk memberikan output yang lebih baik. Menurut Harold Konts (dalam Suharto, 2005) motivasi sebagai suatu reaksi yang diawali dengan adanya kebutuhan yang membutuhkan keinginan atau upaya mencapai tujuan, yang selanjutnya menimbulkan tensi (ketegangan) yaitu keinginan yang belum terpenuhi, yang kemudian menyebabkan timbulnya tindakan yang mengarah 4 kepada tujuan yang akhirnya akan memuaskan keinginan. Pentingnya peran kepemimpinan pada sebuah perusahaan hingga saat ini masih menjadi fokus yang menarik perhatian bagi para peneliti di bidang manajemen sumber daya manusia. Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang mengetahui kekuatan dan kelemahan pemanennya, sehingga pemimpin tersebut dapat menempatkan pemanennya dalam bidang yang sesuai dengan keahliannya. Efektivitas seorang pemimpin juga akan dipengaruhi oleh karakteristik pemanennya. Seorang pemimpin dapat dikatakan gagal ketika ia tidak mampu memunculkan motivasi, membina pemanen dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab tertentu.

PT Perkebunan Nusantara VII (PTPN VII) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) sektor perkebunan Indonesia yang terletak di Provinsi Lampung. Sebagai perusahaan besar, seluruh pemanen PTPN VII dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien. Keberhasilan pemanen dalam menyelesaikan tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran fungsinya sangat berhubungan linear dan positif

Nama : Karmila Utari
NIM : 192510001

bagi keberhasilan sebuah perusahaan. Kinerja pemanen yang baik tidak lepas dari seorang pemimpin yang baik pula. Berdasarkan penelitian pendahuluan yang telah dilakukan terhadap pemanen kelapa sawit di PT Perkebunan Nusantara VII, terkait dengan kepemimpinan, diketahui bahwa sebesar 60 persen pemanen kelapa sawit merasa tidak nyaman dipimpin oleh mandornya. Ketidaknyamanan tersebut muncul karena beberapa faktor, sebagian mengatakan karena mandor mereka kurang ramah dan sebagian yang lain mengatakan bahwa mandor mereka sering menambah pekerjaan di luar jam kerja. Dari penelitian pendahuluan itu juga diketahui bahwa 73,3 persen mandor memiliki tingkat kedisiplinan yang rendah, serta 46,6 persen mandor tidak pernah mengambil ide/ saran dari bawahannya. Terkait dengan motivasi, diketahui bahwa 70 persen pemimpin atau mandor tidak pernah memberikan motivasi yang dapat membuat semangat kerja pemanen lebih tinggi. Mandor-mandor tersebut cenderung tidak peduli dengan hasil kinerja pemanennya. Selain itu, diketahui bahwa 93,3 persen dari pemanen tidak pernah mendapatkan pujian/reward ketika mereka bekerja dengan baik. Kinerja pemanen merupakan hal yang sangat berpengaruh terhadap perusahaan. Penilaian kinerja dapat dilihat baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

Kepemimpinan atau Leadership berasal dari kata “pimpin” yang berarti tuntun, bina, atau bimbing. Dengan demikian, kepemimpinan merupakan hal yang berhubungan dengan proses menggerakkan, memberikan panutan, membina, membimbing, menunjukkan arah jalan kedepan yang lebih baik, memberi contoh keteladanan, mengambil resiko, mempengaruhi dan menyakinkan orang lain. Menurut William G. Scott pada tahun 1962, beliau pernah berbicara mengenai arti kepemimpinan yaitu “Kepemimpinan adalah sebagai proses mempengaruhi kegiatan yang diorganisir dalam kelompok di dalam usahanya mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan.” Dalam hal ini dimaksudkan bahwa kepemimpinan selalu menyangkut dalam hal mempengaruhi orang lain demi tercapainya suatu tujuan yang baik. Seorang pemimpin dituntut memiliki tanggung jawab yang besar dan mampu menunjukkan jalan yang baik atau benar, namun dapat pula dituntut untuk memimpin suatu pekerjaan atau suatu organisasi.

Yang perlu diperhatikan adalah bahwa untuk dapat mengembangkan gaya kepemimpinan situasional ini, seseorang perlu memiliki tiga kemampuan khusus yakni :

Kemampuan analitis (analytical skills) yakni kemampuan untuk menilai tingkat pengalaman dan motivasi bawahan dalam melaksanakan tugas.

Kemampuan untuk fleksibel (flexibility atau adaptability skills) yaitu kemampuan untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang paling tepat berdasarkan analisa terhadap situasi.

Kemampuan berkomunikasi (communication skills) yakni kemampuan untuk menjelaskan kepada bawahan tentang perubahan gaya kepemimpinan yang kita terapkan.

Ketiga kemampuan di atas sangat dibutuhkan bagi seorang pemimpin, sebab seorang pemimpin harus dapat melaksanakan tiga peran utamanya yakni peran interpersonal, peran pengolah informasi (information processing), serta peran pengambilan keputusan (decision making) (Gordon, 1996 : 314-315).

Peran pertama meliputi :

Peran Figurehead adalah Sebagai simbol dari organisasi

Leader adalah Berinteraksi dengan bawahan, memotivasi dan mengembangkannya

Liaison Menjalani suatu hubungan kerja dan menangkap informasi untuk kepentingan organisasi.

Sedangkan peran kedua terdiri dari 3 peran juga yakni :

Monitor adalah Memimpin rapat dengan bawahan, mengawasi publikasi perusahaan, atau berpartisipasi dalam suatu kepanitiaan.

Disseminator adalah Menyampaikan informasi, nilai – nilai baru dan fakta kepada bawahan.

Spokesman adalah Juru bicara atau memberikan informasi kepada orang – orang di luar organisasinya.

Peran ketiga terdiri dari 4 peran yaitu :

Entrepreneur adalah Mendesain perubahan dan pengembangan dalam organisasi.

Disturbance Handler adalah Mampu mengatasi masalah terutama ketika organisasi sedang dalam keadaan menurun.

Resources Allocator adalah Mengawasi alokasi sumber daya manusia, materi, uang dan waktu dengan melakukan penjadwalan, memprogram tugas – tugas bawahan, dan mengesahkan setiap keputusan.

Negotiator Melakukan perundingan dan tawar – menawar.

Dalam perspektif yang lebih sederhana, Morgan (1996 : 156) mengemukakan 3 macam peran pemimpin yang disebut dengan 3A, yakni :

Alighting adalah Menyalakan semangat pekerja dengan tujuan individunya.

Aligning adalah Menggabungkan tujuan individu dengan tujuan organisasi sehingga setiap orang menuju ke arah yang sama.

Allowing adalah Memberikan keleluasaan kepada pekerja untuk menantang dan mengubah cara kerja mereka.

Hubungan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Menurut saya jika seorang pemimpin mempunyai jiwa viisioner yang baik, berwibawa, jujur serta bertanggung jawab maka akan sangat berpengaruh dan bisa mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing dan member panutan ke arah jalan yang lebih baik lagi tentu akan membawa imbas positif bagi para pengikutnya dalam hal ini terhadap kinerja karyawan dilapangan. Karena jatuh bangun kita tergantung pada pemimpin. Jika pemimpin sudah tidak bisa memimpin dengan baik, tidak adanya keterbukaan dan tanggung jawab yang nyata (riil). Dipastikan untuk kedepanya berimbas negatif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu kualitas kita tergantung kualitas pemimpin kita. Jika saja Indonesia memiliki pemimpin yang sangat tangguh tentu akan menjadi luar biasa. Karena jatuh bangun kita tergantung pada pemimpin. Pemimpin memimpin, pengikut mengikuti. Jika pemimpin sudah tidak bisa memimpin dengan baik, cirinya adalah pengikut tidak mau lagi mengikuti. Oleh karena itu kualitas kita tergantung kualitas pemimpin kita. Makin kuat yang memimpin maka makin kuat pula yang dipimpin.

Rahasia utama kepemimpinan adalah kekuatan terbesar seorang pemimpin bukan dari kekuasaanya, bukan kecerdasannya, tapi dari kekuatan pribadinya. Maka jika ingin menjadi pemimpin yang baik jangan pikirkan orang lain, pikirkanlah diri sendiri dulu. Tidak akan bisa mengubah orang lain dengan efektif sebelum merubah diri sendiri. Bangunan akan bagus, kokoh, megah, karena ada pondasinya. Maka sibuk memikirkan membangun umat, membangun masyarakat, merubah dunia akan menjadi omong kosong jika tidak diawali dengan diri sendiri. Merubah orang lain tanpa merubah diri sendiri adalah mimpi mengendalikan orang lain tanpa mengendalikan diri.

Kata pemimpin, kepemimpinan serta kekuasaan memiliki keterikatan yang tak dapat dipisahkan. Karena untuk menjadi pemimpin bukan hanya berdasarkan suka satu sama lainnya, tetapi banyak faktor.

Pemimpin yang berhasil hendaknya memiliki beberapa kriteria yang tergantung pada sudut pandang atau pendekatan yang digunakan, apakah itu kepribadiannya, keterampilan, bakat, sifat – sifatnya, atau kewenangannya yang dimiliki yang mana nantinya sangat berpengaruh terhadap teori maupun gaya kepemimpinan yang akan diterapkan.

Rahasia utama kepemimpinan adalah kekuatan terbesar seorang pemimpin bukan dari kekuasaanya, bukan kecerdasannya, tapi dari kekuatan pribadinya. Seorang pemimpin sejati selalu bekerja keras memperbaiki dirinya sebelum sibuk memperbaiki orang lain.

NAMA : MARDESAH
NIM : 192510016
TUGAS : MANAJEMEN SDM

Buat satu kasus Kinerja terhadap kepemimpinan dalam organisasi bp/ibu

PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN)
DI LINGKUNGAN DINAS PENDIDIKAN PROVINSI SUMATERA SELATAN

Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi memiliki kedudukan yang penting pada pelaksanaan proses kerja organisasi dalam mencapai tujuan. Meskipun banyak faktor yang mempengaruhi organisasi seperti mesin modern dan modal yang kuat, tetapi tanpa adanya manusia yang menangani dan mengelola tidak akan berarti tanpa adanya manusia yang mengelolanya. Sumber Daya Manusia atau karyawan dalam suatu organisasi akan bekerja optimal apabila dipimpin oleh pemimpin yang berkompeten. Kepemimpinan merupakan sikap dari seorang individu yang memimpin berbagai kegiatan dari suatu kelompok menuju suatu tujuan yang ingin dicapai bersama – sama. Kualitas dari pemimpin sering dianggap sebagai faktor penting dari keberhasilan organisasi. Seorang pemimpin berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh – sungguh untuk membina, menggerakkan, mengarahkan semua potensi karyawan di lingkungan agar terwujud volume dan beban kerja yang merata yang terarah pada tujuan.

Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan saat ini dipimpin oleh PLT.Kepala Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan Bapak Drs.H.Riza Fahlevi, MM. Diawal kepemimpinannya di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera selatan pada bulan Oktober 2019 telah banyak melakukan perubahan supaya Dinas Pendidikan dapat menjadi organisasi pelayanan publik yang berkinerja baik. Diawal Januari 2020 dilakukan Roling Karyawan di lingkungan Dinas Pendidikan. Tujuan diadakan

roling supaya terjadi penyegaran dan memberikan kesempatan kepada seluruh karyawan untuk mempelajari hal – hal baru dalam bekerja sehingga tidak mengalami kebosanan karena mengerjakan hal hal rutinitas kerja monoton. Setiap Aparatur Sipil Negara di lingkungan Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan diwajibkan bekerja sesuai Standar Operation Prosedur (SOP) yang mendukung terciptanya pelayanan publik.

Setiap hari Senin – Kamis dilaksanakan apel pagi yang dipimpin oleh pejabat eselon 4 , eselon 3 dan eselon 2 secara bergiliran. Pada saat apel ini Seluruh ASN mendapat pengarahan dan informasi terbaru mengenai hal – hal yang terkait di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan. Hari kerja yang diawali dengan briefing semangat dari pimpinan akan mempengaruhi semangat kerja staf. Silaturahmi antar staf dan Pimpinan akan membangun suasana kerja yang tentram dan sehat. Para pejabat eselon pun selalu diingatkan agar memperhatikan dan menghargai para staf. Staf yang melanggar disiplin harus dibina sedangkan staf yang berkinerja baik akan diberikan penghargaan. Bentuk Sanksi yang diberikan mulai dari teguran lisan dan tertulis , penurunan pangkat hingga diberhentikan dari statusnya sebagai ASN. Tetapi jika Staff berprestasi akan diberikan penghargaan bisa berupa reward promosi jabatan atau bentuk penghargaan Satyalencana dan umroh.

Nama : Maya Trimadona
Nim : 192510012
Kelas Reguler A Magister Manajemen

PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA DAN STRES KARYAWAN

Kepemimpinan dalam perusahaan merupakan hal penting dalam sebuah era organisasi modern yang menghendaki adanya demokratisasi dalam pelaksanaan kerja dan kepemimpinan perusahaan. Akibat yang mungkin timbul dari adanya gaya kepemimpinan yang buruk adalah penurunan kinerja karyawan yang akan membawa dampak kepada penurunan kinerja total perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja dan stres karyawan.. Hipotesa kerja yaitu $H_0 = 0$, kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja dan stress karyawan. $H_a \neq 0$, kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja dan stress karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada tingkat kesalahan 5% kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap stress karyawan. Korelasi yang diperoleh adalah sebesar 0,47 (tingkat hubungan sedang), kepemimpinan berpengaruh sebesar 22,09% terhadap stress karyawan di CV. Mertanadi. Pada tingkat kesalahan 5% kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Korelasi diperoleh sebesar 0,73 (tingkat hubungan kuat), kepemimpinan berpengaruh sebesar 53,29% terhadap kinerja karyawan di CV. Mertanadi. Kesimpulan yang diperoleh pada penelitian ini adalah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan juga terhadap stres karyawan

Pertambahan penduduk berdampak positif pada permintaan kayu yang diperlukan dalam pembangunan gedung dan rumah tinggal. Peningkatan permintaan kayu, tentu sangat menguntungkan bagi perusahaan yang menyediakan bahan tersebut. CV. Mertanadi yang merupakan salah satu perusahaan yang memproduksi kayu olahan harus mampu mengantisipasi atau mengimbangi permintaan pasar yang terus meningkat. Keadaan ini akan menuntut energi karyawan yang lebih besar dari keadaan yang sebelumnya, hal ini berakibat munculnya gejala frustrasi yang mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan dan mengakibatkan stres dikalangan karyawan. Masalah mendasar yang menjadi pemikiran pemimpin adalah bagaimana melakukan pengembangan dan perubahan perusahaan sehingga lebih mampu memanfaatkan sumber daya dalam perusahaan yang lebih dikenal dengan istilah 5M yang merupakan singkatan dari man, machines, methods, materials, money. Untuk itu gaya kepemimpinan dalam perusahaan merupakan hal penting dalam sebuah era organisasi modern dalam pelaksanaan kerja dan kepemimpinan perusahaan. Akibat yang mungkin timbul dari adanya gaya kepemimpinan yang buruk atau kepemimpinan yang lebih berorientasi kepada tugas dibandingkan dengan karyawan adalah penurunan kinerja serta stres dikalangan karyawan yang akan membawa dampak kepada penurunan daya produktivitas perusahaan. Dari uraian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja dan stres

karyawan dan apakah kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dan stres karyawan pada CV. Mertanadi. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi tingkat kinerja dan stres karyawan di perusahaan CV. Mertadi dan untuk mengidentifikasi seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja dan stres karyawan CV. Mertadhi. Manfaat dari penelitian ini yaitu diharapkan dapat memberikan kontribusi dan masukan dalam praktek pengelolaan sumber daya manusia bagi perusahaan sebagai tempat penelitian dilakukan. Dari segi teoritis, penelitian ini diharapkan dapat mendukung atau memperkuat teori-teori tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang teori kepemimpinan. Kegunaan aplikatif hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi perusahaan dalam menjalankan kegiatan kepemimpinan untuk mengurangi tingkat stres dikalangan karyawan. Untuk menghindari salah pengertian atau cakupan yang terlalu luas terhadap pokok-pokok persoalan yang akan dibahas, maka permasalahan dibatasi hanya fokus terhadap pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja dan stres karyawan pada CV. Mertanadi, sampel yang digunakan sebanyak 30 karyawan, pengumpulan data penelitian menggunakan teknik kuesioner, wawancara, dan observasi, serta teknik analisis data dalam penelitian ini adalah hipotesis asosiatif uji dua pihak dengan analisis korelasi product moment.

Tugas Manajemen Sumber Daya Manusia

Nama : Minarti

Nim : 192510014

Kelas Reguler A.34

Kasus kinerja terhadap kepemimpinan

Seorang pimpinan mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja maupun perilaku pegawai untuk mewujudkan keberhasilan organisasi terutama lembaga pemerintahan dalam memberikan pelayanan administrasi yang lebih baik kepada masyarakat. Salah satu tipe tipe kepemimpinan adalah Visioner. Kepemimpinan Visioner diharapkan dapat memberikan keunggulan-keunggulan bagi organisasi agar terus hidup dan berkembang. Bagaimana pengaruh kepemimpinan visioner terhadap kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan administrasi di Desa Pesanggrahan Kecamatan Batu Kota Batu. Gaya kepemimpinan visioner memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan administrasi di Desa Pesanggrahan Kecamatan Batu Kota Batu . Terdapat pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan administrasi . Dalam meningkatkan kinerja pegawai maka pimpinan berperan penting untuk menciptakan perilaku pegawai untuk memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat melalui kepemimpinan visioner

Standar Operasional Prosedur (SOP) Pelayanan Publik menjadi patokan yang harus diperhatikan sebagai acuan dan mampu diterapkan pelaksanaannya oleh penyelenggara pelayanan. Aturan maupun Standar Operasional Prosedur (SOP) yang sudah dibuat menjadi tolak ukur dan pedoman untuk para birokrat yang berkecimpung memberikan pelayanan supaya bisa memberikan pelayanan yang sesuai dengan mekanisme atau prosedur pelayanan.

Tetapi pada kenyataan dilapangan bahwasanya aturan maupun standar pelayanan yang harus diberikan masih dianggap remeh oleh oknum-oknum tertentu sehingga SOP yang ada hanya dipampang saja tetapi pelaksanaan atau penerapannya masih kurang diperhatikan, ini merupakan suatu patologi birokrat yang akan menjurus kearah praktik KKN. Sehingga yang menjadi masalah saat ini yaitu aturan yang sudah dibuat belum mampu dalam mengimplementasikannya. Pada hakekatnya, penyelenggara pemerintah ditunjukkan kepada terciptanya fungsi pelayanan publik. Pemerintahan yang baik menuntut para penyelenggara pelayanan harus mampu bertanggung jawab dan mempertanggungjawabkan sikap, perilaku dan kebijakannya kepada masyarakat selaku penerima pelayanan. Untuk itu diperlukan peran pemimpin agar mampu menciptakan aparatur yang profesional untuk mengoptimalkan pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya serta didukung semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan publik, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat.

Kenyataan dilapangan masih banyak terlihat bahwa pelayanan publik yang diselenggarakan oleh pemerintah sering kali mengabaikan bahkan mengecewakan masyarakat dalam meminta pelayanan. Terlalu banyak peraturan dan prosedur pelayanan terlalu kaku, berbelit-belit, biaya dan waktu tidak jelas, tidak ada SOP/tidak dijalankan, dan ada persyaratan yang tidak menyambung/rasional. Untuk memperoleh pelayanan sederhana saja masyarakat harus dihadapkan pada proses yang berbelit-belit. Belum lagi masyarakat berhadapan dengan oknum-oknum yang ingin mencari peluang korupsi dengan

meminta uang pelicin sebagai bentuk pelayanan yang cepat. Hal ini menjadi suatu masalah, bukan lagi masyarakat yang harus dilayani akan tetapi masyarakat harus melayani aparatur dengan memberi uang pelicin. Kejadian seperti ini sudah menjadi suatu budaya dimasyarakat apabila ingin mendapatkan pelayanan maka harus ada uang pelicin begitu juga sebaliknya akan dipersulit apa bila tidak menggunakan uang sebagai senjata ampuh dalam menerima pelayanan dengan cepat. Sehingga masyarakat menjadi kurang percaya dan malas mau berurusan dengan kondisi yang seperti ini. Krisis kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah tentunya tidak beralasan.

Dalam kepemimpinan Visioner ataupun profesi memiliki kode etik yang menjadi pedoman menjalankan tugas. Permasalahan yang timbul di lapangan adalah penegakkannya. Kode etik hanya dibacakan pada saat sumpah jabatan, besoknya menghilang begitu saja tanpa ada pengawasan. Sehingga peran pemimpin akan berpengaruh dalam menciptakan etos kerja yang berkualitas dengan memberikan arahan motivasi dan pembinaan kepada bawahan agar mampu bekerja bersih, melayani dengan profesional serta berusaha meningkatkan kepercayaan masyarakat kepada aparatur pemerintahan. Dengan menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berpotensi maka akan mampu memiliki kualitas kompetensi yang profesional, dengan demikian kualitas kompetensi profesionalisme menjadi sesuatu aspek penting dan wajar dalam setiap transaksi.

Gaya kepemimpinan visioner memiliki pengaruh positif terhadap **kinerja pegawai** dalam memberikan pelayanan administrasi di kantor Desa Pesanggrahan Kecamatan Batu Kota Batu). Diketahui bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan visioner terhadap peningkatan **kinerja pegawai** dalam memberikan pelayanan administrasi, hal ini diketahui dari pegawai sudah memberi pelayanan tepat waktu, bertanggungjawab dalam memberikan pelayanan dan memiliki etika saat memberikan pelayanan. Kepemimpinan visioner mampu memengaruhi orang lain melalui proses komunikasi dan pengarahan-pengarahan yang mengarahkan baik di dalam organisasi maupun di luar organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan dalam suatu situasi dan kondisi apa pun. Kepemimpinan visioner merefleksikan suatu proses, dimana kepala Desa Pesanggrahan Kecamatan Batu Kota Batu mempengaruhi pegawai, dengan memberikan petunjuk dan memfasilitasi kegiatan-kegiatan serta hubungan didalam suatu organisasi. Sesuai penjelasan Ali (2013:20), mengemukakan kepemimpinan visioner merupakan kemampuan seseorang mempengaruhi orang lain dengan lima strategi yaitu spesivic, measurable, achievable, relevant dan timed

Kepemimpinan visioner diterapkan oleh seorang pemimpin di instansi pemerintahan maka semakin baik pula **kinerja pegawai** yang ada dikantor tersebut. Sebaliknya semakin rendah kepemimpinan visioner yang diterapkan oleh seorang pemimpin pada suatu organisasi maka semakin buruk pula kinerja pegawai yang ada instansi pemerintah tersebut. Adapun gaya kepemimpinan visioner yang diterapkan kepala Desa Pesanggrahan Kecamatan Batu Kota Batu yaitu **pimpinan mampu menenangkan suasana kerja, memberi dukungan dalam bekerja, melakukan sikap tenang dalam situasi kritis, bisa melakukan pengambilan keputusan dengan tepat, melakukan partisipasi atau dorongan untuk mencapai tujuan dan pimpinan melakukan memberikan motivasi untuk bekerja lebih baik dalam memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat.** Peningkatan pelayanan publik yang baik tidak terlepas dari adanya sosok pimpinan yang tegas sehingga mampu mengambil keputusan secara tepat untuk peningkatan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Berdasarkan UU RI Nomor

25 Tahun 2009 dijelaskan bahwa pelayanan publik sebagai kegiatan atau rangkaian pemenuhan kebutuhan yang diberikan kepada masyarakat, sehingga pelayanan yang diberikan harus memperhatikan kepentingan umum, kesamaan hak, profesional, partisipatif, keterbukaan, akuntabilitas, ketepatan waktu, kecepatan, kemudahan dan keterjangkauan. Apabila beberapa aspek tersebut dirasakan masyarakat yang mendapatkan pelayanan di kantor desa maka tugas kepemimpinan visioner dinyatakan berhasil dalam menciptakan kinerja pegawai yang berkualitas terutama di Desa Pesanggrahan Kecamatan Batu Kota Batu. Berdasarkan penjelasan maka dapat dipahami bahwa prinsip dalam pemberian pelayanan administrasi diperlukan kesederhaan, tidak berbelit-belit, mudah dipahami dan mudah dilaksanakan; kejelasan persyaratan teknis dan administratif, rincian dan tata cara pembayaran, akurasi dimana pelayanan dapat diterima dengan benar, tepat dan sah; keamanan dimana proses dan produk memberikan rasa aman dan kepastian hukum: tanggung jawab, pimpinan penyelenggara pelayanan publik atau pejabat yang ditunjuk bertanggung jawab atas penyelenggara pelayanan dan penyelesaian persoalan; kelengkapan sarana prasarana, tersedianya sarana dan prasarana kerja, peralatan kerja dan pendukung lainnya yang memadai termasuk teknologi telekomunikasi dan informatikan.

Seorang pemimpin harus mampu mengembangkan kemampuannya dalam mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Kepemimpinan visioner pengaruhnya cukup tinggi dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada publik, sehingga perlu diperhatikan faktor-faktor yang mampu meningkatkan kinerja pegawai misalnya dengan memberikan kompensasi, menciptakan budaya organisasi yang baik dan secara rutin memberikan motivasi ke setiap pegawai.

Nama : Muhammad Febri (192510020)

Study : manajemen sdm

Dosen : Dr.Ir.Hasmawaty.Ar.M.M.M.T

Contoh kasus kinerja

PENILAIAN KINERJA DI PT UNILEVER INDONESIA Tbk

A. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber keunggulan kompetitif dan elemen kunci yang penting untuk meraih kesuksesan dalam bersaing untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia bagi organisasi hal yang penting bagi pelayanan kepada masyarakat. Sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen. Yang merupakan unsur manajemen yang di dalamnya terdapat tenaga kerja pada perusahaan. Manusia selalu aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan. Jika peran aktif karyawan tidak diikuti sertakan. Mengatur karyawan adalah sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi. Karyawan tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal, atau gedung.

Kebutuhan tenaga-tenaga terampil di dalam berbagai bidang sudah merupakan tuntutan dunia global yang tidak dapat ditunda. Di masa krisis yang melanda seperti saat ini, justru kita seharusnya lebih menyadari bahwa kita dituntut untuk memiliki kemampuan dalam membuat rencana pengembangan SDM yang berkualitas. Bila saatnya nanti kita berhasil mengatasi krisis moneter, SDM kita hendaknya telah siap untuk memasuki era persaingan bebas sebagai era pertukaran barang dan jasa tanpa batas sehingga SDM yang ada telah siap bersaing dengan SDM negara-negara tetangga serta SDM dari negara-negara ekonomi maju.

Dalam upaya mengatasi permasalahan yang kompleks ini, manajemen dapat melakukan perbaikan ke dalam, yang salah satunya melalui pengembangan SDM. Perbaikan kondisi internal ini sekaligus bertujuan untuk memperkuat diri dan meningkatkan daya tahan dalam menghadapi persaingan lokal dan global yang pasti akan semakin ketat. Ini artinya perusahaan harus memperbaiki kinerja perusahaannya melalui perbaikan kinerja karyawannya dengan cara penilaian kinerja.

Berbagai program telah digunakan dan diterapkan diberbagai perusahaan untuk mendapatkan sebuah nilai yang lebih dihadapan para konsumennya dalam rangka untuk meningkatkan mutu produk dan jasa yang dihasilkan perusahaan seperti melalui penerapan program TPM atau program Total Quality Management dan Penerapan program ISO atau Internasional Standart Organization yang sekarang memang harus diterapkan pada perusahaan-perusahaan swasta. Untuk menunjang program tersebut,

karyawan diharuskan untuk mengikuti pelatihan dan menerapkannya dalam pekerjaannya. Dengan demikian akan mendorong munculnya produk baru dengan mutu yang baik dan harga yang terjangkau, khususnya untuk produk–produk yang banyak dibutuhkan oleh masyarakat Indonesia.

Seperti yang kita ketahui perusahaan Unilever merupakan sebuah perusahaan besar yang ada di Indonesia yang bergerak dalam bidang menghasilkan berbagai macam produk yang dibutuhkan oleh para konsumen yang ada di Indonesia. Beberapa produk yang dihasilkan oleh PT. Unilever ini adalah seperti molto, sabun lifebuoy, kecap bango, dan produk lainnya. Dalam partisiasinya didalam era perdagangan bebas perlu juga adanya sebuah efisiensi proses produksi untuk menghadapi persaingan perusahaan ditingkat global, mendorong perusahaan sejenis dan juga berupaya untuk senantiasa melakukan inovasi – inovasi baru pada hasil produksinya. Tetapi dengan munculnya krisis ekonomi yang melanda Indonesia beberapa tahun terakhir ini, membuat masyarakat menjadi selektif memilih produk yang baik dengan harga terjangkau di masyarakat.

Oleh sebab itu perlunya perusahaan melakukan upaya – upaya untuk menuju perbaikan sistem supaya tetap bertahan dalam dunia perindustrian yang semakin ketat dan tuntutan akan produk yang bermutu.

Penilaian kinerja mempunyai beberapa tujuan dan manfaat bagi organisasi dan pegawai yang dinilai, yaitu:

1. Performance Improvement. Yaitu memungkinkan pegawai dan manajer untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.
2. Compensation adjustment. Membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.
3. Placement decision. Menentukan promosi, transfer, dan demotion.
4. Training and development needs mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi pegawai agar kinerja mereka lebih optimal.
5. Carrer planning and development. Memandu untuk menentukan jenis karir dan potensi karir yang dapat dicapai.
6. Staffing process deficiencies. Mempengaruhi prosedur perekrutan pegawai.
7. Informational inaccuracies and job-design errors. Membantu menjelaskan apa saja kesalahan yang telah terjadi dalam manajemen sumber daya manusia terutama di bidang informasi job-analysis, job-design, dan sistem informasi manajemen sumber daya manusia.
8. Equal employment opportunity. Menunjukkan bahwa placement decision tidak diskriminatif.
9. External challenges. Kadang-kadang kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti keluarga, keuangan pribadi, kesehatan, dan lain-lainnya. Biasanya faktor ini tidak terlalu kelihatan, namun dengan melakukan penilaian kinerja, faktor-faktor eksternal ini akan kelihatan sehingga membantu departemen sumber daya manusia untuk memberikan bantuan bagi peningkatan kinerja pegawai.
10. Feedback. Memberikan umpan balik bagi urusan kepegawaian maupun bagi pegawai itu sendiri.

Criteria Penyelia (Penilaian)

1. Yang dapat berfungsi sebagai penilai dalam penilaian kinerja, adalah :

- a. Atasan (atasan langsung, atasan tidak langsung).
- b. Bawahan langsung (jika karyawan dinilai mempunyai bawahan langsung).

Kegunaan Penilaian Kinerja

Kegunaan penilaian kinerja ditinjau dari berbagai perspektif pengembangan perusahaan, khususnya manajemen SDM, yaitu :

Dokumentasi, untuk memperoleh data yang pasti, sistematis, dan faktual dalam penentuan nilai suatu pekerjaan.

Posisi tawar, untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang objektif dan rasional dengan serikat buruh (kalau ada) atau langsung dengan karyawan.

Perbaikan kinerja. Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan spesialis personal dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan.

Penyesuaian kompensasi, penilaian kinerja membantu pengambil keputusan dalam penyesuaian ganti rugi, menentukan siapa yang perlu dinaikkan upahnya-bonus atau kompensasi lainnya. Banyak perusahaan mengabaikan sebagian atau semua dari bonus dan peningkatan upah mereka atas dasar penilaian kinerja.

Keputusan penempatan. Membantu dalam promosi, keputusan penempatan, perpindahan, dan penurunan pangkat pada umumnya didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi kinerja. Sering potensi adalah penghargaan untuk kinerja yang lalu.

Pelatihan dan pengembangan. Kinerja buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan. Demikian juga, kinerja baik dapat mencerminkan adanya potensi yang belum digunakan dan harus dikembangkan.

Perencanaan dan pengembangan karier. Umpan balik penilaian kinerja dapat digunakan sebagai panduan dalam perencanaan dan pengembangan karier karyawan, penyusunan program pengembangan karier yang tepat, dapat menyelaraskan antara kebutuhan karyawan dengan kepentingan perusahaan.

Evaluasi proses staffing. Prestasi kerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen SDM.

Defisiensi proses penempatan karyawan. Kinerja yang baik atau jelek mengisyaratkan kekuatan atau kelemahan dalam prosedur penempatan karyawan di departemen SDM.

Ketidaktepatan informasi. Kinerja lemah menandakan adanya kesalahan di dalam informasi analisis pekerjaan, perencanaan SDM atau sistem informasi manajemen SDM. Pemakaian informasi yang tidak akurat dapat mengakibatkan proses rekrutmen, pelatihan, atau pengambilan keputusan tidak sesuai.

Kesalahan dalam merancang pekerjaan. Kinerja yang lemah mungkin merupakan suatu gejala dari rancangan pekerjaan yang kurang tepat. Melalui penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan ini.

Kesempatan kerja yang adil. Penilaian kinerja yang akurat terkait dengan pekerjaan dapat memastikan bahwa keputusan penempatan internal tidak bersifat diskriminatif.

Mengatasi tantangan-tantangan eksternal. Kadang-kadang kinerja dipengaruhi oleh faktor di luar lingkungan pekerjaan, seperti keluarga, keuangan, kesehatan, atau hal lain seperti hal pribadi. Jika

faktor ini tidak dapat diatasi karyawan bersangkutan, departemen SDM mungkin mampu menyediakan bantuan.

Elemen-elemen pokok sistem penilaian kinerja. Departemen SDM biasanya mengembangkan penilaian kinerja bagi karyawan di semua departemen. Elemen-elemen pokok sistem penilaian ini mencakup kriteria yang ada hubungan dengan pelaksanaan kerja dan ukuran-ukuran kriteria.

Umpan balik ke SDM. Kinerja baik atau jelek di seluruh perusahaan, mengindikasikan seberapa baik departemen SDM berfungsi.

KESIMPULAN

Penilaian dilaksanakan tidak hanya sekedar untuk mengetahui kinerja yang lemah, hasil yang baik dan bisa diterima, juga harus diidentifikasi sehingga dapat dipakai untuk penilaian lainnya. Ada beberapa jenis penilaian kinerja yaitu : Penilaian hanya oleh atasan, penilaian oleh kelompok lini, atasan dan atasannya lagi bersama – sama membahas kinerja dari bawahannya yang dinilai, Penilaian melalui keputusan komite, Penilaian berdasarkan peninjauan lapangan, dan Penilaian oleh bawahan dan sejawat.

Aspek-aspek yang dinilai dalam penilaian kinerja diantaranya, kemampuan teknis, kemampuan konseptual dan kemampuan interpersonal. Terakhir, pembahasan dalam makalah ini adalah metode yang digunakan dalam penilaian kinerja karyawan di suatu perusahaan. Metode atau teknik penilaian kinerja dapat digunakan dengan pendekatan yang berorientasi masa lalu dan masa depan. Dalam prakteknya tidak ada satupun teknik yang sempurna. Pasti ada saja keunggulan dan kelemahannya. Hal penting adalah bagaimana cara meminimalkan masalah-masalah yang mungkin terdapat pada setiap teknik yang digunakan.

Mengelola lingkungan hidup merupakan sebuah kewajiban bagi setiap manusia, organisasi, maupun pemerintah. Pencapaian PT Unilever Indonesia (Tbk) membuktikan bahwa sistem Manajemen Lingkungan tidak hanya membawa perubahan terhadap lingkungan alam sekitar, tetapi juga terhadap perusahaan dan menjadi motivasi bagi perusahaan lainnya untuk melakukan hal yang serupa atau bahkan lebih baik lagi.

evaluasi kinerja sangatlah penting untuk dilakukan oleh berbagai perusahaan yang menginginkan peningkatan yang baik didalam perusahaannya baik dari segi kemanusiannya maupun dari segi bidang-bidang tertentu didalam sebuah perusahaan. Seperti pada PT Unilever ini. Suatu factor yang ditemukan dalam penelitian factor-faktora yang dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan di dalam perusahaan Unilever yang berada atau berlokasi di Surabaya Jawa timur ini ditindak lanjuti oleh perusahaan dengan mengadakan perbaikan dalam bidang sumber daya manusia nya atau karyawannya. Hal ini ditindak lanjuti karena dari hasil evaluasi kinerja hal-hal tersebut sangat mempengaruhi kinerja karyawan PT Unilever yang ada di Surabaya. Dengan berpacuan pada hasil penelitian tersebut, perusahaan ini mengacu pada perbaikan struktur SDM mulai dari pelatihan , pendidikan, pengembangan karier, jaminan kesehatan dan keselamatan serta adanya motivasi bagi karyawannya agar dpat bekerja sesuai dengan prosedur dan tugas nya masing-masing. Perbaikan tersebut terlihat sangat membantu dan secara signifikan dapat mengatasi problematika yang dihadapi oleh para karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Alamsyah,Irfan.2013. Analisa Manajemen Stratejik PT Unilever Indonesia

Amelia A,Cynthia.2013.Manajemen Sumber Daya Manusia PT Unilever Indonesia Tbk

Alya,Ivoni.2011.PT Unilever Indonesia Tbk

Azizah,Kertahadi,Fransisca, Yaningwat.2015. Analisis Kinerja Keuangan Perusahaan (Perbandingan Penggunaan Analisis Rasio Keuangan Dan Du Pont System)(Studi pada PT. Unilever Indonesia, Tbk dan Anak Perusahaan yang Terdaftar diBursa Efek Indonesia Periode 2007-2013)

Brilianti, Rz Mustika.2011.Sumber Daya Manusia PT Unilever Indonesia Tbk.

Nama : Ria Lita Fatimah

Nim : 192510017

Tugas Manajemen SDM

Kasus Terhadap Kinerja Kepemimpinan

(Gaya Kepemimpinan Visioner Yang Diterapkan Kepala Desa Pesanggrahan Kecamatan Batu Kota Batu)

Hasil penelitian membuktikan bahwa gaya kepemimpinan visioner memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan administrasi di kantor Desa Pesanggrahan Kecamatan Batu Kota Batu. Diketahui bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan visioner terhadap peningkatan kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan administrasi sebanyak 62,4%, hal ini diketahui dari pegawai sudah memberi pelayanan tepat waktu, bertanggungjawab dalam memberikan pelayanan dan memiliki etika saat memberikan pelayanan.

Kepemimpinan visioner mampu memengaruhi orang lain melalui proses komunikasi dan pengarahan-pengarahan yang mengarahkan baik di dalam organisasi maupun di luar organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan dalam suatu situasi dan kondisi apa pun. Kepemimpinan visioner merefleksikan suatu proses, dimana kepada Desa Pesanggrahan Kecamatan Batu Kota Batu mempengaruhi pegawai, dengan memberikan petunjuk dan memfasilitasi kegiatan-kegiatan serta hubungan didalam suatu organisasi. Sesuai penjelasan Ali (2013:20), mengemukakan kepemimpinan visioner merupakan kemampuan seseorang mempengaruhi orang lain dengan lima strategi yaitu spesifik, measurable, achievable, relevant dan timed.

Dalam penelitian ini ditemukan pengaruh positif antara kepemimpinan visioner terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa semakin baik kepemimpinan visioner diterapkan oleh seorang pemimpin di instansi pemerintahan maka semakin baik pula kinerja pegawai yang ada di kantor tersebut. Sebaliknya semakin rendah kepemimpinan visioner yang diterapkan oleh seorang pemimpin pada suatu organisasi maka semakin buruk pula kinerja pegawai yang ada di instansi pemerintah tersebut. Adapun gaya kepemimpinan visioner yang diterapkan kepala Desa Pesanggrahan Kecamatan Batu Kota Batu yaitu pimpinan mampu menenangkan suasana kerja, memberi dukungan dalam bekerja, melakukan sikap tenang

dalam situasi kritis, bisa melakukan pengambilan keputusan dengan tepat, melakukan partisipasi atau dorongan untuk mencapai tujuan dan pimpinan melakukan memberikan motivasi untuk bekerja lebih baik dalam memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Peningkatan pelayanan publik yang baik tidak terlepas dari adanya sosok pimpinan yang tegas sehingga mampu mengambil keputusan secara tepat untuk peningkatan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Berdasarkan UU RI Nomor 25 Tahun 2009 dijelaskan bahwa pelayanan publik sebagai kegiatan atau rangkaian pemenuhan kebutuhan yang diberikan kepada masyarakat, sehingga pelayanan yang diberikan harus memperhatikan kepentingan umum, kesamaan hak, profesional, partisipatif, keterbukaan, akuntabilitas, ketepatan waktu, kecepatan, kemudahan dan keterjangkauan. Apabila beberapa aspek tersebut dirasakan masyarakat yang mendapatkan pelayanan di kantor desa maka tugas kepemimpinan visioner dinyatakan berhasil dalam menciptakan kinerja pegawai yang berkualitas terutama di Desa Pesanggrahan Kecamatan Batu Kota Batu.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat dipahami bahwa prinsip dalam pemberian pelayanan administrasi diperlukan kesederhaan, tidak berbelit-belit, mudah dipahami dan mudah dilaksanakan; kejelasan persyaratan teknis dan administratif, rincian dan tata cara pembayaran, akurasi dimana pelayanan dapat diterima dengan benar, tepat dan sah; keamanan dimana proses dan produk memberikan rasa aman dan kepastian hukum: tanggung jawab, pimpinan penyelenggara pelayanan publik atau pejabat yang ditunjuk bertanggung jawab atas penyelenggara pelayanan dan penyelesaian persoalan; kelengkapan sarana prasarana, tersedianya sarana dan prasarana kerja, peralatan kerja dan pendukung lainnya yang memadai termasuk teknologi telekomunikasi dan informatikan.

Kasus Kinerja Terhadap Kepemimpinan Dalam Perusahaan Kontraktor

Dalam kasus kali ini saya akan mengangkat kasus dalam perusahaan kontraktor, seperti kita ketahui alam kerja dari perusahaan kontraktor itu adalah ketepatan penyelesaian pekerjaan baik durasi ataupun hasil, juga keselamatan dan kesehatan kerja. Dapat dirumuskan bahwa pekerjaan kontraktor merupakan sebuah seni pekerjaan yang dituntut untuk zero mistake namun dalam pekerjaannya selalu dikejar oleh waktu. Maka dari itu saya mengangkat kepemimpinan terhadap kinerja yg saya garis bawahi adalah budaya tepat waktu. Di perusahaan tempat saya bekerja, tepat waktu merupakan suatu hal yg mutlak, dikarenakan budaya lingkungan kerja kami yang selalu dikejar oleh waktu, maka hal terkecil seperti datang ke kantor tepat waktu pun akan berpengaruh terhadap pembentukan karakter tepat waktu tersebut. Dari kedisiplinan kecil seperti ini maka kesadaran akan pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja yang apabila dilihat seperti lingkup yg kecil atau sepele pun tetap akan terbentuk sebagai sebuah budaya.

Maka dari itu kinerja dalam hal ini sangat berpengaruh untuk menentukan efek dari kepemimpinan tersebut. Apabila pimpinan tidak memberi contoh tentang budaya tersebut maka hal yg sangat tidak diinginkan bagi kami sebagai orang kontraktor yg mengetahui efek buruknya akan terjadi.

Nama : Rofik Satria

NIM : 192510005

MM Reguler Angkatan 34

Manajemen Sumber Daya Manusia

Kepemimpinan dapat dikatakatakan sebagai cara dari seorang pemimpin dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur didalam kelompok atau perusahaan untuk mencapai suatu tujuan perusahaan yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja karyawan berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau karyawan dalam mewujudkan tujuan perusahaan tersebut.

Selain kepemimpinan, didalam sebuah perusahaan juga didukung oleh para karyawan yang mempunyai kinerja yang bagus sehingga tujuan perusahaan dapat terlaksana. Karyawan dan pemimpin mempunyai kontribusi yang sangat besar terhadap perusahaan, karena tanpa keduanya perusahaan tidak akan berjalan. Oleh karena pemimpin harus bisa menempatkan perannya sebagai kepala semua bidang diperusahaan sehingga dapat mengatur para karyawan agar bekerja dengan baik dan juga bisa memotivasi karyawan.

Menurut Rivai (2005:2), dalam bukunya yang berjudul "Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi" menyatakan bahwa definisi kepemimpinan secara luas, adalah meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi.

Dimana seorang pemimpin harus dapat memberikan pengaruh yang baik terutama dapat memberikan contoh perilaku agar karyawan mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam mencapai sebuah tujuan perusahaan.

Salah satu hal yang dapat ditempuh perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan yang ketat yaitu dengan meningkatkan kinerja perusahaan dengan mempertahankan dan meningkatkan gaya kepemimpinan terhadap perusahaan.

Karena kinerja suatu perusahaan merupakan efisiensi yang berupa modal, material, peralatan, dan keahlian yang dapat dioptimalkan untuk mengerjakan produksi barang dan jasa pada perusahaan dan gaya kepemimpinan dari suatu perusahaan menjadi faktor pendorong dan pendukung dalam memimpin karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.

Segala usaha dilakukan untuk mencapai tujuan di antaranya dengan menggunakan sumber daya manusia yaitu tenaga kerja yang handal dan professional dan gaya kepemimpinan dari kinerja

seorang pemimpin, dimana pemimpin harus memiliki sifat yang baik dan benar sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin dalam organisasi sangat penting dalam kemajuan organisasi untuk maju atau mundurnya suatu perusahaan tergantung dari gaya kepemimpinan seorang pemimpin baik dalam proses mempengaruhi, mengarahkan dan memberikan pengaruh yang penting agar tujuan perusahaan tercapai.

Gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kerja pada bawahannya, sehingga karyawan dapat merasakan atau menerima motivasi yang diberikan oleh pemimpin. Gaya kepemimpinan yang baik dan benar ini sangat diperlukan oleh karyawan sebagai panutan untuk menjadi orang yang sukses dan dapat menerapkan perilaku pemimpin yang baik ketika mereka dapat menjadi posisi sebagai pemimpin.

Menurut teori path Goal pimpinan bisa mengubah gaya atau perilaku mereka untuk memenuhi permintaan dari situasi tertentu, misalnya saat menghadapi kelompok bawahan baru atau proyek baru, pemimpin mungkin berperilaku direktif dalam membuat prosedur kerja dan menjelaskan apa yang mesti dilakukan. Selain itu pemimpin dapat menggunakan perilaku suportif untuk meningkatkan kepaduan kelompok dan menumbuhkan iklim positif.

PT Perkebunan Nusantara VII (PTPN VII) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) sektor perkebunan Indonesia yang terletak di Provinsi Lampung. Sebagai perusahaan besar, seluruh pemanen PTPN VII dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien. Keberhasilan pemanen dalam menyelesaikan tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran fungsinya sangat berhubungan linear dan positif bagi keberhasilan sebuah perusahaan. Kinerja pemanen yang baik tidak lepas dari seorang pemimpin yang baik pula. Berdasarkan penelitian pendahuluan yang telah dilakukan terhadap pemanen kelapa sawit di PT Perkebunan Nusantara VII, terkait dengan kepemimpinan, diketahui bahwa sebesar 60 persen pemanen kelapa sawit merasa tidak nyaman dipimpin oleh mandornya. Ketidaknyamanan tersebut muncul karena beberapa faktor, sebagian mengatakan karena mandor mereka kurang ramah dan sebagian yang lain mengatakan bahwa mandor mereka sering menambah pekerjaan di luar jam kerja. Dari penelitian pendahuluan itu juga diketahui bahwa 73,3 persen mandor memiliki tingkat kedisiplinan yang rendah, serta 46,6 persen mandor tidak pernah mengambil ide/ saran dari bawahannya. Terkait dengan motivasi, diketahui bahwa 70 persen pemimpin atau mandor tidak pernah memberikan motivasi yang dapat membuat semangat kerja

pemanen lebih tinggi. Mandor-mandor tersebut cenderung tidak peduli dengan hasil kinerja pemanennya. Selain itu, diketahui bahwa 93,3 persen dari pemanen tidak pernah mendapatkan pujian/reward ketika mereka bekerja dengan baik. Kinerja pemanen merupakan hal yang sangat berpengaruh terhadap perusahaan. Penilaian kinerja dapat dilihat baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

Nama : Sri Komalasari, SE
NIM : 192510018
Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia

Kasus Kinerja di Dinas Perhubungan Kabupaten Ogan Ilir

Berbicara masalah Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Perhubungan Kabupaten Ogan Ilir belum maksimal, dari jumlah ASN 31 (tiga puluh) orang hanya 75 persen ASN yang rajin bekerja karna memang tugas pokok dan fungsi pejabat serta staf berbeda.

Struktur Organisasi Dinas Perhubungan Kab. Ogan Ilir terdiri dari :

1. Bagian Sekretariat terdiri dari Kepala Dinas, Sekretaris Dinas , Kasubag Umum dan Kepegawaian dan Kasubag Keuangan dan Staf.
2. Bagian Perencanaan, Program dan Evaluasi Pelaporan terdiri dari Kasi Perencanaan dan Program, Kasi Monitoring dan Evaluasi dan Kasi Data dan Pelaporan serta Staf.
3. Bagian Lalu Lintas Angkutan Jalan (LLAJ) terdiri dari Kasi Manajemen Rekayasa dan Supras LLAJ, Kasi Angkutan LLAJ dan Kasi Dal Ops dan Pembinaan LLAJ dan Staf.
4. Bagian Lalu Lintas Angkutan Sungai (LLAS) terdiri dari Kasi Manajemen Rekayasa dan Supras LLAS, Kasi Keselamatan dan Pelayaran LLAS, Kasi Angkutan LLAS dan Staf.
5. Bagian UPTD Dermaga Sungai
6. Bagian UPTD Perparkiran
7. Bagian UPTD Pengujian Kendaraan Bermotor (PKB)

Kalau mengacu dari Kinerja ASN Dinas Perhubungan Kab. Ogan Ilir kurang adanya disiplin kinerja misalnya tidak sesuai dengan jam masuk kerja dan jam keluar serta motivasi kerja yang kurang maksimal walau sudah ada teguran dari Kepala Dinas namun masih saja Pejabat atau Staf yang tingkat kedisiplinannya kurang maksimal. Hal ini dapat mengurangi Prestasi Kerja ASN.

Prestasi Kerja yang diharapkan adalah prestasi standard yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standard yang dibuat. Harapan kedepan semoga kinerja ASN Dinas Perhubungan Kab. Ogan Ilir lebih baik lagi karena hal itu dapat meningkatkan prestasi kerja dinas.

Nama : Yose Rizal
NIM : 192510022
Kelas : Reguler A
M.Kuliah : Manajemen SDM

Pembahasan :

Kinerja terhadap kepemimpinan dalam organisasi lingkungan kerja

a. Pendahuluan

Organisasi yang baik memiliki visi dan misi untuk mencapai tujuan-tujuan yang hendak dicapai. Akan lebih baik jika organisasi mengalami perbaikan dan perkembangan secara berkelanjutan. Salah satu perbaikan yang diupayakan organisasi yakni meningkatkan atau mempertahankan keunggulan.

Salah satu hal yang dapat ditempuh organisasi yaitu dengan meningkatkan kinerja organisasi dengan mempertahankan dan meningkatkan gaya kepemimpinan terhadap organisasi.

b. Fokus

Segala usaha dilakukan untuk mencapai tujuan diantaranya dengan menggunakan sumber daya manusia yaitu tenaga kerja yang handal dan profesional dan gaya kepemimpinan dari kinerja seorang pimpinan, dimana pemimpin harus memiliki sifat yang ideal dan baik sehingga bisa meningkatkan kinerja anggotanya.

Dalam ruang lingkup kerja saya,

Dimana saya bekerja sebagai anggota Polri di salah satu kantor Kepolisian Sektor dan saya menjabat sebagai Kepala Unit Reserse Kriminal (Kanit Reskrim), Saya memiliki 3 (tiga) orang rekan kerja dan 1 (satu) orang Staf.

Dalam unit kami, job discribson kami meliputi 2 (dua) hal, yaitu :

1. Menjaga dan memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat
2. Penegakan Hukum.

Pada Job Discribson yang pertama sebenarnya tugas tersebut diemban oleh seluruh anggota Polri. Kinerja yang dituntut adalah bagaimana seorang anggota Polri dapat menjaga dan mennciptakan situasi suatu wilayah atau daerah terjamin keamanannya sehingga aktivitas masyarakat dapat berjalan dengan lancar dan memelihara kenyamanan masyarakat selama 1 x 24 jam. Dalam usaha mewujudkan hal tersebut, anggota Polri melakukan Patroli mobile terutama daerah – daerah yang rawan kejahatan, pengamanan objek – objek vital dan ramai aktivitas pengamanan serta pengawalan terhadap masyarakat dan instansi yang membutuhkan. Dalam melaksanakan tugas tersebut, dilakukan minimal oleh 2 (dua) orang atau lebih dengan 1 (satu) orang yang memimpin. Pimpinan yang ditunjuk (kanit) diharapkan dapat melaksanakan tugas tersebut bersama dengan anggotanya sehingga wilayah yang ditugaskan keamanan dan ketertiban masyarakatnya terjaga. Kanit disini tugaskan mengatur, mengawasi

dan mengendalikan anggotanya agar dapat melaksanakan tugas dengan maksimal sesuai SOP yang ada.

Pada Job Discribson yang kedua adalah tugas pokok yang diemban oleh unit Reskrim. Kinerja Menindaklanjuti dan memproses semua tindak kejahatan yang terjadi.. Apabila terjadi suatu tindak kejahatan di masyarakat apapun jenisnya maka unit reskrim wajib mengungkap tuntas kejadian tersebut. Unit reskrim melakukan upaya penyelidikan terhadap kasus yang terjadi untuk membuat terang kasus tersebut dan menemukan pelakunya dan selanjutnya menyidik atau memprosesnya sehingga masyarakat/ korban kejahatan mendapat keadilan hukum dan pelakunya dihukum sesuai kejahatannya. Pimpinan yang ditunjuk (kanit) diharapkan dapat melaksanakan tugas tersebut bersama dengan anggotanya dituntut bekerja keras dan optimal untuk mengungkap semua tindak kejahatan yang terjadi. Kanit disini tugaskan menatur,, mengawasi dan mengendalikanserta memotivasi anggotanya agar dapat melaksanakan tugas dengan maksimal sesuai SOP yang ada dalam menangani setiap tindak kejahatan.

Para Kanit bertanggungjawab penuh untuk membuat unit kerjanya bekerja maksimal sesuai dengan target dan sasaran yang ditentukan dengan tujuan memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan prima kepada masyarakat dalam berbagai permasalahannya.

Para Kanit diharapkan mampu meningkatkan kinerja anggotanya dan memberikan motivasi dalam melaksanakan tugas agar berhasil sehingga dapat dipertanggungjawabkan kepada atasan yang lebih tinggi (Kapolsek untuk ditingkat Polsek).

Segala kendala dan hambatan yang menyangkut kinerja anggota unitnya harus bisa diatasi oleh seorang Kanit. Para Kanit dituntut dapat memimpin anggotanya kearah kerja yang profesional, modern dan terpercaya.

c. Kesimpulan

Dengan tantangan tugas dan kinerja anggota di unit kerja yang dipimpinnya, seorang kanit harus mempunyai gaya kepemimpinan yang relevan dengan kedua hal tersebut sehingga semuanya dapat berjalan dengan baik dan dapat meningkatkan kinerja unitnya.

Gaya kepemimpinan yang baik, seorang pemimpin harus menyatukan berbagai keahlian, pengalaman, kepribadian dan motivasi. (Ivancevich (2001) dalam Widyatmini dan Hakim (2008 : 169).

NAMA : YULIATI

NIM : 192510033

Kinerja terhadap Kepemimpinan

Menurut Prawirosentono, **kinerja** adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Kinerja mempunyai beberapa elemen, yaitu :

- Hasil kerja dicapai secara individual atau secara institusi
- Dalam melaksanakan tugas, orang atau lembaga diberikan wewenang dan tanggungjawab
- Pekerjaan haruslah dilakukan secara legal
- Pekerjaan tidaklah bertentangan dengan moral atau etika

Sedangkan Kepemimpinan (leadership) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (leader) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasinya

Untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Dengan meningkatnya kinerja pegawai berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi. Di setiap organisasi pasti ada pemimpin dan dipimpin. Pemimpin harus berhubungan baik dengan siapa saja yang dipimpinnya. Pemimpin harus mengenal dan mengetahui orang – orang yang ia pimpin dalam suatu organisasi. Pemimpin pun bertanggung jawab akan semua hal yang menyangkut organisasi yang ia jalankan. Organisasi akan berjalan dengan baik, ketika peran kepemimpinan dalam sebuah organisasi itu dijalankan dengan sebaik – baiknya dan penuh dengan tanggung jawab

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin di Instansi saya memegang kunci utama dalam tercapainya lingkungan kerja yang baik. Dalam rangka peningkatan motivasi pegawai yang dilakukan oleh pemimpin akan berdampak pada peningkatan produktivitas dan kinerja pegawai, sehingga tujuan utama yang ingin dicapai oleh Instansi dapat terwujud. Kepemimpinan yang efektif adalah pemimpin yang dapat menyesuaikan gaya kepemimpinannya sesuai dengan tingkat kematangan pegawai.

Berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan juga pengaruhnya terhadap kinerja pegawai, maka dua komponen tersebut berkaitan satu dengan yang lainnya, begitu juga sebaliknya. Bagi pegawai dengan adanya kepemimpinan yang baik dalam suatu instansi akan membuat mereka terdorong dan termotivasi untuk mencapai tujuan . Dalam hal ini, pemimpin berperan aktif dalam meningkatkan motivasi diri pegawai untuk meningkatkan kinerja sehingga yang menjadi dalam tujuan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Dan setiap akhir tahun pegawai selalu mendapat rapot sesuai dengan integritas, orientasi pelayanan, kerjasama, komitmen dan kedisiplinan pegawai.

Untuk meningkatkan mutu pendidikan disekolah tidak hanya peran kepala sekolah tetapi juga peran seorang guru yang berkualitas juga sangat berpengaruh. Guru memiliki tugas sebagai pengajar, selain itu guru juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar. Untuk itu guru harus berperan aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga professional yang bekerja dengan kinerja yang tinggi. Kinerja guru akan optimal, bila diintegrasikan dengan komponen sekolah, baik kepala sekolah maupun sarana prasarana kerja yang memadai. Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif akan tercipta apabila kepala sekolah memiliki sifat, perilaku dan keterampilan yang baik untuk memimpin sebuah organisasi sekolah. dalam perannya sebagai pemimpin, kepala sekolah harus mampu mempengaruhi semua orang yang terlibat dalam proses pendidikan terutama guru, dan akhirnya mencapai tujuan dan kualitas sekolah. diharapkan kepala sekolah secara berkelanjutan membina dan mengevaluasi pelaksanaan tugas guru agar tercapai tujuan yang telah ditetapkan secara optimal. Kepala sekolah dan guru hendaknya pula menjaga iklim sekolah yang nyaman dan aman agar tercipta suasana pembelajaran yang kondusif.

Nama : Abu Naim Edwin
NIM : 192510011
Mata Kuliah : SDM
Dosen Dr.Hj. Hasmawaty,
Kelas Reguler A Magister Manajemen

KASUS KINERJA DALAM KEPEMIMPINAN DI KANTOR

CAMAT KOTA KAYU AGUNG KAB.OGAN KOMERING ILIR

Seorang pimpinan mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja maupun perilaku pegawai untuk mewujudkan keberhasilan terutama lembaga pemerintahan dalam memberikan pelayanan administrasi yang lebih baik kepada masyarakat. Kepemimpinan diharapkan dapat memberikan keunggulan-keunggulan bagi organisasi agar terus hidup dan berkembang. Saya menuliskan kasus ini bertujuan agar saya maupun yang membaca tau bahwa pengaruh kepemimpinan sangat berdampak terhadap kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan administrasi di kantor camat kota kayuagung.

Dari hasil yang saya amati selama kurang lebih 6 tahun bekerja dikantor camat kota kayuagung. Selama 6 tahun tersebut udah 4 kali pergantian kepemimpinan (pergantian camat), saya membuktikan bahwa tiap2 orang mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda-beda dari situ bisa dilihat mana pemimpin yang bisa motivator atau tidak, kepemimpinan yang baik memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan administrasi maupun yang lainnya.

Sebagai contoh :

Camat kota kayuagung pernah dipimpin oleh bpk. Herdi Apriansya, S.Stp, beliau memimpin kurang lebih 1.5 tahun menjabat sebagai camat, dari hasil kepemimpinan beliau dapat kita rasakan berdampak positif baik utk masyarakat maupun bagi pegawai dikantor camat, adapun dampak positifnya yaitu :

1. Pelayanan masyarakat selalu diutamakan dengan melakukan pelayanan prima.

2. Kinerja pegawai menjadi bagus terlihat dari absensi kehadiran slalu ada dikantor.
3. Kekompakan pegawai sangatlah baik sehingga antara atasan dengan bawahan terlihat sangat baik dan akrab, tidak terlihat mana atasan atau bawahan sehingga menjadi satu.
4. Camat slalu memotivasi dan slalu menyupot serta slalu memberikan bonus serta upah kepada para pegawainya apabila ada kegiatan diluar jam dinas.
5. Dan lain - lainnya...

Nama : Aidil Fitrisyah
NIM : 192510049
Mata Kuliah : Sumber Daya Manusia
Tugas Diskusi 11

KASUS KEPEMIMPINAN DALAM ORGANISASI PERUSAHAAN KONTRAKTOR

Seorang pemimpin mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kinerja maupun perilaku pegawai untuk mewujudkan keberhasilan organisasi, terutama dalam suatu lingkup organisasi perusahaan.

Seorang pemimpin harus mempunyai visioner yang baik dalam motivasi dan kinerja sehingga memberikan keunggulan dan pengaruh yang besar bagi organisasi perusahaan agar terus maju dan berkembang.

Dalam suatu perusahaan terutama perusahaan kontraktor, seorang pemimpin berperan vital baik dalam visioner maupun dalam motivasi dan kinerja, sehingga dapat menyelesaikan suatu *project* sesuai dengan waktu yang telah direncanakan.

Kepemimpinan seorang pemimpin dalam perusahaan kontraktor berperan dalam menentukan kualitas, kuantitas, dan kecepatan kerja. Dimana dengan kepemimpinannya para anggotanya dapat melakukan perencanaan kerja yang efisien dan efektif.

Dengan kepemimpinannya juga, komunikasi dengan pihak *client* dapat terus aktif untuk memperlancar pekerjaan *project* tersebut, baik untuk *material*, *drawing*, *schedule*, ataupun seandainya terjadi problem atau masalah.

Pada saat terjadi masalah, seorang pemimpin harus dapat mengambil keputusan yang efektif, efisien, dan cepat, dimana ini perlu komunikasi yang baik dengan pihak *client*. Seperti contoh, pada saat pekerjaan pemasangan *piping*, antara *drawing* yang ada dan *actual* dilapangan tidak sama, seorang pemimpin harus cepat dapat mengambil keputusan apakah *drawing* nya perlu di *revisi* ataukah pemasangan *piping* tersebut yang harus diubah.

Selain itu juga Visioner seorang pemimpin memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan visioner merefleksikan suatu proses, dimana dapat memberikan arahan atau petunjuk dalam pelaksanaan pekerjaan dan juga memfasilitasi pelaksanaan pekerjaan tersebut.

Pemimpin yang visioner juga dapat melihat kendala - kendala yang akan terjadi pada *project* sehingga, seorang pemimpin dapat mempersiapkan semua hal yang dapat mengurangi ataupun mencegah dari kendala - kendala yang ada.

Pada suatu *project* pemasangan *structure*, disini seorang pemimpin telah memprediksikan bahwa akan terjadi kendala terhadap kontur tanah yang cenderung lembut, yang berakibat pada saat pemasangan tiang akan menyebabkan tiang itu bergeser ataupun amblas. Setelah berkomunikasi dengan para pegawainya, pemimpin akan mengambil keputusan apakah pekerjaan pemasangan *structure* tersebut dilaksanakan ditempat yang sama, ataukah dipindahkan, dan atau ditunda terlebih dahulu dengan menerpakan penimbunan dan pengerasan tanah terlebih dahulu.

Kesimpulan

Seorang pemimpin yang mempunyai motivasi dan kinerja yang baik dapat juga meningkatkan motivasi dan kinerja pegawainya. Pada saat terjadi masalah, pemimpin akan terus memotivasi dengan komunikasi yang efektif baik terhadap pegawainya dan juga terhadap *client* nya.

Visioner seorang pemimpin juga berperan penting dalam memberikan pengaruh yang positif terhadap pegawainya, dan juga dapat mengurangi ataupun mencegah kendala - kendala yang terjadi.