

KEPEMIMPINAN ARIF, SUPERVISI DAN HASIL KERJA BAWAHAN

Erik Syehabudin

Abstract

Makalah ini mengkaji gaya kepemimpinan yang arif yang digambarkan sebagai gaya spesialis yang menitikberatkan kepada apa yang dimiliki seseorang, stress penuh terhadap bawahan dan hubungan kekeluargaan dalam suatu organisasi. Gaya kepemimpinan ini dianggap sebagai sebuah pola manajemen paternalistik. Gaya kepemimpinan ini adalah gaya yang memfokuskan kepada manusia sebagai personal dengan segala urusannya secara menyeluruh. Kepemimpinan dapat diartikan bagaimana mensupport bawahan dari segala sisi. Studi ini ditujukan untuk mengidentifikasi pengaruh-pengaruh kepemimpinan kepada bawahan melalui keputusan yang diambil yang disesuaikan dengan kultur organisasi yang dimiliki. Studi ini membantu untuk menentukan hubungan atau korelasi antara kinerja bawahan dengan gaya kepemimpinan. Bantuan atau keikutsertaan yang diberikan dari atasan ke bawahan menghasilkan hubungan atau korelasi positif yang sangat esensi untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi. Hasil observasi menunjukkan bahwa ada pengaruh campur tangan manajemen (pimpinan) terhadap hasil kinerja bawahan. Selain itu, dalam penelitian ini terdapat faktor yang mempengaruhi lainnya terhadap kinerja bawahan seperti keefektifan, kultur perusahaan atau organisasi dan daya produktivitas tenaga kerja. Outcome positif dari kinerja pekerja berhubungan dengan support kepemimpinan dimana seorang pekerja selalu bergantung kepada pimpinannya.

Kata kunci : Kebijakan, kultur organisasi, perceived supervisor support (PSS), produktivitas tenaga kerja

A. Pendahuluan

Ide dan makna kepemimpinan dapat bervariasi dari satu individu, atau keadaan, dengan yang lainnya. “Kepemimpinan” telah digunakan sebagai bagian usaha-usaha temporer dalam berbagai aspek kehidupan seperti dalam aspek pemerintahan organisasi, pendidikan, kerja-kerja sosial dan sebagainya. Perspektif masa lalu mengenai konsep kepemimpinan mengarah kepada kapasitas dari individu tertentu. (Vadyba, 2017) Otoritas adalah bagian dari prosedur administratif dimana seorang supervisor mengarahkan, mendukung, merangsang kepada pencapaian yang memuaskan atas kewajiban-kewajiban mereka per tugas yang diberikan oleh asosiasi. (Andersen, 2013). Gaya kepemimpinan merupakan salah satu perangkat administrasi yang dapat mempengaruhi organisasi jika dimanfaatkan dengan tepat, serta dapat mengupgrade secara positif para pekerja, meningkatkan suasana hirarkis, dan juga meningkatkan gairah atau motivasi kerja (Kozak & Uca, 2008). Gaya kepemimpinan adalah strategi yang digunakan untuk mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya inisiatif adalah standar perilaku dimanfaatkan oleh seseorang ketika individu mencoba untuk mempengaruhi perilaku orang lain (Suharno, 2017). Ada beberapa gaya administrasi, misalnya, otokratis, birokrasi, laissez-faire, karismatik, demokratis, paternalistik, situasional, transaksional, dan administrasi transformasional (Mosadeghrad 2003b, 2004).

Kepemimpinan arif dikategorisasikan sebagai sebuah gaya kekuasaan yang fokus kepada individu, permasalahan dan kendala yang dimilikinya secara menyeluruh dan dekat dengan keramatamahan dari keluarga. Kepemimpinan ini ditujukan sebagai salah satu segmen dari inisiatif kebapakan. (tan, 2015) Kekuasaan patrelianistik mengimplikasikan bahwa seorang pemimpin atau pelopor akan bertindak seperti seorang ayah kepada pengikutnya. Dia akan menjada pekerja dan membantu mereka dalam hal-hal yang mungkin terlaksana. Pemimpin akan khawatir terhadap masalah dan kendala-kendala yang dihadapi seorang bawahan, karena kekhawatiran ini perwakilan akan tetap percaya kepada pemimpin dan asosiasi. Pemimpin akan berusaha untuk berhadapan dengan kendala individual. Di sinilah tiga modul dari kepemimpinan patrelianistik seperti otoritas, kearifan atau kebijakan dan kepemimpinan moral diterapkan. (Anwer, 2013)

1. Authoritarianisme: mereka menggunakan kontrol prosedur yang mendeklarasikan kesolidan atau keintegritasan kepada bawahan, mengaplikasikan strategi-strategi kontrol untuk menjaga tingkat pengawasan
2. Benevolence: Mereka fokus kepada permasalahan dan kendala-kendala demi kebaikan individu dalam organisasi
3. Moral Leadership: Kepemimpinan jenis ini mewajibkan adanya sebuah karakter yang baik pada seorang pemimpin, yaitu tentang bagaimana menjadi individu model atau panutan

Istilah pengendalian dan pengawasan, memiliki pengertian yang berbeda secara manajemen, namun pengertian secara bahasa (etimologis) memiliki pengertian yang sama, seperti menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia: “pengendalian adalah proses, cara, perbuatan mengendalikan, atau pengekangan...” sedangkan pengawasan adalah “pemeriksaan, pengendalian, proses, cara, perbuatan mengontrol” Sedangkan pengertian atau pemahaman secara manajemen bahwa pengendalian itu suatu proses pengawasan pada saat sedang berjalan (by process), sedangkan pengawasan adalah suatu kegiatan mengawasi dari mulai unsur perencanaan, proses, dan hasil atau mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Ada empat indikator untuk mengukur efektivitas kepemimpinan dalam suatu

organisasi yakni efektivitas moral, kemampuan (kompetensi), kepedulian internal/eksternal, dan juga kerjasama antar kelompok kerja. Efektivitas moral yakni mencerminkan perilaku dalam perbuatan yang dilakukan sehari-hari, baik di dalam lingkungan organisasi maupun di luar lingkungan organisasi, tentunya hal ini dapat dijadikan pedoman perilaku seorang pimpinan dalam suatu organisasi oleh para bawahannya. Kemampuan (kompetensi) yaitu kesanggupan atau keahlian yang dimiliki atau yang dikuasai dalam bidang ilmu pengetahuan tertentu sesuai dengan bidang kerja dalam organisasi yang bersangkutan.

Kepedulian lingkungan internal/ eksternal yakni merupakan suatu kepekaan yang dimiliki oleh seorang pimpinan pada kondisi lingkungan baik yang ada di dalam organisasi maupun di luar organisasi yang dapat mempengaruhi terhadap kinerja organisasi yang bersangkutan. Sedangkan kerjasama antar kelompok yakni sejauh mana pimpinan itu mampu membangun kerjasama antar kelompok kerja dalam suatu organisasi yang kondusif, nyaman dan dapat membangun atmosfer kerja yang benar-benar dapat meningkatkan produktivitas kerja suatu organisasi.

Pemimpin yang memiliki keempat indikator tersebut, diharapkan dapat menjadikan pemimpin yang bijak yang dapat memahami kepentingan semua orang dalam suatu organisasi tersebut. Karena pimpinan yang bijak pada hakekatnya bukan saja mementingkan kepentingan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi, melainkan juga memperhatikan kepentingan dan kebutuhan seluruh karyawan yang berkerja dalam organisasi yang bersangkutan.

Disamping itu juga memperlakukan / bawahannya dengan baik dan manusiawi, sehingga bawahan merasa dihargai dan diperlakukan sebagai manusia yang terhormat yang memiliki harga diri. Kepercayaan pemimpin dan dukungan organisasi, ternyata mampu menumbuhkan motivasi serta gairah kerja para bawahan, sehingga mampu mempengaruhi terhadap peningkatan produktivitas kerja yang pada akhirnya tujuan organisasi akan tercapai dengan baik.

B. Tujuan

Artikel ini bertujuan memberikan gambaran bahwa kepemimpinan yang bijak, supervise atau pengawasan yang baik dapat mempengaruhi hasil kerja (kinerja) para bawahan. Juga sebaliknya bawahan pun dapat memberikan kontribusi yang baik dan positif terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Disinilah terjadi proses timbal balik antara Pemimpin terhadap bawahan, dan bawahan terhadap pimpinan, juga terhadap pencapaian tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan juga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Bila gaya kepemimpinan mendapatkan dukungan dan respon yang baik dari karyawan, kemungkinan besar dapat meningkatkan kinerja dan motivasi karyawan, sehingga produktivitas kerja suatu organisasi akan lebih baik dan target pencapaian tujuan organisasi akan tercapai dengan baik.

Betapa pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi, maka kompetensi sumber daya manusia harus disesuaikan dengan kebutuhan dan sifat organisasi. Sifat dan gaya kepemimpinan dapat memberikan pengaruh terhadap kepuasan batin, dukungan kerja, kualitas melakukan pekerjaan, serta penguatan realisasi komitmen organisasi. Pemimpin harus dapat memberikan motivasi dan membimbing kepada para bawahan. Dalam upaya membimbing dan memberdayakan para bawahan, pimpinan dapat melakukan hal-hal sebagai berikut: a) memberdayakan kelompok kerja yang positif kearah pengembangan kompetensi pegawai terutama dalam kalangan internal organisasi; b) menetapkan strategi dan rencana kegiatan-kegiatan sesuai

dengan arah kebijakan organisasi

Pemahaman Istilah-istilah

Kepemimpinan Kebajikan:

“Kepemimpinan Kebajikan didefinisikan sebagai gaya kepemimpinan yang berfokus pada individual dan kepedulian holistik kepada bawahan pribadi dan kesejahteraan keluarga”. (Wang & Cheng, 2010). Dalam kasus apapun, mereka memiliki antusiasme yang saling menguntungkan untuk menjadi bagian dari kelompok yang menguntungkan. Seorang pemimpin yang baik mendukung bawahan dengan cinta, perhatian dan membantu dia keluar dalam setiap kesulitan. Seorang pemimpin dapat membawa positivisme ke dalam perilaku bawahannya dengan menjaga hubungan yang harmonis. Seperti hubungan yang sehat antara bawahan dan atasan yang bermanfaat bagi tujuan organisasi.

Komitmen Afektif:

Pelaksanaan tugas ditandai dengan kesiapan dan keteguhan dalam melaksanakan setiap tugas organisasi untuk mencapai tujuan. Tujuan merupakan bagian dari tanggung jawab otoritatif para pekerja. Yang mendasar dalam komitmen adalah adanya rasa memiliki dalam suatu organisasi, sehingga tujuan organisasi identik dengan tujuan dirinya sebagai karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Komitmen sebagai upaya bentuk keseriusan dalam melaksanakan tugas organisasi, sehingga dapat memanfaatkan dan mengkomunikasikan suatu pekerjaan itu sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi. Oleh karena itu, bawahan/ karyawan selaku individual (fisik, intelektual, dan perhatian) selalu difokuskan pada pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Di samping itu juga bahwa untuk kemajuan suatu perusahaan/ organisasi selalu menunjukkan kearah perubahan yang lebih baik. Itulah pentingnya suatu komitmen individual termasuk bawahan pada organisasi/perusahaan tempat yang bersangkutan melaksanakan pekerjaan.

Kinerja bawahan:

“Performance Bawahan adalah merupakan hasil kerja (kinerja) bawahan. Kinerja bawahan tentunya harus mencapai target baik kualitas maupun kuantitas yang sudah ditentukan sesuai dengan arah kebijakan organisasi/perusahaan. Adapun yang melakukan penilaian atau appraisal terhadap hasil pekerjaan dilakukan oleh pimpinan atau manajer perusahaan yang bersangkutan, sejauh mana hasil pekerjaan yang dicapai sesuai dengan tujuan dan sasaran perusahaan, dan seberapa besar kontribusinya terhadap tujuan perusahaan tersebut. Di samping itu juga, bagaimana umpan balik yang ada antara pimpinan perusahaan dengan bawahan atau staf (pegawai), termasuk umpan balik dengan lingkungan kerja internal dan eksternal pada suatu perusahaan sesuai harapan yang diinginkan, termasuk umpan balik dalam menyelesaikan suatu permasalahan organisasi/perusahaan.

Ada suatu model pengawasan yang biasa dilakukan yakni dengan cara pengawasan khirarkis yakni suatu pengawasan yang dilakukan secara berjenjang atau sering orang menyebut system pengawasan melekat (waskat). Sepertinya cara ini yang lebih efektif dilakukan dan tidak memerlukan biaya tambahan. Pada prinsipnya pengawasan melekat (pengawasan khirarkis) itu dilakukan pada setiap unit kerja masing-masing, antara pimpinan terbawah sampai pimpinan tertinggi dengan masing-masing staf (bawahannya) yang ada pada unit kerja tersebut. Bahkan

pengawasan khirarkis tersebut bisa dilakukan bawahan untuk mengawasi dan menilai pimpinannya masing-masing.

C. Kesimpulan

Kepemimpinan bijak secara teoritis mempengaruhi kinerja bawahan, karena pemimpin bersentuhan langsung dengan bawahan. Perilaku pemimpin sangat besar pengaruhnya terhadap bawahan, bila pimpinan dapat menciptakan budaya dan lingkungan kerja internal secara kondusif, sudah barang tentu bawahan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan tenang, nyaman yang hal ini berdampak positif terhadap produktivitas kerja, bila sebaliknya pimpinan tidak dapat menciptakan kondusivitas lingkungan dan budaya kerja internal yang harmonis, akan berdampak negative terhadap produktivitas kerja dan tentunya tujuan organisasi tidak akan tercapai, bahkan bisa mengalami kegagalan atau kerugian.

Sedangkan supervisi atau pengawasan harus dilaksanakan secara objektif dan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan atau norma yang berlaku, baik secara internal maupun eksternal dalam organisasi/perusahaan itu sendiri. Supervisi atau pengawasan yang saat ini masih dianggap efektif yaitu pengawasan yang dilakukan secara khirarkis atau dengan kata lain pengawasan melekat yang dilakukan oleh masing-masing pimpinan dari mulai level bawah sampai dengan level atas kepada bawahannya masing-masing, karena yang memahami keadaan bawahan hanyalah pimpinan yang bersangkutan. Oleh karena itu, pemimpin yang bijak, supervise dan hasil pekerjaan bawahan, satu sama lain saling terkait dan saling mempengaruhi. Apabila ketiga hal tadi berjalan dengan baik dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, niscya produktivitas kerja kan meningkat dan tujuan organisasi atau perusahaan akan tercapai sesuai target yang diharapkan.

Referensi

- Alberto, s. (2016). apa kepemimpinan. jurnal studi bisnis triwulan, 8 (1).*
- Anwer, h. (2013). Dampak Kepemimpinan paternalistik Pada Hasil Karyawan - Sebuah Studi Pada Perbankan Sektor Pakistan. jurnal bisnis dan manajemen, 7 (6), 109-115.*
- Karakas, F., & sarigollu, E. (2012). Kepemimpinan Kebajikan: Konseptualisasi dan membangun pembangunan. Jurnal Etika Bisnis, 108 (4), 537-553.*
- Kottke, JL dan Sharafinski, CE (1988), "Mengukur dirasakan pengawasan dan dukungan organisasi", Pendidikan dan Psikologis Pengukuran, Vol. 48 No 4, pp. 1075-1079.*
- Kozak, M., & Uca, S. (2008). Faktor-faktor yang efektif dalam onsitution gaya kepemimpinan. Anatolia Ankara-International Journal of Hospitality Penelitian Pariwisata dan, 19 (1), 117-130.*
- Meyer, J., Becker, T., Vandenberghe, & C. (2004). Komitmen karyawan dan motivasi: Sebuah analisis konseptual dan model integratif. jurnal pschology terapan, 89 (6), 991-1007.*
- Michael, ES (2015). dirasakan dukungan bawahan (psubs); mengidentifikasi dampak yang unik dari hasil positif karyawan. nihan, y., & seda, b. (2013). dampak budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja bisnis; studi kasus pada akuisisi. 71-82.*

- Rozi, A (2019) Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Lingkungan kerja terhadap Motivasi pegawai pada PT. Runzune Sapta Konsultan Cilegon, hal. 1-10
- Suharno, P. (2017). pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi ke arah satisfaction kerja dan implikasinya terhadap perormance karyawan di Hotel Parador dan Resorts, Indonesia. *International Journal Hukum dan Manajemen*, 59 (6), 1337-1358.
- Vadyba. (2017). *pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. jurnal manajemen*, 31 (2), 59-69.