PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA

Zarmaili

ABSTRACT

Leadership style (style manager) is one portion of an organization that has a major influence and a major determinant of the internal environment of an organization. Because Leadership style will determine how the organization operates, how it shapes personality (personality), how it affects the environment and how did he affect the organization's information systems. An organization can perform routine activities have been well defined on the basis of Decisions right leader and right. Memiliiki leader of a force (power) in determining the attitude to make decisions on policy organization.

This article describes what kepemimpinanberpengaruh style of work productivity of employees in government institutions Province Jambi.Kajian this literature using a qualitative approach in getting data to strengthen sekunder.Data data obtained through direct interviews with 50 respondents representing provincial governments SKPD within the scope of this Jambi.Kajian expressed form of leadership style that developed in the government of Jambi Province on the productivity of labor and pangaruhnya employees starting in 2000 so the year 2010.Di bahawa in this paper outlines the importance of leadership style to enhance employee productivity in order to realize the goal of a organisasi.Tulisan is useful for the leaders and employees to understand and know how the leadership style appropriate for an organization that he led. In addition, for the reviewer and students can avail of this paper as a reference in the deep leadership style.

Keyword : Style, Leadership, Performance

A. PENDAHULUAN

Tahun 2000 dikenal dengan mulainya era reformasi birokrasi pemerintahan, yakni dengan beralihnya sistem pemerintahan sentralistik kepada sistem pemerintahan otonomi daerah. Di dalam proses pelaksanaan otonomi daerah, semua jenis sumber daya organisasi harus dapat dikerahkan secara maksimal dan profesional untuk mendukung keberhasilan organisasi. Baik oraganisasi pemerintah daerah, swasta maupun kemasyarakatan.Suksesnya organisasi apapun, dewasa ini bergantung dengan mampu atau tidaknya para pemimpinnya bergaya dan bersikap kepemimpinan yang diharapkan dalam organisasinya.

Di dalam era reformasi dan demokrasi para pemimpin dituntut untuk mampu berpacu dan berkompetitif. Oleh itu, para pimpinan organisasi harus mampu menerima dan melakukan korerksi diri akan gaya kepemimpinan yang telah dan harus dia terapkan.Gaya kepemimpinanseorang pemimpin akan mempengaruhi cara-cara berkomunikasi, budaya, pengambilan keputusan dan kepemimpinan dalam perusahaan.[1]

Gaya pimpinan merupakan suatu konsekwensi dari kwalitas pikiran manusia, pengalaman masa lalu, training dan lingkungan yang telah membentuknya. Manajer yang mempunyai gaya yang sama mungkin akan mencapai kesimpulan yang berbeda mengenai suatu kondisi tertentu, atau sebaliknya manejer yang mempunyai gaya yang berbeda mungkin mencapai kesimpulan yang sama pada suatu kondisi tertentu.

Oleh karena itu, produktivitas kerja suatu organisasi didapat atas dasar adanya gaya kepemimpinan yang tepat dan benar yang mampu membawa organasasi itu ke tujuan organisasi tersebut.

B. Gaya Kepemimpinan

Salah satu faktor keberhasilan suatu organisasi dapat ditentukan oleh gaya manajemen dari para pimpinan puncak. Gaya manajemen seorang pimpinan sangat mempengaruhi cara-cara berkomunikasi, pengambilan keputusan dan kepemimpinan dalam suatu organisasi.

Gaya dalam bahasa Inggris disebut dengan *"style"* yang berarti: *"Manner of writing or speaking, manner of doing anything"*. Yakni gaya adalah suatu cara yang digunakan dalam melakukan sesuatu, baik itu dalam menulis, berbicara ataupun bekerja dan sebagainya.Gaya kepemimpinan menurut Lewin (1939) adalah *the manner and approach of providing direction, implementing plans, and motivating people.*[2].Seorang pemimpin dituntut untuk mampu melakukan pendekatan dalam mengimplementasikan rencana dan

[1] Dosen Luar Biasa Fak. Ekonomi Prodi MM Universitas Batanghari

[2]Lewin, 1939, hal.271-301.

memotivasikan pegawai.Kemampuan pemimpin dipengaruhi oleh kecakapan dasar yang sering diistilahkan dengan *"native intellegence"* yaitu kemampuan manusia untuk mengartikan data dan menginterpretasikan situasi kerja dan menganalisis problem-problem yang rumit.

Gaya kepemimpinan itu merupakan hasil dari pengaruh teori pendidikan, metode latihan yang telah dia alami. Melalui latihan psikologi seseorang mengembangkan diri yakni dengan nilai tiori pendidikan dalam mengembangkan methode latihan dan kemudian mempelajari tingkah laku manusia sehingga dapat memahami teknik yang lebih efektif untuk memotivasi pekerja. Gaya itu adalah identifikasi pola umum dan menunjukkan perbedaan individu.[3] Ini dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan hasil dari pengaruh etika dan tingkah laku sesuatu kelompok. Etika kelompok merupakan dasar yang lebih potensial dalam membentuk gaya kepemimpinan. Seseorang mempelajari cara hidup dan tingkah laku sesuatu kelompok kemudian mengembangkannya dalam bentuk latihan sehingga menemukan suatu teori yang dapat memotivasikan suatu kelompok untuk bekerja.

Dalam penerapan operasional rencana kerja, maka akan timbul berbagai masalah yang harus segera diselesaikan. Dalam menghadapi masalah tersebut pimpinan dan para manejer memerlukan suatu pegangan yang akan digunakan untuk menjalankan dan mengontrol operasional organisasi agar tetap konsisten pada tujuan dan sasarannya. Untuk mencapai tujuan dan sasaran tersebut pimpinan mesti memiliki gaya tersendiri dalam menentukan sikap untuk mendapatkan kebijakan sebagai *standard procedur* sehingga dapat menemukan suatu keputusan kebijakan yang tepat.

Gaya manajemen seorang pemimpin, norma-norma, nilai-nilai dan keyakinan dari anggota organisasi akan membentuk suatu budaya organisasi. Budaya organisasi dapat menjadi faktor kekuatan yang baik, jika ia konsisten dengan strategi organisasi, kemudian akan mempengaruhi para pimpinan dalam memandang dan memecahkan suatu masalah, beraksi terhadap persaingan dan penerapan strategi baru. Budaya organisasi mungkin dapat juga beraksi menolak adanya strategi perubahan.

Walaupun banyak gaya manajemen yang dikemukakan oleh para ahli, namun tidak ada gaya yang lebih baik dari gaya lainnya. Yang terbaik adalah memilih gaya yang tepat untuk digunakan pada situasi yang berlainan. Gaya manajemen yang efektif akan mencermin dimensi kebutuhan akan pencapaian *(echievement)* dan kekuasaan *(power)*.[4]

C. Beberapa Gaya Kepemimpinan

Megginson (1992)[5] yang dikuatkan oleh Kurt Lewin (1993)[6]mengklasifikasikan tiga gaya kepemimpinan yang utama yaitu:

a) *Autocratic*, sering juga disebut dengan *"authoritarian leaders"*, yakni seorang manejer di dalam membuat keputusan berdasarkan kehendaknya sendiri tanpa memerlukan masukan dan pemikiran dari karyawannya. Keputusan yang dia buat tidak perlu lagi adanya konsultasi dan diskusi dengan karyawannya. Sementara keputusan tersebut diberikan secara otokrasi tidak boleh dibantah.

b) *Democratic* atau *participative leaders*, yakni seorang manejer didalam membuat suatu keputusan kebijakan organisasi sangat memerlukan pemikiran dan pendapat dari para karyawannya. Manejer melaksanakan diskusi dan musyawarah dengan anggota organisasi guna untuk menemukan solusi masalah yang dihadapi organisasi, sehingga secara suara bersama atau kesepakatan bersama maka sauatu keputusan dapat dibuat.

c) *Laissez-faire leaders disebut juga free rein leaders* yakni gaya "lepas" dan serba membolehkan. Gaya ini dapat juga disebut dengan gaya *delegation* yaitu keputusan manajemen diserahkan pada karyawannya apa yang akan mereka kerjakan, namun mengikuti program kerja organisasi dan sesuai dengan tujuan organisasi. Gaya ini tidak jauh beda dengan Steers dan Black mengemukakan gaya*directive leadership*,dimana pemimpin memberikan bimbingan khusus, standard dan jadwal kerja seperti cara dan peraturan kerja dan kemudian mempersilakan karyawannya untuk

[3]Robbin, 1994.hal. 44.

[4]Wahyudi, 1996, *Op.Cit*, hal. 132-133.
[5]Megginson, 1992.hal. 458.
[6]Lewin, *Loc.Cit*

memikirkan apa yang diperlukan mereka.

Megginson mengatakan bahwa, gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi proses oragnisasi dalan mencapai tujuan organisasi. Ini pada dasarnya disebabkan :

a. Gaya kepemimpinan akan mempengaruhi tingkah laku dan cara kerja karyawan, dimana ia sebagai sumber model dalam aktivitas kerja karyawan. Gaya kepemimpian yang baik dapat dilihat dari respon atau tanggapan karyawan, yakni dari aktivitas dan hasil kerja karyawan.
b. Gaya kepemimpinan dapat memberikan motivasi karyawan dalam bekerja, dan juga membuat semangat karyawan untuk bekerja efektif yang disertai dengan unsur lingkungan kerja dengan memberikan bimbingan, penjelesan, dan penghargaan bagi karyawan yang efektif dan produktif.[7]

D. Produktivitas

Menurut Megginson, produktivitas adalah *" The amount of goods or services produced by a worker in a given priode of time, with due consideration to quality"*. Maksudnya adalah jumlah atau kwantitas barang atau pekerjaan yang dihasilkan oleh pekerja dalam waktu yang telah ditentukan dengan pertimbangan kualitas.[8]Produktivitas disini bukan saja berarti jumlah atau banyaknya hasil pekerjaan yang dihasilkan tetapi kwalitas hasil pekerjan yang tinggi dan yang sanggup meninggalkan pesaing lainnya.Sebagaimana yang telah dilakukan oleh orang Jepang, bahwa sebelum Perang Dunia ke-II, Jepang mengalami kemiskinan dalam bidang kwalitas produksi sehingga hasil kerja tidak laku di pasar dunia. Tetapi setelah Perang Dunia ke-II, dengan cara meningkatkan kwalitas hasil kerja, yakni dengan mempelajari produksi negara lain seperti Amerika dan kemudian menghasilkan produksi yang lebih berkwalitas dan menjualnya dalam harga yang lebih murah daripada harga yang lain.

Dengan kata lain produktivitas memiliki dua dimensi, yakni *pertama* adalah efektivitas yang mengarah kepada pencapaian unjuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kwalitas, kwantitas dan waktu. *Kedua* adalah efesiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilakasanakan.

Efesiensi merupakan suatu ukuran dalam membandingkan input yang direncanakan dengan input yang sebenarnya. Apabila input yang dierencanakan semakin besar penghematannya, maka tingkat efesiensi semakin tinggi. Tetapi semakin kecil input yang dapat dihematkan akan semakin rendah tingkat efesiensinya. Efektifitas merupakan ukuran yang memberikan gambaran sejauhmana target dapat dicapai. Apabila efesiensi dikaitkan dengan efektivitas, walau terjadi peningkatan efektivitas, efesiensinya belum tentu meningkat.

Sedangkan secara umum produktivitas adalah sebuah hubungan antara keluaran atau hasil kerja, berupa barang atau pelayanan jasa atas penggunaan sumber daya manusia, dan masukan berupa sumber-sumber daya lainnya yang dipergunakan dalam proses produksi. Hubungan ini biasanya dalam bentuk perbandingan antara keluaran dan masukan atau perbandingan antara hasil kerja dan pengguna sumber daya.[9]

Secara umumnya indikatornya adalah jumlah karyawan

yang siap melaksanakan tugas-tugasnya, bidang pelayanan yang dilakukan, kepuasan kerja karyawan, hasil kerja yang tepat dan benar sesuai dengan waktu dan prosedur kerja yang telah ditetapkan.

E. Gaya Kepemimpinanpada Pemerintah Provinsi Jambi dan Produktivitasnya.

UU No. 32 Tahun 2004 pengganti UU No.22 Rahun 1999 mengamanahkan bahwa tugas dan kewenangan sebagian urusan pemerintahan diserahkan kepada daerah melalui desentralisasi kewenangan dan dengan memperkuat otonomi daerah. Di era Otonomi daerah menuntut adanya keterbukaan, akuntabilitas, ketanggapan, dan kreatifitas dari segenap aparatur Negara, sehingga peran kepemimpinan sangat dibutuhkan.

Di era otonomi daerah, partisipasi masyarakat dalam proses pengambilan keputusan politik merupakan konsekwensi dari komitmen terhadap demokrasi, sehingga perlu diupayakan agar pemimpin dalam otonomi daerah dapat membangkitkan partisipasi dari seluruh lapisan masyarakat dalam program-program pemerintah. Layanan kepada masyarakat tidak, semata-mata berdasar pada

[7]Megginson, *Op.Cit*, hal. 414-417.
[8] Megginson, *ibid.*, hal. 644.
[9]Stoner dan Wankel, 1986, hal. 215.

pertimbangan efisiensi, tetapi juga unsur kebersamaan (*equality*).Dengan demikian perlunya kesetaraan antara nilai efisiensi dan demokrasi, khususnya dalam penyelenggaraan otonomi daerah.

Dalam negara yang penuh kompetisi, sangat diperlukan kemampuan seorang pemimpin dan sumber daya aparatur untuk memberikan tanggapan atau responsive terhadap berbagai tantangan secara akurat, bijaksana, adil dan efektif.Hal ini secara tidak langsung juga merubah gaya kepemimpinan di setiap pemerintah daerah.Pemimpin daerah harus menyesuaikan diri dengan tuntutan UU otonomi daerah di dalam melaksanakan roda pemerintahan, agar tujuan otonomi daerah dapat terwujud.

Ryaas Rasyid dan AM Fatwa[10] pakar dalam bidang pemerintah daerah berpendapat bahwa setelah berjalannya otonomi daerah di Indonesia tujuan otonomi daerah belum tercapai. Salah satu sebabnya adalah gaya kepemimpinan pemerintah daerah yang belum sejalan dengan amanat otonomi daerah. Pemerintah daerah belum transparansi, tidak bertanggung jawab dan tidak melibatkan masyarakat secara langsung di dalam mengambil kebijakan.Padahal ikut serta masyarakat di dalam mengambil kebijakan atas pembangunan daerah adalah salah satu tujuan utama otonomi daerah. Ikut serta masyarakat di dalam proses pelaksanaan pemerintahan adalah bertujuan untuk menyesuaikan program pemerintah dengan harapan atau keinginan masyarakat.

Oleh karena itu, di era otonomi daerah gaya kepemimpinan pemerintah daerah adalah dituntut menganut gaya demokrasi.Dengan gaya demokrasi, ikut serta masyarakat di dalam proses pelaksanaan pemerintahan dapat teruwujud, sehingga tarnsparansi birokrasi, tanggung jawab tugas dan kesejahteraan masyarakt dapat tercapai.

Ryaas Rasyid mengungkapkan bahwa di era otonomi daerah gaya kepemimpinan daerah belum mewujudkan asas demokrasi. Kebijakan di dalam birokrasi pemerintahan dan pembangunan daerah lebih cendrung bersifat otokrasi, yakni kebijakan diambil berdasarkan atas kepentingan diri, golongan atau tim sukses dan anggota Dewan Perwakilan Rakyat. Hal ini dapat dibuktikan dengan pengangkatan dan penempatan pegawai pemerintah daerah, banyak pegawai yang diangkat dan ditempatkan tidak sesuai antara kualitas pegawai dengan kebutuhan institusi atau bidang kerjanya. Akibatnya proses pelaksanaan birokrasi pemerintah tidak berjalan dengan sempurna.

Selain itu, banyak proyek atau program pembangunan pemerintah daerah yang dijalankan bukan berdasarkan harapan dan keinginan masyarakat daerah setempat. Ini menunjukkan bahwa proyek atau program tersebut hanyalah kebijakan secara pribadi pimpinan daerah yang didasarkan kepada keinginan dan desakan golongan tertentu.Kenyataan tersebut juga terimbas pada pemerintah Provinsi Jambi.

Oleh karena itu, sehingga tahun 2010 Provinsi Jambi telah banyak mengalami kemajuan, akan tetapi belum mencapai kesejahteraan masyarakat. Hal ini dibuktikan dengan pelayanan masyarakat yang masih rendah baik dalam birokrasi pemerintahan, pelayanan kesehatan, pendidikan dan sebagainya. Infrastruktur yang belum memuaskan seperti banyaknya jalan rusak parah, pemerataan aliran listrik, air bersih dan sebagainya.

Walau bagaimanapun di Provinsi Jambi, ikut serta masyarakat di dalam pengambilan kebijakan dalam menentukan program pembangunan telah direalisasikan, akan tetapi pengikutsertaan tersebut belum berpengaruh secara optimal. Hal ini disebabkan oleh berbagai faktor, seperti metode pendekatan pemerintah dengan masyarakat, pengalaman dan pengetahuan masyarakat yang masih minim di dalam berperan serta dengan pemerintah daerah.Oleh itu, sangat diperlukan gaya pemimpin daerah untuk mampu atberkomunikasi dan merangkul masyarakat di dalam berperan serta melaksanakan roda pemerintahan.

F. Kesimpulan

Bentuk gaya kepemimpinan yang dijalankan oleh pemimpin Provinsi Jambi teraplikasi dalam gaya demokrasi dan otokrasi, akan tetapi lebih cendrung kepada gaya otokrasi. Namun, gaya otokrasi yang dijalankan tidak keras, ini diungkapkan bahwa banyak kebijakan yang diambil berdasarkan keinginan sendiri yang didukung oleh keinginan beberapa golongan, artinya kebijakan yang diambil tidak hanya mengikuti keinginan sendiri, akan tetapi terdapat pemaksaan dari beberapa golongan dan

[10]Seminar sehari dengan tema: *Bentuk Pelaksanaan Otonomi Daerah di Indonesia*, diselenggarakan oleh Universitas Gajah Mada Yogyakarta tanggal 24 April 2009.

sebaliknya memaksakan beberapa golongan tersebut untuk mendukung kebijakan yang akan diambilnya. Oleh karena itu, penulis menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang diaplikasi oleh pemimpin pemerintah provinsi adalah bergaya *Soft Autocratic* yaitu gaya kepemimpinan otokrasi yang lemah.

G. Saran

1. Pemimpin daerah di seluruh Indonesia hendaklah menerapkan gaya kepemimpinan demokrasi sebagaimana yang diamanatkan oleh UU otonomi daerah. Di mana, tujuan otonomi daerah adalah meningkatkan kesejahteraan masyarakat daerah. Artinya setiap kebijakan yang diambil haruslah berdasarkan peningkatan kesejahteraan buat masyarakat daerah setempat.
2. Masyarakat di daerah hendaklah melibatkan diri di dalam proses pelaksanaan pemerintah, peran serta masyarakat di dalam proses pelaksanaan pemerintahan dapat merubah gaya kepemimpinan pemimpinan daerah.

DAFTAR PUSTAKA

Fulmer, Robert M., 1989,*The New Management,* New York: Mac Millan Publishing Company

Gibson, James, L., 1994, *Organizational : Behavior, Structure, Process*, John M. Ivoancevich, James, H. Donally Jr., 8th ed. Buns Ridge, Illinois : Irwin

Havland, Carl I., 1984,*Social Communications, Proceeding of the Americans Philosophical Society,* Vol. 92

Lewin, K., LIippit, R. and White, R. K., 1939, *Patterns of aggressive behavior in experimentally created social climates*,Journal of Social Psychology

Lubis Hari S.B dan Martani Husaini, 1987, *Teori Organisasi (suatu pendekatan makro)*, Jakarta, Pusat antar Universitas Ilmu-ilmu Sosial UI

Megginson, Leon C., 1992,*Management: Concepts and Applications*,USA : Collins Publisher

Muljono, Mauted., 1988,*Penerapan Produktivitas dalam Organisasi*, Bumi Aksara, Jakarta

Newstrom, John W. & Davis, Keith ,1993,*Organizational Behavior: Human Behavior at Work*. New York: McGraw-Hill

Ravianto,J.SE, 1996,*Orientasi Produktivitas dan Ekonomi Jepang*, Jakarta, UI Press

Robbins& Mukerji, 1994,*Managing Organizations, New Challenges and Perspectives*, Australia:Prentice Hall

Schramm, Wilbur, 1955,*The Process and Effect of Mass Communications*, Urbana, University of Illinois Press

Steers, Richard M., 1994,*Organizational Behavior,* USA : Harper Collins College Publishers

Stoner dan Wankel, 1986, *Management,* Third Edition, Enggelwood Chiffs, USA, Printice Hall

Wahyudi, Agustinus Sri, 1996,*Manajemen Strategik; Pengantar Proses Berfikir Strategik,* Jakarta:Binarupa aksara