

KUALITAS PEMIMPIN DAN IMPLIKASINYA TERHADAP PENCAPAIAN KINERJA ORGANISASI

Oleh :

Puri Rustianingtyas

Dosen Universitas Islam Jember

Abstrak:

Pemimpin sebagai panutan dalam organisasi, sehingga perubahan harus dimulai dari tingkat yang paling atas yaitu pemimpin. Pemimpin yang berhasil dalam pencapaian visi, misi dan tujuan suatu organisasi harus memiliki jiwa kepemimpinan. Kepemimpinan dalam organisasi berimplikasi pada pencapaian kinerja organisasi.

Kata kunci: pemimpin, kinerja organisasi

PENDAHULUAN

Perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif, menuntut setiap organisasi bersikap lebih responsif agar sanggup bertahan dan terus berkembang. Untuk mendukung perubahan organisasi tersebut, maka diperlukan adanya perubahan individu. Pemimpin sebagai panutan dalam organisasi, sehingga perubahan harus dimulai dari tingkat yang paling atas yaitu pemimpin itu sendiri. Peran kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam sebuah organisasi sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi. Maka dari itu, tantangan dalam mengembangkan strategi organisasi yang jelas terutama terletak pada organisasi di satu sisi dan tergantung pada kepemimpinan.

Kepemimpinan yang efektif bisa membantu organisasi untuk bisa bertahan dalam situasi ketidakpastian di masa datang. Seorang pemimpin yang efektif harus tanggap terhadap perubahan, mampu menganalisis kekuatan dan kelemahan sumber daya manusianya sehingga mampu memaksimalkan kinerja organisasi dan memecahkan masalah dengan tepat. Menurut Yukl (2014:3) Pemimpin yang efektif sanggup mempengaruhi para pengikutnya untuk mempunyai optimisme yang lebih besar, rasa percaya diri, serta komitmen kepada tujuan dan misi organisasi. Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pemimpin berkewajiban untuk memberikan perhatian sungguh-sungguh dalam membina, menggerakkan dan mengarahkan seluruh potensi karyawan di lingkungannya agar dapat mewujudkan stabilitas organisasi dan peningkatan produktivitas yang berorientasi pada pencapaian peningkatan kinerja organisasi.

Pemimpin yang berkualitas yaitu pemimpin yang bisa mempengaruhi bawahan sehingga bawahan merasa percaya, kagum, loyal dan hormat terhadap atasannya implikasinya bawahan termotivasi untuk berbuat lebih

banyak dari pada apa yang biasa dilakukan dan diharapkannya sehingga pencapaian kinerja organisasi dapat terwujud.

Dari paparan diatas maka penulis tertarik untuk membahas tentang Kualitas Pemimpin Dan Implikasinya Terhadap Pencapaian Kinerja Organisasi.

METODE PENELITIAN

Penulis menggunakan metode Studi Pustaka. Studi Pustaka, penulis membaca buku - buku yang berkaitan dengan penulisan jurnal ini.

PEMBAHASAN

Pemimpin sebagai panutan dalam organisasi, sehingga perubahan harus dimulai dari tingkat yang paling atas yaitu pemimpin itu sendiri. Peran kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam sebuah organisasi sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi. Maka dari itu, tantangan dalam mengembangkan strategi organisasi yang jelas terutama terletak pada organisasi di satu sisi dan tergantung pada kepemimpinan.

Adapun pengertian pemimpin menurut para ahli adalah sebagai berikut: Kartono (2005:51) pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki superioritas tertentu, sehingga dia memiliki kewibawaan dan kekuasaan untuk menggerakkan orang lain melakukan usaha bersama guna mencapai sasaran tertentu. Sudriamunawar (2006:1) pemimpin adalah seseorang yang memiliki kecakapan tertentu yang dapat mempengaruhi para pengikutnya untuk melakukan kerjasama kearah pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Raven dalam wirjana (2006:4), pemimpin adalah seorang yang menduduki suatu posisi di kelompok, mempengaruhi orang orang dalam kelompok itu sesuai dengan ekspektasi peran dan posisi tersebut, dan mengkoordinasi serta mengarahkan kelompok untuk mempertahankan diri serta mengarahkan kelompok untuk mempertahankan diri serta mencapai tujuannya.

Dari pendapat dari para ahli diatas maka pemimpin adalah seseorang yang memiliki kecakapan dan superioritas tertentu yang menduduki posisi tertentu yang dapat memepengaruhi orang dalam organisasi untuk mengarahkan kelompok dalam melakukan usaha bersama kearah pencapaian tujuannya. Jadi pemimpin harus bisa mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan yang ditentukan dalam hal ini pencapaian kinerja.

Adapun Ciri ciri pemimpin yang baik menurut Panikkan dalam Wirjana (2006:51) adalah sebagai berikut:1)Memberi tekanan / fokus pada masa depan, 2)Menekankan atau fokus pada penentuan arah, 3)Pertanyaan selau "apa yang akan terjadi", 4)Memberi visi dan inspirasi, 5)Memimpin orang orang, 6)Mengutamakan hierakhi, menyebar sutu otoritas.

Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang mengakui kekuatan – kekuatan penting yang terkandung dalam individu. Setiap individu memiliki kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda. Setiap individu memiliki tingkat keahlian yang berbeda-beda pula. Pemimpin harus fleksibel dalam pemahaman segala potensi yang dimiliki oleh individu dan berbagai permasalahan yang dihadapi individu tersebut. Dengan melakukan pendekatan tersebut, pemimpin dapat menerapkan segala peraturan dan kebijakan organisasi serta melimpahkan tugas dan tanggung jawab dengan tepat. Hal ini sejalan dengan usaha untuk menumbuhkan komitmen organisasi dari diri pegawai. Sehingga pemimpin nantinya dapat meningkatkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya serta dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan lebih efektif. Pemimpin yang efektif memiliki watak yang secara relatif stabil yang berperilaku dalam suatu cara tertentu dan skill (keterampilan) – kemampuan untuk melakukan berbagai pekerjaan secara efektif. Jika pemimpin dalam organisasi memiliki kemampuan efektif maka implikasinya kinerja organisasi dapat tercapai sesuai tujuan yang telah ditetapkan

Adapun menurut para ahli arti dari kinerja adalah sebagai berikut: Kinerja menurut Murphy & Cleveland dalam pasolong (2010:197) adalah kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas atau pekerjaan. Timpe dalam pasolong (2010:197) adalah perstasi kerja yang ditentukan oleh factor lingkungan dan perilaku manajemen. Hasil penelitian Timpe menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan begitu penting untuk mendorong tingkat kinerja pegawai yang paling efektif dan produktif dalam interaksi sosial organisasi akan senantiasa terjadi adanya harapan bawahan terhadap atasan dan sebaliknya. Kinerja organisasi Nasucha (2004:107) bahwa kinerja organisasi adalah sebagai Efektifitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan melalui usaha usaha yang sistematis dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus untuk mencapai kebutuhannya secara efektif.

Dari pendapat dari para ahli diatas bahwa kinerja merupakan suatu pencapaian efektifitas organisasi secara keseluruhan untuk memenuhi kebutuhan organisasi yang berkenaan untuk mendorong tingkat kerja pegawai sehingga tercapainya kebutuhan secara efektif. Menurut Rivai (2005:14), kata kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* yang berasal dari kata *to perform* dengan beberapa *entries* yaitu :1)Melakukan, menjalankan, melaksanakan (*to do or carry out, execute*), 2)Memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar (*to discharge of fulfil; as vow*), 3)Melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (*to execute or complete an understanding*), 4)Melakukan sesuatu yang diharapkan oleh orang atau mesin (*to do what is expected of a person machine*).

Irawan (2000 :17) menyatakan bahwa kinerja adalah terjemahan dari kata *performance*. Pengertian kinerja atau *performance* sebagai output seorang pekerja, sebuah output proses manajemen, atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana output tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkret dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Menurut Rivai (2005: 324), dalam menilai kinerja seorang pegawai, maka diperlukan berbagai aspek penilaian antara lain pengetahuan tentang pekerjaan, kepemimpinan inisiatif, kualitas pekerjaan, kerjasama, pengambilan keputusan, kreativitas, dapat diandalkan, perencanaan, komunikasi, inteligensi (kecerdasan), pemecahan masalah, pendelegasian, sikap, usaha, motivasi, dan organisasi. Selanjutnya, dari aspek-aspek penilaian kinerja yang dinilai tersebut selanjutnya dikelompokkan menjadi :

1. Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang digunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya.
2. Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas organisasi dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke bidang operasional organisasi secara menyeluruh. Pada intinya setiap pegawai pada setiap organisasi memahami tugas, fungsi serta tanggungjawabnya sebagai seorang pegawai.
3. Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu antara lain kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi pegawai, melakukan negosiasi, dan lain-lain.

PENUTUP

Pemimpin sebagai panutan dalam organisasi, sehingga perubahan harus dimulai dari tingkat yang paling atas yaitu pemimpin itu sendiri. Peran kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam sebuah organisasi sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi. Maka dari itu, tantangan dalam mengembangkan strategi organisasi yang jelas terutama terletak pada organisasi di satu sisi dan tergantung pada kepemimpinan

Dari pendapat dari para ahli diatas maka pemimpin adalah seseorang yang memiliki kecakapan dan superioritas tertentu yang menduduki posisi tertentu yang dapat memepengaruhi orang dalam organisasi untuk mengarahkan kelompok dalam melakukan usaha bersama kearah pencapaian tujuannya. Jadi pemimpin harus bisa mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan yang ditentukan dalam hal ini pencapaian kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Kartono, Kartini. 2005. *Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Nasucha, Chaizi. 2004. *Reformasi Administrasi Publik: Teori dan Praktek*. Jakarta: Grasindo.
- Pasolong, Harbani. 2010. *Kepemimpiann Birokrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Harif, A. 2001. *Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Intensi Keluar*. Tesis, Universitas Gajah MadaYogyakarta.
- Setiawan, Nugroho (2008), "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Obyek Wisata Taman Kyai Langgeng, Kota Magelang Jawa Tengah", Graduate Program of Management and Business - Bogor Agricultural University (MB IPB)
- Sudriamunawar, Haryono. 2006. *Kepemimpinan Peran Serta dan Produktivitas*. Bandung: Mandar Maju.
- Trianingsih, Sri (2007), "Independensi Auditor Dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman *Good Governance*, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor", *Jurnal Simposium Akuntansi Nasional*, UNHAS Makasar.
- Wirjana, Bernadine R. & Susilo. Supardo. 2006. *Kepemimpinan: Dasar - Dasar dan Pengembangannya*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Yukl, A.G. (1998), *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia :Yusuf Udaaya, Jakarta: Penerbit Prenhallindo

