

GAYA KEPEMIMPINAN DAN KINERJA PT XY DALAM MENANGANI UMKM YANG TERDAMPAK COVID-19

Argensia

Dosen Politeknik Mandiri Bina Prestasi Medan\

Abstrak

The leadership style carried out by the Leaders at PT XY in handling UMKM during the Covid-19 pandemic, moves and directs the organization in achieving goals and at the same time understanding each employee's different work behavior.

The leadership style at PT XY is good, where the leadership style used is Situational leadership style where a leader can adjust their leadership style according to the needs of the team or work environment. Leaders can also influence others, for example, when employees disagree with the leader, the leader can explain very carefully and patiently so that employees can understand the intentions of a leader, as well as when the leader directs employees personally or during office meetings. Leaders are very able to keep their emotions well, for example when employees do not carry out the directions that have been notified, then the leader re-explains the directions personally or in groups not in a hurry, so employees will feel safe and comfortable when listening to the directions given. Likewise, employees at PT XY can quickly follow directions given by the leader because the leader also has authority when speaking.

Through situational leadership used by PT XY leaders which has been carried out well, this has an impact on the attitudes and behavior of PT XY employees who increasingly feel they have a responsibility to carry out the vision and mission of PT XY which are instilled by the company leaders themselves, so that the vision and mission will be carried out effectively.

Keywords: *Leadership Style, Performance*

1. Pendahuluan

1.1. Latar Belakang

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, yaitu orang yang dipimpin atau pengikut-pengikutnya, sehingga orang lain tersebut bertingkah laku sebagaimana dikehendaki oleh pemimpin tersebut. Kemampuan dan keterampilan dari seseorang pemimpin adalah faktor penting dalam memotivasi pengikut-pengikutnya, agar lebih bekerja dengan baik, dalam hal ini pengaruh seseorang pemimpin sangat menentukan arah tujuan dari organisasi, karena untuk merealisasikan organisasi perlu menerapkan peran dalam memimpin kerja yang konsisten terhadap situasi kerja yang dihadapi. Selain itu seseorang pemimpin didalam melaksanakan tugasnya harus berupaya menciptakan dan memelihara hubungan yang baik dengan bawahannya agar mereka dapat bekerja secara produktif dan secara tidak langsung pemimpin memotivasi pegawai. Pemimpin berfungsi untuk memandu, menuntun, membimbing, membangunkan motivasi kerja,

menjalin komunikasi yang baik, melakukan pengawasan secara teratur, dan mengarahkan pada bawahannya sasaran yang ingin dituju.

Gaya Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan banyak mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahannya. Kepemimpinan di suatu organisasi perlu mengembangkan staf dan membangun iklim motivasi yang menghasilkan tingkat kinerja yang tinggi, sehingga pemimpin perlu memikirkan gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan seseorang pemimpin akan sangat mempengaruhi kondisi kerja, dimana akan berhubungan dengan bagaimana karyawan menerima suatu gaya kepemimpinan tertentu, diduga dapat menyebabkan peningkatan kinerja, disisi lain dapat menyebabkan penurunan kinerja.

Sebagai seorang pemimpin dalam situasi pandemi saat ini bukanlah masa-masa yang mudah untuk tetap positif, terutama dalam

masa pandemi seperti sekarang, selain itu diminta untuk menjadi pemimpin yang *supportive* dan penuh pengertian terhadap kondisi bawahannya. Saat yang tepat untuk menunjukkan kepedulian pemimpin terhadap perusahaan dan pengikutnya, karena situasi pandemi saat ini serba tidak menentu dan tentunya telah memunculkan kecemasan bagi setiap orang. Meskipun kebijakan perusahaan mungkin telah memberikan kelonggaran dengan menerapkan *work from home* mungkin juga merasa kesepian, atau bahkan merasa tidak dapat bekerja dengan optimal karena adanya situasi rumah yang tidak mendukung, karena banyak anak-anak, atau mungkin juga sebagian dari mereka tidak punya tempat khusus untuk bekerja dengan nyaman di rumah, yang lain merasa terlalu lelah karena dalam durasi lama harus melakukan *zoom meeting* secara berangsur atau sidang dengan *teleconference* untuk bisa bekerja dalam sulit. Untuk pegawai wanita, dengan kebijakan *work from home*, mereka hadir secara fisik di rumah, mungkin keluhannya adalah mereka harus mengerjakan pekerjaan rumah yang cukup menyita waktu, disamping itu harus menyelesaikan target pekerjaan. Kebutuhan pimpinan yang bisa memahami bawahannya menjadi sangat *urgent* saat ini.

Kinerja suatu perusahaan dapat dilihat dari tingkatan sejauh mana perusahaan dapat mencapai tujuan yang didasarkan pada tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Mengingat bahwa tujuan dari suatu perusahaan itu adalah untuk mencapai tujuan tertentu yang sudah ditetapkan sebelumnya, maka informasi tentang kinerja perusahaan merupakan suatu hal yang sangat penting. Informasi tentang kinerja perusahaan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kerja yang dilakukan perusahaan selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Dalam menilai kinerja perusahaan harus dikembalikan pada tujuan atau alasan dibentuknya suatu perusahaan. Misalnya, untuk sebuah organisasi privat/swasta yang bertujuan untuk menghasilkan keuntungan dan barang yang dihasilkan, maka ukuran kinerjanya adalah seberapa besar organisasi tersebut mampu memproduksi barang untuk menghasilkan keuntungan bagi organisasi.

Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) merupakan potensi bisnis yang

sangat digalakkan. Hal ini dikarenakan, dengan semakin banyaknya masyarakat yang berwirausaha maka akan semakin baik dan kokoh perekonomian suatu daerah karena sumber daya lokal, pekerja lokal, dan pembiayaan lokal dapat terserap dan bermanfaat secara optimal, yang manapelaku UMKM tersebut tidak lepas campur tangan oleh pemimpin daerah tersebut, seperti tentang mengatasi perubahan, menetapkan arah, menyelaraskan orang, memotivasi dan menginspirasi, menjaga orang untuk bergerak ke arah yang benar.

Tentunya pada saat pandemi Covid-19 seperti ini, sejumlah besar tenaga kerja harus kehilangan pekerjaan, pelaku UMKM terutama bersekal mikro tidak lagi memiliki modal untuk usaha, penutupan UMKM sebagai dampak tidak langsung dari perbatasan bersekal besar dan *stay at home* membuat UMKM terpuruk karena tidak dapat melakukan usaha dan modal terpakai untuk keperluan sehari-hari. Dimana peran pemimpin sangat lah menentukan bagaimana caranya memimpin mengatasi atau menyikapi masalah-masalah yang sedang terjadi pada saat ini.

Padapengamatan penulis di PT XY, pemimpin perusahaan memiliki gaya atau perilaku memimpin yang baik dalam mempengaruhi orang lain, seperti saat pegawai tidak sepaham dengan pemimpin PT XY, maka pemimpin tersebut sabar, dan dapat menjaga emosinya saat menjelaskan kembali arahan-arahan dengan baik dan jelas. Pemimpin tersebut juga memiliki wibawa saat berbicara sehingga setiap pegawai dapat dengan baik mengikuti arahan, perintah, maupun masukan yang diberikan.

1.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini untuk memberikan landasan bagi pengembangan kerangka teoritis dalam penerapan Gaya Kepemimpinan dan Kinerja PT XY dalam Penanganan UMKM yang terdampak Covid-19 melalui tinjauan literatur yang sistematis.

2. LANDASAN TEORITIS

2.1 Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah seni mempengaruhi dan mengarahkan orang dengan

cara kepatuhan, kepercayaan, kehormatan dan kerjasama yang bersemangat dalam mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kepemimpinan itu melibatkan tiga hal yaitu pemimpin, pengikut dan situasi tertentu. Untuk memahami pengertian kepemimpinan lebih jelas, di bawah ini ada beberapa pendapat para ahli tentang definisi kepemimpinan.

Menurut Komariah (2016:125) “Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan-kegiatan kelompok yang diorganisir menuju kepada penentuan dan pencapaian tujuan”

Dilanjut oleh Wijono (2020:60) “Kepemimpinan adalah suatu bentuk dinamika perilaku dan sejumlah variabel yang berpengaruh terhadap relasi kepemimpinan, yaitu karakteristik pemimpin, sikap kebutuhan dan karakteristik pribadi para pengikutnya, sifat organisasi, sosial dan ekonomi”

2.1.1 Teori Kepemimpinan

Pada dasarnya, setiap pemimpin dalam memimpin suatu organisasi mempunyai berbagai perbedaan diantaranya adalah karakteristik kepribadian, pengalaman, latar belakang pendidikan, keterampilan atau keahlian, lingkungan kerja dan kondisi atau situasi. Dari hasil beberapa kajian tentang teori-teori kepemimpinan menunjukkan bahwa adanya perubahan dan perkembangan dari pendekatan dasar terhadap kepemimpinan yang dapat disebut sebagai model, pernyataan itu disebutkan oleh Hellriegel dan Slocum (dalam Wijono 2020 :47) kepemimpinan dapat di kelompokkan menjadi tiga model meliputi :

1. Teori Sifat, (*Traits Theory*)

Model sifat ini juga disebut *qualities or traits approach*, keberhasilan pemimpin yang menggunakan model sifat ini karena pemimpinnya mempunyai karakteristik pribadi yang terkait erat dengan organisasi dalam mencapai keberhasilannya. Menurut Bass dalam Wijono (2020) mengemukakan sifat-sifat yang dikaitkan dengan kepemimpinan yang efektif yaitu inteligensi, kepribadian, karakteristik fisik, dan kemampuan supervisi.

2. Teori Perilaku (*Behavioral Theory*)

Pendekatan dengan model perilaku yang dimaksud adalah tentang cara mengidentifikasi

perilaku pemimpin agar dapat melaksanakan perannya secara efektif

3. Model Kontigensi (*contingency Theory*)

Model ini memfokuskan pada interaksi antara variabel termasuk di dalamnya variabel situasi kepemimpinan dan pola-pola perilaku kepemimpinan, dan menentukan pendekatan secara umum, teori teori kontigensi didasarkan kepercayaan bahwa tidak ada gaya kepemimpinan yang berdiri sendiri yang dapat digunakan bagi seluruh situasi.

Menurut Suwatno (2019 : 9) bahwa teori kepemimpinan terdiri dari :

a. Teori Genetik

Teori ini memahami pemimpin itu dilahirkan, bukan dibentuk. Seorang menjadi pemimpin diakibatkan oleh dirinya adalah keturunan pemimpin terdahulu atau ia telah dilahirkan dengan membawa bakat sebagai pemimpin. Teori ini sering kita pahami melalui adanya kalangan bangsawan atau raja-raja karena orang tuanya menjadi raja maka seorang anak yang lahir dalam keturunan tersebut akan diangkat menjadi raja.

b. Teori Sosial

Teori ini memahami bahwa seseorang yang menjadi pemimpin disebabkan oleh adanya proses pembentukan sebagai pemimpin. Teori ini bertolak belakang dengan teori genetik. Penganut teori ini berkeyakinan bahwa setiap individu memiliki potensi untuk menjadi seorang pemimpin sehingga faktor situasi dan kondisi serta lingkungan yang ada di sekelilingnya merupakan faktor pendukung untuk mengoptimalkan potensi individu untuk menjadi seorang pemimpin

c. Teori Ekologi

Teori ini memahami bahwa seorang akan menjadi pemimpin yang baik, jika ia dilahirkan sebagai pemimpin dan memperoleh pendidikan, pembelajaran, dan pengalaman untuk menjadi seorang pemimpin. Jadi, bakat yang telah dimilikinya secara alamiah akan berkembang seiring dengan proses yang dialaminya dalam pendidikan, pembelajaran, dan pengalaman yang ia peroleh.

d. Teori Kelompok

Teori kelompok dalam kepemimpinan memiliki dasar perkembangan yang berakar pada psikologi sosial. Teori kelompok ini beranggapan supaya kelompok mampu mencapai tujuan maka adanya suatu proses pertukaran antara pemimpin dan anggotanya.

2.1.2 Tipe Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan sumbangan dari seseorang di dalam situasi-situasi kerjasama. Kepemimpinan dan kelompok adalah dua hal yang tidak dapat dipisahkan antara yang satu dengan yang lain. Tak ada kelompok tanpa adanya kepemimpinan, dan sebaliknya kepemimpinan hanya ada dalam situasi interaksi kelompok.

Menurut Rosmiati dan Kurniady (2017 : 126) ada beberapa tipe yaitu :

a. Tipe Otoriter

Tipe kepemimpinan otoriter disebut juga tipe kepemimpinan *authoritarian*. Dalam kepemimpinan yang otoriter, pemimpin bertindak sebagai dikator terhadap anggota-anggota kelompoknya. Dominasi yang berlebihan mudah menghidupkan oposisi atau menimbulkan sifat apatis, atau sifat-sifat pada anggota-anggota kelompok terhadap pemimpinnya.

b. Tipe *Laissez-faire*

Dalam tipe kepemimpinan ini sebenarnya pemimpin tidak memberikan kepemimpinannya, dia membiarkan bawahannya berbuat sekehendaknya. Pemimpin sama sekali tidak memberikan kontrol dan koreksi terhadap pekerjaan bawahannya. Pembagian tugas dan kerja sama diserahkan sepenuhnya kepada bawahannya tanpa petunjuk atau saran-saran dari pemimpin. Tingkat keberhasilan organisasi atau lembaga semata-mata disebabkan karena kesadaran dan dedikasi beberapa anggota kelompok, dan bukan karena pengaruh dan pemimpin.

c. Tipe Demokratis

Pemimpin yang bertipe demokratis menafsirkan kepemimpinannya bukan sebagai diktator, melainkan sebagai pemimpin di tengah-tengah anggota kelompoknya, pemimpin yang demokratis selalu berusaha memstimulasi anggota-anggotanya agar bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan bersama. Dalam tindakan akan usaha-usahanya ia selalu berpangkal pada kepentingan dan kebutuhan kelompoknya, dan memperimbangkan kesanggupan serta kemampuan kelompoknya.

2.2 Gaya Kepemimpinan

Menurut Prasetyo dalam Badu dan Djafri (2017:33) “Gaya kepemimpinan adalah cara yang dipergunakan dalam proses kepemim-

pinan yang diimplementasikan dalam perilaku kepemimpinan seseorang untuk mempengaruhi orang lain untuk bertindak sesuai dengan apa yang dia inginkan”

Di lanjutkan oleh Thoha (2020:49) “Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.”

Menurut Chaniago (2017:43) Gaya kepemimpinan, yakni pemimpin yang menjalankan fungsi kepemimpinannya dengan segenap filsafat, keterampilan dan sikapnya. Gaya tersebut bisa berbeda-beda atas dasar motivasi, kuasa ataupun orientasi terhadap tugas atau orang tertentu. Di antara beberapa gaya kepemimpinan, terdapat pemimpin yang positif dan negatif dimana perbedaan itu didasarkan pada cara dan upaya mereka memotivasi karyawan, apabila pendekatan dalam pemberian motivasi ditekankan pada imbalan atau *reward* baik ekonomis maupun non ekonomis, berarti telah digunakan gaya kepemimpinan yang pasif. Sebaliknya, Jika pendekatannya menekankan pada hukuman atau *punishment*, berarti dia menerapkan gaya kepemimpinan negatif.

2.2.1 Macam-macam Gaya Kepemimpinan

Menurut Thoha (2020:50) menyatakan bahwa Gaya-gaya kepemimpinan yaitu :

a. Gaya Kepemimpinan Kontinum

Yaitu gaya pemimpin memberikan pemikiran-pemikiran atau ide-ide dan mengandung pertanyaan-pertanyaan. Dalam model ini pemimpin sudah menunjukkan kemajuan, karena membatasi penggunaan otoritas dan memberi kesempatan pada bawahan untuk mengajukan pertanyaan-pertanyaan.

b. Gaya Managerial Grid

Manajer mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi untuk memikirkan baik produksi maupun orang-orang yang bekerja. Dia coba untuk merencanakan semua rencananya dengan senantiasa memikirkan dedikasi pada produksi dan nasib orang-orang yang bekerja dalam organisasinya.

c. Gaya Eksekutif

Gaya ini banyak memberikan perhatian pada tugas-tugas pekerjaan dan hubungan kerja. Seorang manajer yang menggunakan gaya ini disebut sebagai motivator yang baik, mau menetapkan standar kerja yang tinggi,

bertindak mengenal perbedaan di antara individu dan berkeninginan menggunakan kerja tim dalam manajemen

d. Pencinta pengembangan

Gaya ini memeberikan perhatian yang maksimum terhadap tugas, dan perhatian yang minnum terhadap hubungan kerja. Seseorang manajer yang menggunakan gaya ini mengetahui secara tepat apa yang ia inginkan dan bagaimana memperoleh yang diinginkan tersebut tanpa menyebabkan ketidakseganandi pihak lain.

Gaya kepemimpinan menurut Wijono (2020:97) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan terbagi tiga kategori yaitu :

1. Gaya Kepemimpinan Karismatik

Gaya Kepemimpinan Kasismatik adalah pemimpin mempunyai anugrah berupa kualitas yang luar biasa dan memiliki karisma yang membuat mereka mampu memotivasi pengikut mereka untuk memperoleh kinerja yang luar biasa.

2. Gaya kepemimpinan Transaksional dan Transformasional

a. Gaya Kepemimpinan Transaksional, pemimpin memahami terjadinya transaksi yang paling memuaskan antara pemimpin dan para pengikutnya dalam konteks situasi yang khusus. Inti dari gagasan kepemimpinan transaksional adalah tergantung pada keberadaan pemimpin yang pantas untuk dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan yaitu kinerja dan kepuasan kerja para kelompok mereka secara individual.

b. Gaya kepemimpinan Transformasional, yaitu pemimpin yang memotivasi para pengikutnya untuk bekerja mencapai sebuah tujuan, bukan untuk kepentingan pribadi jangka pendek, atau bukan untuk mencapai prestasi dan aktualisasi diri, dan bukan juga untuk mencapai perasaan aman. Dalam kepemimpinan transformasional dianggap sebagai kasus, khususnya dari kepemimpinan transformasional, imbalan bagi para pekerja bersifat internal, dengan mengungkapkan visinya, pemimpin transformasional mengajak para pengikutnya untuk bekerja mencapai sebuah tujuan.

3. Gaya kepemimpinan Melayani

Gaya kepemimpinan yang melayani ini adalah pemimpin bertindak sebagai pelayan. Jadi, dengan pemimpin sebagai pelayan, maka pemimpin harus melayani para pengikutnya, sehingga organisasi dapat berkembang dan mendorong terciptanya kinerja yang memuaskan, gaya kepemimpinan melayani ini bersifat vertikal yaitu hubungan atasan dan bawahan yang dibatasi oleh hirarki organisasi yang kaku.

2.2.2 Fungsi dan Sifat Kepemimpinan

Menurut Chaniago (2017 : 3) terdapat enam fungsi kepemimpinan yang hakiki yaitu :

1. Perencanaan

Perencanaan dalam manajemen merupakan aktivitas yang berusaha memikirkan apa saja yang akan dikerjakannya, berapa ukuran dan jumlahnya, siapa saja yang melaksanakan dan mengendalikannya, agar tujuan organisasi dapat dicapai.

2. Pengorganisasian

Sebagai suatu proses pembagian kerja melihat bahwa ada unsur-unsur yang saling berhubungan, yakni sekelompok orang atau individu, ada kerja sama, dan ada tujuan tertentu yang telah ditetapkan, interaksi akan terjadi antara individu dengan individu, individu dengan kelompok, dan kelompok dengan kelompok.

3. Kepmimpinan

Fungsi kepemimpinan bagi pemimpin adalah implementasi aransemen yang sudah disusun pemimpin melalui dukungan orang lain. Hal ini menyiaratkan, bahwa kepemimpinan berlangsung dalam interaksi antara pemimpin dan pengikut dalam situasi tertentu.

4. Pengendalian/Pengawasan

Suatu proses rangkaian tindakan pengamatan, pengecekan dan penilaian suatu pekerjaan yang dilakukan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan, serta untuk mengetahui apabila pekerjaan yang dilaksanakan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditentukan atau tidak. Sedangkan bila terjadi penyimpangan maka dilakukan tindakan korektif untuk kembali penyimpangan-penyimpangan yang terjadi.

Untuk menjamin tercapainya optimalisasi seorang pemimpin, maka pemimpin juga harus memiliki sfat-sifat dan ciri-ciri dari kepemimpinan yang berhasil, dapat dijelaskan sebagai berikut :

Menurut Suwatno (2019 : 23) sifat-sifat dan ciri-ciri pemimpin sebagai berikut :

1. Terus Belajar

Pemimpin yang berprinsip menganggap hidupnya sebagai proses belajar yang tiada henti untuk mengembangkan lingkaran pengetahuan mereka. Pada saat yang sama, mereka juga menyadari betapa lingkaran ketidaktahuan mereka juga membesar. Mereka terus belajar dari pengalaman. Mereka tidak segan mengikuti pelatihan, mendengarkan orang lain, bertanya, ingin tahu, serta meningkatkan keterampilan dan minat baru.

2. Berorientasi pada pelayanan

Pemimpin yang berprinsip melihat kehidupan ini sebagai misi, bukan karir ukuran keberhasilan mereka, adalah bagaimana mereka dapat menolong dan melayani orang lain. Inti kepemimpinan yang berprinsip adalah kesediaan untuk memikul beban orang lain, pemimpin yang tahu mau memikul beban orang lain akan menemui kegagalan. Tak cukup hanya memiliki kemampuan intelektual, pemimpin harus mau menerima tanggung jawab moral, pelayanan, sumbangsih.

3. Memancarkan energi positif

Secara fisik, pemimpin yang berprinsip memiliki air muka yang menyenangkan dan bahagia. Mereka optimis, positif, bergairah, antusias, penuh harap, dan mempercayai orang lain. Mereka memancarkan energi positif yang akan mempengaruhi orang-orang di sekitarnya. Dengan energi itu mereka selalu tampil sebagai juru damai dan penengah untuk menghadapi dan membalikkan energi destruktif menjadi positif.

4. Memercayai orang lain

Pemimpin yang berprinsip harus bisa mempercayai orang lain, mereka yakin orang lain mempunyai potensi yang tak tampak, namun pemimpin ini tidak bereaksi secara berlebihan terhadap kelemahan-kelemahan manusiawi. Mereka tidak merasa hebat saat menemukan kelemahan orang lain sehingga membuat mereka tidak menjadi naif.

5. Hidup seimbang

Pemimpin yang berprinsip bukan ekstrimis. Mereka tidak menerima atau menolak sama sekali, mereka sadar dan penuh pertimbangan dalam tindakannya. Hal ini membuat diri mereka seimbang, tidak berlebihan, mampu menguasai diri, dan bijak. Sebagaimana gambaran, mereka tidak gila kerja, tidak

fanatik, tidak menjadi budak dari rencana-rencana. Dengan demikian, mereka jujur pada diri sendiri, mau mengakui kesalahan, dan melihat keberhasilan sebagai hal yang sejalan berdampingan dengan kegagalan

6. Hidup adalah petualangan

Pemimpin yang berprinsip menikmati hidup, mereka melihat hidup ini selalu sebagai suatu yang baru, mereka siap menghadapinya karena rasa aman mereka datang dari dalam diri, bukan dari luar. Mereka menjadi penuh kehendak, inisiatif, kreatif, berani, dinamis, dan cerdas, akibat berpegang pada prinsip, mereka tidak mudah dipengaruhi, tetapi fleksibel dalam menghadapi hampir semua hal.

7. Hidup adalah petualangan

Pemimpin yang berprinsip menikmati hidup. Mereka melihat hidup ini selalu sebagai sesuatu yang baru. Mereka siap menghadapi, karena rasa aman mereka datang dari dalam diri, bukan dari luar. Mereka menjadi penuh kehendak, inisiatif, kreatif, berani, dinamis, dan cerdas. Akibat berpegang pada prinsip, mereka tidak mudah dipengaruhi, tetapi fleksibel dalam menghadapi hampir semua hal, mereka benar-benar menjalani kehidupan yang berkelimpahan.

Menurut Nawawi (dalam Badu dan Djafri (2017:54) ciri-ciri atau fungsi-fungsi kepemimpinan ada lima yaitu :

1. Fungsi Instruktif

Pemimpin berfungsi sebagai komunikator yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan dimana agar keputusan dapat diwujudkan secara efektif. Sehingga fungsi orang yang dipimpin hanyalah melaksanakan perintah.

2. Fungsi Konsultatif

Pemimpin dapat menggunakan fungsi konsultif sebagai komunikasi dua arah. Hal tersebut digunakan manakala pemimpin dalam usaha menetapkan keputusan yang memerlukan bahan pertimbangan dan berkonsultasi dengan orang-orang yang didampinginya.

3. Fungsi Partisipasi

Dalam menjalankan fungsi partisipasi pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya baik dalam pengambilan keputusan maupun dalam melaksanakan. Setiap anggota kelompok memperoleh kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dalam melaksanakan kegiatan yang dijabarkan dari tugas-tugas pokok, sesuai dengan posisi masing-masing.

4. Fungsi Delegasi

Dalam menjalankan fungsi delegasi, pemimpin memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan. Fungsi delegasi sebenarnya adalah kepercayaan seorang pemimpin kepada orang yang diberikan kepercayaan untuk pelimpahan wewenang dengan melaksanakannya secara bertanggung jawab.

5. Fungsi Pengendalian

Kepemimpinan yang efektif harus mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Dalam mewujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson (dalam Adamy 2016 : 91) “Kinerja karyawan adalah suatu kegiatan yang dilakukan karyawan yang dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaana pekerjaan yang dilakukan karyawan, dan hubungan karyawan dengan perusahaan.”

Di lanjut oleh Efendy (dalam Hermawati dan Suci 2016:44) “Kinerja karyawan adalah unjuk kerja yang merupakan kerja dihasilkan oleh pegawai atau prilaku yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi”

2.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Simanjuntak (dalam Asnawi 2019 : 17) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ada tiga yaitu :

1. Kualitas dan kemampuan karyawan, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan, pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik karyawan.
2. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan karyawan seperti upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja

Menurut Kinichki (dalam Purba dan dkk 2020:51) ada lima faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

1. Motivasi

Motivasi pada dasarnya berusaha bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara, dan membuat prilaku individu agar setiap individu bekerja sesuai dengan keinginan pemimpin. Dapat dikatakan teori ini merupakan proses sebab akibat bagaimana seseorang bekerja serta hasil apa yang akan diperolehnya.

2. Sikap

Didefenisikan sebagai kecenderungan merespon sesuatu secara konsisten untuk mendukung atau tidak mendukung dengan memperhatikan suatu objek tertentu, sikap mempengaruhi prilaku pada suatu tingkat yang berbeda dengan nilai, sementara nilai mewakili keyakinan yang mempengaruhi prilaku pada seluruh situasu, sikap hanya berkaitan dengan prilaku yang diarahkan pada objek, orang, atau situasi tertentu.

3. Keyakinan

Keyakinan seseorang merupakan representasi mental lingkungan yang relevan, lengkap dengan hubungan sebab dan akibat yang ada. Keyakinan merupakan dari pengamatan langsung dan kesimpulan dari hubungan yang dipelajari sebelumnya.

4. Imbalan dan Hukuman

Sifat imbalan dan hukuman yang dilaksanakan sangat mempengaruhi prilaku individu. Misalnya, Promosi tergantung pada tingkat produksi kelompok. Sifat ketergantungan tersebut bertautan dengan hubungan antar prilaku dan kejadian yang mengikuti prilaku itu.

5. Budaya

Budaya juga membantu anggota organisasi dalam membenarkan prilaku yang sudah ada dan merupan aset yang berharga, jika prilaku tersebut tidak seusai maka penguatan ini akan menjadi beban.

2.3.3 Indikator dan Ukuran Kinerja

Menurut Bangun (dalam Asnawi 2020:14) Indikator kinerja karyawan ada lima dimensi yaitu :

1. Kuantitas pekerjaan. Hal ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Melakukan pekerjaan sesuai dengan target *ouput* yang harus dihasilkan perorang per jam kerja
2. Kualitas pekerjaan. Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan

pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu

3. Ketetapan waktu. Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.
4. Kehadiran. Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Datang tepat waktu dan melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.
5. Kemampuan kerja sama. Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu karyawan saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih.

Sedangkan menurut Dharma (2016 : 83) mengemukakan bahwa indikator kinerja adalah (1) Konsisten, (2) Tepat, (3) Menantang, (4) Dapat diukur, (5) Dapat dicapai, (6) Disepakati, (7) Dihubungkan dengan waktu, dan (8) Berorientasikan kerja kelompok.

Menurut Gomes (dalam Sunarsi 2020:12) mengatakan bahwa indikator dalam melakukan pengukuran kinerja yaitu :

1. Kulaitas kerja
Kuantitas kerja, yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya
2. Kuantitas kerja
Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
3. Pengetahuan pekerjaan
Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
4. Kreativitas
Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
5. Kerjasama
Kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.
6. Inisiatif
Semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
7. Ketergantungan
Kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja
8. Kualitas personal
Menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahmataman, dan integritas pribadi.

2.3.4 Peranan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja

Kemajuan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Setiap perusahaan akan terus berusaha untuk meningkatkan kerja karyawannya agar sapat mencapai hasil kerja yang baik dan memuaskan. Untuk mencapainya memerlukan banyak usaha yang harus dilakukan, baik oleh pemimpin dengan gaya kepemimpinannya maupun karyawan dengan kinerja yang dihasilkan.

Setiap pemimpin mempunyai kewenangan dan tanggung jawab dalam menentukan seluruh kegiatan perusahaan, setiap manager atau pemimpin organisasi tertentu memiliki tanggung jawab yang besar dalam seluruh proses yang biasanya termasuk dalam manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan para karyawan yang berada dalam kewenangannya, sehingga dibutuhkan kemampuan dan keterampilan yang tinggi untuk memimpin karyawan dalam perusahaan.

Menurut Prasetyo (dalam Badu dan Djafri 2017 :33) Gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, gaya kepemimpinan bisa efektif dan tidak efektif dalam situasi tertentu. Untuk meningkatkan efektivitas organisasi, dibutuhkan kemauan untuk belajar bagaimana melatih pemimpin secara efektif, namun juga menciptakan lingkungan organisasi yang pemimpinnya mampu melaksanakan tugasnya sebaik mungkin.

Menurut Mathis dan Jackson (dalam Adamy 2020 :15) “Kinerja karyawan adalah suatu kegiatan yang dilakukan karyawan yang dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang dilakukan karyawan, dan hubungan karyawan dengan perusahaan maupun pemimpinnya.”

3. Hasil Penelitian

Pada PT XY, gaya kepemimpinan dalam penanganan UMKM di masa pandemi Covid-19 ini, pemimpin menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah, karena memahami setiap perilaku kerja pegawai yang berbeda-beda.

Gaya Kepemimpinan pada PT XY sudah baik, dimana Gaya kepemimpinan yang digunakan adalah gaya kepemimpinan

Situasional dimana seorang pemimpin bisa menyesuaikan gaya memimpin mereka sesuai dengan kebutuhan tim atau lingkungan kerja. pemimpin juga dapat mempengaruhi orang lain, contohnya saat pegawai tidak sepeham dengan pemimpin, maka pemimpin dapat menjelaskan dengan sangat hati-hati dan sabar sehingga pegawai dapat memahami maksud dari seorang pemimpin, begitupun saat pemimpin mengarahkan pegawai-pegawai secara pribadi maupun saat rapat kantor berlangsung. Pemimpin sangat dapat menjaga emosinya dengan baik, contohnya saat pegawai tidak melakukan arahan yang sudah diberitahukan, maka pemimpin menjelaskan kembali arahan secara pribadi maupun secara kelompok tidak dengan tergesa-gesa, sehingga pegawai akan merasa aman dan nyaman saat mendengarkan arahan yang diberikan. Begitupun pegawai yang ada di PT XY dapat dengan cepat mengikuti arahan yang diberikan pemimpin karena pemimpinnya juga memiliki wibawa saat berbicara.

Perilaku Pemimpin juga sangat mempengaruhi setiap kinerja pegawai yang ada di PT XY. Pemimpin tidak mau menunda-nunda pekerjaan, maka pegawai juga terdorong untuk mengerjakan setiap pekerjaan sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan. beberapa pegawai menerapkan setiap perilaku dari pemimpin tersebut, contohnya saat berkas dan daftar UMKM harus di input, maka pegawai tidak menunggu berkas sampai sudah terkumpul sesuai dengan urutan, melainkan pegawai akan menginput setiap berkas yang diberikan masyarakat, sehingga pekerjaan tidak menumpuk, melainkan pekerjaan secara berangsur selesai tepat pada waktunya.

Pemimpin juga memiliki kedekatan terhadap pegawainya, dimana setiap pegawai dapat memberitahukan setiap keluhan-keluhan saat bekerja, contohnya saat salah satu pegawai memiliki kendala saat mengerjakan berkas masyarakat, dimanalaptop yang digunakan pegawai mengalami kerusakan, maka pegawai segera memberitahukan kepada pemimpin, sehingga tidak menunda pekerjaan, maka pemimpin pun memiliki solusi seperti mengganti dengan laptop baru ataupun dengan cara memperbaiki laptop yang mengalami kerusakan. Selain itu pemimpin juga tidak tergesa-gesa dalam mengambil setiap keputusan. pemimpin akan mendiskusikan kepada semua pegawai dan mendengarkan

setiap pendapat pegawai dan setiap pendapat akan dipertimbangkan untuk menjadi sebuah keputusan bagi pemimpin.

Melalui kepemimpinan situasional yang digunakan pemimpin PT XY yang sudah dijalankan dengan baik, hal ini berdampak pada sikap dan perilaku pegawai PT XY yang semakin merasa memiliki tanggung jawab untuk menjalankan visi dan misi dari PT XY yang ditanamkan oleh pemimpin perusahaan itu sendiri, sehingga visi misi tersebut akan dapat dijalankan secara efektif.

4. Kesimpulan

1. Gaya kepemimpinan di PT XY, adalah gaya kepemimpinan situasional yaitu pemimpin yang dapat menyesuaikan setiap situasi dan kondisi yang ada di kantor tersebut dalam memimpin. Pemimpin akan mengamati dan bertanya atau mengkonsultasikan tentang situasi organisasi.
2. Model kepemimpinan yang diterapkan pada PT XY adalah model memberi teladan, semangat dan dorongan, karena pemimpin di kantor tersebut menepatkan diri sebagai pemberi motivasi terhadap pegawai atau bawahannya, yang memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai UMKM.

DAFTAR PUSTAKA

- Aidinil Zetra. Gaya Kepemimpinan (Bahan Bacaan Kuliah Kepemimpinan Politik). Padang : Magister Ilmu Politik Universitas Andalas.
- Achmad Rustandi R. 2016. Gaya Kepemimpinan: Pendekatan Bakakt Situasional. Bandung: ARMICO.
- Badu, Syamsu Q. dan Djafri. 2017. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Gorontalo: Ideas Publishing.
- Covey, Stephen R. 1997. Kepemimpinan yang Berprinsip. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Chaniago, Aspizain. (2017). Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta : Lentera Ilmu Cendekia.
- Edison, Anwar, dan Komariyah 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Alfabeta-Bandung.

- Fattah, Hussein. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmatara.
- Ika Andriyani, Emilia 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta*. Skripsi, Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Ismainar, Hetty. 2015. *Manajemen Unit Kerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- Kartono, Kartini. 2015. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta. Penerbit: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kusmaningtyas, Amiartuti. 2014. *Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Komunikasi, Disiplin, dan Komitmen*. Malang: Sinar Akademika Malang.
- Nadira, Kartika. 2014. *Pengertian Tipe-Tipe Gaya Kepemimpinan dan Teori yang Mendasari Kepemimpinan*. <http://kartikaandr.blogspot.co.id> di unduh pada Desember 2019.