



Implementasi Kepemimpinan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja

Putri Syahri

Universitas Al Washliyah Medan, Indonesia

Corresponding Author: ✉ E-mail : putrisyahri428@gmail.com

ABSTRACT

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui permasalahan implementasi kepemimpinan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Bentuk penelitian ini adalah penelitian pustaka (library research) bersifat deskriptif kualitatif. Sumber data studi dokumentasi. Teknik pengumpulan data penulis melakukan identifikasi wacana dari buku-buku, makalah atau artikel, majalah, jurnal, web (internet), ataupun informasi lainnya yang berhubungan dengan judul penulisan untuk mencari hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip buku, surat kabar, majalah dan sebagainya yang berkaitan dengan kajian tentang implementasi kepemimpinan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Maka dilakukan langkah-langkah sebagai berikut: 1) Mengumpulkan data-data yang ada baik melalui buku-buku, dokumen, majalah internet (web). 2) Menganalisa data-data tersebut sehingga peneliti bisa menyimpulkan tentang masalah yang dikaji. Hasil penelitian menunjukkan 1) Pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen sangat penting untuk mengatur semua kegiatan, baik kegiatan yang bersifat formal maupun nonformal. 2) tipe-tipe dalam mengelola produktivitas kerja. 3) Tantangan dalam mengelola produktivitas kerja. Dan 4) Implementasi dalam meningkatkan produktivitas kerja. Dalam kajian ini perlu diarahkan pada produktivitas dengan melakukan pembenahan khususnya dalam menempatkan cara atau teknik yang terbaik dilakukan oleh pimpinan dalam meningkatkan produktivitas kerja.

ARTICLE INFO

Article history:

Received

30 Oktober 2024

Revised

20 November 2024

Accepted

30 November 2024

Key Word

Kepemimpinan, Produktivitas, dan Kerja

How to cite

<https://pusdikra-publishing.com/index.php/jsr>



This work is licensed under a
[Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

PENDAHULUAN

Dalam kegiatannya lembaga atau perusahaan harus mampu meningkatkan produktivitas dari waktu ke waktu, karena ini menyangkut terhadap kinerja lembaga tersebut. Aspek sumber daya manusia di dalam perusahaan atau lembaga memegang peranan penting, yaitu sebagai salah satu tolak ukur tingkat produktivitas kerja karyawan, dengan pengertian apabila tingkat kualitas sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan itu tinggi atau baik maka tingkat produktivitas kerja karyawan di lembaga tersebut lebih mudah meningkat, begitu pula sebaliknya apabila tingkat kualitas dari sumber daya manusia itu rendah atau kurang maka tingkat produktivitas

kerja karyawan tersebut akan sulit untuk meningkat. Oleh karena itu bagi setiap lembaga yang ingin sukses dalam usahanya, diharuskan untuk lebih meningkatkan perhatiannya terhadap aspek sumber daya manusia yang dimiliki, dengan tujuan agar harapan serta tujuan dapat tercapai.

Dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan, tidak hanya mengandalkan segi kualitas produk yang dihasilkan, melainkan perusahaan atau lembaga juga perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, seperti pengaruh kepuasan gaji/upah, kondisi kerja dan program pelayanan bagi karyawan. Dengan memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan, maka lembaga dapat lebih mengetahui serta memahami kebutuhan dan keinginan para karyawannya sehingga para karyawan bisa merasa lebih puas ataupun merasa lebih diperhatikan serta dapat melaksanakan kegiatan kerjanya secara optimal. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan memang bukan hanya soal kualitas produk yang dihasilkan, tetapi juga memperhatikan teknik dalam menyelesaikan problem yang terjadi di lapangan sehingga dapat ditemukan cara dalam menyelesaikan problem yang ada tersebut dan tentunya hal ini sangat mempengaruhi kesejahteraan dan motivasi karyawan atau berkaitan dengan sumber daya manusia dalam perusahaan atau lembaga untuk mendukung produktivitas kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian pustaka (library research). Penelitian pustaka memanfaatkan sumber rujukan atau teori untuk memperoleh data penelitiannya. Penelitian pustaka membatasi kegiatannya hanya pada bahan-bahan koleksi perpustakaan saja tanpa memerlukan penelitian ke lapangan. Penelitian bersifat kualitatif dengan menggunakan metode deskriptif. Sumber data studi dokumentasi adalah tehnik pengumpulan data yang tidak langsung ditujukan pada sebuah penelitian, namun melalui dokumen. Dokumen yang digunakan dapat berupa buku harian, surat pribadi, laporan, notulen rapat, catatan khusus dalam pekerjaan sosial dan dokumen lainnya.

Teknik pengumpulan data penulis akan melakukan identifikasi wacana dari buku - buku, makalah atau artikel, majalah, jurnal, web (internet), ataupun informasi lainnya yang berhubungan dengan judul penulisan untuk mencari hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip buku, surat kabar, majalah dan sebagainya yang berkaitan dengan kajian tentang Implementasi Kemepmimpinan dalam meningkatkan produktivitas kerja, Maka dilakukan langkah-langkah sebagai berikut: 1) Mengumpulkan data-data yang ada baik melalui buku-buku, dokumen, majalah internet (web). 2) Menganalisa data-data tersebut sehingga peneliti bisa menyimpulkan tentang masalah yang dikaji.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pengertian Produktivitas Kerja

Banyak organisasi atau lembaga, kinerjanya lebih tergantung pada kinerja dari individu tenaga kerja. Ada banyak cara untuk memikirkan tentang jenis kinerja yang dibutuhkan para tenaga kerja untuk suatu organisasi agar dapat berhasil salah satunya adalah produktivitas. Dalam Bahasa Inggris, yaitu adanya kata *productivity*. Namun *productivity* itu sendiri adalah gabungan dari dua kata yang digabung menjadi satu, *product dan activity*. Jadi berdasarkan asal katanya tersebut, produktivitas adalah salah satu bentuk aktifitas yang dilakukan untuk menghasilkan suatu produk barang atau jasa (Candra Wijaya, 2022). Pada dasarnya, kata produktivitas adalah kata serapan yang diambil dijelaskan bahwa produktivitas mengandung pengertian sikap mental yang selalu mempunyai pandangan “mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini”. Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (Sedarmayanti, 2016).

Produktivitas bekerja dalam Islam tidak sekedar mengejar target yang telah mejadi tuntutan, apalagi dengan menghalalkan segala cara. Dalam prosesnya harus menghadirkan kebaikan-kebaikan dalam rangka ibadah dan mengharap keridhloan dari Allah SWT. Untuk itu wujud dari produktivitas kerja dalam Islam tergambar dari: 1. Ash-sholih (Bekerja baik dan bermanfaat), 2. Al- Itqon (kemantapan), 3. Al-Ihsan (melakukan yang terbaik atau lebih baik), 4. Al-Mujahadah (bekerja keras dan optimal), 5. tanafus dan Taawun (berkompetensi dan tolong menolong), dan 6 mencermati nilai waktu. (Candra Wijaya, 2022).

Jadi berdasarkan penjelasan di atas, bisa kita pahami bahwa produktivitas sendiri mempunyai unsur penting di dalamnya. Maka dapat dikatakan bahwa produktivitas merupakan suatu ukuran pencapaian usaha dengan membandingkan antara apa yang dihasilkan (output) dengan ketentuan awal, waktu, dan tenaga yang digunakan dalam menghasilkan suatu ketentuan baru yang lebih baik dengan apa yang dimasukkan (output) atau sumber-sumber yang ada secara efektif dan efisien.

B. Tipe Pengelolaan Produktivitas Kerja

Dalam ilmu manajemen yang menjadi kepentingan untuk kemajuan suatu organisasi ataupun perusahaan perlu diperhatikan dan dikelola dengan baik. Dalam hal ini produktivitas kerja merupakan hal yang penting dan utama untuk diperhatikan ataupun dikelola dengan baik untuk setiap kayawannya. Pengelolaan produktivitas kerja kayawan ini dapat dilakukan oleh seorang pimpinan dengan memberikan motivasi kepada seluruh karyanannya dan juga dapat dilakukan dengan sistem penilaian bagi tiap-tiap karyawan yang ada. Tujuan dari manajemen produktivitas

merupakan efisien serta efisiensi, ialah memberdayakan sumberdaya seminimal bisa jadi untuk memperoleh hasil yang optimal. Menurut Nitisemito dalam Candra, yang menjadi fokus dari pengelolaan produktivitas kerja adalah dengan mengayomi setiap karyawan dengan baik, berikut yang menjadi tipe pengelolaan dalam produktivitas kerja yaitu: (Candra Wijaya, 2022)

1) Tipe pengelolaan motivasi

Yang dimaksud dengan pengelolaan produktivitas kerja dengan motivasi adalah suatu kebijakan yang dilakukan oleh pemimpin itu senantiasa memotivasi para karyawannya agar dapat mencapai penilaian terbaik dari pekerjaannya.

2) Tipe pengelolaan kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan hal yang penting untuk diperhatikan bagi seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan ini menentukan segala arah dalam menjalankan sebuah manajemen.

3) Tipe pengelolaan kepuasan kerja

Lingkungankerja dalam meningkatkan produktivitas juga menjadialah satu bagian yang perlu diperhatikan tingkat kenyamanannya, dari segi fisik lingkungan kerja harus memiliki ventilasi yang cukup sehingga para karyawan leluasa dalam bekerja, sedangkan lingkungan kerja juga dapat disebabkan dengan karakter setiap pekerjaan yang berbeda-beda. Untuk itu seorang pemimpin harus mampu mengelola perbedaan tersebut menjadis suatu kebersamaan dalam mencapai tujuan.

4) Tipe pengelolaan disiplin kerja karyawan

Disiplin kerja karyawan merupakan suatu peraturan yang dibuat bagi setiap organisasi maupun perusahaan.

Begitupun dalam di samping adanya tipe-tipe dalam pengelolaan produktivitas kerja, diketahui pula adanya faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, perusahaan. Perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Terdapat banyak teori yang berpendapat mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Berikut kutipan dari para ahli mengenai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Menurut Anoraga dalam Busro (2018), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas, antara lain : 1) Motivasi kerja karyawan, 2) Pendidikan, 3) Disiplin kerja, 4) Keterampilan, 5) Sikap etika kerja, 6) Kemampuan kerja sama, 7) Gizi dan kesehatan, 8) Tingkat penghasilan, 9) Lingkungan kerja dan iklim kerja, 10) Kecanggihan teknologi yang digunakan, 11) Faktor-faktor produksi yang memadai, 12) Jaminan sosial, 13) Manajemen dan kepemimpinan, 14) Kesempatan berprestasi.

Produktivitas kerja seseorang menunjukkan kemampuan orang tersebut untuk menghasilkan jumlah output dalam satu satuan waktu tertentu. Produktivitas kerja tersebut merupakan efisiensi pemanfaatan tenaga kerja. Hal ini mengingat bahwa

secara nyata seseorang yang bekerja melakukan pekerjaannya belum tentu memanfaatkan seluruh kemampuan yang dimilikinya. Menurut Kasnawi produktivitas kerja dapat terjadi karena pengaruh beberapa hal, yaitu: (Kasnawi, 2006) 1) sumber daya alam yang tersedia dalam jumlah yang lebih besar atau mutu yang lebih baik, 2) sumber daya modal fisik tersedia dalam jumlah yang lebih banyak atau mutu yang lebih baik, 3) mutu modal manusia itu sendiri yang meningkat, dan 4) kondisi dan lingkungan kerja yang lebih baik.

Produktivitas yang dianggap suatu hal yang sangat penting bagian terpenting dalam menentukan keberhasilan perusahaan dalam menjalankan kegiatannya. Produktivitas kerja karyawan dapat diukur dengan penilaian yang signifikan dengan berbagai macam metode penilaiannya, yaitu dapat dilihat dari cara mencapai target dan tujuan perusahaan. Produktivitas kerja karyawan merupakan keluaran (output) yang dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas jumlah barang atau jasa, berdasarkan waktu standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, contohnya motivasi kerja karyawan, disiplin kerja karyawan, mental dan kemampuan fisik karyawan. Indikator produktivitas antara lain (Edy Sutrisno, 2017) :

1) Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada ketrampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.

2) Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil kerja tersebut. Jadi upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3) Semangat kerja

Upaya lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini sesuai dengan etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4) Pengembangan diri

Senantiasa membangun diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan apa yang akan dihadapi.

5) Mutu

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan. Jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6) Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan.

C. Tantangan dalam Mengelola Produktivitas Kerja

Mengenai produktivitas kerja karyawan diperlukan sebuah pengelolaan yang baik dan teratur agar antara perusahaan maupun karyawan dapat memperoleh hasil yang baik dan sama-sama menguntungkan, tentunya untuk mengelola produktivitas kerja karyawan tidak mudah, melainkan memiliki tantangan yang cukup bagi sebuah lembaga.

Berkaitan dengan produktivitas kerja, ada 10 (sepuluh) faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja menurut Panji Anograha dalam Candra Wijaya (Candra, 2022): 1) pekerjaan yang menarik, 2) upah yang cukup, 3) keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan terjamin, 4) penghayatan makna pekerjaan, 5) lingkungan kerja yang mendukung, 6) promosi terkait dengan perkembangan diri sejalan perkembangan perusahaan/ lembaga, 7) terlibat dalam kegiatan organisasi, 8) saling peduli sesama, 9) kepemimpinan yang baik, 10) disiplin kerja keras.

Adapun yang menjadi masalah umum dan menjadi tantangan dalam mengelola kinerja pegawai di antaranya yaitu sebagai berikut:

- 1) Turunnya tingkat produktivitas: keberlangsungan suatu perusahaan tentu dipengaruhi oleh kinerja karyawan, namun bagaimana jika kinerja karyawan mengalami penurunan, tentu produktivitas dalam bekerja juga ikut terpengaruh.
- 2) Kekurangan sumberdaya manusia (SDM); sebuah lembaga ataupun perusahaan tentu memiliki seorang HRD yang baik mengerti kapan waktu terbaik untuk merekrut karyawan baru.
- 3) Kurangnya hubungan komunikasi: komunikasi merupakan hal yang tentu menjadi penting dalam proses kerja diperusahaan ataupun di suatu lembaga lainnya.
- 4) Hubungan kerjasama yang tidak terjalin: pada dunia kerja umumnya tentu setiap individu dituntut untuk bisa bekerja secara individu maupun tim. Hal ini dilakukan agar pekerjaan yang sulit dapat diselesaikan tepat waktu dengan kerjasama karyawan dan tentunya dapat meningkatkan produktivitas karyawan tersebut.
- 5) Kurang mengontrol diri saat mengalami tekanan kerja
- 6) Tidak adanya pengawas kinerja: tingkat produktivitas perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawan. Oleh karena itu sudah seharusnya perusahaan memiliki penilaian terhadap setiap masing-masing karyawan.

- 7) Manajemen waktu tidak teratur
- 8) Lemahnya manajemen dalam mengambil keputusan
- 9) Manajemen yang tidak transparan
- 10) Terdapat karyawan yang sulit diatur
- 11) Sulit beradaptasi dengan posisi kerja terbaru
- 12) Budaya kerja kurang sehat

D. Cara Meningkatkan Produktivitas Kerja

Dalam meningkatkan produktivitas kerja menurut Panji Anoraga serta Suyati dalam Candra Wijaya produktivitas kerja di pengaruhi oleh banyak faktor antara lain; Pembelajaran, motivasi, disiplin kerja, keahlian, perilaku etika kerja, gizi, kesehatan, tingkatan pemasukan, area kerja, teknologi, fasilitas, jaminan sosial, menejemen serta peluang berprestasi.

Untuk meningkatkan kreativitas kerja karyawan, sebuah industri atau lembaga harus mencermati aspek-aspek yang bisa mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Menurut Simanjuntak dalam Candra aspek-aspek yang mempengaruhi produktivitas adalah; (Candra Wijaya, 2022) 1) pelatihan, 2) mental serta keahlian raga karyawan, 3) ikatan antara atasan serta bawahan.

Sedangkan menurut Anoraga dalam Candra Wijaya aspek-aspek mempengaruhi produktivitas kerja antara lain(Canadra Wijaya, 2022): 1) motivasi kerja karyawan, 2) pendidikan, 3) disiplin kerja, 4) keterampilan, 5) perilaku etika kerja, 6) keahlian kerjasama, 7) gizi serta kesehatan, 8) tingkatan penghasilan, 9) area kerja, 10) kecanggihan teknologi yang digunakan, 11) aspek-aspek penciptaan yang memadai, 12) jaminan sosial, 3) manajemen serta kepemimpinan, 14) peluang berprestasi.

Menurut Siagian P. Sondang dalam Candra Wijawa metode atau cara dalam meningkatkan produktivitas kerja antara lain (Candra, 2022):

1. Revisi terus menerus

Dalam upaya kenaikan produktivitas kerja, salah satu implikasinya merupakan segala komponen organisasi wajib melakukan revisi secara terus menerus. Pemikiran ini bukan hanya salah satu etos kerja yang berarti selaku bagian dari filsafat manajemen.

2. Kenaikan kualitas hasil pekerjaan

Berkaitan erat dengan upaya melaksanakan revisi secara terus menerus yaitu kualitas hasil pekerjaan oleh seluruh komponen organisasi. Sementara itu, kualitas tidak hanya berkaitan dengan produk yang dihasilkan dan dipasarkan, baik berbentuk benda ataupun jasa, namun menyangkut tipe aktivitas dimana organisasi ikut serta.

3. Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (SDM)

Dalam SDM merupakan faktor yang sangat strategis dalam menjalankan organisasi. Sebab itu, dalam memberdayakan SDM ialah etos kerja yang sangat

mendasar dan wajib dipegang teguh oleh seluruh manajemen dalam hirarki organisasi. Dalam memberdayakan SDM memiliki berbagai macam kiat dalam menjajaki harkat serta martabat manusi, dan juga kualitas karya serta pelaksanaan style manajemen yang partisipatif lewat proses demokratisasi dalam kehidupan berorganisasi.

KESIMPULAN

Produktivitas adalah kata serapan yang diambil dijelaskan bahwa produktivitas mengandung pengertian sikap mental yang selalu mempunyai pandangan “mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini”. Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. wujud dari produktivitas kerja dalam Islam tergambar dari: 1. Ash-sholih (Bekerja baik dan bermanfaat), 2. Al- Itqon (kemantapan), 3. Al-Ihsan (melakukan yang terbaik atau lebih baik), 4. Al-Mujahadah (bekerja keras dan optimal), 5. tanafus dan Taawun (berkompetensi dan tolong menolong), dan 6 mencermati nilai waktu. Produktivitas yang dianggap suatu hal yang sangat penting bagian terpenting dalam menentukan keberhasilan perusahaan dalam menjalankan kegiatannya. Produktivitas kerja karyawan dapat diukur dengan penilaian yang signifikan dengan berbagai macam metode penilaiannya, yaitu dapat dilihat dari cara mencapai target dan tujuan perusahaan. Produktivitas kerja karyawan merupakan keluaran (output) yang dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas jumlah barang atau jasa, berdasarkan waktu standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, contohnya motivasi kerja karyawan, disiplin kerja karyawan, mental dan kemampuan fisik karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Gomes, Faustino Crdoso, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wijaya, Candra, 2021, *Produktivitas Kerja (Analisis Faktor Budaya Organisasi, Kepemimpinan Spiritual, sikap kerja, dan motivasi kerja untuk hasil kerja optimal)*, Medan: Kencana.
- Wijaya Candra, 2022, *Manajemen Kinerja (Pengelolaan, pengukuran & Implementasi di Lembaga Pendidikan)*, Medan: Pusdikarya Mitra Jaya.