

# **Peranan kepemimpinan dalam upaya meningkatkan prestasi kerja karyawan pada PT. Borneo Mulia Baru Kota Balikpapan**

**Zulmi Athfalul Zamzam<sup>1</sup>**

## *Abstrak*

Peranan Kepemimpinan Dalam Upaya Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Borneo Mulia Baru Kota Balikpapan, Dibawah bimbingan Drs. Heryono Susilo Utomo Dan Hj. Hariati, S.Sos, M.Si.

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian deskriptif kualitatif. Analisis data yang digunakan adalah analisis data kualitatif yang diawali dengan proses pengumpulan data, penyederhanaan data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Dalam penelitian ini menggunakan tehnik pengumpulan data dengan studi kepustakaan, studi lapangan yaitu dengan melakukan pengumpulan data melalui observasi, dokumentasi, dan wawancara untuk mendapatkan informasi yang lebih jelas sesuai dengan yang dibutuhkan dalam penelitian.

Peranan kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. Dengan kata lain bahwa peranan kepemimpinan merupakan penyebab dari peningkatan prestasi kerja karyawan.

Kesimpulan dari hasil penelitian pada Peranan Kepemimpinan Dalam Upaya Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Borneo Mulia Baru Kota Balikpapan Sebaiknya penilaian prestasi kerja karyawan tidak hanya didasarkan pada absensi, kedisiplinan, keahlian dan loyalitas terhadap perusahaan saja tetapi didasarkan pula pada kuantitas dan kualitas pekerjaan, kerja sama, kehati-hatian dan juga dapat tidaknya diandalkan serta inisiatif.

Kata Kunci : Peran, Pemimpin, Karyawan

## **Pendahuluan**

Pada era globalisasi yang terjadi pada saat ini menyebabkan persaingan di bidang ekonomi semakin meningkat. Hal ini mengakibatkan meningkatnya persaingan antar perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan harus berusaha untuk mencari dan menemukan terobosan-terobosan baru dengan menggunakan konsep-konsep manajemen yang tepat di dalam mencapai tujuan perusahaan, yaitu menjadi yang terbaik, mendapat keuntungan yang maksimal dan perusahaan semakin berkembang.

Ketika suatu perusahaan mengalami perkembangan, maka sumber daya manusia akan mempunyai kedudukan dan peran yang sangat penting. Dimana karyawan merupakan salah satu alat produktivitas untuk melaksanakan tujuan perusahaan, sebab tanpa adanya karyawan, perusahaan tidak dapat mencapai tujuan dengan baik. Mengingat pentingnya karyawan yang didukung oleh peranan

---

<sup>1</sup> Mahasiswa Program Studi Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: azzulmi@yahoo.com

kepemimpinan, dimana harus mampu melihat, mengamati, memahami keadaan atau situasi tempat kerjanya, dalam artian bagaimana para bawahannya, situasi penugasannya dan juga peranan kepemimpinan yang diterapkan untuk mengintegrasikan tujuan perusahaan dengan tujuan individu, sehingga kepemimpinan merupakan salah satu faktor utama. Karena pemimpin merupakan sumber daya kunci dalam organisasi manapun.

Pemimpin yang efektif akan menjadi penentu bagi hidup mati dan maju mundurnya sebuah perusahaan atau organisasi. Tanpa kepemimpinan suatu organisasi hanyalah suatu kekacauan manusia dan mesin. Keadaan seperti ini menuntut adanya pemimpin perusahaan yang berkualitas dan mampu mengantisipasi perkembangan jaman. Sesuai dengan perkembangan tersebut maka peranan kepemimpinan juga mengalami perubahan-perubahan baik kekuatannya, kepandaian, kekayaan, kejiwaan dan sebagainya.

Faktor lainnya yang tidak dapat dipisahkan dari seorang pemimpin adalah karyawan. Antara pemimpin dan karyawan tidak dapat dipisahkan, karena satu sama lain saling mendukung dan membutuhkan. Di mana karyawan merupakan pelaksana kegiatan yang dilakukan oleh suatu perusahaan.

Untuk mencapai tujuan perusahaan peranan kepemimpinan sangat berperan terhadap prestasi kerja karyawan, dimana setiap pemimpin mengharapkan prestasi karyawan yang lebih baik. Karena prestasi kerja karyawan yang tidak efektif akan mengakibatkan perusahaan mengalami kesulitan dalam mengambil keputusan promosi, demosi, menyesuaikan kompensasi dan mengevaluasi kesalahan-kesalahan desain pekerjaan. Akan tetapi apabila prestasi kerja karyawan berkualitas maka hasil kerja akan menjadi lebih optimal dan mampu membawa perusahaan untuk mencapai sasaran dan tujuan yang telah direncanakan.

Keberhasilan dalam suatu organisasi atau perusahaan ditentukan oleh berbagai faktor, salah satu diantaranya adalah peranan kepemimpinan yang dilakukan oleh pimpinan Borneo Mulia Baru terhadap karyawan. Walaupun peranan kepemimpinan bukanlah faktor yang paling dominan dalam menentukan keberhasilan didalam organisasi atau perusahaan, namun perlu perhatian dan upaya untuk meningkatkan sebuah organisasi atau perusahaan, karena diantara seorang pimpinan dengan organisasi atau perusahaan dapat ditarik hubungan sebab akibat yang cukup signifikan dan antara kedua kondisi tersebut saling mempengaruhi.

Masalah peranan kepemimpinan yang ada di PT. Borneo Mulia Baru tidak terlepas dari proses, hasil dan daya guna, dalam hal ini peranan kepemimpinan merupakan kualitas seorang pemimpin dalam mencapai keberhasilan dalam suatu perusahaan. peranan kepemimpinan didefinisikan sebagai sifat dari seorang pemimpin didalam mempengaruhi orang lain agar dapat bekerja sama dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditentukan perusahaan. peranan kepemimpinan yang dilakukan oleh PT. Borneo Mulia Baru yang baik secara langsung akan mempengaruhi prestasi perusahaan dan prestasi kerja karyawan

tentu akan memakan waktu yang sangat lama dan proses yang panjang. Selain dengan meningkatkan pengawasan dan pembinaan, juga dilakukan penilaian terhadap tingkat keberhasilan prestasi kerja yang dilakukan oleh karyawan PT. Borneo Mulia Baru Balikpapan.

Adapun permasalahan yang terjadi pada perusahaan PT. Borneo Mulia Baru kota Balikpapan yaitu:

1. kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan PT. Borneo Mulia Baru terhadap karyawan sehingga menurunnya prestasi karyawan dan juga menurunnya kedisiplinan serta loyalitas terhadap PT. Borneo Mulia Baru.
2. kurangnya rasa tanggung jawab pimpinan terhadap perusahaan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan sehingga terjadinya permasalahan-permasalahan didalam PT. Borneo Mulia Baru.

### ***Rumusan Masalah***

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti merumuskan permasalahan penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana peranan kepemimpinan dalam upaya meningkatkan prestasi kerja karyawan pada PT. Borneo Mulia Baru?
2. Bagaimanakah penilaian prestasi kerja karyawan pada PT. Borneo Mulia Baru.?

### ***Tujuan Penelitian***

Berdasarkan latarbelakang serta masalah yang telah dirumuskan maka penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan :

1. Untuk mengetahui penerapan gaya kepemimpinan pada PT. Borneo Mulia Baru.
2. Untuk mengetahui sejauh mana peranan kepemimpinan dalam upaya meningkatkan prestasi kerja karyawan pada PT. BORNEO MULIA BARU

### ***Kerangka Dasar Teori kepemimpinan***

Stogdill dalam Sudriamunawar (2006:17) “kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan kelompok, menuju kearah penetapan tujuan dan mencapai tujuan”. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa sukses atau tidaknya suatu organisasi mencapai tujuan yang telah ditentukan sangat tergantung atas kemampuan para anggota pemimpinnnya untuk menggerakkan sumber-sumber dan alat-alat tersebut sehingga penggunaannya berlangsung dengan efisien, ekonomis dan efektif

### ***Tipe dan gaya kepemimpinan***

1. Gaya Kepemimpinan Otokratik.

Dalam hal ini pengambilan keputusan, seorang manajer yang otokratik akan bertindak sendiri, sedangkan bawahan hanya berperan sebagai pelaksana karena mereka tidak dilibatkan sama sekali dalam proses pengambilannya.

2. Gaya Kepemimpinan Paternalistik.

Tipe pemimpin yang paternalistik banyak terdapat di lingkungan masyarakat yang masih bersifat tradisional, umumnya di masyarakat yang agraris. Persepsi seorang pemimpin yang paternalistik tentang peranannya dalam kehidupan organisasional dapat dikatakan diwarnai oleh harapan para pengikut kepadanya.

3. Gaya Kepemimpinan Kharismatik.

Seorang pemimpin yang kharismatik memiliki daya pikat yang tinggi sehingga kepemimpinannya diterima dan diakui oleh para pengikutnya, tanpa selalu mampu menjelaskan mengapa mereka menerima dan mengakui kepemimpinan orang yang bersangkutan.

4. Gaya Kepemimpinan *Laisses Faire*

Karakteristiknya terlihat pada gayanya yang santai dalam memimpin organisasi. Dalam pengambilan keputusan, pemimpin akan mendelegasikan seluruh tugas itu kepada bawahannya, dengan pengarahan yang minimal, dan tidak hanya menyangkut keputusan yang sifatnya rutin dalam memecahkan berbagai masalah teknis, tetapi juga menyangkut hal yang sifatnya fundamental.

5. Gaya Kepemimpinan Demokratik

Dalam hal pengambilan keputusan, pemimpin yang demokratik mengikutsertakan bawahannya dalam seluruh proses pengambilan keputusan. Dalam pemeliharaan hubungan dengan bawahan biasanya memberikan penekanan kuat pada adanya hubungan yang serasi antara hubungan formal dan informal meskipun tidak mudah mewujudkan keseimbangan tersebut dalam praktek

### ***Prestasi kerja***

Lawler dalam As'ad, (1991:143) adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam mengerjakan tugas atau pekerjaannya secara efisien dan efektif.

Lawler dan porter dalam As'ad (1991:143) menyatakan bahwa "prestasi kerja adalah kesuksesan kerja yang diperoleh seseorang dari perbuatan atau hasil yang bersangkutan"

### **Definisi Konsepsional**

Singarimbun dan Effendi (1995:23) berpendapat bahwa "Definisi operasional adalah merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur". Dengan membaca definisi operasional dalam suatu penelitian, seorang

peneliti akan mengetahui pengukuran suatu variabel, sehingga dapat mengetahui baik buruknya pengukuran tersebut.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa peranan kepemimpinan dalam upaya meningkatkan kerja pegawai adalah suatu proses yang dilakukan oleh seorang pemimpin didalam menunjang prestasi kerja karyawan demi meningkatkan prestasi kerja karyawan dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas perusahaan.

## **Metode Penelitian**

### ***Jenis Penelitian***

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian yang bersifat deskriptif kualitatif, yaitu yang membuat gambaran mengenai situasi atau kejadian-kejadian, tanpa melakukan pengujian hipotesis.

Pengertian deskriptif terbatas pada usaha mengungkapkan suatu fakta (*factfinding*). Dimana hasil penelitian ditekankan pada gambaran yang objektif tentang keadaan yang sebenarnya dari objek yang diteliti.

### ***Fokus Penelitian***

Dengan berpedoman pada fokus penelitian, maka penelitian membatasi bidang-bidang temuan dengan arahan fokus penelitian. Fokus penelitian ini sangat penting untuk dijadikan saran dan mengarahkan jalannya penelitian.

Berdasarkan uraian yang dikemukakan diatas maka fokus penelitian dalam studi ini tentang peranan kepemimpinan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan pada PT. Borneo Mulia Baru.

1. Peranan kepemimpinan :
  - a. Fungsi Perencanaan
  - b. Fungsi memandang kedepan
  - c. Fungsi Pengawasan terhadap rencana
  - d. Pengambilan keputusan
2. Prestasi kerja
  - a. Absensi
  - b. Keahlian
  - c. loyalitas terhadap perusahaan

### ***Teknik Pengumpulan Data***

Dalam suatu penelitian diperlukan teknik pengumpulan data untuk mendapatkan data-data yang akurat, teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Penelitian Kepustakaan (*library research*) yaitu memanfaatkan perpustakaan sebagai sarana dalam mengumpulkan data, dengan mempelajari buku-buku sebagai bahan referensi yang berhubungan dengan penelitian ini..

2. Penelitian lapangan (*Field Work Research*) yaitu kegiatan penelitian yang penulis lakukan dengan jalan berhadapan langsung dengan objek yang diteliti di lapangan meliputi :
  - a. Observasi, yaitu mengadakan pengamatan langsung dilapangan mengenai keadaan dan kondisi objek penelitian untuk mendapatkan data yang diperlukan untuk menyusun skripsi ini.
  - b. Wawancara, yaitu mengadakan Tanya jawab dengan responden guna mendapatkan keterangan secara langsung.
  - c. Dokumentasi yaitu Pengambilan sebuah data melalui dokumen-dokumen, foto-foto, arsip atau surat-surat yang diperlukan.

### ***Teknik Analisis Data***

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian maka analisis data yang digunakan adalah model interaktif. Sebagaimana yang dikembangkan oleh Miles dan A. Michael Huberman (2007 : 20), melalui tahapan-tahapan sebagai berikut :

1. Pengumpulan data yaitu data pertama atau data mentah dikumpulkan dalam satu penelitian.
2. Reduksi/ penyederhanaan data yaitu proses memilih, memfokuskan, menyederhanakan dan membuat abstraksi, mengubah data mentah yang dikumpulkan kedalam catatan yang telah disortir atau diperiksa.
3. Penyajian data dilakukan dengan cara mendeskripsikan data yang ada secara sederhana, rinci, utuh dan interaktif yang digunakan sebagai pijakan untuk menentukan langkah berikutnya. Apakah peneliti sudah dapat menarik kesimpulan dari data yang ada apakah peneliti masih perlu melakukan penelusuran kembali sebelum menarik kesimpulan.
4. Penarikan kesimpulan/Verifikasi adalah langkah terakhir yang meliputi pemberian makna dan data yang telah disederhanakan dan disajikan dalam penyajian data dengan cara mencatat keteraturan, pola-pola penjelasan secara logis dan metodologis konfigurasi yang memungkinkan dipridiksi, hubungan sebab akibat melalui hukum-hukum empiris.

### **Penyajian Data**

#### ***Peranan kepemimpinan***

1. Fungsi perencanaan

Secara umum fungsi perencanaan dapat diartikan sebagai suatu usaha yang dilakukan oleh seorang pemimpin didalam mengatur semua perencanaan yang akan dilakukan oleh perusahaan dimasa yang akan datang demi tercapainya tujuan dari perusahaan.

2. Fungsi memandang kedepan

Dalam hal ini seorang pemimpin harus mempunyai pemikiran dan penglihatan yang bisa memandang dan meneropong apa yang akan terjadi dimasa yang

akan datang dan harus selalu waspada dengan kemungkinan yang akan terjadi nantinya.

3. Fungsi pengawasan terhadap rencana

Pengawasan merupakan kegiatan yang mempunyai peranan yang sangat penting bagi lancarnya kegiatan suatu organisasi. Pengawasan bisa menjadi fungsi pengendali bagi manajemen untuk memastikan bahwa rencana-rencana yang telah ditetapkan dapat berjalan dengan mulus dan lancar sehingga suatu organisasi dapat mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

4. Pengambilan keputusan

Pengambilan keputusan merupakan suatu hal yang sangat penting bagi sebuah perusahaan maupun organisasi. Mengambil keputusan kadang-kadang mudah tetapi lebih sering sulit sekali. Kemudahan atau kesulitan mengambil keputusan tergantung pada banyaknya alternatif yang tersedia. Semakin banyak alternatif yang tersedia, kita akan semakin sulit dalam mengambil keputusan. Keputusan yang diambil memiliki tingkat yang berbeda-beda. Ada keputusan yang tidak terlalu berpengaruh terhadap organisasi, tetapi ada keputusan yang dapat menentukan kelangsungan hidup organisasi. Oleh karena itu, hendaknya mengambil keputusan dengan hati-hati dan bijaksana. Keputusan adalah sesuatu pilihan yang diambil diantara satu atau lebih pilihan yang tersedia.

### ***Prestasi kerja***

1. absensi

Berdasarkan kamus besar bahasa Indonesia, absen adalah tidak bekerjanya seorang pegawai pada hari kerja karena sakit, izin, alpa atau cuti. Absensi adalah administrasi ketidakhadiran pegawai, dimana pegawai yang tidak hadir akan tercatat didaftar absensi kepegawaian dan kapan saja bisa di cek oleh atasan perusahaan.

2. Keahlian karyawan

Di dalam kamus bahasa Indonesia, kemampuan berasal dari kata “mampu” yang berarti kuasa (bisa, sanggup, melakukan sesuatu, dapat, berada, kaya, mempunyai harta berlebihan). Kemampuan adalah suatu kesanggupan dalam melakukan sesuatu. Seseorang dikatakan mampu apabila ia bisa melakukan sesuatu yang harus ia lakukan.

3. Loyalitas terhadap perusahaan

secara umum loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik.

## ***Pembahasan***

### ***Peranan kepemimpinan***

1. Fungsi perencanaan  
didalam pengembangan dan pembuatan fungsi perencanaan yang dilakukan oleh seorang pemimpin telah berjalan dengan baik karna pemimpin selalu berkoordinasi atau mendiskusikannya kepada bawahan didalam pembuatannya, agar tidak terjadi kesalahan didalam pelaksanaannya.
2. Fungsi memandang kedepan  
fungsi untuk memandang kedepan yang dilakukan oleh seorang pimpinan PT. Borneo Mulia Baru harus dilakukan dengan sangat hati-hati, karena jika seorang pemimpin tidak dapat melihat atau meneropong yang akan terjadi dimasa depan, maka perusahaan tidak akan bisa berkembang dan akan menimbulkan masalah-masalah yang baru.
3. Fungsi pengawasan terhadap rencana  
proses pengawasan terhadap rencana selalu diawasi oleh pimpinan dengan system pelaporan progress kerja, agar setiap program yang dijalankan dapat berjalan dengan efektif dan efisien.
4. Pengambilan keputusan  
pengambilan keputusan yang dilakukan oleh pemimpin adalah berdasarkan pertimbangan-pertimbangan yang telah dipikirkan dengan matang sehingga nantinya tidak ada keputusan-keputusan yang bisa memberatkan salah satu pihak saja.

### ***Prestasi kerja***

1. absensi  
penilaian prestasi kerja melalui absensi yang dilakukan oleh pemimpin perusahaan merupakan salah satu penilaian mendasar untuk mengukur kedisiplinan kerja karena menurut pemimpin kedisiplinan merupakan salah satu bentuk dari prestasi kerja.
2. Keahlian karyawan  
didalam meningkatkan keahlian karyawan pimpinan selalu menempatkan karyawan pada bidangnya masing-masing dan juga pimpinan mengadakan pelatihan terhadap setiap karyawan yang belum menguasai keahlian pada bidangnya masing-masing.
3. Loyalitas terhadap perusahaan  
untuk menumbuhkan rasa loyalitas terhadap perusahaan seorang pimpinan melakukan dengan cara pendekatan terhadap karyawan dan juga pemberian penghargaan serta menanamkan sifat untuk mempunyai rasa kecintaan terhadap pekerjaan.



## Penutup

Berdasarkan hasil pembahasan sebagaimana dikemukakan pada bab sebelumnya, penulis akan menarik beberapa kesimpulan antara lain sebagai berikut:

Pimpinan menurut perusahaan PT. Borneo Mulia Baru adalah seorang atasan yang harus diikuti dan dituruti serta dihormati oleh bawahannya. Pemimpin sebagai atasan yang membawahi bawahan, mengawasi, menjaga dan memberikan perintah.

Pada PT. Borneo Mulia Baru seorang pemimpin mempunyai fungsi dan kedudukan, antara lain :

- a. Fungsi perencanaan
- b. Fungsi memandang ke depan
- c. Fungsi pengawasan terhadap rencana
- d. Pengambilan keputusan

Gaya kepemimpinan yang digunakan oleh PT. Borneo Mulia Baru adalah gaya kepemimpinan *the participative leader*, dimana seorang pemimpin yang selalu berkonsultasi kepada bawahan dan staffnya dalam pengambilan keputusan.

Penilaian prestasi kerja karyawan dilakukan oleh pengawas yang didasarkan pada :

- a. Absensi
- b. Keahlian
- c. Loyalitas terhadap perusahaan

Peranan kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. Dengan kata lain bahwa peranan kepemimpinan merupakan penyebab dari peningkatan prestasi kerja karyawan.

Berikut ini saran atau masukan pemikiran dari penulis dengan harapan semoga bermanfaat bagi PT. Borneo Mulia Baru Kota Balikpapan:

Bahwa seorang pemimpin tidak hanya mengutamakan kekuatannya saja tetapi harus didukung dengan kepandaian, kekayaan dan kejiwaan.

Fungsi utama dari kepemimpinan adalah menyalurkan pikiran-pikiran, tindakan-tindakan dan kegiatan-kegiatan yang dipimpin.

Sebaiknya penilaian prestasi kerja karyawan tidak hanya didasarkan pada absensi, kedisiplinan, keahlian dan loyalitas terhadap perusahaan saja tetapi didasarkan pula pada kuantitas dan kualitas pekerjaan, kerja sama, kehati-hatian dan juga dapat tidaknya diandalkan serta inisiatif.

Tingkat kesadaran semua pihak harus lebih ditingkatkan mengingat bahwa diperlukan kerja sama yang baik antara pimpinan dengan karyawan.

Pengawasan antara pimpinan dengan bawahan harus diterapkan semaksimal mungkin dengan memberikan laporan kerja dalam kurun waktu minimal 1 bulan agar pimpinan dan bawahan mengetahui apa saja yang harus diperbaiki, dipertahankan, dan ditingkatkan dalam memenuhi kebutuhan perusahaan.

Seorang staf harus memiliki kompetensi yang memadai dan menunjang pekerjaannya, berdasarkan jenjang pendidikan, pelatihan yang diberikan, keahlian yang dimiliki dan pengalaman kerja yang relevan guna meningkatkan kualitas kerja bagi perusahaan

### **Daftar Pustaka**

- Hasibuan, M.S.P. 1990. *Manajemen sumber daya manusia:dasar kunci keberhasilan*. Cv Haji Mas Agung. Jakarta
- Handoko, T. Hani, 1987. *Manajemen*. Bpfe. yogyakarta
- Asnawi, S. 1999. *Aplikasi Psikologi Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Pusgrafin. Jakarta.

### **Dokumen-dokumen :**

Sumber: <http://id.shvoong.com/social-sciences/psychology/2266544-pengertian-absensi/#ixzz2XzpoVB5l>

Sumber: <http://id.shvoong.com/writing-and-speaking/presenting/2199241-pengertian-perencanaan-menurut-para-ahli/#ixzz2Xzkw3AP8>