

SRATEGI PIMPINAN UNTUK MENINGKATKAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA GUNA MENCAPAI TUJUAN LEMBAGA

Wiwin Yuma Indria

Universitas Negeri Malang, Jalan Semarang 5 Malang 65145

Email: wiwinyumaindriaafh@gmail.com

Abstrak: tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui strategi apa saja yang dapat dilakukan pimpinan untuk meningkatkan kinerja pegawainya atau sumber daya manusia tersebut guna untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien dalam sebuah lembaga tersebut. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan kualitatif dan jenis yang digunakan adalah studi kasus. Teknik yang digunakan berupa hasil pengamatan langsung di lapangan dan dokumentasi hasil observasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bagaimana para pimpinan memberikan srategi untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia atau pegawainya guna pencapaian tujuan lembaga tersebut dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Kata kunci : sumber daya manusia, strategi, kinerja

Sebuah pimpinan pastinya memiliki tujuan sebelum mendirikan lembaga tersebut, dan untuk mencapai tujuan lembaga tersebut pimpinan harus memiliki cara-cara untuk mendapatkannya. Salah satu cara ialah meningkatkan peran dari pegawainya atau sumber daya manusia dalam lembaga tersebut. Sumber daya manusia adalah komponen penting dalam sebuah lembaga, karena sumber daya manusia ialah yang mengatur dan menjalankan semua aktivitas dalam lembaga tersebut. Pimpinan harus dapat memaksimalkan kinerja pegawainya agar lembaga yang dibangun dapat tercapai tujuan yang diharapkan. Kinerja sumber daya manusia dapat mempengaruhi sukses tidaknya sebuah lembaga. Apabila kinerja pegawai tersebut maksimal, perkembangan lembaga tersebut akan meningkat menjadi lebih baik.

Sebaliknya, jika kinerja pegawainya menurun, kemungkinan lembaga tersebut akan terkena masalah dan mungkin akan kesulitan mencapai tujuan yang telah di harapkan. Menurut Veithzal dalam Wardhana R, M (2016) menyatakan “Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.” Jadi, setiap pegawai atau sumber daya manusia haruslah mempunyai kinerja yang luar biasa untuk meningkatkan kualitas kerjanya. Dan kinerja tersebut haruslah selalu atau terus meningkat dari ia pertama kali masuk perusahaan sampai dia akan pensiun, sehingga ia mempunyai peran untuk lembaga yang ia kelolah.

Dalam kinerja pegawai harus sesuai dengan peran maupun tugas yang telah diberikan oleh atasan. Dalam hal meningkatkan kinerja pegawai, peran pimpinan sangatlah penting, karena sikap dan tindakan pimpinan dapat mempengaruhi baik tidaknya kinerja pegawai. Alam Syamsu (2017) menjelaskan bahwa pentingnya faktor kepemimpinan karena peranannya, bukan hanya sebagai penentu arah, pengatur dan pengendali tetapi juga sebagai motivator maupun inovator. Jadi, Sebagai seoraang pimpinan harus dapat menjadi motivator bagi pegawainya. Hal itu bertujuan untuk memotivasi atau mengarahkan pegawai untuk meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan dari lembaga tersebut dapat berjalan secara efektif dan efisien serta sesuai keinginan yang telah direncanakan. Karena faktor penentu keberhasilan suatu lembaga tersebut ialah terletak pada peran pemimpin mengatur sumber daya manusianya, sehingga peran sumber daya manusia dapat maksimal setelah diberi arahan dari pimpinan.

METODE

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif untuk mendeskripsikan bagaimana strategi pimpinan untuk meningkatkan kinerja pegawai atau sumber daya manusia dalam bentuk kalimat yang tertulis dengan informasi yang langsung diperoleh dari pimpinan lembaga bimbingan belajar “Be Smart” serta hasil pengamatan langsung di lapangan dan dokumentasi hasil observasi. Jenis penelitian yang dipilih dalam penelitian ini adalah studi kasus. Studi kasus merupakan metode penyelidikan secara langsung dengan latar yang alamiah dan memusatkan perhatian pada satu peristiwa secara intensif dan rinci (Ulfatin, 2013). Jenis ini sangat sesuai digunakan dalam penelitian ini karena langsung memusatkan pada satu peristiwa strategi pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai atau sumber daya manusia. Jadi, melalui studi kasus ini akan bisa mengungkap bagaimana strategi meningkatkan kinerja sumber daya manusia secara terfokus dan mendalam. Peneliti merupakan instrumen kunci selama pengumpulan data. Kehadiran peneliti diperlukan untuk menciptakan hubungan yang baik dengan informan, sehingga dapat memperlancar proses penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi dan dokumentasi. Penelitian dilakukan di Lembaga Bimbingan Belajar (LBB) “Be Smart” yang berlokasi di Ds. Sumberjo RT 02/ RW 02, Sanankulon, Kabupaten Blitar.

HASIL

Pentingnya kinerja sumber daya manusia

Sumber daya manusia merupakan tokoh utama dalam kegiatan yang ada di sebuah lembaga, karena sumber daya manusia adalah yang memerankan atau yang mengatur keperluan semua kegiatan yang ada di lembaga tersebut. Di Lembaga Bimbingan Belajar (LBB) “Be Smart” ini, kinerja dari sumber daya manusia atau tenaga pendidik sangat dibutuhkan karena untuk keberhasilan lembaga ini dalam hal mendidik atau memberikan belajar tambahan untuk peserta didik. Dan di lembaga bimbingan belajar disini sangat mementingkan bagaimana kinerja pada sumber daya manusia. Pemimpin lembaga bimbingan belajar ini beranggapan bahwa kesuksesan sebuah lembaga tergantung dengan peran serta kinerja sumber daya manusianya. Sehingga pemimpin lembaga bimbingan disini berupaya untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidiknya.

Faktor yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia

Lembaga Bimbingan Belajar (LBB) “Be Smart” merupakan lembaga bimbingan belajar yang terletak di Ds. Sumberjo, Sanankulon, Kabupaten Blitar. LBB ini didirikan oleh Ibu Fina Ardianti, S.Pd. LBB ini mempunyai lima tenaga pendidik untuk mendampingi belajar peserta didik. Sebagai pimpinan LBB, ibu Fina selalu memperhatikan kinerja tenaga pendidiknya agar peserta didik yang belajar di lembaga bimbingan belajar tersebut mendapatkan hasil yang maksimal. selain menjadi tutor belajar peserta didik, terkadang pimpinan lembaga bimbingan belajar tersebut memberikan motivasi tenaga pendidiknya.

Pemimpin harus dapat menyesuaikan dirinya pada pegawai atau sumber daya manusia, karena sifat dan karakteristik setiap individu berbeda-beda, sehingga komunikasi di setiap individu satu dengan yang lain sangat diperlukan demi kelancaran lembaga bimbingan belajar tersebut. Dengan adanya komunikasi yang lancar akan membuat pimpinan dan juga tenaga pendidik yang lain akan merasa terbuka, sehingga dapat meminimalisir adanya konflik antar tenaga pendidik satu dengan yang lain. Hal tersebut dilakukan demi kepentingan bersama untuk mewujudkan tujuan dari lembaga ini. Dengan begitu, kegiatan yang ada di dalam

lembaga bimbingan belajar ini dapat berjalan lancar dan tidak akan merugikan tenaga pendidik maupun peserta didik yang belajar di sini.

Strategi pimpinan dalam meningkatkan kinerja SDM

Kinerja merupakan hal utama yang harus dimiliki oleh sumber daya manusia, karena kinerja sumber daya manusia akan jadi landasan utama berdirinya sebuah lembaga. Jika sumber daya manusia tidak memiliki kinerja yang maksimal, tujuan dari lembaga tersebut akan sulit untuk dicapai. Dalam hal peningkatan kinerja sumber daya manusia di lembaga bimbingan belajar ini, pimpinan atau pemimpin di lembaga ini harus mempunyai cara atau strategi untuk membangun atau meningkatkan kinerja yang ada dalam sumber daya manusianya atau tenaga pendidiknya. dalam hal ini, yang dilakukan pimpinan Lembaga Bimbingan Belajar (LBB) "Be Smart" ialah dengan pemberian pembekalan pendalaman materi serta pemberian kompensasi yang layak atau sebanding dengan kinerja tenaga pendidik tersebut. Pembekalan pendalaman materi ini dilakukan agar tenaga pendidik disini dapat lebih maksimal saat menjadi tutor belajar peserta didik.

Jadi dalam pembekalan ini, masing-masing tenaga pendidik akan sama-sama belajar menjadi tutor yang baik serta maksimal dalam tugas dan kewajibannya menjadi tenaga pendidik. Selain pembekalan, pemberian kompensasi dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia merupakan hal yang dinilai ampuh oleh pimpinan lembaga bimbingan belajar ini. Pimpinan di lembaga bimbingan belajar disini sangat mementingkan atau menghargai setiap kinerja tenaga pendidiknya yang telah mereka berikan untuk lembaga bimbingan belajar disini. Untuk menggantikan tenaga dan kerja keras dari tenaga pendidiknya, pimpinan disini memberikan kompensasi yang sebanding dengan apa yang telah dikeluarkan oleh tenaga pendidiknya tersebut. Terkadang pimpinan disini juga memberikan bonus atau tambahan bagi tenaga pendidik yang memiliki prestasi yang lebih dalam menjadi tutor belajar untuk peserta didik.

PEMBAHASAN

Pentingnya kinerja sumber daya manusia

Kinerja sumber daya manusia sangatlah penting untuk keberhasilan sebuah lembaga. Berkembang atau tidaknya lembaga tersebut tergantung dengan peran serta kinerja yang dimiliki sumber daya manusia didalamnya. Dan kinerja sumber daya manusia merupakan sesuatu yang harus dimiliki agar tujuan lembaga dapat dicapai secara efektif dan efisien. Karena dengan tercapainya tujuan yang diinginkan menandakan berhasilnya suatu lembaga tersebut. Hamdiyah (2016) menyebutkan bahwa Kinerja merupakan perilaku manusia dalam suatu organisasi yang memenuhi standar perilaku yang ditetapkan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Jadi, kinerja sumber daya manusia merupakan hasil kerja yang ditunjukkan oleh sumber daya manusia untuk mencapai tujuan sebuah lembaga. Dan kinerja ditunjukkan oleh sumber daya manusia sesuai dengan apa yang telah ditugaskan. Sama halnya dengan lembaga bimbingan belajar ini, kinerja sumber daya manusia sungguh sangat diperhatikan dan memiliki peranan penting untuk kemajuan lembaga bimbingan belajar di sini.

Faktor yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia

Peran pimpinan dalam sebuah lembaga merupakan hal terpenting untuk kesuksesan sebuah lembaga tersebut. Kinerja pegawai atau sumber daya manusia sangat menentukan berhasil tidaknya suatu lembaga, karena sumber daya manusia ialah hal utama atau tokoh utama dalam pendirian sebuah lembaga. Dan untuk meningkatkan kinerja pegawai atau sumber daya manusia dibutuhkan sosok pimpinan atau pimpinan yang dapat memberikan

stimulus atau semangat kepada para pegawainya. Mangkunegara dalam Ernika, D (2016) menyebutkan, faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan (ability) dan faktor motivasi.. Berbagai cara ditempuh untuk meningkatkan kinerja karyawan misalnya melalui komunikasi organisasi dan motivasi. Hal terpenting dalam meningkatkan kinerja pegawai ialah dengan memberikan motivasi kepada pegawai serta menjaga komunikasi yang baik pada setiap pegawai. Sama halnya dengan Lembaga Bimbingan Belajar (LBB) “Be Smart”, pimpinan lembaga bimbingan belajar ini sangat mengutamakan kinerja tenaga pendidiknya, dengan cara memberikan motivasi, pemimpin di lembaga ini berharap agar para tenaga pendidiknya dapat meningkatkan kinerja serta dapat memberikan pelayanan yang terbaik untuk peserta didik. Selain motivasi, pemimpin di lembaga bimbingan belajar ini sangat mengutamakan dan menjaga komunikasi kepada setiap tenaga pendidiknya.

Strategi pimpinan dalam meningkatkan kinerja SDM

Untuk mencapai tujuan yang diinginkan, sebuah lembaga harus mempunyai sumber daya manusia yang dapat meningkatkan kualitas lembaga tersebut.. dan salah satu cara untuk mencapai tujuan suatu lembaga diperlukan kinerja yang maksimal dari sumber daya manusia tersebut, dimana kinerja tersebut akan membuat tercapainya tujuan lembaga dengan efektif dan efisien. Kinerja yang baik dalam sebuah pekerjaan merupakan hal yang harus dimiliki oleh sumber daya manusia karena kinerja dapat menentukan kualitas sumber daya manusia yang akan menjadi patokan keberhasilan suatu lembaga. Oleh karena itu, pimpinan harus mempunyai cara tersendiri untuk dapat meningkatkan kinerja sumberdaya manusianya, karena kinerja sumber daya manusia tergantung bagaimana pimpinan menghadapi atau memberikan sesuatu kepada pegawainya.

Menurut Miftachudin (2016) pelatihan atau pembekalan dan pengembangan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan dan pengembangan merupakan jantung dari upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja organisasi. Yang dimana kepelatihan atau pembekalan dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia saat ini atau saat sumber daya sedang melakukan tugasnya. Dan pengembangan dapat menjadi simpanan kinerja sumber daya manusia untuk mempersiapkan perubahan yang akan datang dimasa depan. Pembekalan salah satu cara pimpinan lembaga bimbingan belajar ini untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia atau tenaga kerjanya, hal ini dirasa ampuh untuk meningkatkan kinerja. Selain pembekalan pemberian kompensasi juga dirasa sangat penting dalam hal meningkatkan kinerja sumber daya manusia.

Tujuan diberikannya kompensasi dari perusahaan kepada karyawan menurut Hani Handoko dalam Hamdiyah (2016) adalah 1)Memperoleh Personalia yang Qualified, 2) Mempertahankan para karyawan yang ada sekarang, 3) Menjamin Keadilan, 4) Menghargai Perilaku Yang Diinginkan, 5) Mengendalikan Biaya- Biaya, 6) Memenuhi Peraturan – Peraturan Legal. Pemberian kompensasi sangat penting bagi sumber daya manusia, hal ini juga dilakukan pimpinan lembaga bimbingan belajar agar sumber daya manusia atau tenaga pendidik di lembaga ini merasa bahwa kerja keras atau usahanya dalam mencapai tujuan lembaga di hargai dan hal ini juga dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia secara efektif.

SIMPULAN

Sumber daya manusia merupakan tokoh utama dalam kegiatan di sebuah lembaga, dengan begitu kesuksesan sebuah lembaga ditentukan oleh seberapa besar kinerja sumber daya manusia tersebut. Kinerja sumber daya manusia dapat disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya ialah motivasi dan komunikasi. Motivasi sangat diperlukan oleh sumber daya

manusia karena dengan adanya motivasi yang positif, sumber daya manusia akan lebih semangat saat bekerja dan hal tersebut dapat meningkatkan kinerja mereka. Selain motivasi, komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan dan juga rekan kerja, merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia. Komunikasi yang lancar dan baik dapat memberikan rasa nyaman saat bekerja, jika kita sudah nyaman dalam pekerjaan kita, kita akan semangat dan kinerja kita akan meningkat. Setiap pemimpin dalam lembaga harus memiliki cara untuk meningkatkan kinerja pegawainya, salah satunya dengan cara pembekalan atau pelatihan serta pemberian kompensasi yang sesuai dengan tenaga yang telah dikeluarkan sumber daya manusia tersebut.

DAFTAR RUJUKAN

- Alam, S. 2017. *Analisis Kepemimpinan Camat dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Camat Sambutan Kota Samarinda*. Jurnal Administrative Reform, 5(4), 178-189.
- Ernika, D. 2016. *Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Inti Tractors Samarinda*. eJournal Ilmu Komunikasi, 4(2), 87-101, Dari <http://ejournal.ilkom.fisip-unmul.ac.id>
- Gunawan, I dan Benty, Dj.Dj.N. 2017. *Manajemen Pendidikan: Suatu Pengantar Praktik*. Bandung: Alfabeta.
- Hamdiyah, dkk. 2016. *Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan di Ada Swalayan Banyumanik Semarang*. Journal of Management, 2(2). Dari <http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/issue/view/19>
- Indriati, A. 2015. *Strategi Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Usaha Kecil dan Menengah*. Bogor: Institut Pertanian Bogor
- Miftachudin. 2016. *Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Pelatihan dan Pengembangan di Poliklinik UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta 2015-2016*. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga
- Priyono, dan Marnis. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher
- Ulfatin, N. 2013. *Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan: Teori dan Aplikasi*. Malang: Bayumedia Publishing.
- Warhdana, R. M. 2016. *Upaya Meningkatkan Kinerja Dengan Cara Memberikan Motivasi Kerja dan Menumbuhkan Komitmen Organisasional Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat*. Journal of Business Management Education, 1(2), 91-96.