

Kepemimpinan Dalam Upaya Peningkatan Prestasi Kerja dan Motivasi Kerja Selama Masa Pandemi Covid-19

Wahyudi^{1*}, Setyo Riyanto²

^{1,2} Economic Business Faculty Student, Universitas Mercu Buana, Jakarta
wahyudibayu46@gmail.com^{1*}; setyo.riyanto@mercubuana.ac.id²

Received 16 Juni 2022 | Accepted 25 Juli 2022 | Published 30 Juli 2022

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang tepat dalam upaya peningkatan prestasi kerja selama masa pandemic Covid-19. Artikel ini mengusulkan 4 jenis kepemimpinan yang komprehensif dan menggali perhatian yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan selama pandemi Covid-19. Kombinasi kepemimpinan ini akan dibandingkan dengan kepemimpinan manusiawi dengan segala cara sebagai aplikasi resume. Riset ini menggunakan pendekatan kualitatif yaitu merupakan sesuatu metode riset berbentuk deskriptif. Penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan informasi Informasi digabungkan lewat pendekatan studi kepustakaan, buku, jurnal, dan informasi data yang lain. Berbagai gaya kepemimpinan terbukti memberikan pengaruh positif dalam menghadapi virus COVID-19 yang melanda dunia dan berdampak pada berbagai bidang. Hadirnya pandemi COVID-19 menjadi faktor pendorong untuk melakukan perubahan terutama kepemimpinan, tenaga kerja, budaya kerja, dan teknologi agar berhasil beradaptasi di masa perubahan.

Keywords: Gaya Kepemimpinan; Prestasi Kerja; Covid-19

Abstract

The aim of this study is to find out the right leadership style in efforts to improve work performance during the Covid-19 pandemic period. This article proposes 4 a comprehensive type of leadership and digs the attention needed to improve the quality of leadership during the Covid-19 pandemic. This combination of leadership will be compared with human leadership by all means as a resume application. This research uses a qualitative approach which is a descriptive research method. This research is carried out by gathering information Information combined through the library study approach, books, journals, and other data information. Various leadership styles have proven to have a positive influence on dealing with the COVID-19 virus that engulfs the world and impacts various fields. The presence of the COVID-19 pandemic became a driving factor for making changes especially leadership, labor, work culture, and technology to successfully adapt in times of change

Keywords: Leadership Style; Work Achievement; Covid-19

PENDAHULUAN

Pandemi COVID-19 ataupun *Corona Virus Disease* 2019, berpengaruh pada bidang ekonomi. Bidang ekonomi ini menjadi yang jadi salah satu sektor yang terdampak akibat dari COVID- 19, dimana para pelaku usaha ekonomi di Indonesia hadapi penyusutan pemasaran yang berakibat omset upaya terus menjadi menyusut bersamaan dengan Pandemi COVID- 19 (Tri Sulastri & Muhammad Jufri, 2021). Tetapi bersamaan dengan pemulihan ekonomi saat ini, para pelaku usaha ekonomi bisa berkontribusi

kepada pemulihan perekonomian Indonesia. Kepemimpinan yang baik sangat dibutuhkan dalam kondisi ini (Budi, 2019). Sebagian besar gaya/ Style kepemimpinan yang di gunakan oleh perkantoran, industri maupun sekolah-sekolah pada masa pandemi dan setelah memasuki masa endemi COVID-19 ialah gaya kepemimpinan absolut yang terkonsentrasi kepada pusat pimpinan. Banyak perkantoran dan zona industri yang terkena dampak dari pandemi ini dengan kehadiran cuma 50% dari totalitas pegawai yang bekerja dikantor serta 50% lebihnya bertugas dirumah ataupun work from home(WFH). Pelaksanakan pembagian kewajiban serta membuat agenda shift kegiatan untuk seluruh pegawai. Dengan pembagian kewajiban ini diharapkan agar seluruh kewajiban dapat teratasi dengan kinerja pegawai yang efisien serta berdaya guna (Mattayang, 2019).

Kepemimpinan secara umum diartikan sebagai tindakan untuk mempengaruhi, memotivasi, dan menggerakkan bawahan agar bekerja secara efektif dan efisien sesuai dengan tugas dan fungsinya dalam organisasi tempatnya bekerja (M. Mulyono et al., 2020). Kepemimpinan dalam organisasi dipandang sebagai suatu pembagian arahan pada tingkat karyawan, atau bawahan, agar setiap orang dapat melakukan pekerjaannya sesuai standar, atau bahkan mampu melakukan perubahan sesuai harapan. Kepemimpinan harus mengadopsi pendelegasian kekuasaan dari atasan kepada bawahan. Kerjasama harus dibina untuk saling mendukung antar karyawan (H. Mulyono, 2018).

Kepemimpinan merupakan mengenai menanggulangi perubahan yang terjadi, memotivasi serta menginspirasi dan menjaga orang buat beranjak ke arah yang tepat, walaupun halangan kerap timbul bila berhubungan dengan kebutuhan antar manusia, nilai moral, serta kondisi emosional. Bagi sebuah organisasi, kepemimpinan kerap dianggap selaku aspek yang sangat kritis dalam totalitas sebuah kesuksesan ataupun kekalahan. Atasan yang baik membagikan visi serta bimbingan dan menghasilkan kedisiplinan bagi karyawan. Apabila terjadi kondisi krisis dalam sebuah kelembagaan, atasan menjadi dorongan kesuksesan. Krisis dalam hal ini merupakan mengenai ketidakpastian serta kekhawatiran. Kepemimpinan memberikan prediksi, visi, elastisitas serta pemberdayaan. (Guntoro, 2020; Yunita & Wijayanti, 2020).

Karyawan yang baik saling mempengaruhi melalui pendekatan persuasif. Kepemimpinan harus memiliki kompetensi bahkan kepemimpinan harus secara eksplisit dikuasai (Duli, 2019). Pemimpin harus menguasai metode memimpin, terutama mempengaruhi bawahan agar bekerja secara optimal. Bahkan pimpinan harus bisa menyiapkan langkah-langkah cadangan sebagai kontinjensi pada standar dan prosedur operasional. Seorang pemimpin yang baik juga harus melakukan kepemimpinan transformasional terutama kepada bawahannya, karena dalam interaksi antar pemimpin akan diperoleh dan pertumbuhan akan diperoleh (Duli, 2019).

Kepemimpinan menitikberatkan pada gaya kepemimpinan yang berusaha membentuk pengaruh terhadap pekerjaan pekerjaan, motivasi kerja, dan kinerja. Gaya kepemimpinan yang sesuai untuk di pendidikan yaitu transaksional, transformasional, demokratis, birokratis, dan karismatik. Kepemimpinan transaksional, di mana pemimpin menaruh perhatian pada hubungan antara pemimpin dan pengikut, serta kepemimpinan transformasional, di mana pemimpin melihat perbedaan pada keyakinan pengikut mereka, dan nilai-nilai (H. Mulyono, 2018).

Kepemimpinan tidak hanya bisa berasumsi bahwa semuanya akan berjalan dengan baik. Dari pemimpin ini diharapkan tercermin dalam sikap Empati, Kebaikan, dan Kasih Sayang, yang tentunya sangat dibutuhkan oleh organisasi di masa Krisis Pandemi COVID-19 Pemimpin harus terbuka, mendengar dan melihat, apa kebutuhan mereka. Pandemi COVID-19. Pada kondisi ini pimpinan harus menyediakan kebutuhan protokol kesehatan, bahkan yang penting obat, vitamin, dan suplemen, juga harus disediakan pimpinan. Berbagai biaya tambahan yang timbul dari pembatasan sosial harus disediakan oleh pemimpin (Guntoro, 2020).

METODE

Riset ini menggunakan pendekatan kualitatif yaitu merupakan sesuatu metode riset berbentuk deskriptif dan peneliti selaku instrumen kunci, analisis data secara induktif, bersifat deskriptif, lebih memprioritaskan cara dari pada hasil (Sugiyono, 2015). Hasil penelitian lebih menekankan makna daripada abstraksi, informasi yang didapat mengarah informasi kualitatif. Jenis riset yang dipakai dalam riset ini merupakan studi deskriptif kualitatif. Studi deskriptif yakni studi yang menarangkan suatu yang jadi target riset dengan cara terperinci ataupun mendalam. Penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan informasi Informasi digabungkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Masa pandemi COVID-19 merupakan masa yang harus dilalui oleh masyarakat Indonesia. Gaya kepemimpinan yang baik dibutuhkan pada masa ini. Pemimpin/ atasan yang liabel (peka) merupakan atasan yang ikut merasakan apa yang dirasakan oleh orang atau karyawannya. Gaya/ style kepemimpinan yang liabel merupakan atasan yang dapat menghormati karyawan ataupun anak buah dan peka dengan suasana yang dirasakan oleh orang lain. Pemimpin tersebut terpanggil buat tanggap terhadap yang sudah terjadi disekitarnya (Fries et al., 2021). Ketidakpekaan atasan pada suasana Pandemi COVID- 19 dapat melahirkan ketidakpedulian pada bawahannya serta keluarganya yang berjuang melawan wabah tersebut. Kepekaan pada suasana ini ialah style kepemimpinan yang sesuai dalam era pandemi COVID- 19 (Nurkhairina & Istiningih, 2021; Riyanto et al., 2021).

Atasan terbaik merupakan atasan yang bertugas tanpa mempertaruhkan orang di sekelilingnya. (Hamarto, 2022). Empati ialah merasakan kondisi orang lain, berupaya menuntaskan permasalahan, serta mengutip perspektif orang lain. Empati merupakan keahlian dengan bermacam arti yang berlainan dan melingkupi spektrum cukup luas, berkisar pada orang lain yang menghasilkan kemauan buat membantu sesama, mengenali apa yang orang lain rasakan serta pikirkan dan memudahkan garis batas antara diri serta dengan orang lain (Yunita & Wijayanti, 2020). Empati seseorang atasan merupakan usaha sungguh- sungguh buat menguasai persoalan serta harapan bawahannya, serta berupaya dengan cara seimbang serta bijaksana merumuskan kebijaksanaan buat merespon serta memenuhi harapan bawahan/ karyawannya (Yustina & Zutiasari, 2021).

Dalam era Pandemi, terdapat beberapa kepemimpinan yang sesuai buat membagikan atensi dengan cara ikhlas, meskipun beberapa yang lain merasa kalau kala ini merupakan waktu yang pas menekan pegawai supaya mereka lebih lagi berkontribusi. Empati kerap kesulitan ketika diaplikasikan dalam organisasi. Kemauan pimpinan buat berikan minat lebih pada pegawai ataupun bawahannya tertahan dengan tingginya pressure serta kekhawatiran tidak tercapainya sasaran. Atasan dalam suasana COVID- 19 lebih tepat ketika menunjukkan perilaku mencintai serta membagikan arti dan tujuan hidup yang berarti untuk karyawannya ataupun anggotanya. Seorang atasan dalam suasana COVID- 19, seharusnya mempunyai style Solutif yaitu senantiasa mencari jalur pemecahan masalah kepada permasalahan- permasalahan yang dialami organisasi ataupun lembaganya (M. Mulyono et al., 2020).

Pemimpin/ atasan Solutif bisa memahami bentuk permasalahan serta memetakannya ke dalam tahapan- tahapan jalan keluar supaya ada pemecahan. Pimpinan tersebut memahami akan setiap persoalan dan mampu memecahkan permasalahan dengan jalan pikiran yang baik dan memberikan solusi pada setiap permasalahan (By, 2021). Atasan yang solutif diperlukan buat membagikan pemecahan serta jalur terbaik buat karyawan serta lembaganya. Seseorang atasan solutif akan menyangka dirinya sebanding dengan bawahannya, walaupun dengan cara kedudukan memanglah lebih tinggi. Dengan menyangka dirinya sebanding dengan bawahannya, bawahannya menjadi tidak khawatir untuk mengutarakan pendapatnya. Bila atasan mampu berbaur dengan bawahannya, sehingga atasan serta bawahannya dapat bertugas lebih baik untuk memperoleh pemecahan masalah. (Wati et al., 2021).

Sistem kegiatan yang umumnya dilakukan di kantor adanya Pandemi COVID-19 berubah kebijakan menjadi work from home(WFH) sesuai ketentuan yang disarankan oleh Pemerintah. Bertugas dari jauh ataupun remote working menuntut atasan buat mengganti strategi, ialah gimana profesi tiap

orang dapat senantiasa produktif serta inovatif sehingga semua program kegiatan berjalan dengan bagus. Banyak sekali *style* kepemimpinan yang bisa membuat seorang memiliki kepemimpinan baik pada masa ini ialah sebaiknya pemimpin mempunyai sensibilitas serta respek yang besar, berempati, solutif pula sanggup memotivasi teman- temannya supaya bisa menggapai sesuatu sasaran dalam suasana pandemi COVID-19 (Suprapti et al., 2020).

Pada masa Pandemi COVID-19 ini terdapat juga gaya kepemimpinan evaluative. Evaluatif ialah suatu *gaya/ style* ataupun kepribadian dimana atasan secara teratur melaksanakan penilaian pada kegiatan sepanjang era pandemi COVID- 19. Banyak orang yang menyepelkan pelaksanaan penilaian pada masa ini. Penilaian ialah salah satu metode yang sangat efisien dalam meminimalisir terbentuknya keadaan diluar perkiraan. Atasan yang evaluatif senantiasa mereview tiap program serta menilai seluruh konsep yang dijalankannya (Yunita & Wijayanti, 2020). Mereka tidak khawatir buat melaksanakan suatu pergantian program apabila secara kenyataan program yang dijalani tidak berjalan dengan bagus. Kepribadian serta kompetensi seorang atasan akan nampak dengan jelas ketika dihadapkan pada permasalahan (Galanti et al., 2021).

Dari permasalahan COVID- 19, akan nampak atasan yang berkompeten, serta mana yang tidak berkompeten. Atasan/ pimpinan yang eksepsional individu, ataupun holder of eksepsional position. Atasan yang dapat membagikan pemecahan masalah secara kemanusiaan pada karyawan serta lembaganya dalam mengalami permasalahan pandemi COVID- 19. Atasan disini wajib mengombinasikan *style* kepemimpinannya. Atasan wajib mempunyai *style* kepemimpinan yang evaluative, menilai semua kebijaksanaannya sebab yang dialami saat ini merupakan situasi tidak terduga dan dapat memastikan langkah- langkah ke tahap berikutnya untuk kemajuan lembaga. Menilai tiap tahapan dengan melihat situasi dan kondisi. Kebijakan yang hendak diambil dievaluasi kembali apakah kebijaksanaan itu akan membawa akibat yang baik kepada karyawan serta lembaganya ataupun kebalikannya (Budiyanto & Mochklas, 2020; Wati et al., 2021).

Hadirnya pandemi COVID-19 menjadi faktor pendorong bagi perusahaan untuk mewujudkan dan segera melakukan perubahan di seluruh struktur dan fungsi organisasi khususnya pimpinan yang kurang mampu, tenaga kerja, budaya kerja, dan teknologi agar organisasi lebih realistis dan dikelola dengan baik. Pemimpin harus bergerak cepat untuk mengembangkan strategi di pasar yang berubah dengan cepat. Pemimpin dihadapkan pada berbagai teknologi terkini yang baik untuk diterapkan, meskipun beberapa pemimpin kesulitan memahami semua peluang yang ditawarkan oleh teknologi dan tidak mampu mengambil keputusan yang efektif dan efisien. Pemimpin harus menggunakan pendekatan teknologi dalam mengisi kekurangan karyawan, menutupi kelemahan sumber daya, dan mengatasi keterbatasan organisasi dengan memperkenalkan transformasi digital. Pesatnya perkembangan teknologi global telah merevolusi cara dunia berinteraksi. Selama dekade terakhir, banyak yang telah berubah dalam transformasi digital yang berdampak besar pada setiap industri.

Model kepemimpinan yang lama membutuhkan perubahan dan pembaharuan dalam tatanan manajemen dan kepemimpinan, serta perlu dirumuskan organisasi baru dalam memasuki era baru untuk bertahan dan berkembang. Ada krisis di dalam organisasi, institusi dan masyarakat, kinerja terus menurun ketika pengembalian aset turun meskipun produktivitas tenaga kerja meningkat, bahkan Fortune 500 mengungkapkan penurunan rata-rata harapan hidup perusahaan besar dari 75 menjadi 15 tahun selama 50 tahun terakhir. Gallo and Hlupic (2019) mengatakan budaya pemimpinnya, etika dan kesadaran akan menggambarkan budaya organisasi. Tim dan organisasi mungkin telah dilihat akan memiliki dampak buruk keputusan pemimpin tingkat tinggi, namun, perubahan dan percepatan di semua aspek, akan berdampak pada komunikasi, komitmen karyawan, kemampuan berinovasi, dan aspek kinerja lainnya. Evaluasi kinerja biasanya dilihat salah satunya yaitu dengan manajemen sebuah perusahaan yang baik. Apabila seseorang manager atau pimpinan salah dalam melaksanakan evaluasi pekerjaan perihal tersebut dapat mempengaruhi cara pengumpulan ketetapan manajerial dalam sebuah organisasi sebuah perusahaan (Abadi & Riyanto, 2021; Kawiana, 2020).

Semakin baik gaya kepemimpinan seorang pemimpin maka semakin tinggi tingkat motivasi kerja pegawai tersebut dan sebaliknya (Pramesti & Riyanto, 2018). Hubungan yang berarti antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai dapat diterima. Semakin baik gaya kepemimpinan seorang pemimpin maka semakin tinggi tingkat motivasi kerja pegawai tersebut dan sebaliknya. (Thamrin & Riyanto, 2020).

SIMPULAN

Berbagai gaya kepemimpinan terbukti memberikan pengaruh positif dalam menghadapi virus COVID-19 yang melanda dunia dan berdampak pada berbagai bidang. Hadirnya pandemi COVID-19 menjadi faktor pendorong untuk melakukan perubahan terutama kepemimpinan, tenaga kerja, budaya kerja, dan teknologi agar berhasil beradaptasi di masa perubahan. Semakin baik gaya kepemimpinan seorang pemimpin maka semakin tinggi tingkat motivasi kerja pegawai tersebut dan sebaliknya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abadi, W., & Riyanto, S. (2021). The Effect Of Workload And Teamwork On Organizational Productivity. *Jurnal Economic Resources*, 4(1).
- Budi, W. A. A. H. I. S. (2019). Strategi Ekonomi Di Tengah Pandemi Covid-19 Menurut Perspektif Manajemen Strategi Syariah (Studi Fenomenologi Pada Pedagang Pasar Sentra Antarsari Kota Banjarmasin). *Diploma Thesis*.
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Aspek Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja. In *Evaluasi Kinerja Sdm*.
- By, R. T. (2021). Leadership: In Pursuit Of Purpose. *Journal Of Change Management*, 21(1). <https://doi.org/10.1080/14697017.2021.1861698>
- Duli, N. (2019). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Sd, Smp Dan Sma Yos Sudarso – Batam Dengan Kerja Tim Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Komputer Dan Bisnis*, 10(2). <https://doi.org/10.47927/jikb.v10i2.173>
- Fries, A., Kammerlander, N., & Leitterstorf, M. (2021). Leadership Styles And Leadership Behaviors In Family Firms: A Systematic Literature Review. *Journal Of Family Business Strategy*, 12(1). <https://doi.org/10.1016/j.jfbs.2020.100374>
- Galanti, T., Guidetti, G., Mazzei, E., Zappalà, S., & Toscano, F. (2021). Work From Home During The Covid-19 Outbreak: The Impact On Employees' Remote Work Productivity, Engagement, And Stress. *Journal Of Occupational And Environmental Medicine*, 63(7). <https://doi.org/10.1097/jom.0000000000002236>
- Guntoro, M. (2020). Transformasi Kepemimpinan Adaptif Ditengah Pandemi Covid-19. *Cendekia Jaya*, 2(2).
- Hamarto, W. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Economics And Business Ubs*, 8(1). <https://doi.org/10.52644/joeb.v8i1.37>
- Kawiana, I. G. P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia, “Msdm” Perusahaan. In *Unhi Press*.
- Mattayang, B. (2019). Tipe Dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis. *Jemma | Journal Of Economic, Management And Accounting*, 2(2). <https://doi.org/10.35914/jemma.v2i2.247>
- Mulyono, H. (2018). Kepemimpinan (Leadership) Berbasis Karakter Dalam Peningkatan Kualitas Pengelolaan Perguruan Tinggi. *Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora*, 3(1). <https://doi.org/10.32696/jp2sh.v3i1.93>
- Mulyono, M., Istiatin, I., & Sarsono, S. (2020). Analisis Pelatihan, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di Smp Negeri 21 Surakarta. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 4(01). <https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.969>

- Nurkhairina, N., & Istiningsih, I. (2021). Kepemimpinan Pendidikan Di Masa Pandemi Covid-19. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 5(2). <https://doi.org/10.33487/Edumaspul.V5i2.1084>
- Pramesti, R., & Riyanto, S. (2018). The Effect Of Motivation, Work Discipline, And Compensation Toward Employee Performance. *Jimfe (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi)*, 1(1).
- Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). Effect Of Work Motivation And Job Satisfaction On Employee Performance: Mediating Role Of Employee Engagement. In *Problems And Perspectives In Management* (Vol. 19, Issue 3). [https://doi.org/10.21511/Ppm.19\(3\).2021.14](https://doi.org/10.21511/Ppm.19(3).2021.14)
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.
- Suprpti, Asbari, M., Cahyono, Y., & Mufid, A. (2020). Leadership Style, Organizational Culture And Innovative Behavior On Public Health Center Performance During Pandemic Covid-19. *Journal Of Industrial Engineering & Management Research*, 1(2). <https://doi.org/10.7777/Jiemar.V1i2>
- Thamrin, M., & Riyanto, S. (2020). The Effect Of Work Motivation, Work Environment, And Work Life Balance On Employee Performance At Pt. Angkasapura I (Persero) Sultan Aji Muhammad Sulaiman Sepingan Airport - Balikpapan. *Iosr Journal Of Dental And Medical Sciences*, 19(6), 40–47. <https://doi.org/10.9790/0853-1906044047>
- Tri Sulastri, & Muhammad Jufri. (2021). Resiliensi Di Masa Pandemi: Peran Efikasi Diri Dan Persepsi Ancaman Covid-19. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 12(1). <https://doi.org/10.29080/Jpp.V12i1.531>
- Wati, N. M. N., Jayanti, D. M. A. D., Dewi, N. L. P. T., Sudarma, I. N., & Lestari, N. K. Y. (2021). Optimalisasi Gaya Kepemimpinan Caring Leadership Di Masa Pandemi Covid-19. *Jmm (Jurnal Masyarakat Mandiri)*, 5(4).
- Yunita, T., & Wijayanti, M. (2020). Inovasi Organisasi Saat Pandemi Covid-19 Di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 1(1). <https://doi.org/10.31599/Jki.V1i1.275>
- Yustina, T. S., & Zutiasari, I. (2021). Pengaruh Perbedaan Gaya Kepemimpinan Berdasarkan Gender Terhadap Kinerja Karyawan. In <http://Manajemen.Fe.Um.Ac.Id/>.