

Optimalisasi kinerja karyawan melalui metode *leadership skill*

Annisa Warastri^{1*}, Fitri Maulidah Rahmawati²

¹Prodi Psikologi, Fakultas Ekonomi, Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Aisyiyah Yogyakarta

²Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Aisyiyah Yogyakarta

*Email: annisawarastri@unisayogya.ac.id ; fitri.maulidah@unisayogya.ac.id

Abstrak

Pandemi Covid-19 tidak hanya berdampak pada sektor perusahaan namun juga kepada Sumber Daya Manusia itu sendiri. Menurut Amalia (2021), ada beberapa dampak pandemi terhadap produktivitas karyawan dalam bekerja. Hal ini disebabkan beberapa kebijakan dan peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah dalam mengurangi dan mencegah tingkat penyebaran wabah ini dengan beribadah, bekerja, dan belajar dari rumah. Sebagian masyarakat menganggap lebih produktif bekerja dari rumah namun bisa menjadi tidak produktif juga untuk sebagian masyarakat yang lain. Secara tidak langsung hal ini dapat mengurangi produktivitas kerja pegawai. Hasilnya terdapat penurunan produktivitas karyawan dalam bekerja. Karyawan merasa malas untuk bekerja, tempo kerja menjadi lambat dan juga banyak pekerjaan yang tidak tuntas terselesaikan. Hal ini tentu sangat merugikan perusahaan, untuk mengatasi hal tersebut, maka perusahaan terus melakukan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut, tentu sangat penting jika seorang karyawan mampu memiliki keterampilan untuk memimpin dirinya sendiri. Kepemimpinan diri seseorang memiliki dampak pada pencapaian kinerja seseorang, semakin mampu mereka memimpin dirinya sendiri maka mereka akan lebih mampu dalam mencapai kinerja yang ditargetkan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan diri memiliki dampak pada tinggi rendah kinerjanya. (Sampurna, 2011). Pendapat lain menyebutkan bahwa *Self leadership* (kepemimpinan diri) adalah perluasan strategi yang difokuskan pada perilaku, pola pikir dan perasaan yang digunakan untuk mempengaruhi atas diri sendiri (Ardi, 2013). Seorang karyawan yang mampu memimpin dirinya sendiri, tentu akan mampu merespon lebih positif terhadap lingkungannya. Dengan kata lain ketika seorang karyawan mampu memimpin dirinya sendiri, tentunya ia akan yakin akan mampu menjalankan tugasnya di perusahaan. Ia pun akan lebih berupaya untuk mencari solusi atas setiap hambatannya dalam bekerja. Dari hasil kegiatan yang sudah dilakukan diperoleh hasil bahwa sebesar 71% Karyawan mengalami peningkatan kemampuan dalam memimpin diri yang nantinya akan berdampak pada peningkatan produktivitas dalam bekerja.

Kata Kunci: kepemimpinan, kinerja, karyawan, pandemi

Optimizing employee performance through the leadership skill method

Abstract

The Covid-19 pandemic has not only affected the corporate sector but also Human Resources itself. According to Amalia (2021), there are several impacts of the pandemic on employee productivity at work. The government has issued several policies and regulations to reduce and prevent the spread of the pandemic, allowing people to worship, work, and study from home. Some people think it is more productive to work from home but it can also be unproductive for other people. Indirectly, this can reduce employee work productivity. The result is a decrease in employee productivity at work. Employees feel lazy to work, the work tempo becomes slow and there is also a lot of work that is not completed. This is certainly very detrimental to the company; to overcome this, the company continues to make efforts to improve employee performance. To improve employee performance, it is certainly very important if an employee is able to have the skills to lead himself. A person's self-leadership has an impact on a person's performance achievement; the more they are able to lead themselves, the more they will be able to achieve the targeted performance. Thus, it can be concluded that self-leadership has an impact on high and low performance. (Sampurna, 2011). Another opinion states that self-leadership is an expansion of a strategy that focuses on behavior, mindset, and feelings used to influence oneself (Ardi, 2013). An employee who is able to lead himself will certainly be able to respond more positively to his environment. In other words, when an employee is able to lead himself, of course he will be sure that he will be able to carry out his duties in the company. He will also try harder to find solutions to every obstacle he has in working. From the results of the activities that have been carried out, it was found that 71% of employees experienced an increase in their ability to lead themselves, which will later have an impact on increasing productivity at work.

Keywords: leadership, performance, employees, pandemic

1. Pendahuluan

Pada 2 Maret 2020, untuk pertama kalinya pemerintah mengumumkan dua kasus pasien positif Covid-19 di Indonesia. Hanya saja, identifikasi kasus pertama pada awal Maret itu sudah merupakan transmisi lokal dan bukan penularan kasus impor. Masuknya virus tersebut sangat mungkin terjadi melalui pintu-pintu gerbang di beberapa wilayah Indonesia. Sejak Januari saat virus corona jenis baru ini diumumkan dapat menular antar manusia, dan sudah menjajah di berbagai negara lain selain Wuhan di China (Pranita, 2020).

Sejak itu, berbagai upaya penanggulangan dilakukan pemerintah untuk meredam dampak dari pandemi Covid-19 di berbagai sektor. Hampir seluruh sektor terdampak, tak hanya kesehatan. Sektor ekonomi juga mengalami dampak serius akibat pandemi virus corona. Pembatasan aktivitas masyarakat berpengaruh pada aktivitas bisnis yang kemudian berimbas pada perekonomian (Rizal, 2020). Terhambatnya aktivitas perekonomian secara otomatis membuat pelaku usaha melakukan efisiensi untuk menekan kerugian. Akibatnya, banyak pekerja yang dirumahkan atau bahkan diberhentikan (PHK). Berdasarkan data Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) per 7 April 2020, akibat pandemi Covid-19, tercatat sebanyak 39.977 perusahaan di sektor formal yang memilih merumahkan, dan melakukan PHK terhadap pekerjanya. Total ada 1.010.579 orang pekerja yang terkena dampak ini. Rinciannya, 873.090 pekerja dari 17.224 perusahaan dirumahkan, sedangkan 137.489 pekerja di-PHK dari 22.753 perusahaan. Sementara itu, jumlah perusahaan dan tenaga kerja terdampak di sektor informal adalah sebanyak 34.453 perusahaan dan 189.452 orang pekerja (Rizal, 2020).

Pandemi Covid-19 tidak hanya berdampak pada sektor perusahaan namun juga kepada Sumber Daya Manusia itu sendiri. Menurut Amalia (2021), ada beberapa dampak pandemi terhadap produktivitas karyawan dalam bekerja. Hal ini disebabkan beberapa kebijakan dan peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah dalam mengurangi dan mencegah tingkat penyebaran wabah ini dengan beribadah, bekerja, dan belajar dari rumah. Sebagian masyarakat menganggap lebih produktif bekerja dari rumah namun bisa menjadi tidak produktif juga untuk sebagian masyarakat yang lain. Secara tidak langsung hal ini dapat mengurangi produktivitas kerja pegawai. Hasilnya terdapat penurunan produktivitas karyawan dalam bekerja. Karyawan merasa malas untuk bekerja, tempo kerja menjadi lambat dan juga banyak pekerjaan yang tidak tuntas terselesaikan.

Hal ini tentu sangat merugikan perusahaan, untuk mengatasi hal tersebut, maka perusahaan terus melakukan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Amalia (2021), Upaya mencapai produktivitas kerja yang tinggi, suatu instansi atau organisasi perlu memperhatikan motivasi pegawai dalam bekerja. Motivasi merupakan faktor penting dalam organisasi karena motivasi dapat menjadi pendorong seorang pekerjaan dan kepuasan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai yang diharapkan. Apabila pegawai sudah termotivasi maka akan berusaha sekuat tenaga untuk mencapai prestasi kerja. Sehingga nantinya akan meningkatkan produktivitas karyawan tersebut dalam bekerja.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut, tentu sangat penting jika seorang karyawan mampu memiliki keterampilan untuk memimpin dirinya sendiri. Kepemimpinan diri seseorang memiliki dampak pada pencapaian kinerja seseorang, semakin mampu mereka memimpin dirinya sendiri maka mereka akan lebih mampu dalam mencapai kinerja yang ditargetkan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan diri memiliki dampak pada tinggi rendah kerjanya. (Sampurna, 2011). Pendapat lain menyebutkan bahwa *Self leadership* (kepemimpinan diri) adalah perluasan strategi yang difokuskan pada perilaku, pola pikir dan perasaan yang digunakan untuk mempengaruhi atas diri sendiri (Ardi, 2013). Seorang karyawan yang mampu memimpin dirinya sendiri, tentu akan mampu merespon lebih positif terhadap lingkungannya.

Individu yang merespon positif, berarti individu memiliki keyakinan diri atas kapabilitasnya dalam menyelesaikan tugas (Sampurna, 2011). Persepsi ini disebut efikasi diri (efikasi diri) (Bandura dalam Prussia et al., 1998). Individu yang memiliki efikasi diri tinggi akan cenderung berusaha secara maksimal untuk mengantisipasi tantangan yang timbul dalam menyelesaikan tugas sesuai tujuan. Bahkan ketika menerima umpan balik negatif sekalipun, individu yang memiliki efikasi diri tinggi akan merespon dengan meningkatkan usaha dan motivasi, sedangkan individu yang memiliki efikasi diri rendah cenderung merasa minder atau rendah diri dan menunjukkan reaksi emosional lainnya yang bersifat negatif (Sampurna, 2011).

Dengan kata lain ketika seorang karyawan mampu memimpin dirinya sendiri, tentunya ia akan yakin akan mampu menjalankan tugasnya di perusahaan. Ia pun akan lebih berupaya untuk mencari solusi atas setiap hambatannya dalam bekerja.

CV. Palem Craft sebagai sebuah perusahaan yang bergerak di bidang kerajinan, tentu sangat memperhatikan kesejahteraan psikis karyawannya, dikarenakan usaha kerajinan merupakan hasil karya seni, maka untuk bisa menghasilkan suatu karya seni yang indah, sangat dibutuhkan keadaan emosi yang baik. Oleh karena itu CV. Palem Craft selalu mengupayakan agar karyawan-karyawan yang bekerja di sana memiliki kesehatan mental yang baik, sehingga bisa lebih produktif dalam bekerja. Beberapa upaya tersebut diantaranya sering mengadakan seminar motivasi maupun acara kekeluargaan di lingkungan kantor dengan tujuan mengeratkan hubungan dengan rekan kerja, membangun atmosfer dan iklim kerja yang positif. Namun, pandemi ini, dirasa perlu diberikan suatu pelatihan yang tidak hanya berguna untuk perusahaan, namun lebih ke arah pengembangan karyawan itu sendiri. Diakui oleh pemilik perusahaan, bahwa beberapa karyawan menunjukkan kinerja rendah, yang ditandai dengan beberapa target kurang atau tidak terselesaikan dengan baik, adanya konflik antar sesama rekan. Selain itu, karyawan yang bekerja kurang memiliki tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, ceroboh dalam menyelesaikan tugas sehingga pekerjaan yang diselesaikan sifatnya asal-asalan. Kemudian, karyawan juga kurang memanfaatkan umpan balik yang diberikan oleh atasan dan karyawan juga kurang memanfaatkan kesempatan untuk melakukan pengembangan diri. Dengan kondisi tersebut, maka dirasa perlu adanya suatu pelatihan ataupun psikoedukasi yang berupaya untuk menanamkan rasa kepemimpinan ke dalam diri karyawan sehingga mereka mampu memiliki rasa tanggung jawab dengan pekerjaannya, mampu mengatasi konflik dengan rekan kerja, mampu menjaga relasi di lingkungan kantor dll.

CV. Palem Craft telah mempunyai beberapa kegiatan untuk pengembangan diri karyawan seperti seminar dan workshop mengenai kerjasama dan komunikasi di dalam lingkup pekerjaan.

Meskipun begitu, pengetahuan khusus mengenai bagaimana cara agar karyawan mampu memimpin dirinya sendiri, mampu mengelola stres dirinya sendiri, mampu membangun karakteristik seorang karyawan yang baik sehingga merasa lebih yakin dengan kemampuannya untuk bekerja, mampu mengontrol emosi belum pernah diberikan pada karyawan-karyawan CV.Palem Craft, terlebih di era pandemi ini, seluruh elemen masyarakat harus mampu mengelola stres dengan baik. Oleh karena itu, mengingat pentingnya materi tersebut untuk bisa dipahami oleh karyawan, maka akan dilakukan psikoedukasi mengenai keterampilan kepemimpinan sebagai upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 1. Gambaran prioritas permasalahan, solusi permasalahan dan target luaran

Masalah Mitra	Solusi	Target Luaran
Pengelolaan Emosi	Psikoedukasi Sehat Jiwa Teknik Relaksasi Emosi	Modul Relaksasi
Pengelolaan Stres	Pelatihan Manajemen Stres	Modul Manajemen Stres

2. Metode

Metode yang dilakukan dalam kegiatan pengabdian ini adalah dengan pemberian Psikoedukasi mengenai sehat jiwa, teknik relaksasi emosi, kemampuan mengontrol dan memimpin diri dan pelatihan manajemen stres kepada karyawan. Sebelum pelaksanaan kegiatan, maka seluruh peserta akan diberikan fasilitas FGD untuk penyamaan persepsi agar kegiatan dapat berjalan dengan lancar. Total pelaksanaan kegiatan ini selama 4 hari dimana peserta diberikan edukasi terlebih dahulu dengan materi motivasi psikologis yang berkaitan dengan kesehatan jiwa, emosi, mood dan pengetahuan lebih mendalam mengenai pengelolaan emosi. Selain itu peserta juga diberikan informasi mengenai pentingnya mengontrol diri dan memiliki kemampuan manajemen stres yang baik bagi seorang karyawan dan apa manfaatnya ketika bekerja. Selanjutnya peserta akan diberikan pendampingan untuk mempraktikkan teknik-teknik pengelolaan emosi. Secara keseluruhan kegiatan berjalan dengan lancar dan efektif. Peserta sangat antusias dan dapat menyelesaikan seluruh lembar kerja yang diberikan.

Mitra yang bergabung dalam kegiatan pengabdian ini adalah merupakan mitra dari kegiatan magang di Prodi Psikologi, sehingga sebelum pelaksanaan kegiatan pengabdian, kedua belah pihak telah

menandatangani dokumen Kerjasama yang didalamnya terdapat kolaborasi kegiatan pengabdian Masyarakat.

3. Hasil dan Pembahasan

Sebagai Upaya dalam peningkatan kinerja karyawan, sangat penting jika seorang karyawan mampu memiliki keterampilan untuk memimpin dirinya sendiri. Kepemimpinan diri seseorang memiliki dampak pada pencapaian kinerja seseorang, semakin mampu mereka memimpin dirinya sendiri maka mereka akan lebih mampu dalam mencapai kinerja yang ditargetkan. Seorang karyawan yang mampu memimpin dirinya sendiri, tentu akan mampu merespon lebih positif terhadap lingkungannya.

Pelatihan Kepemimpinan Diri ini bertujuan agar karyawan lebih mampu mengenal dirinya sendiri, mengenal kelebihan dan kelemahan diri, sehingga karyawan dapat mampu mengelola stress dengan lebih baik agar produktivitas kinerja semakin meningkat.

Pelatihan ini dilakukan ke dalam dua sesi, diantaranya adalah:

1) Sesi Materi Psikoedukasi Manajemen Stres

Sebelum peserta diberikan psikoedukasi, maka peserta akan melakukan FGD guna mengenal diri mereka sendiri serta penyamaan persepsi terkait kegiatan yang dilakukan. Selanjutnya mereka akan diberikan beberapa materi psikoedukasi, diantaranya adalah Kesadaran Diri, Stres, Manajemen Stres dan Relaksasi. Pemberian materi disertai dengan pelatihan keterampilan-keterampilan sederhana yang dapat peserta lakukan di waktu luang baik di tempat kerja maupun di rumah. Metode relaksasi yang dilakukan juga dikaitkan dengan kepercayaan maupun keyakinan spiritual mereka, misal relaksasi dengan melakukan terapi dzikir.

2) Sesi Materi Pelatihan Kepemimpinan Diri

Setelah peserta diberikan materi mengenai kesadaran diri, maka peserta dapat mengidentifikasi kelebihan dan kelemahan diri yang dimiliki. Kemudian, dari hasil identifikasi tersebut, peserta dapat mempergunakan kelebihan yang dimiliki untuk mengatasi hambatan yang ditemui baik di lingkungan pekerjaan maupun di rumah. Sesi ini diawali dengan membangun pola pikir positif terhadap diri sendiri, yaitu bagaimana mensyukuri atas kelebihan dan kelemahan diri dan berupaya agar kekurangan diri tersebut tidak menjadikan hambatan dalam mencapai suatu tujuan yang diinginkan.

Hasil dari kegiatan pengabdian ini diantaranya adalah terdapat peningkatan kesadaran diri peserta terhadap dirinya sendiri. Hal ini tentu akan sangat berdampak kepada bagaimana peserta dalam menangani stress yang ditemui di tempat kerja maupun di rumah. Selain itu, kesadaran diri yang baik juga tentu akan mempengaruhi bagaimana peserta dalam mengelola emosi yang muncul akibat stress. Selain itu, dengan metode relaksasi diri yang selalu dipraktikkan, peserta mengakui bahwa mereka merasa lebih tenang dan lebih mudah dalam menjalin relasi dengan individu lain. Kemudian, berdasarkan hasil kerja yang dilihat bahwa terdapat 71% karyawan yang menunjukkan adanya peningkatan dalam penyelesaian pekerjaan. Hal ini membuktikan bahwa dengan adanya metode kepemimpinan diri mempengaruhi kinerja karyawan.

4. Kesimpulan

Secara keseluruhan bahwa kegiatan pengabdian ini memiliki dampak baik terhadap peserta dan juga Perusahaan. Dengan adanya metode kepemimpinan diri, mereka lebih mampu dalam meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja, terutama dikarenakan pekerjaan mereka yang berkecimpung dalam dunia seni tentu saja membutuhkan suasana hati yang cukup kondusif agar mereka tetap semangat dan kreatif dalam menuangkan ide mereka ke dalam sebuah karya seni.

5. Ucapan terimakasih

Penulis mengucapkan terimakasih kepada pihak Universitas Asiyiyah Yogyakarta yang telah memberikan dana, sehingga penulis bisa menyelesaikan program pengabdian masyarakat ini dengan lancar

Daftar Pustaka

- Ardi, Ismail Sofyan. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan Diri Dan Konsep Diri Terhadap Minat Berwirausaha Siswa Smk N 2 Yogyakarta*. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Mayam, Siti. 2017. *Strategi Coping: Teori Dan Sumberdayanya*. JURKAM: Jurnal Konseling Andi Matappa. Agustus 2017, Volume 1 (Nomor 2). Halaman 101-107.
- Pranita, Ellyvon. 2020. Kompas.com. Diakses 28 September 2020 dari <https://www.kompas.com/sains/read/2020/05/11/130600623/diumumkan-awal-maret-ahli--virus-corona-masuk-indonesia-dari-januari>
- Rizal, Jawahir Gustav. 2020. Kompas.com. Diakses 28 September 2020 dari <https://www.kompas.com/tren/read/2020/08/11/102500165/pandemi-covid-19-apa-saja-dampak-pada-sektor-ketenagakerjaan-indonesia-?page=all>.
- Sampurna, Dudiet Hery. 2011. *Pengaruh Kepemimpinan Diri Pada Kinerja Dengan Efikasi Diri Sebagai Pemediasi (Studi Pada Mahasiswa Semester Iii Akademi Kebidanan Estu Utomo Boyolali Tahun Akademik 2009/2010)*. Riset Manajemen & Akuntansi. Vol. 2, No. 3 Edisi Mei 2011.