

Analisis Perencanaan Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi pada Tambangan Cosmetic Babat

Khafila Roudhotul Jannah

Universitas Islam Negeri Sunan Ampel, Surabaya, Indonesia

E-mail: Khafilajannah@gmail.com

Article History:

Received: 27 November 2025

Revised: 01 Februari 2026

Accepted: 02 Maret 2026

Keywords: *Perencanaan Kepemimpinan, Kinerja Organisasi, Tambangan Cosmetic*

Abstract: *Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana perencanaan kepemimpinan diterapkan dalam meningkatkan kinerja organisasi pada Tambangan Cosmetic Babat. Pendekatan yang digunakan adalah kualitatif deskriptif, dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara terhadap karyawan dan observasi ringan di lingkungan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan kepemimpinan di Tambangan Cosmetic dilaksanakan secara terarah dan partisipatif. Pimpinan menyusun rencana kerja, membagi tugas sesuai kemampuan karyawan, serta menjaga komunikasi dua arah untuk memastikan efektivitas pelaksanaan tugas. Selain itu, pemberian penghargaan terhadap karyawan berprestasi turut berkontribusi terhadap peningkatan motivasi dan produktivitas kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa perencanaan kepemimpinan yang baik berperan penting dalam menciptakan koordinasi yang harmonis, meningkatkan semangat kerja, serta memperkuat kinerja organisasi secara menyeluruh.*

PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi (Bormasa, 2022). Dalam dunia kerja modern, pemimpin memiliki peran yang sangat besar dalam menjalankan fungsi-fungsi manajemen, terutama dalam perencanaan yang menjadi dasar bagi pengorganisasian dan pengendalian organisasi. Sebagai sosok yang paling bertanggung jawab terhadap pencapaian tujuan organisasi, pemimpin dituntut mampu merancang strategi dan mengelola sumber daya secara efektif (Pramudyo, 2013).

Tambangan Cosmetic merupakan salah satu perusahaan ritel kosmetik yang memiliki reputasi baik dan sudah memiliki cabang. Perusahaan ini berfokus pada penyediaan produk kecantikan dan perawatan diri dengan pelayanan yang berkualitas. Dalam konteks Tambangan Cosmetic Babat, keberhasilan kinerja organisasi tidak hanya bergantung pada strategi penjualan, tetapi juga pada bagaimana perencanaan kepemimpinan dijalankan oleh pimpinan dalam mengatur tim, membagi tugas, serta memastikan seluruh karyawan memahami arah dan target kerja yang telah ditetapkan. Gaya kepemimpinan yang efektif bersumber pada hati nurani, menjunjung tinggi nilai-nilai norma dan etika, memberikan kepercayaan serta motivasi kepada karyawan, dan mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Kepemimpinan dengan karakteristik tersebut berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja organisasi, baik dalam

aspek kompetensi profesional, kepribadian, maupun sosial. Sebaliknya, kepemimpinan yang tidak memiliki perencanaan yang jelas, sulit menerima masukan, dan kurang memahami arah kerja dapat menurunkan motivasi serta menghambat pencapaian kinerja organisasi (Suwarno & Bramantyo, 2019).

Beberapa penelitian terdahulu telah membuktikan bahwa perencanaan kepemimpinan yang matang mampu meningkatkan efektivitas kerja dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Namun, setiap organisasi memiliki karakteristik dan dinamika tersendiri dalam menerapkan perencanaan tersebut. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana proses perencanaan kepemimpinan dijalankan di Tambangan Cosmetic, yang telah berkembang menjadi organisasi bisnis dengan sistem manajemen yang semakin kompleks dan professional.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana perencanaan kepemimpinan diterapkan dalam meningkatkan kinerja organisasi pada Tambangan Cosmetic Babat. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen, khususnya dalam bidang kepemimpinan dan perencanaan organisasi, serta menjadi masukan praktis bagi manajemen Tambangan Cosmetic dalam meningkatkan efektivitas kinerja dan koordinasi antar

LANDASAN TEORI

1. Kepemimpinan

Menurut (Wahjosumidjo, 1999). Istilah "kepemimpinan" mengacu pada kapasitas untuk memobilisasi semua sumber daya organisasi agar dapat memanfaatkannya dengan sebaik-baiknya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kata "memimpin" memiliki arti menggerakkan, mengarahkan, membimbing, menjaga, membina, memberi teladan, mendorong, membantu, dan sebagainya dalam kegiatan organisasi. Kata memimpin mencerminkan berbagai tindakan yang mencakup menggerakkan dan mengarahkan bawahan, membimbing serta membina mereka agar berkembang, memberi teladan dan dorongan, serta menjaga agar setiap anggota organisasi bekerja sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan. Dengan demikian, kepemimpinan memiliki dimensi pengaruh, motivasi, dan keteladanan, di mana pemimpin berfungsi sebagai penggerak utama dalam menciptakan sinergi kerja dan memastikan semua elemen organisasi berjalan selaras menuju tujuan bersama.

Selain itu, (Ma'ruf, Jamaluddin, & Ramlan, 2020) menjelaskan Kepemimpinan adalah proses membujuk orang untuk memahami dan menyetujui apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya secara efisien. Ini juga merupakan praktik mendorong upaya individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Definisi ini dapat digunakan untuk memastikan bahwa semuanya siap untuk tulisan tangan di masa depan selain memengaruhi dan memfasilitasi aktivitas kelompok atau organisasi saat ini. Definisi tersebut menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses di mana seorang pemimpin berupaya mempengaruhi dan membujuk orang lain agar memahami serta menyetujui apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya secara efisien. Kepemimpinan tidak hanya berfokus pada pemberian perintah, tetapi juga pada kemampuan untuk mendorong, memotivasi, dan memfasilitasi kerja sama individu maupun kelompok dalam mencapai tujuan bersama. Selain itu, kepemimpinan memiliki peran strategis, yaitu mempersiapkan organisasi menghadapi tantangan masa depan melalui perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia. Dengan demikian, kepemimpinan dapat dipahami sebagai kemampuan mempengaruhi, mengarahkan, dan

menggerakkan seluruh anggota organisasi agar bekerja secara efektif menuju pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

(Kartono, 2010) juga menambahkan bahwa pemimpin ideal adalah sosok yang mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan kondisi dan kebutuhan organisasi. Artinya, tidak ada satu gaya kepemimpinan yang paling benar untuk semua situasi. Pemimpin yang efektif harus memahami karakter bawahannya, situasi organisasi, dan tantangan yang dihadapi agar dapat mengambil keputusan yang tepat. Oleh karena itu, kepemimpinan yang baik akan memberikan pengaruh positif terhadap semangat kerja, loyalitas, dan kinerja seluruh anggota organisasi

2. Perencanaan Kepemimpinan

Implementasi perencanaan kepemimpinan adalah proses penerapan strategi yang telah disusun untuk mengembangkan kemampuan kepemimpinan individu dan tim, sehingga dapat mencapai tujuan organisasi secara efektif. Implementasi perencanaan kepemimpinan adalah proses penerapan strategi dan tindakan konkret untuk mewujudkan visi kepemimpinan yang telah ditetapkan. Ini melibatkan serangkaian langkah-langkah yang dirancang untuk mengubah rencana menjadi kenyataan, sehingga dapat menghasilkan perubahan positif dalam organisasi. Perencanaan adalah proses paling penting di antara semua fungsi manajemen, karena tanpa adanya perencanaan, fungsi-fungsi lain seperti pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian tidak akan dapat berjalan dengan baik (Arifudin, Sholeha, & Umami, 2021). Dalam konteks kepemimpinan, perencanaan tidak hanya menyusun langkah kerja, tetapi juga mencakup kemampuan pemimpin dalam menganalisis situasi, menetapkan prioritas, dan mengarahkan sumber daya yang dimiliki. Dengan demikian, perencanaan kepemimpinan menjadi fondasi dalam menciptakan organisasi yang terarah, efisien, dan adaptif terhadap perubahan.

(Coulter, 2018) menjelaskan bahwa pemimpin yang efektif selalu berorientasi pada perencanaan yang matang, karena hal tersebut memengaruhi pengambilan keputusan dan pelaksanaan program kerja di lapangan. Melalui perencanaan, pemimpin dapat mengantisipasi kendala, menetapkan alternatif solusi, serta menyiapkan langkah-langkah untuk mencapai hasil yang optimal. Selain itu, perencanaan kepemimpinan juga melibatkan partisipasi anggota organisasi agar mereka memahami visi, tujuan, dan strategi yang ingin dicapai, sehingga tumbuh rasa memiliki (sense of belonging) dan tanggung jawab bersama dalam pelaksanaannya.

Perencanaan kepemimpinan yang baik ditandai dengan adanya tujuan yang jelas, pembagian tugas yang tepat, pengawasan yang berkesinambungan, serta evaluasi terhadap hasil kerja. Pemimpin yang mampu menerapkan perencanaan secara sistematis akan lebih mudah menggerakkan bawahannya untuk bekerja secara produktif dan sesuai arah organisasi. Oleh karena itu, dalam konteks Tambangan Cosmetic Babat, perencanaan kepemimpinan memiliki peran penting untuk memastikan seluruh bagian organisasi, mulai dari pelayanan, pemasaran, hingga pengelolaan sumber daya manusia, dapat berjalan sesuai visi perusahaan dalam meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.

3. Kinerja Organisasi

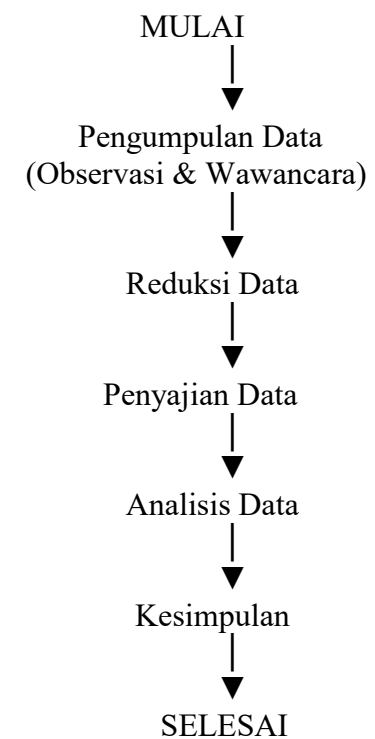
(Sutoro, Mawardi, & Sugiarti, 2020) Mengatakan kinerja organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, dan kepuasan. Dalam konteks ini, kepemimpinan menjadi salah satu faktor kunci karena pemimpin berperan dalam mengarahkan, memotivasi, serta menciptakan suasana kerja yang kondusif. Pemimpin yang mampu menyusun perencanaan yang jelas, menetapkan

tujuan yang terukur, dan melakukan evaluasi secara rutin akan membantu organisasi dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja.

Organisasi yang memiliki sistem perencanaan kepemimpinan yang baik cenderung menunjukkan kinerja yang lebih stabil karena setiap kegiatan kerja berjalan sesuai dengan arah dan strategi yang telah dirancang. Dalam konteks Tambangan Cosmetic Babat, kinerja organisasi dapat dilihat dari kemampuan perusahaan dalam mempertahankan kualitas produk, memperluas jaringan cabang, serta meningkatkan kepuasan pelanggan melalui kepemimpinan yang terencana dan terarah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan bagaimana perencanaan kepemimpinan diterapkan dalam meningkatkan kinerja organisasi di Tambangan Cosmetic Babat. Data dikumpulkan melalui wawancara dengan karyawan atau pihak yang terlibat dalam kegiatan operasional perusahaan. Selain itu, peneliti juga melakukan observasi ringan untuk memperkuat hasil wawancara dan memperoleh gambaran langsung mengenai penerapan kepemimpinan di lingkungan kerja. Data yang diperoleh kemudian dianalisis secara deskriptif, dengan menafsirkan hasil wawancara dan temuan lapangan agar dapat memberikan pemahaman yang utuh mengenai pelaksanaan perencanaan kepemimpinan di perusahaan tersebut. Adapun alur penelitian dalam studi ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Alur Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan Tambangan Cosmetic Babat, inisial SF, diperoleh informasi bahwa perencanaan kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan telah berjalan dengan baik dan berpengaruh terhadap efektivitas kerja tim. SF telah bekerja selama kurang lebih dua tahun sebagai admin store, dengan tanggung jawab mengelola data stok barang, faktur, nota utang-piutang, serta penginputan barang datang. Hal ini menunjukkan bahwa struktur kerja dan pembagian tugas sudah jelas serta dijalankan sesuai kemampuan masing-masing karyawan.

Karyawan menjelaskan bahwa pimpinan selalu menyampaikan rencana kerja dan target sebelum memulai aktivitas. Ia menyebutkan, “iya, pimpinan yang baik akan mengelola pembagian tugas dengan jelas dan sesuai dengan kemampuan setiap karyawan.” Pernyataan ini menggambarkan bahwa pimpinan berperan aktif dalam menyusun dan menyampaikan perencanaan kerja kepada timnya. Robbins dan Coulter (2018) menyatakan bahwa salah satu ciri kepemimpinan efektif adalah kemampuan pemimpin dalam mengarahkan serta mengkomunikasikan tujuan organisasi secara jelas kepada bawahannya.

Dari sisi komunikasi, SF menyampaikan bahwa hubungan antara pimpinan dan karyawan berjalan terbuka dan dua arah. Dalam wawancaranya, ia menyatakan bahwa, “pimpinan sering mengadakan rapat rutin untuk mendiskusikan performa toko, target penjualan, dan masalah yang dihadapi.” Hal ini menunjukkan bahwa adanya komunikasi yang baik berkontribusi terhadap koordinasi kerja yang efektif. Menurut (Yukl, 2013), komunikasi yang terbuka antara pimpinan dan bawahan dapat memperkuat rasa kebersamaan serta meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Selain komunikasi, sistem penghargaan juga diterapkan di Tambangan Cosmetic sebagai bentuk apresiasi terhadap karyawan yang berprestasi. SF menyampaikan bahwa penghargaan tersebut diberikan secara jelas dan rutin, meskipun dalam bentuk sederhana. Hal ini sejalan dengan pandangan (Herzberg, 2013) bahwa penghargaan dan pengakuan terhadap hasil kerja dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

Karyawan juga mengungkapkan bahwa tantangan terbesar dalam pekerjaannya adalah mengelola berbagai permintaan dan prioritas yang berubah-ubah, serta menjadi penghubung antara beberapa pihak di toko. Meski demikian, SF menyatakan bahwa sistem kerja di bawah arahan pimpinan sudah cukup baik dan sesuai dengan job desk masing-masing. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan di Tambangan Cosmetic sudah berjalan secara sistematis dan adaptif terhadap dinamika pekerjaan.

Secara keseluruhan, hasil wawancara menunjukkan bahwa perencanaan kepemimpinan di Tambangan Cosmetic Babat memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan efektivitas organisasi. Rencana kerja yang disusun oleh pimpinan membantu pekerjaan menjadi lebih terarah, pembagian tugas berjalan jelas, komunikasi dua arah berjalan lancar, serta adanya penghargaan bagi karyawan berprestasi. Kepemimpinan yang terencana dan partisipatif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta meningkatkan produktivitas organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa perencanaan kepemimpinan di Tambangan Cosmetic Babat telah diterapkan secara efektif dan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja organisasi. Pimpinan mampu menyusun rencana kerja yang jelas, membagi tugas sesuai tanggung jawab masing-masing, serta membangun

komunikasi terbuka dengan karyawan. Penerapan sistem penghargaan yang diberikan secara rutin juga menjadi faktor pendorong semangat dan loyalitas kerja.

Dengan adanya perencanaan kepemimpinan yang baik dan partisipatif, lingkungan kerja menjadi lebih terarah, produktif, dan kondusif. Hal ini membuktikan bahwa kepemimpinan yang berorientasi pada perencanaan dan keterlibatan karyawan mampu meningkatkan efektivitas kerja serta mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

DAFTAR REFERENSI

- Arifudin, M., Sholeha, F. Z., & Umami, L. F. (2021). Planning (Perencanaan) Dalam Manajemen Pendidikan Islam. *Jurnal Pendidikan Islam*, 162-183.
- Bormasa, M. F. (2022). *Kepemimpinan Dan Efektivitas Kerja*. Jl. Gerilya No. 292 Purwokerto Selatan, Kab. Banyumas, Jawa Tengah: CV. Pena Persada.
- Coulter, M. (2018). Management/Stephen Robbins, Rolf Bergman, Mary Coulter.
- Herzberg, F. (2013). One more time: how do you motivate employees? *Havard Bus Rev.* September–October.
- Kartono, K. (2010). Pemimpin dan kepemimpinan: Apakah kepemimpinan abnormal itu?
- Ma'ruf, W., Jamaluddin, & Ramlan, A. (2020). Kontribusi Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Madrasah dalam Peningkatan Profesionalisme Guru Madrasah Negeri Kabupaten Sinjai. *Jurnal Imu Pendidikan dn Keguruan*, 75-90.
- Pramudyo, A. (2013). Implementasi manajemen kepemimpinan dalam pencapaian tujuan organisasi. *Jurnal bisnis, manajemen, dan akuntansi*.
- Sutoro, M., Mawardi, S., & Sugiarti, E. (2020). Pengaruh kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 411-420.
- Suwarno, & Bramantyo, R. Y. (2019). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA ORGANISASI. *Transparansi Hukum*, 44.
- Wahjosumidjo. (1999). *Kepemimpinan Kepala sekolah: Tinjauan teoritik dan permasalahannya*. Rajagrafindo Persada (Rajawali Pers).
- Yukl, G. A. (2013). *Leadership in organizations (Global ed.)*. Essex: Pearson.