



PERAN PIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN ACEH

¹Rizky Adittya Putri, ²Alwi Ibrahim, dan ^{3*}Harris Purnama

^{1,2,3}Program Pascasarjana, Universitas Iskandar Muda, Banda Aceh, Indonesia

*Corresponding author: harrispuurnama@unida-aceh.ac.id

Abstract

The role of the leadership in improving employee performance is really needed by each agency, that is, the need for the person, namely the figure in the form of legal activities and social activities, then the leader in the form of motivation and direction, then the role of nerupa to provide information and provide support. Decision is the source of allocation in the form of making decisions and approving decisions, entrepreneurs in the form of seeking renewal and initiating projects. Information is the monitor and disseminator in the form of receiving information and forwarding information, then the speaker in the form of policies and actions. But the fact that there is still a lack of leadership role in the leadership of the leadership of internal factors is still a lack of leadership knowledge, while external factors are still not good attitude towards the employees in the implementation of work programs. The purpose of this study is to: (1) To find out and describe the role of interpersonal (Role) in leadership in improving employee performance in the Aceh Civil Service Agency. (2) To find out and describe the role of the decision maker (Decision Making) in the leadership in improving employee performance at the Aceh Civil Service Agency. (3) To find out and describe the role of the decision maker (Decision Making) in the leadership in improving employee performance at the Aceh Civil Service Agency By using a qualitative research method approach that is using triangulation techniques by means of observation, interviews, and document analysis. Results The leader's interpersonal role (Role) has not been implemented Lead (Leader) in improving employee performance at the Aceh Civil Service Agency, namely on motivation, it is caused by excessive motivation given by the leadership, so employees in the Aceh Civil Service Agency feel pressured towards the leadership's attitude.

Keywords: Role, Leadership, Performance

Abstrak

Peran Pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai sangatlah dibutuhkan oleh setiap instansi, yaitu diperlukannya pribadi yaitu tokoh berupa kegiatan legal dan kegiatan sosial, kemudian pemimpin berupa motivasi dan mengarahkan, kemudian peranntara nerupa memberikan informasi dan member dukungan. Keputusan yaitu sumber alokasi berupa mengambil keputusan dan menyetujui keputusan, pengusaha berupa mencari pembaharuan dan memprakarsai proyek. Informasi yaitu pemantau dan penyebar berupa menerima informasi dan meneruskan informasi, kemudian pembicara berupa kebijakan serta tindakan. Namun kenyataanya yang ada pada pimpinan masih kurangnya peran pimpinan yaitu dari faktor internal masih kurangnya pengetahuan pimpinan, sedangkan faktor eksternalnya masih kurang baiknya sikap pimpinan terhadap pegawai dalam pelaksanaan program kerja. Rumusan Masalah (1) Bagaimana Peran Antar pribadi (Interpersonal Role) pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Aceh? (2) Bagaimana Peran Pembuat Keputusan (Decision Making) pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Aceh? (3) Bagaimana Peran Informasi (Informational Role) pemimpin dalam meningkatkan kinerja pada Badan Kepegawaian Aceh? Tujuan Penelitian ini untuk: (1) Untuk mengetahui dan mendeskripsikan peran antar pribadi (Interpersonal Role) pada pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Aceh. (2) Untuk mengetahui dan mendeskripsikan peran pembuat keputusan (Decision Making) pada pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Aceh. (3) Untuk mengetahui dan mendeskripsikan peran pembuat keputusan (Decision Making) pada pimpinan dalam meningkatkan

kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Aceh Dengan menggunakan metode penelitian pendekatan kualitatif yaitu menggunakan teknik triangulasi dengan cara observasi, wawancara, dan analisa dokumen. Hasil Belum terlaksananya Peran Antar pribadi (Interpersonal Role) pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Aceh yaitu Pada Pemimpin (Leader) berupa motivasi, hal tersebut disebabkan oleh pemberian motivasi secara berlebihan yang dilakukan oleh pimpinan, sehingga pegawai yang berada di Badan Kepegawaian Aceh merasa tertekan terhadap sikap pimpinan tersebut.

Kata Kunci: *Peran, Pimpinan, Kinerja.*

1. Pendahuluan

Upaya untuk mewujudkan good governance memerlukan unsur profesionalisme dari aparaturnya pemerintah dalam memberikan pelayanan publik. Profesionalisme disini lebih menekan kepada kemampuan, keterampilan dan keahlian aparaturnya pemerintah dalam memberikan pelayanan publik yang responsif, transparansi, produktivitas dan efisien. Pelayanan publik yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Aceh merupakan salah satu tugas penting yang tidak dapat diabaikan oleh pemerintah daerah.

Fakta empirik yang terjadi di lapangan rendahnya kualitas kepemimpinan maka tidak dapat mendorong seseorang memiliki karir yang sukses dan bahagia. Kepuasan kerja berasal dari kepemimpinan. Akan tetapi, para pegawai menyatakan bahwa banyak pemimpin yang gagal mengembangkan keterampilan dan alasan utama kegagalan pegawai adalah kepemimpinan yang lemah. Masih kurangnya peranan pribadi dari pimpinan terkait menghadiri undangan-undangan yang bersifat acara seremonial, hal ini dapat dilihat dari masih rendahnya figurehead yang menjalankan sejumlah kegiatan yang bersifat legal dan social. Dan terkait Leader yang mana masih rendahnya rasa tanggung jawab untuk memotivasi dan mengarahkan pada bawahan, serta Liaison pada pimpinan masih kurangnya dalam hal memelihara jaringan kontak luar yang memberikan informasi dan dukungan.

Kemudian masih kurangnya pemimpin dalam melaksanakan sebagai peran decision making agar dapat membuat organisasi tetap tumbuh dan disegani oleh organisasi lainnya. Keputusan yang diambil oleh pemimpin tersebut sangat berpengaruh terhadap arah dan tujuan suatu organisasi tersebut, Hal lain yang mengakibatkan kurangnya kinerja pegawai Badan Kepegawaian Aceh adalah kurangnya koordinasi pimpinan dan bawahan, disebabkan kurangnya kebersamaan antar pimpinan dan bawahan serta berakibat masih kurangnya tanggung jawab, kontribusi dan kemampuan pegawai. Serta kurangnya kekompakan berakibat tidak adanya ketergantungan tugas, tidak adanya ketergantungan hasil dan komitmen yang tinggi. Berdasarkan latar belakang diatas peneliti memilih judul proposal "Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Aceh".

Adapun rumusan masalah sesuai latar belakang masalah di atas adalah sebagai berikut: Bagaimana Peran Antar pribadi (Interpersonal Role) pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Aceh? Bagaimana Peran Pembuat Keputusan (Decision Making) pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Aceh? Bagaimana Peran Informasi (Informational Role) pemimpin dalam meningkatkan kinerja pada Badan Kepegawaian Aceh?

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendeskripsikan peran antar pribadi (Interpersonal Role) pada pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Aceh. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan peran pembuat keputusan (Decision Making) pada pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Aceh. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan Peran Informasi (Informational Role) pada pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Aceh.

2. Kajian Pustaka

Istilah peran dalam "Kamus Besar Bahasa Indonesia" mempunyai arti pemain sandiwara (film), tukang lawak pada permainan makyong, perangkat tingkah yang diharapkan dimiliki oleh orang yang

berkedudukan di masyarakat. Peran adalah suatu kompleks pengharapan manusia terhadap caranya individu harus bersikap dan berbuat dalam situasi tertentu yang berdasarkan status dan fungsi sosialnya.

Berikut peran pemimpin yang dikemukakan oleh Sutrisno (2012: 219) diantaranya (1) Peran Interpersonal, dimana (a) Peran yang menampakkan diri dengan berinteraksi dengan bawahan juga didalam dan diluar organisasi sebagai simbol keberadaan organisasi; (b) Peran selaku pemimpin yang bertanggung jawab untuk memotivasi dan memberikan arahan kepada bawahan; dan (c) Peran selaku penghubung dimana seorang pemimpin mampu memberikan perhatian khusus bagi mereka yang mampu berbuat bagi organisasi, (2) Peran Informasional Peran informasional terbagi menjadi 3 peran yaitu (a) Seorang pemimpin adalah pemantau arus informasi yang terjadi dari luar dan dalam organisasi; (b) Sebagai pembimbing informasi; dan (c) Peran selaku juru bicara organisasi, dan (3) Peran Pengambil Keputusan Peran pengambil keputusan terbagi menjadi 3 peran yaitu (a) Sebagai entrepreneur diharapkan mampu mengkaji terus menerus berbagai peluang dari situasi yang dihadapi organisasi; (b) Sebagai peredam gangguan dengan kesediaan memikul tanggung jawab untuk mengambil tindakan korektif apabila organisasi mengalami gangguan; serta (c) Sebagai pembagi sumber daya manusia dengan wewenangnya untuk menempatkan orang pada posisi tertentu, mempromosikan karyawan yang berprestasi. Kepemimpinan yang baik dan efisien sangatlah diperlukan untuk perusahaan dalam rangka mencapai suatu tujuan.

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa, sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu tidak disenangkannya (Kaswan, 2014: 62).

Menurut Thoha (2012:12), ada tiga peran yang dilakukan pemimpin dalam organisasi yaitu (1) Peran Antar pribadi (Interpersonal Role), dalam peranan antar pribadi, atasan harus bertindak sebagai tokoh, sebagai pemimpin dan sebagai penghubung agar organisasi yang dikelolanya berjalan dengan lancar; (2) Peranan Yang Berhubungan Dengan Informasi (Informational Role), peranan interpersonal diatas meletakkan atasan pada posisi yang unik dalam hal mendapatkan informasi; dan (3) Peranan Pembuat Keputusan (Decision making), dalam peranan ini atasan harus terlibat dalam suatu proses pembuatan strategi di dalam organisasi yang di pimpinnya. Mintzberg berkesimpulan bahwa pembagian besar tugas atasan pada hakikatnya digunakan secara penuh untuk memikirkan sistem pembuatan strategi organisasinya.

Purwanto (2012) menjelaskan kembali bahwa pemahaman suatu organisasi bukanlah semata-mata sebagai suatu entitas tunggal tetapi ia merupakan sebuah sistem yang terkait erat dengan lingkungan. Elemen utama dari struktur organisasi adalah diferensiasi yang merupakan proses pembentukan dan pengawasan pembagian kerja atau tingkat spesialisasi dalam organisasi, sedangkan integrasi merupakan proses mengkoordinasi berbagai macam tugas, fungsi, dan divisi sehingga mereka dapat bekerjasama dan mencapai tujuan yang sama.

3. Metode Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dimana didefinisikan pendekatan kualitatif sebagai metode penelitian ilmu-ilmu Sosial yang mengumpulkan dan menganalisis data berupa kata-kata (lisan maupun tulisan) dan perbuatan-perbuatan manusia serta peneliti tidak berusaha menghitung atau mengkuantifikasikan data kualitatif yang telah diperoleh dan dengan demikian tidak menganalisis angka-angka (Afrizal 2014: 13). Penelitian kualitatif bertujuan untuk mengungkapkan informasi kualitatif sehingga lebih menekankan pada masalah proses dan makna dengan cara mendeskripsikan suatu masalah. Peneliti memilih untuk menggunakan pendekatan kualitatif karena dapat memberikan rincian yang kompleks tentang fenomena yang sulit diungkapkan oleh pendekatan lainnya, selain itu untuk mengungkapkan masalah yang berkenaan dengan pengalaman.

Untuk lebih memudahkan pemahaman terhadap objek penelitian, penulis kemukakan Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. Produktivitas kerja pegawai merupakan suatu imbalan dari hasil kerja rata-rata dalam hubungannya dengan jam kerja rata-rata. Yang diberikan dengan proses tersebut. Sub variabel dari produktivitas kerja adalah kriteria dari produktivitas kerja

pegawai yaitu Peran Interpersonal Role, Peran Decision Making, dan Peran Informational Role dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Aceh.

Kemudian Peneliti memilih tempat yang dijadikan sebagai lokasi penelitian karena sesuai dengan permasalahan yang diajukan adalah di Kantor Badan Kepegawaian Aceh serta menjadi objek penelitiannya yaitu pegawai yang bekerja di Kantor Badan Kepegawaian Aceh. Semua proses penelitian dilakukan di Kantor Badan Kepegawaian Aceh. Alasan peneliti ingin melakukan penelitian pada Kantor Badan Kepegawaian Aceh karena merupakan salah satu kantor yang menjadi pedoman bagi kantor-kantor lain, dan juga menjadi acuan bagi pegawai-pegawai yang ada di Provinsi Aceh.

Teknik Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan Wawancara, Observasi, dan Studi Dokumen. Setelah proses pengumpulan data, maka data tersebut dianalisis. Analisis data menurut Sugiyono (2012: 335) adalah Proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, serta membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Ada beberapa cara untuk memeriksa keabsahan data yaitu 1) Ketekunan Pengamatan, 2) Triangulasi Data. Untuk mengecek kebenaran data dengan membandingkan data dari sumber lain, 3) Diskusi dengan teman sejawat. Namun, dalam penelitian ini peneliti lebih menitik beratkan pada triangulasi data yaitu data dicek kebenarannya dengan membandingkan data dari sumber lain. Sumber lain yang dimaksud dari informan yang berbeda atau informan yang sama pada waktu dan situasi yang berbeda. Dengan melakukan triangulasi data tentunya hasilnya lebih akurat.

4. Hasil dan Pembahasan

Peran Interpersonal Role

a. Ketokohan

Berdasarkan wawancara tersebut bahwa aspek ketokohan dari segi kegiatan legal yang telah dilakukan cukup baik oleh pimpinan terhadap pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Aceh. Tidak bedanya dari segi kegiatan sosial yang telah dilakukan juga cukup baik oleh pimpinan terhadap pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Aceh. Dalam kesimpulan dari dimensi Tokoh (Figurhead) peneliti mengambil kesimpulan telah dilakukan cukup baik oleh pimpinan terhadap pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Aceh.

b. Pemimpin

Berdasarkan wawancara dan observasi tersebut bahwa aspek *leader* (pemimpin) dari segi motivasi dan pengarahan masih kurang baik dilakukan oleh pimpinan terhadap pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Aceh. Oleh karena itu, dimensi Pemimpin (Leader) peneliti mengambil kesimpulan masih kurang baik dilakukan oleh pimpinan terhadap pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Aceh.

c. Perantara

Berdasarkan wawancara dan observasi tersebut bahwa dalam memberikan informasi serta dukungan masih kurang baik dilakukan oleh pimpinan terhadap pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Aceh. Maka dapat disimpulkan bahwa aspek Perantara (Liaison) peneliti mengambil kesimpulan masih kurang baik oleh pimpinan terhadap pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Aceh.

Peran Decision Making

a. Sumber Alokasi (Resource Allocation)

Berdasarkan wawancara bahwa dalam mengambil dan juga menyetujui keputusan yang telah dilakukan cukup baik oleh pimpinan terhadap pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Aceh. Oleh karenanya, dalam aspek Sumber Alokasi (Resource Allocation) peneliti mengambil kesimpulan telah dilakukan dengan cukup baik oleh pimpinan terhadap pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Aceh.

b. Pengusaha (Entrepreneur)

Berdasarkan wawancara tersebut bahwa mencari pembaharuan dan memprakarsai program telah dilakukan cukup baik oleh pimpinan terhadap pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Aceh. Dalam kesimpulan dari dimensi Pengusaha (Entrepreneur) peneliti mengambil kesimpulan telah dilakukan cukup baik oleh pimpinan terhadap pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Aceh.

Peran Informational Role

a. Pemantau dan Penyebar (Monitor and Dessiminator)

Berdasarkan wawancara ditemukan bahwa dalam menerima dan meneruskan informasi yang telah dilakukan cukup baik oleh pimpinan terhadap pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Aceh.

b. Pembicara (Spoke Person)

Berdasarkan wawancara bahwa kebijakan dan tindakan yang diambil oleh pimpinan terhadap pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Aceh tergolong cukup baik.

5. Kesimpulan

Dari hasil penelitian ini, dapat diambil beberapa kesimpulan bahwa belum maksimalnya Peran Antar pribadi (Interpersonal Role) pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Aceh hal tersebut dapat dilihat dari Kurang Baiknya Peran Pemimpin (Leader) disebabkan pemberian motivasi secara berlebihan yang dilakukan oleh pimpinan, pada peran Perantara (Liaison) juga kurang baik hal tersebut disebabkan Kurangnya sikap toleransi pimpinan yaitu dalam hal memberikan informasi dan dukungan kepada pegawai, akan tetapi pada peran Tokoh (Figurhead) sudah cukup baik, disebabkan oleh Kegiatan legal yang dilakukan di badan kepegawaian aceh. Disisi lain, telah terlaksananya dengan Baik Peran Pembuat Keputusan (Decision Making) disebabkan oleh Sudah Baiknya Sumber Alokasi (Resourece Allocation) yang dilakukan Pimpinan terhadap peningkatan kinerja Pegawai disebabkan akan kesadaran pimpinan dalam mengambil keputusan dan menyetujui keputusan, Pada pengusaha (entrepreneur) disebabkan pada pimpinan yang selalu menghimbau pegawai yang berada pada Badan Kepegawaian Aceh untuk dapat mematuhi dan mengikuti inovasi/pembaharuan. Begitu pula Peran Informasi (Informational Role) telah terlaksana dengan baik peran pimpinan dalam Pemantau dan Penyebar (Monitor and Dessiminator) yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Aceh yaitu pada peran pimpinan dalam menerima informasi yang di dapatkan dari hasil rapat dengan antar satuan kepala instansi ataupun terdapat terbitnya peraturan gubernur atau undang-undang yang terkait dengan Badan Kepegawaian Aceh.

Daftar Pustaka

- Afrizal. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rajagrafindo
- Purwanto. (2013). *Teori Organisasi*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Purwanto. (2012). *Manajemen Sekolah*. Bengkulu: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R dan D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Mulia Kencana Semesta.
- Sutrisno, E. (2012). *Analisis Kebijakan Publik (Konsep, Teori dan Aplikasi)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Thoha, M. (2012). *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*. Jakarta: Prenada Media.
- Thoha, M. (2012). *Prilaku Organisasi Konsep Dasar dan Implikasinya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.