

PERAN PEMIMPIN DALAM EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI (Studi Pada Balai Desa Keramat, Martapura Timur)

Said Muhammad Ridho Bahasyim¹, Beni Akhmad², Junaidy³
FISIP, Universitas Islam Kalimantan MAAB (UNISKA) Banjarmasin
E-mail: saidmuhammadridho4@gmail.com

Abstract

The research objective in this thesis aims to determine how the role of leaders in the effectiveness of employee performance and the factors that affect the effectiveness of employee performance at Balai Desa Keramat, East Martapura. Aspects studied broadly include two things, namely the role of the leader (village head) and the effectiveness of the work of employees. Data Analysis This research uses descriptive method with qualitative analysis and the analytical tools used during the research are through observation, interviews and documentation. There were 6 informants in this study, the key informants were the village head, the secretary of the village head, and the kelurahan staff. The results of this study indicate that there is a relationship or influence of the role of a leader on employee performance and employee work effectiveness. And also the results show a positive relationship between the village head and his employees. The function of the position of a leader (village head) can be received well or positively by employees and the community of Keramat Village, East Martapura.

Keywords: *Work Effectiveness, Relationships, Leadership, Employees, Roles.*

PENDAHULUAN

Pemerintahan di Indonesia merupakan organisasi publik dalam menyelenggarakan pemerintahan baik keluar maupun kedalam demi mencapai tujuan negara yakni meningkatkan kesejahteraan secara menyeluruh kepada masyarakat. Maka demikian pemerintahan merupakan unsur yang penting dan mempunyai posisi yang strategis dalam penyelenggaraan pemerintahan.

Toha (2010:42), mengungkapkan bahwa dengan mempergunakan kepemimpinan maka pemimpin akan mempengaruhi persepsi bawahan dan memotivasinya, dengan cara mengarahkan karyawan pada kejelasan tugas, pencapaian tujuan, kepuasan kerja, dan pelaksanaan kerja yang efektif.

Menurut Siagian (2001:145), mengungkapkan bahwa pemimpin yang efektif adalah pimpinan yang mampu menunjukkan jalan yang dapat ditempuh oleh bawahan sehingga gerak dari posisi sekarang ke posisi yang diinginkan di masa yang akan datang dapat berlangsung lancar sehingga produktivitas dapat tercapai.

Dari pendapat di atas disimpulkan bahwa pemimpin dapat mempengaruhi bawahan agar melaksanakan kegiatan dengan baik. Bawahan akan mencapai produktivitas kerja secara maksimal jika memiliki motivasi yang kuat berasal dari dirinya sendiri atau dari lingkungan kerjanya.

Seorang pemimpin diharuskan memiliki kemampuan mempengaruhi dan memberikan semangat kepada karyawannya agar bisa bekerja sesuai target. Sebuah organisasi akan berhasil atau

gagal sebagian besar dikarenakan oleh faktor kepemimpinannya.

Maka dari itu peran pemimpin termasuk berpengaruh pada kinerja pegawai apabila pemimpin tegas dalam memberi keputusan maka akan terciptanya motivasi dan semangat para pegawai untuk bekerja lebih baik.

Untuk menciptakan efektifitas kerja pegawai di Balai desa Keramat, Seluruh pegawai harus benar-benar termotivasi dan bersemangat untuk melakukan pekerjaannya. Selain itu pimpinan atau kepala desa mampu memotivasi dan mengawasi pegawainya untuk mau bekerja dengan baik demi kelancaran organisasi, Hal ini yang mendorong penulis untuk mengkaji dan meneliti masalah kepala desa yang dikaitkan dengan efektifitas kerja pegawai.

Berdasarkan uraian di atas, penulis merasa termotivasi untuk melaksanakan penelitian yang berkaitan dengan Peranan Kepala Desa dan Efektifitas Kerja. Adapun judul yang ditentukan yakni: **“Peranan Pemimpin Dalam Efektifitas Kerja Pegawai” (Studi Pada Balai Desa Keramat, Martapura Timur).**

TINJAUAN PUSTAKA

Peranan

Menurut Soekanto (2009 :212) peranan merupakan aspek dinamis kedudukan (status). Apabila seorang melaksanakan hak dan kewajiban sesuai dengan kedudukannya, dia menjalankan suatu

peranan. Perbedaan antara kedudukan dengan peranan adalah untuk kepentingan ilmu. Keduanya tak dapat dipisah-pisahkan karena yang satu tergantung pada yang lain dan sebaliknya. Tak ada peranan tanpa kedudukan atau kedudukan tanpa peranan.

Menurut Narwoko (2004 : 160), fungsi peranan adalah :

- a) Memberi arah pada proses sosialisasi
- b) Pewarisan tradisi, kepercayaan, nilai-nilai, norma-norma, dan pengetahuan,
- c) Dapat mempersatukan kelompok atau masyarakat, dan
- d) Menghidupkan sistem pengendali dan control, sehingga dapat melestarikan kehidupan masyarakat.

Kepemimpinan

Kepemimpinan memiliki kemampuan yang tinggi. Selain itu Pemimpin adalah ahli yang menetapkan tujuan organisasi. Organisasi dapat berhasil atau gagal tergantung pada faktor kepemimpinannya.

Mintzberg, dalam Miftah Thoha (2007 : 12) menjelaskan bahwa pemimpin memiliki tiga peranan utama dimanapun letak hirarkinya. Dari tiga peranan utama ini kemudian diperinci menjadi 10 peranan. Peranan-peranan itu antara lain :

- a) Peranan hubungan antara pribadi (interpersonal role). Ada dua gambaran umum yang dihubungkan dengan peranan ini, yakni hal yang bertalian dengan status dan otoritas pemimpin serta hal-hal yang bertalian dengan pengembangan hubungan antar pribadi ini.
- b) Peranan yang berhubungan dengan informasi (informational role). Peranan yang berhubungan dengan informasi merupakan kelanjutan dari peranan interpersonal. Hubungan-hubungan keluar organisasi menjadikan pemimpin sebagai pusat informasi bagi organisasinya.
- c) Peran membuat keputusan (decisional role). Sebagian besar tugas pemimpin pada hakikatnya digunakan secara penuh untuk memikirkan pembuatan keputusan organisasinya.

Menurut G.R Terry H.B. Siswanto (2009 : 158), tipe kepemimpinan tersebut yaitu seperti:

- a) Kepemimpinan pribadi (personal leadership).
- b) Kepemimpinan non pribadi (nonpersonal leadership).
- c) Kepemimpinan otoriter (authoritarian leadership).

- d) Kepemimpinan demokratis (democratic leadership).
- e) Kepemimpinan paternalistik (paternalistic leadership).
- f) Kepemimpinan menurut bakat (indigenous leadership).

Dari penerapan tersebut diatas, maka dapat dikatakan bahwa tipe kepemimpinan berbeda dengan gaya kepemimpinan. Tipe kepemimpinan merupakan salah satu unsur pembentukan gaya kepemimpinan sedangkan gaya kepemimpinan merupakan pola tingkah laku pemimpin yang dapat mempengaruhi tipe kepemimpinan.

Efektivitas Kerja

Efektivitas kerja adalah kemampuan manusia untuk melaksanakan aktifitas-aktifitas organisasi dan meraih keuntungan maksimal bagi organisasi.

Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja yaitu sebagai berikut :

- a) Penghambat yaitu Sumber Daya Manusia dan Sarana Prasarana.
- b) Pendukung yaitu Apresiasi Pegawai dan Motivasi Kerja.

Ronald O'Reilly (2003:119), mengemukakan faktor-faktor efektivitas kerja adalah sebagai berikut :

- a) Rancangan Tugas, kemampuan untuk dapat menyelesaikan tugas atau produk secara menyeluruh dan sebuah tugas atau proyek yang memiliki dampak yang substansial terhadap pihak-pihak lain.
- b) Komposisi, Kategori ini meliputi variabel-variabel yang berkaitan dengan bagaimana karakter dari para staf tim kerja, bagaimana kemampuan dan kepribadian dari para anggota tim kerja, fleksibilitas tim kerja dan profesional para anggota untuk bekerja secara tim.
- c) Konteks, Tiga faktor konseptual yang signifikan berkaitan dengan kinerja tim adalah kehadiran sumber daya yang mencukupi, adanya kepemimpinan yang efektif dan sebuah evaluasi kinerja dan sistem imbalan yang menghargai sumbangan dari tim kerja.
- d) Proses, Kategori yang terakhir berkaitan dengan efektivitas adalah variabel proses. Ini meliputi komitmen anggota terhadap sebuah tujuan bersama, penetapan tujuan ketetapan waktu dan terakhir adalah kelengkapan.

METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah metode deskriptif dengan analisis data kualitatif. Suyanto (2005:17). Menggambarkan fakta-fakta tentang masalah yang diselidiki sebagaimana adanya diiringi dengan intervensi yang rasional dan akurat.

Jenis penelitian yang peneliti gunakan yaitu metode deskriptif dengan data kualitatif. Menurut Sugiyono (2016: 11) menyatakan bahwa metode deskriptif adalah suatu metode yang digunakan untuk menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas. Menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan induktif yakni pengamatan kelengkapan terlebih dahulu, sehingga dalam penelitian ini, data informasi yang diperoleh akan dikelompokkan dan dipisahkan sesuai jenisnya, peneliti akan menganalisis secara kualitatif yang didapatkan berupa data dari lapangan bertujuan untuk memperoleh gambaran seutuhnya menurut pandangan peneliti berkaitan dengan peranan pemimpin dalam meningkatkan efektifitas kerja pegawai di balai desa keramat.

Sumber data yaitu dari Informan penelitian dalam penelitian yang dilakukan, peneliti menggunakan sumber data primer dan sumber data sekunder. Teknik pengumpulan data melalui Observasi, Wawancara dan Studi Dokumen. Kemudian Teknik Analisis data penelitian ini melalui reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan Pada Balai Desa Keramat.

Kepemimpinan menurut Thoha (2014) dapat diartikan salah satu seseorang untuk memimpin, membimbing, mempengaruhi dan mengontrol bawahannya. Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan tindakan mempengaruhi bawahan untuk melakukan sesuatu demi tercapainya tujuan yang telah disusun sebelumnya.

Pada halaman ini penulis akan menyajikan kelengkapan dari data yang didapat melalui penulisan lapangan melalui metode-metode pengumpulan data yang telah disebutkan pada bab terdahulu. Demikian juga halnya permasalahan yang hendak dijawab dalam bab ini adalah Bagaimana peranan pemimpin dalam efektifitas kerja pegawai di kantor kelurahan Desa Keramat Martapura Timur.

Dalam mengumpulkan data diperlukan untuk menjawab permasalahan secara lengkap, ada beberapa tahapan yang dilakukan penulis, yaitu pertama observasi, wawancara dan dokumentasi di balai desa Keramat. Pertama yang dilakukan oleh penulis yaitu observasi pada kinerja kerja pegawai

yang bekerja pada balai desa. kedua penulis melakukan pertemuan wawancara dengan pemimpin, pegawai, dan masyarakat pada balai desa Keramat yang bersangkutan dengan permasalahan yang terjadi. Yang ketiga penulis melakukan sesi dokumentasi balai desa Keramat sebagaimana susunan organisasi dan tugas utama pegawai yang bekerja di balai desa Keramat.

Berdasarkan teori dan kerangka berfikir pada pembahasan sebelumnya, untuk mengetahui lebih lengkap tentang peranan pemimpin dalam efektifitas kerja pegawai di desa Keramat. Pada penelitian ini menggunakan indikator-indikator yang meliputi : (1) observasi, (2) wawancara dan (3) studi dokumentasi.

Hasil penelitian dilapangan terhadap tiga indikator diatas sebagai berikut :

1) Observasi

Pengamatan pada penelitian ini pada peranan hubungan antara pribadi dengan cara saling memberi sapa antara pemimpin dengan pegawai. Serta pemimpin mengajarkan bagaimana cara menghargai sesama pegawai yang berada didesa Keramat. Dalam hal yang terjadi pada saat observasi dilapangan sikap pemimpin terhadap pegawai sangat terbuka kesemua bawahan atau pegawainya. Dan juga pemimpin mengajarkan kepada pegawai untuk menghargai sesama pegawai untuk tidak bersikap semena-mena kepada pegawai lainnya. Pemimpin mengajarkan untuk saling menghormati satu sama lain dan juga mengajarkan untuk tidak memandang jabatan, umur dan lain-lain dalam saling hormat menghormati. Pemimpin juga mengajarkan Saling bertukar Informasi ke setiap Pegawai agar kinerja di Kantor mengalami kestabilan. Pemimpin juga mengajarkan pada saat ada kegiatan didesa untuk saling memberikan kabar dan informasi dalam hal apapun agar tidak ada kesalahpahaman dalam hal kinerja dilapangan. Pada saat membuat keputusan pemimpin harus mendengarkan ide, saran maupun kritik dari pegawai sebelum mengambil keputusan. Pada saat rapat pemimpin akan lebih mudah memutuskan hasil dari ide, saran dan kritik dari pegawai dalam kegiatan apapun yang akan dilaksanakan oleh desa. pemimpin juga harus mengambil keputusan yang transparant dalam hal apapun agar pegawai dapat saling memberikan saran untuk diajukan. Dan pemimpin juga harus mengarahkan kepada pegawai untuk saling menghargai satu sama lain pada saat memberikan pendapat dan tidak ada kecemburuan atau kesenjangan

kepada pegawai yang terpilih dalam memberikan saran terbaiknya.

2) Wawancara

Dari pertanyaan atau wawancara yang dilakukan oleh penulis dengan kepala desa, sekretaris desa, dan Masyarakat diatas dapat disimpulkan bahwa situasi suasana kerja dibalai desa sudah sangat kondusif dan penuh dengan kekeluargaan, dengan suasana kerja seperti ini pegawai merasa betah dan tanpa ada beban maupun tekanan yang didapatkan, tetapi pegawai tetap bertanggung jawab terhadap pekerjaan masing-masing sesuai kewajiban dan fungsinya sehingga hasil pekerjaannya akan tercapai dengan maksimal. Dengan demikian pernyataan yang dilakukan dengan informan diatas dapat dikatakan bahwa hubungan yang terjalin antara pegawai dengan kepala desa terjalin dengan baik. Karena gaya kepemimpinan yang demokratis benar-benar diterapkan kepala desa selaku pimpinan di balai desa Keramat, Martapura Timur. Sehingga para pegawai merasa memiliki sosok pemimpin yang mengerti setiap keadaan pegawainya. Dapat diketahui bahwa sistem pengawasan yang dilakukan Kepala desa (pimpinan) terhadap kerja pegawai sudah sangat baik karena langsung memantaunya dengan mendatangi setiap ruang kerja para pegawai dan menanyakan kepada para pegawai tentang masalah yang mereka hadapi dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

3) Studi Dokumen

Dokumentasi menurut Sugiyono (2018) tentang studi dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan Informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan berupa gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian.

Kinerja Pegawai Sebagai Pengaruh Kepemimpinan Kepala Desa.

Kepala Desa selaku pimpinan tertinggi dalam Balai Desa Keramat, Martapura Timur sangat memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja dari seluruh pegawai Desa Keramat, Martapura Timur. Kinerja dari seluruh seksi yang ada pada balai Desa Keramat Martapura Timur tidak lepas dari pengaruh kepemimpinan Kepala Desanya sendiri.

Selama ini tidak ada faktor yang dapat menghambat kinerja para pegawai karena pemimpin atasan, (Kepala desa) selalu berupaya memberikan

fasilitas-fasilitas yang lengkap memadai dan memberikan semangat yang lebih agar bawahan dapat termotivasi dalam bekerja seperti pemberian penghargaan kecil kepada pegawai yang berprestasi atau minimal dengan hal sepele namun memberikan efek positif seperti mengucapkan terima kasih jika pekerjaan telah selesai dikerjakan. Dengan ini maka pegawai akan merasa dihargai pekerjaannya sehingga kelak mereka lebih semangat dan lebih meningkatkan lagi kinerja kerjanya. Kepala Desa juga selalu melakukan kunjungan-kunjungan ke tiap-tiap ruangan pegawai untuk bersosialisasi dan berkomunikasi langsung serta menanyakan kendala maupun halangan apa yang dihadapi di dalam menyelesaikan pekerjaan mereka serta melakukan evaluasi setiap bulannya. Inilah yang menjadi faktor pendukung yang meningkatkan kinerja dari para pegawai balai Desa Keramat, Martapura Timur.

Dari hasil penelitian yang dilakukan penulis melihat bahwa peran seorang pemimpin memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap peningkatan kinerja pegawai dan efektifitas kerja pegawai. Kepala Desa harus bisa melayani dan memberi tanggungjawab penuh kepada Pegawainya sehingga Pegawai merasa nyaman dan betah dalam bekerja. Kepala Desa juga harus menjalin hubungan baik dengan Pegawai dan memberi apresiasi terhadap hasil kerja mereka sehingga akan merasa dihargai dan semakin termotivasi di dalam bekerja dan sering melakukan evaluasi agar mengetahui hasil kerja para bawahannya. Dengan demikian kinerja pegawai akan meningkat dan semakin efektif dan efisien.

Keberhasilan suatu organisasi sangat mungkin disebabkan oleh adanya kontribusi Kepala Desa yang efektif dalam mengelola agar Pegawai dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik. Dalam hal ini Kepala Desa harus mampu mempengaruhi Pegawainya agar dapat melakukan tugasnya secara efektif dengan hasil yang baik tanpa ada unsur tekanan dan paksaan juga kerja sama yang baik dengan seluruh elemen-elemen pada Balai Desa Keramat, Martapura Timur sehingga apa yang menjadi tujuan dapat tercapai demi memuaskan masyarakat.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian yang dilakukan di Balai Desa Keramat, Martapura Timur adalah sebagai berikut:

- 1) Efektifitas kerja pegawai pada balai desa Keramat Martapura Timur juga sudah sangat baik. Terlihat jelas dengan penyelesaian pekerjaan yang tepat waktu, hasil kerja yang

- lumayan memuaskan, pemberian pelayanan kepada masyarakat yang sangat bagus.
- 2) Selama ini tidak ada faktor yang dapat menghambat kinerja para pegawai karena pimpinan, (kepala desa) selalu memaksimalkan memberikan fasilitas-fasilitas yang lengkap dan memberikan rasa semangat yang lebih agar para bawahan dapat termotivasi dalam bekerja seperti pemberian hadiah kepada pegawai yang berprestasi atau dari hal kecil yaitu mengucapkan terima kasih jika pekerjaan telah selesai dikerjakan. Dengan ini maka pegawai akan merasa dihargai pekerjaannya sehingga nantinya mereka akan lebih semangat dan lebih meningkatkan lagi kinerja kerjanya.
 - 3) Kepala Desa juga selalu melakukan kunjungan ke tiap-tiap ruangan kerja pegawai untuk bersosialisasi dan berkomunikasi langsung serta menanyakan kendala apa yang dihadapi di dalam menyelesaikan pekerjaan mereka serta melakukan evaluasi setiap bulannya. Inilah yang menjadi faktor pendukung yang meningkatkan kinerja dari para pegawai balai desa Keramat, Martapura Timur.
 - 4) Peranan Kepala desa sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja dan efektifitas kerja pegawai pada balai desa Keramat, Martapura Timur. Ini terbukti dengan pernyataan yang disampaikan oleh kepala desa itu sendiri maupun para pegawai itu sendiri. Kepala desa merupakan orang yang bertanggung jawab penuh terhadap segala pekerjaan dan keputusan yang diambil. Berhasil atau tidaknya suatu pekerjaan di balai desa Keramat, Martapura Timur bergantung kepada kinerja para pegawai dan keefektivitasan kerja pegawai yang tidak jauh dari pengaruh seorang kepemimpinan.

Saran

Adapun saran-saran yang dapat penulis kemukakan sebagai bahan masukan untuk lebih meningkatkan mutu dan manfaat penelitian ini, khususnya bagi balai desa Keramat, Martapura Timur sebagai objek penelitian adalah sebagai berikut:

- 1) Kepemimpinan kepala desa Keramat, Martapura Timur saat ini sudah sangat baik dan sebaliknya agar tetap dipertahankan dan lebih ditingkatkan lagi.
- 2) Kinerja pegawai dan tingkat efektifitas kerja pegawai sejauh ini sudah memuaskan dan agar dipertahankan dan lebih ditingkatkan lagi. Lebih meningkatkan fasilitas atau pun

sarana dan prasarana agar dapat mendukung peningkatan kinerja para pegawai sehingga hasil kerja para pegawai akan lebih efektif dan efisien.

- 3) Meningkatkan kualitas dan sumber daya aparatur yang profesional melalui pendidikan atau pun pelatihan untuk ditempatkan sesuai dengan kompetensinya sehingga mendukung terciptanya program kerja dan rencana kegiatan yang jelas.
- 4) Perlu diperhatikan aspek kuantitas kerja dalam membangun efektifitas kerja pegawai pada balai desa Keramat, Martapura Timur dimana fasilitas-fasilitas pendukung yang kurang memadai, baik itu pengadaan peralatan kantor dan biaya patut dibenahi.

REFERENSI

- Erlangga Handoko, H.T. 1984. Manajemen. Yogyakarta: BPFE for encouraging cooperation. Jakarta : Prenada Media Grup.
- Gibson, James E. 1996. Manajemen. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Gunaan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga
- meningkatkan produktivitas. Jakarta: Erlangga.
- Narwoko. 2004. Sosiologi ilmu pengetahuan. Jakarta : Rajawali Pers. organisasi. Jakarta : Gunung Agung.
- Paul Hersey. 1992. Manajemen Perilaku Organisasi: Pendaya pendekatan. Jakarta. Prana Media
- Scott snair, Ph.D. 2008. Motivational leadership : surfire strategies
- Singarimbun. 2008. Metode Survey. Jakarta: LP3ES 2002. Kiat
- Siswanto, HB, 2009. Pengantar Managemen .jakarta : Bumi Aksara
- Soekanto, 2009. Teori sosiologi tentang perubahan social. Jakarta :
- Sondang P. Siagian. 2001. Organisasi kepemimpinan dan perilaku
- Sugiyono, metode penelitian administrasi dilengkapi dengan metode R&D, (Bandung: Alfabeta, 2007)
- Suyanto. 2005. Metode Penelitian Sosial. : berbagai alternative

Thoha, Miftah. 2007. Perilaku organisasi : konsep dasar dan aplikasinya. Jakarta : Rajawali Pers.

Sumber-sumber lainnya :

Undang-Undang RI No. 32 Tahun 2004, Tentang Pemerintahan Daerah Keputusan Menteri Dalam Negeri 24 Juni 2004

(<http://www.justelsa.com/2010/05/teori-motivasi-david-c-meclelland.html>). Diakses 24 April 2022

(<http://paulusdakso.blogspot.com/2012/01/teori-harapan-victor-vroom.html>). Diakses 24 April 2022

https://id.wikipedia.org/wiki/Kepala_desa

Diakses 23 Mei 2022