

Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjarmasin

**Muhammad Ridhani Maulana, 2019, Pembimbing I : Abdul Wahid, Pembimbing II
: Fika Fibriyanita**

Ilmu Administrasi Publik, 63201, FISIP, Universitas Islam Kalimantan, NPM 16120208
Ilmu Administrasi Publik, 63201, FISIP, Universitas Islam Kalimantan, NIDN 1115036001
Ilmu Administrasi Publik, 63201, FISIP, Universitas Islam Kalimantan, NIDN 1121028803
E-mail: maulanaridhani@gmail.com

ABSTRAK

MUHAMMAD RIDHANI MAULANA, NPM. 16120208 "Peran Kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai di kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjarmasin." Bimbingan Bapak H. Abdul Wahid Sebagai Pembimbing Utama dan Ibu Fika Fibriyanita sebagai Co Pembimbing.

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui gambaran Peran Kepemimpinan Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik serta hambatan kepemimpinan dan upaya untuk mengatasi hambatan tersebut untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan berdasarkan indikator teori Henry Mintzberg yang mengungkapkan bahwa peran kepemimpinan dapat diukur melalui Peran Hubungan Pribadi, Peran Hubungan Informasi, Peran Pengambilan Keputusan.

Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif kualitatif. Data dikumpulkan dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi kepada tiga orang informan. Sampel ditentukan dengan menggunakan teknik analisa data Miles and Huberman dengan cara reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepala Bakesbangpol Kota Banjarmasin telah berperan baik dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui Peran Hubungan Pribadi, Peran Hubungan Informasi, Peran Pengambilan Keputusan. Namun dalam penelitian ini ditemukan hambatan kepemimpinan yaitu tingkat pendidikan pegawai dan pemimpin yang tidak dapat memunculkan ide-ide serta inovasi yang berkaitan dengan teknologi. Upaya mengatasi hambatan tersebut kepala Bakesbangpol Kota Banjarmasin dengan peran pengambilan keputusan yang tepat menempatkan pegawai sesuai dengan kualitas dan kebutuhan organisasi.

Kata Kunci : Peran Kepemimpinan, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

MUHAMMAD RIDHANI MAULANA, NPM. 16120208 "The Role of Leadership in improving employee performance at the Office of the National Unity and Politics of Banjarmasin City." Guidance of H. Abdul Wahid, as the First Advisor and Mrs. Fika Fibriyanita, as Co-Supervisor. The purpose of this study was to determine the description of the Leadership Role of the Head of the National Unity and Politics Agency as well as leadership obstacles and efforts to overcome these obstacles to improve employee performance based on Henry Mintzberg's theory indicators that revealed that leadership roles can be measured through the Roles of Personal Relationships, Roles of Information Relationships, Roles Decision-making.

The research method uses a qualitative approach with the type of descriptive qualitative research. Data were collected by observation, interview and documentation to three informants. Samples were determined using Miles and Huberman data analysis techniques by means of data reduction, data presentation, and drawing conclusions.

The results showed that the Head of Bakesbangpol Banjarmasin City had a good role in improving employee performance through the Role of Personal Relationships, the Role of Information Relationships, the Role of Decision Making. However, in this research, it is found that leadership obstacles are the education level of employees and leaders who cannot bring up ideas and

innovations related to technology. Efforts to overcome these obstacles Banjarmasin City Bakesbangpol head with the role of the right decision-making place employees in accordance with the quality and needs of the organization.

Keywords: *the role of leaders; employee performance;*

PENDAHULUAN

Keberhasilan pembangunan nasional faktor utama dilihat dari kualitas sumber daya manusianya, mulai dari pengambil keputusan, pemikir, perencana, pembuat kebijakan, maupun yang menjadic pelaksana dan para pelaku fungsi kontrol atau kepengawasan pembangunan. Hal ini menyatakan bahwa faktor manusia adalah yang menjadi penggerak roda pembangunan tersebut. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun kecil. Pada organisasi berskala besar, sumber daya manusia dipandang sebagai faktor yang sangat menentukan dalam proses pengembangan usaha, peran sumber daya manusia menjadi semakin penting. Dalam organisasi publik, bawahan bekerja selalu tergantung pada pimpinan. Apabila pemimpin tidak memiliki kemampuan untuk memimpin, maka tugas-tugas yang tingkat kesulitannya tinggi tidak dapat dikerjakan secara efektif dan efisien. Namun apabila pemimpin mampu melaksanakan fungsi-fungsinya dengan baik, maka tujuan dari organisasi tersebut akan terwujud. Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya di satu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian beberapa tujuan (Elmonika, 2017).

Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi perilaku pegawainya. Organisasi yang berhasil adalah organisasi yang didalamnya terdapat peran pemimpin yang mampu menggerakkan pegawainya untuk mencapai tujuan organisasi dan memenuhi tanggung jawab sosial. Pemimpin disetiap organisasi juga perlu pegawai yang berkualitas dan terampil di setiap unit kerja dan beban kerja yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi. Selain itu, kualitas kepemimpinan dapat mendorong seseorang memliki karir yang cemerlang dan merasa lebih bahagia.

Lebih lanjut Menurut (Elmonika, 2017), para pegawai merasa bahwa banyak pemimpin yang gagal mengembangkan keterampilan dan alasan utama kegagalan pegawai adalah kepemimpinan yang lemah, oleh karena itu organisasi memerlukan pemimpin yang lebih banyak dan lebih baik. Maka dari itu, kinerja akan berjalan baik dan terarah, ketika peran kepemimpinan dalam sebuah organisasi dapat mempengaruhi organisasi menjadi terarah. Jadi, seorang pemimpin akan dianggap sebagai seorang pemimpin apabila dia mampu memberikan pengaruh dan dapat mengarahkan pegawainya ke arah tujuan yang telah disepakati bersama.

Organisasi Pemerintahan di Indonesia sendiri merupakan organisasi publik dalam hal penyelenggaraan pemerintahan untuk mencapai tujuan negara yaitu meningkatkan kesejahteraan secara maksimal terhadap masyarakat. Oleh karena itu organisasi pemerintahan merupakan unsur yang cukup penting dan mempunyai posisi yang strategis dalam penyelenggaraan pemerintahan. Selanjutnya organisasi pemerintahan di Indonesia dalam melaksanakan pemerintahannya, dituntut untuk bersikap proaktif dan mengandalkan kepemimpinan yang berkualitas untuk membangkitkan semangat kerja para pegawainya, sehingga mampu berperan aktif dan berpartisipasi dalam pembangunan serta mampu menjadi kreator, inovator dan fasilitator dalam rangka efektifitas penyelenggaraan pemerintahan, pelaksanaan pembangunan dan pelayanan kepada masyarakat. Peranan kepemimpinan pada organisasi pemerintahan bukan sekedar merupakan sosok yang hanya dapat memberi perintah saja, namun mereka juga dituntut untuk menampilkan peranan hubungan pribadi, peranan sebagai sumber informasi, lalu peranan dalam pengambilan keputusan. Jadi, Perkembangan pemerintahan akan terwujud apabila ditunjang oleh aparaturnegara yang memilik kualitas dan dipimpin oleh sosok pemimpin yang memiliki peran dalam memimpin suatu lembaga pemerintahan dan tentunya dengan peran kepemimpinan seorang pemimpin tersebut akan berdampak dengan kinerja para pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugasnya. Karena pentingnya organisasi pemerintahan tersebut sehingga untuk mewujudkan tujuan dari pemerintah itu sendiri diperlukan suatu organisasi yang tertib dengan

pengaturan, pembagian tugas, cara kerja dan hubungan antara pekerjaan yang satu dengan pekerjaan yang lain atau dengan kata lain diperlukan suatu manajemen pemerintahan yang baik agar pekerjaan tersebut dapat berjalan lebih efektif dan efisien. Untuk dapat mewujudkan dan melaksanakan tugas-tugas pemerintahan tersebut mutlak diperlukan adanya aparatur pemerintah yang mampu melaksanakan tugasnya dengan efektif dan efisien. Hal ini berarti dituntut adanya kinerja dalam diri setiap aparatur pemerintah, agar tercapai tujuan dari organisasi. Kinerja merupakan suatu hasil kerja atau capaian secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai menunjukkan kepada kemampuan pegawai dalam melaksanakan seluruh tugas yang menjadi tanggung jawab. Oleh karena itu dibutuhkan sosok pemimpin yang mampu memimpin suatu organisasi untuk menciptakan kinerja pegawai yang baik sehingga mampu mewujudkan tujuan organisasi tersebut.

Badan Kesatuan Bangsa dan Politik merupakan badan Pemerintahan yang mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah dibidang kesatuan bangsa dan politik yang diatur melalui Peraturan Daerah Kota Banjarmasin No 7 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kota Banjarmasin tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjarmasin. Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjarmasin mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kesatuan bangsa dan politik. Untuk menyelenggarakan tugas pokok sebagaimana yang dimaksud, Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjarmasin dipimpin oleh seorang kepala badan dan dalam menjalankan tugas pokoknya Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjarmasin memiliki fungsi sebagai perumusan kebijakan teknis dalam bidang Kesatuan Bangsa dan Politik sesuai dengan kebijakan umum yang ditetapkan oleh Walikota, perumusan dan penetapan kebijakan operasional, pembinaan, pengaturan, pengendalian dan evaluasi pelaksanaan pembinaan kesatuan bangsa, Pembinaan politik, pembinaan organisasi masyarakat, dan pengelolaan urusan kesekretariatan. Untuk Menjalankan tugas dan fungsi dari Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjarmasin yang telah dibuat maka di butuhkan Kinerja yang baik dari pegawai Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjarmasin.

Sehubungan dengan beberapa hal tersebut berdasarkan obeservasi awal peneliti pada Kegiatan PKL terlihat bahwa pelaksanaan tugas di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik tidak seluruhnya dapat berjalan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Adakalanya tugas ataupun pekerjaan di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Pemerintah Kota Banjarmasin tidak berjalan sesuai tugas dan tanggung jawabnya yang diakibatkan karena kualitas beberapa pegawai yang masih belum terampil dalam teknologi sehingga beban kerja atau pekerjaan dari pegawai tersebut diserahkan kepada pegawai kontrak maupun mahasiswa PKL, selain itu pegawai sering berada diluar kantor pada jam dinas, dan adanya ketidakdisiplinan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini tentunya dapat menurunkan tingkat kinerja Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Pemerintah Kota Banjarmasin secara keseluruhan, di mana hal ini harus diperhatikan oleh Kepala Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik selaku Pemimpin.

Melihat beberapa pentingnya peran seorang pemimpin didalam mengoperasikan organisasi dengan individu yang berbeda-beda, maka seorang pemimpin harus benar – benar berkualitas agar dapat memimpin bawahannya dengan baik sehingga produktivitas dan tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif dan efisien. Berdasarkan latar belakang masalah diatas, penulis tertarik membuat penelitian dengan judul : **“Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjarmasin”**

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat dijelaskan bahwa keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh pemimpinnya. Oleh karena itu yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini:

1. Bagaimana peran kepemimpinan kepala Bakesbangpol dalam meningkatkan kinerja pegawai di kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Pemerintah Kota Banjarmasin?

2. Apa yang menjadi hambatan kepemimpinan kepala Bakesbangpol dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Pemerintah Kota Banjarmasin?
3. Apa upaya untuk mengatasi hambatan kepemimpinan kepala Bakesbangpol dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Pemerintah Kota Banjarmasin?

TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui Peran Pemimpin dalam meningkatkan Kinerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik pada Kantor Pemerintah Kota Banjarmasin:

1. Untuk mengetahui peran kepemimpinan Kepala Bakesbangpol dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Pemerintah Kota Banjarmasin.
2. Untuk mengetahui hambatan kepemimpinan kepala Bakesbangpol dalam meningkatkan kinerja pegawai di kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Pemerintah Kota Banjarmasin.
3. Untuk mengetahui upaya mengatasi hambatan kepemimpinan kepala Bakesbangpol dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Pemerintah Kota Banjarmasin.

MANFAAT PENELITIAN

Adapun hasil darimanfaat dari penelitian ini diharapkan dapat memperoleh kegunaan secara teoritis dan praktis:

1. Manfaat Teoritis
Penelitian ini dapat memberikan sumbangsih terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dibidang sumber daya manusia khususnya peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai.
2. Manfaat Praktis
Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan atau bahan informasi bagi peneliti selanjutnya ataupun mahasiswa lain yang berminat mendalami studi tentang peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Adapun jenis penelitian ini yaitu deskriptif kualitatif. Metode ini digunakan dengan pertimbangan bahwa metode ini relevan dengan materi penulisan skripsi, dimana penelitian yang dilakukan hanya bersifat deskriptif yaitu menggambarkan kenyataan dari kejadian yang diteliti oleh peneliti sehingga memudahkan peneliti untuk mendapatkan data yang objektif dalam rangka mengetahui dan memahami peran pemimpin yang diterapkan oleh Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjarmasin dalam meningkatkan kinerja pegawai. Lokasi penelitian di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Pemerintah Kota Banjarmasin berada di Jl. RE Martadinata No.1, Kertak Baru Ilir, Kec. Banjarmasin Tengah, Kota Banjarmasin, Kalimantan Selatan (70111).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Peran Kepemimpinan Kepala Bakesbangpol Kota Banjarmasin

Dalam sub bab ini penulis menguraikan beberapa peran kepemimpinan kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjarmasin yaitu hasil penelitian dengan menghadirkan data-data yang relevan yang diperoleh dari informan dengan berdasarkan pada indikator teori Henry Mintzberg.

1.1 Peran Kepemimpinan dalam Hubungan Pribadi (*interpersonal role*)

a. Peran sebagai Tokoh (*figurhead role*)

Peran pemimpin sebagai tokoh disini diartikan dalam bentuk mewakili organisasi yang dipimpinnya didalam setiap acara resmi maupun non resmi dalam halnya seperti menghadiri upacara peresmian dalam rangka mewakili organisasi yang dipimpinnya.

Dalam peran ini Kepala Bakesbangpol Kota Banjarmasin selaku pemimpin selalu hadir ketika ada acara upacara maupun undangan untuk mewakili Bakesbangpol dan sangat jarang sekali bahkan hampir tidak pernah beliau tidak menghadiri kecuali ada acara lain yang memaksakan beliau tidak bisa hadir.

Wawancara tentang peran sebagai tokoh:

Menurut Bapak Mukhlis Selaku Kepala Bidang Bina Ideologi dan Wawasan Kebangsaan:

“ Beliau selaku Kepala Bakesbangpol Kota Banjarmasin selalu menghadiri upacara atau peresmian, kecuali beliau ada acara ditempat lain yang memaksakan beliau tidak bisa hadir dan biasanya diwakilkan sesuai bidangnya.”

(Wawancara pada tanggal 12 Desember 2019 Pukul 14:47 Wita)

Menurut Ibu Endah Selaku Kepala Bidang Ketahanan Sosbud, Agama, dan Ekonomi:

“ Beliau selalu hadir ke acara – acara peresmian untuk mewakili Bakesbangpol Kota Banjarmasin selama kapasitas beliau sebagai pemimpin dan wakil dari Bakesbangpol Kota Banjarmasin kecuali ada hal lain yang bukan tugas dari seorang pemimpin ataupun ada acara ditempat lain”

(Wawancara pada tanggal 12 Desember Pukul 15:05 Wita)

Dari beberapa kutipan wawancara diatas hasilnya dapat disimpulkan bahwa peran kepemimpinan Kepala Bakesbangpol Kota Banjarmasin dalam menjalankan perannya sebagai tokoh sudah baik beliau selalu hadir dalam menghadiri setiap acara peresmian yang bersifat resmi maupun non resmi tentu dengan hal ini dapat memberikan contoh kepada para pegawainya agar membudayakan sikap disiplin dan tanggung jawabnya yang mana hal ini sesuai dengan peraturan pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri sipil sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai serta mencapai tujuan organisasi dari Bakesbangpol Kota Banjarmasin.

b. Peran Sebagai Pemimpin (*leader role*)

Peran sebagai pemimpin disini diartikan sebagai pemimpin yang mampu menjalankan fungsi pokok-pokok pemimpin diantaranya memimpin, mengembangkan, dan mengendalikan.

Dalam peran ini kepala Bakesbangpol Kota Banjarmasin telah menjalankan perannya sebagai pemimpin sebagai mana mestinya dengan cara mengarahkan, memotivasi, serta mengendalikan para pegawainya guna mencapai tujuan dari organisasi.

Wawancara tentang peran sebagai pemimpin:

Menurut Bapak Firdaus selaku Sekertaris Bakesbangpol Kota Banjarmasin:

“ Beliau selalu memotivasi para pegawai untuk kebaikan Instansi cara beliau memotivasi lewat cara berbicara langsung, melalui sikap akhlak beliau yang beliau tampilkan, dan melalui pujian. Beliau juga mengendalikan serta mengarahkan pegawai dengan cara menegur, ataupun sesekali memberi hukuman agar tidak terjadi kesalahan lagi.”

(Wawancara pada tanggal 12 Desember 2019 pukul 14:30 Wita)

Menurut bapak Mukhlis selaku Kepala Bidang Bina Ideologi dan Wawasan Kebangsaan:

“Beliau selalu memberi motivasi agar pegawai selalu tepat waktu mengerjakan tugas dan mencapai target-target yang harus diselesaikan dan ketika ada keterlambatan beliau langsung menegur”

(Wawancara pada tanggal 12 Desember 2019 pukul 14:49 Wita)

Berdasarkan dari kutipan wawancara diatas hasilnya dapat penulis simpulkan bahwa peran kepemimpinan kepala Bakesbangpol Kota Banjarmasin dengan peran sebagai pemimpin sudah sangat baik beliau selalu memotivasi pegawai agar pegawai efektif mengerjakan tugasnya dan tidak lalai, cara beliau memotivasi berupa berbicara langsung, menampilkan akhlak atau contoh pribadi diri beliau, serta memberikan pujian terhadap pegawai yang telah efektif menjalankan tugasnya. Motivasi kerja sendiri sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai guna mendapat kepuasan kerja dari apa yang telah mereka kerjakan hal ini senada dengan pendapat (Hasibuan, 2016) yang mengatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Selain itu kepala Bakesbangpol Kota Banjarmasin selaku menjalankan perannya sebagai pemimpin tidak hanya memotivasi namun juga mengendalikan para pegawainya dengan cara menegur atau sesekali memberikan hukuman ketika pegawainya tidak mengerjakan tugas sesuai target yang ditentukan di awal hal ini tentu bukan untuk kepentingan pribadi atau menakuti para pegawai. Hal ini guna mencapai tujuan organisasi dari Bakesbangpol Kota Banjarmasin.

c. Peran Sebagai Penghubung (*liaison role*)

Peran sebagai penghubung (*liaison role*) disini diartikan sebagai pemimpin yang berperan dalam melakukan interaksi dengan teman sejawat, staf, dan orang lain yang berada diluar organisasinya, untuk mendapatkan informasi.

Berhubungan dengan peran ini kepala Bakesbangpol Kota Banjarmasin melakukan perannya dengan berkoordinasi dengan teman sejawat diluar organisasinya untuk mendapatkan sesuatu kedalam organisasinya sehingga tujuan dari organisasi yg dipimpinya dapat terwujud.

Wawancara tentang peran sebagai penghubung:

Menurut bapak Mukhlis selaku Kepala Bidang Bina Ideologi dan Wawasan Kebangsaan:

“Beliau sudah sangat berpengalaman dan sudah mempunyai banyak teman diluar dari Bakesbangpol Kota Banjarmasin karena beliau mantan camat, sekcab, maupun lurah. jadi beliau sudah pasti berkoordinasi bersama rekan diluar kantor untuk kepentingan kami disini, apalagi disini memiliki banyak forum komunikasi jadi beliau pasti berperan”

(Wawancara Tanggal 12 Desember 2019 pukul 14:50 Wita)

Menurut Bapak Firdaus selaku Sekertaris Bakesbangpol Kota Banjarmasin:

“Jelas beliau berperan, Kalau untuk koordinasi dan interaksi sebagai sesama antar kepala dinas perihal contoh pembuatan anggaran penambahan kegiatan yang lalu disampaikan ke dalam Bakesbangpol Kota Banjarmasin agar kami mengetahui”

(Wawancara pada Tanggal 12 Desember 2019 pukul 14:32 Wita)

Berdasarkan dari beberapa pemaparan wawancara diatas hasil nya dapat penulis simpulkan bahwa peran kepala Bakesbangpol dalam melakukan peran sebagai penghubung (*liaison role*) sudah sangat baik karena beliau sudah sangat

berpengalaman memimpin beberapa instansi sehingga beliau mampu berinteraksi dan berkoordinasi menjadi jembatan sebagai penghubung antara diluar organisasi kedalam organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat George R. Terry (Adi Hartono, 2016) yang mengatakan bahwa koordinasi hanya mungkin terjadi apabila ada kesadaran dan kesediaan sukarela dari semua anggota organisasi atau pemimpin-pemimpin organisasi (untuk kerjasama antar instansi) ke dalam proses pelaksanaan kerja di bawah pengarah seseorang yang mempunyai kewenangan fungsional tertentu. Dalam hal ini pula Kepala Bakesbangpol telah melakukan koordinasi yang tentunya hal ini sangat diperlukan pegawai guna meningkatkan kinerja sehingga tujuan dari organisasi Bakesbangpol Kota Banjarmasin sendiri mampu diwujudkan.

1.2 Peran Kepemimpinan dalam Hubungan Informasi (*informational role*)

a. Peran Sebagai Monitor dan Pembagi Informasi

Peran sebagai Monitor (*monitor role*) dan sebagai pembagi informasi disini (*disseminator role*) disini diartikan sebagai penerima dan pengumpul informasi agar pemimpin mampu mengembangkan suatu pengertian yang baik dari organisasinya, dan memahami secara mendalam tentang lingkungan diorganisasinya. Pemimpin mencari informasi agar tahu kapan informasi harus diberikan untuk keperluan pembuatan keputusan. Pemimpin disini diwajibkan untuk selalu update terhadap informasi terbaru.

Dalam peran sebagai monitor dan peran sebagai pembagi informasi kepala Bakesbangpol menjalankan perannya dengan mengumpulkan informasi dari luar dan mampu mengembangkan informasi tersebut kedalam organisasinya sehingga dapat mengambil keputusan sebuah tindakan berupa program ataupun kebijakan.

Wawancara mengenai peran sebagai monitor:

Menurut Bapak Firdaus selaku Sekertaris Bakesbangpol Kota Banjarmasin:

“ Beliau selalu mencari informasi semisal tentang rapat tentang pendanaan yang sifatnya rapat antar kepala lembaga atau instansi melakukan negosiasi dengan Badan Keuangan Daerah lalu setelah informasi didapatkan lalu beliau memutuskan dan langsung melanjutkan informasi tersebut kedalam staff organisasinya dengan membuat program rencana kegiatan”

(Wawancara pada tanggal 12 Desember pukul 14:33 Wita)

Menurut Ibu Endah Selaku Kepala Bidang Ketahanan Sosbud, Agama, dan Ekonomi:

“Beliau setiap ada kegiatan diluar seperti upacara ataupun rapat antar kepala lembaga atau instansi selalu mencari informasi untuk organisasi lalu beliau sampaikan walaupun sebatas ada undangan acara atau kegiatan beliau pasti menginformasikan ke kami (seluruh pegawai Bakesbangpol Kota Banjarmasin)”

(Wawancara pada tanggal 12 Desember pukul 15:08 Wita)

Berdasarkan beberapa kutipan wawancara diatas mengenai peran kepemimpinan sebagai monitor dan sebagai penghubung, Kepala Bakesbangpol telah berperan sangat baik beliau menerapkan serta menjalankan informasi yang beliau dapat dari luar yang berdasarkan pada beberapa kegiatan beliau sebagai pemimpin sehingga beliau dapat memutuskan informasi yang didapat kedalam organisasi dalam bentuk sebuah program kerja seperti masalah pendanaan, bahkan beliau pasti memberi informasi kepada seluruh pegawai Bakesbangpol walaupun hanya berupa undangan kegiatan dari instansi diluar dari organisasi yang dipimpinya. Hal ini artinya sistem informasi manajemen sangat diperlukan dan dibutuhkan seluruh pegawai guna meningkatkan kinerja serta mencapai tujuan dari organisasi Bakesbangpol Kota Banjarmasin. Hal tersebut senada dengan pendapat Laudon (Kaleb, 2019) mengenai sistem informasi

manajemen disebuah organisasi bahwasanya sistem informasi sebagai serangkaian komponen yang saling berhubungan yang mengumpulkan (atau mendapatkan), memproses, menyimpan, dan mendistribusikan informasi yang mendukung pengambilan keputusan dan pengawasan di dalam sebuah organisasi.

b. Peran Sebagai Juru Bicara (*spokesman role*)

Peran sebagai juru bicara (*spokesman role*) juga disebut sebagai peran untuk menyampaikan informasi dari dalam organisasi keluar organisasi. Semisal menyampaikan visi dan misi dari Bakesbangpol Kota Banjarmasin kepada seluruh masyarakat serta lingkungan diluar dari organisasinya serta menyampaikan beberapa tujuan maupun tugas pokok dan fungsi serta informasi apapun guna melakukan hubungan masyarakat secara baik, dengan peran ini tentu pemimpin dituntut harus menguasai dan tahu informasi apa saja yang ada dalam Bakesbangpol Kota Banjarmasin.

Dalam peran ini kepala Bakesbangpol menjalankan perannya dengan cara menyampaikan kebijakan maupun tujuan dari Bakesbangpol Kota Banjarmasin kepada kelompok sasaran pada acara ataupun kegiatan forum diskusi maupun sosialisasi.

Wawancara tentang peran sebagai juru bicara:

Menurut bapak Mukhlis selaku Kepala Bidang Bina Ideologi dan Wawasan Kebangsaan:

“ Selama ini beliau selalu begitu selalu berperan menyampaikan apa aja tujuan maupun kebijakan dari Bakesbangpol Kota Banjarmasin biasanya ketika acara sosialisasi atau dialog yang bisa berupa pidato atau tanya jawab, beliau sampaikan ke forum jadi forum tersebut meneruskan ke komunitasnya”

(Wawancara pada tanggal 12 Desember 2019 pukul 14:52 Wita)

Dari kutipan wawancara tersebut diatas dapat disimpulkan hasilnya bahwa kepala Bakesbangpol menjalankan perannya sebagai juru bicara (*spokesman role*) dikatakan cukup baik beliau telah mampu menyampaikan informasi terhadap Bakesbangpol Kota Banjarmasin mengenai tujuan, tugas, pokok dan fungsi, maupun kebijakan atau program dari Bakesbangpol Kota Banjarmasin kepada kelompok sasaran organisasi dari Bakesbangpol Kota Banjarmasin melalui kegiatan sosialisasi maupun dialog tanya jawab. Hal ini tentunya sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai dari Bakesbangpol Kota Banjarmasin dimana Pemimpin harus tau apa tugas, pokok dan fungsi serta tujuan maupun kebijakan dari Bakesbangpol Kota Banjarmasin. Bagaimana ingin meningkatkan kinerja pegawai kalau tidak mengetahui beberapa hal tersebut. Hal ini tentu dibutuhkan sebuah komunikasi dari pemimpin terhadap organisasi yang dipimpinnya. Seiring dengan pendapat tersebut Sutarto (Wulandari and Azwa, 2015) juga mengatakan bahwa ukuran keberhasilan dari pemberian komunikasi pimpinan yang efektif terhadap peningkatan kinerja pegawai perlu didukung adanya kerjasama harmonis antara pimpinan dengan pegawai. Sehingga apabila komunikasi antara pemimpinnya dengan bawahan terjalin dengan baik maka semakin mudah meningkatkan kinerja pegawai dan mewujudkan tujuan dari organisasi tersebut.

1.3 Peran Kepemimpinan dalam Pengambilan Keputusan (*decisional role*)

a. Peran sebagai Wirausaha (*entrepreneur role*)

Peran sebagai Wirausaha (*entrepreneur role*) disini diartikan sebagai pemimpin yang memahami serta meneliti persoalan-soalan yang mungkin bisa diatasi dengan

cara memunculkan ide-ide ataupun inovasi untuk kemajuan serta mencapai tujuan dari organisasi yang dipimpinnya.

Dalam peran ini kepala Bakesbangpol masih dianggap kurang dalam hal memunculkan ide – ide ataupun inovasi untuk Bakesbangpol walaupun beliau selalu memahami masalah apa yang terjadi di Bakesbangpol Kota Banjarmasin.

Wawancara tentang Peran sebagai Wirausaha:

Menurut Bapak Firdaus selaku Sekertaris Bakesbangpol Kota Banjarmasin:

“Barangkali secara objektif beliau ada sedikit kurang untuk hal yang bersifat memunculkan inovasi dari teknologi. Karena mungkin beliau termasuk anggota sesepuh yang agak beda generasi nya. Seperti inovasi program pelayanan pembuatan surat izin penelitian online itu kan ide nya bukan dari beliau. Beliau agak kurang familiar dengan hal – hal seperti itu namun untuk dalam hal memahami masalah yang terjadi di Bakesbangpol Kota Banjarmasin beliau paham dan tahu cara mengatasinya”

(Wawancara pada tanggal 12 Desember 2019 pukul 14:36 Wita)

Dari kutipan wawancara diatas dapat penulis simpulkan hasilnya yaitu Kepala Bakesbangpol Kota Banjarmasin dalam menjalankan perannya sebagai wirausaha secara objektif dianggap masih sedikit kurang dalam memberikan ide – ide ataupun inovasi yang berhubungan dengan program dari Bakesbangpol Kota Banjarmasin, Mungkin kurang familiarnya beliau terhadap hal – hal yang berhubungan teknologi tentu dengan hal ini dapat menghambat kinerja pegawai yang mana kurangnya inovasi dari pemimpin untuk memunculkan ide tentu akan berpengaruh terhadap kinerja dari pegawainya sehingga dapat menghambat pula untuk mencapai tujuan dari organisasi dari Bakesbangpol Kota Banjarmasin. Hal ini senada dengan pendapat (Ramli, 2017) yang menyatakan bahwa Inovasi merupakan salah satu faktor yang mendukung kesuksesan pemimpin dalam kepemimpinannya. Pemimpin yang berhasil sejatinya adalah pemimpin yang kreatif dan inovatif. Namun secara luas kepala Bakesbangpol Kota Banjarmasin disini masih mampu memahami masalah yang terjadi didalam Bakesbangpol Kota Banjarmasin serta cara mengatasinya hanya saja sedikit kurang peka terhadap teknologi.

b. Peran sebagai Penghalau Gangguan (*disturbance handler role*)

Peran sebagai penghalau Gangguan disini diartikan sebagai pemimpin yang bertanggung jawab terhadap organisasi yang dipimpinnya dalam hal meredam isu-isu kurang baik, sehingga apabila terjadi gangguan, maka diharapkan ada suatu tindakan dari pemimpin.

Dalam peran ini Kepala Bakesbangpol Kota Banjarmasin melaksanakan perannya dengan sebaik mungkin misal ada gangguan beliau langsung meredam serta mengajak para pegawai agar berdiskusi atau mengadakan rapat internal untuk mengatasi gangguan tersebut.

Wawancara tentang peran sebagai penghalau gangguan:

Menurut Ibu Endah Selaku Kepala Bidang Ketahanan Sosbud, Agama, dan Ekonomi:

“ Pasti untuk masalah didalam Bakesbangpol Kota Banjarmasin agar masalah tidak melebar beliau sudah sangat bertanggung jawab akan setiap masalah yang ada, semisal konflik antar pegawai beliau panggil pegawai tersebut dan di handle agar masalah selesai tanpa melebar”

(Wawancara pada tanggal 12 Desember 2019 pukul 15:15 wita)

Menurut bapak Mukhlis selaku Kepala Bidang Bina Ideologi dan Wawasan Kebangsaan:

“sampai sekarang saya tidak pernah melihat atau mendengar isu-isu kurang baik mengenai Bakesbangpol Kota Banjarmasin, tapi beliau sangat berperan untuk masalah tanggung jawab beliau memposisikan diri beliau sebagai orang pertama kalau ada bermasalah pun mungkin pegawai tersebut langsung dipanggil atau mengadakan rapat internal”

(Wawancara pada tanggal 12 Desember 2019 pukul 14:56)

Dari beberapa kutipan wawancara diatas penulis dapat menyimpulkan hasilnya bahwa kepala Bakesbangpol Kota Banjarmasin sudah sangat baik dalam memerankan sebagai penghalau gangguan. Beliau selalu bertanggung jawab serta memposisikan diri beliau sebagai orang pertama agar masalah tersebut tidak melebar beliau juga mampu mengatasi masalah tersebut dengan cara mengadakan rapat internal maupun memanggil pegawai yang bersangkutan hal ini senada dengan pendapat Henry Mintzberg (Thoha, 2017) yang mengatakan bahwa dalam menghadapi hal-hal seperti ini pemimpin bertanggung jawab mengatasinya, karena pemimpin mempunyai kewajiban membawa organisasinya ke suatu keadaan bebas gangguan. tentu hal ini sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai agar terciptanya situasi yang kondusif dan dapat mewujudkan tujuan organisasi dari Bakesbangpol Kota Banjarmasin.

c. Peran sebagai Pembagi Sumber Daya (*resource allocator role*)

Peran sebagai pembagi sumber (*resource allocator role*) disini diartikan sebagai pemimpin harus mampu berperan sebagai pembagi sumber daya, sumber daya disini meliputi sumber yang berupa uang, waktu, maupun tenaga kerja. Dimana pemimpin harus tepat menempatkan beberapa sumber daya tersebut didalam organisasi yang dipimpinya.

Dalam peran ini kepala Bakesbangpol Banjarmasin lebih memfokuskan kepada sumber daya tenaga kerja, dimana beliau menentukan pola hubungan formal, pembagian kerja dan koordinasi dalam organisasi yang dipimpinya.

Wawancara tentang peran sebagai pembagi sumber daya:

Menurut Bapak Firdaus selaku Sekertaris Bakesbangpol Kota Banjarmasin:

“beliau sudah tepat menempatkan pegawai sesuai dengan kebutuhan dari kantor tetapi hanya pegawai kontrak saja karena untuk pegawai tetap yang menempatkan dari BKD langsung bukan dari kepala Bakesbangpol sendiri”

(Wawancara pada tanggal 12 Desember 2019 pukul 14:39 wita)

Dari kutipan wawancara tersebut penulis dapat menyimpulkan hasilnya yaitu kepala Bakesbangpol Kota Banjarmasin telah mampu menjalankan perannya sebagai pembagi sumber daya tepatnya sumber daya tenaga kerja yang mana disini pegawai kontrak ditempatkan sesuai kebutuhannya agar bisa mewujudkan tujuan organisasi dari Bakesbangpol Kota Banjarmasin. Tentu dalam hal ini dibutuhkan pengambilan keputusan yang tepat dari pemimpin untuk dapat meningkatkan kinerja dari pegawainya hal ini sesuai dengan pendapat (Bhudianto, 2015) yang mengungkapkan bahwa fungsi pengambilan keputusan sebagai strategi kepemimpinan perannya sangat penting. Keberanian pengambilan keputusan disetiap organisasi dituntut pemimpin harus mengetahui cara mencapai tujuan organisasi yang akan memberikan manfaat pada semua anggota organisasi.

d. Peran sebagai negosiasi (*negosiator role*)

Peran sebagai negosiasi (*negosiator role*) disini diartikan sebagai pemimpin yang aktif dalam arena negosiasi. Dalam proses negosiasi pemimpin dituntut memiliki strategi negoasiasi untuk mendapatkan hasil yang menguntungkan organisasinya, lalu

setelah negosiasi maka dilakukan suatu pengambilan keputusan dari pemimpin untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Dalam peran ini kepala Bakesbangpol Kota Banjarmasin ikut aktif dalam negosiasi antar kepala lembaga maupun dinas untuk bernegosiasi mendapatkan sesuatu hal yang dapat menguntungkan dari Bakesbangpol Kota Banjarmasin.

Wawancara tentang peran sebagai negosiasi:

Menurut Bapak Firdaus selaku Sekertaris Bakesbangpol Kota Banjarmasin:

“beliau selaku pemimpin pasti ada negosiasi tetapi hanya untuk sesama kepala dinas atau kepala badan untuk membicarakan beberapa hal seperti misal ke kepala Bakesbangpol Kota Banjarmasin mengenai pendanaan anggaran kegiatan setelah dapat hasilnya lalu beliau langsung menyuruh staf agar membuat agenda kegiatan”

(Wawancara pada tanggal 12 Desember 2019 pukul 14:41 wita)

Dari kutipan wawancara diatas dapat disimpulkan hasilnya yaitu kepala Bakesbangpol Kota Banjarmasin sudah baik dalam memerankan peran sebagai negosiator karena mampu ikut dalam arena negosiasi untuk kepentingan serta keuntungan dari Bakesbangpol Kota Banjarmasin semisal dalam hal pendanaan untuk agenda acara setelah hasilnya beliau dapatkan beliau segera memerintahkan pegawainya untuk membuat agenda sebuah kegiatan. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Henry Mintzberg (Thoha, 2017) yang mengatakan bahwa dalam keadaan seperti ini pemimpin bertindak sebagai pimpinan organisasinya untuk membicarakan segala perkara yang dapat menguntungkan organisasinya, proses seperti ini meminta pemimpin untuk menyusun strategi negosiasi yang menguntungkan organisasinya, lalu pemimpin melakukan pengambilan keputusan. tentu dengan strategi negosiasi tersebut pegawai merasa pemimpinnya aktif mementingkan kepentingan Bakesbangpol Kota Banjarmasin maka timbulah rasa bangga yang dapat meningkatkan kinerja pegawai Bakesbangpol Kota Banjarmasin.

2. Hambatan Kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai Bakesbangpol Kota Banjarmasin

Melihat dari beberapa hasil wawancara sebelumnya mengenai peran kepemimpinan kepala Bakesbangpol Kota Banjarmasin yang diukur dengan berdasarkan pada indikator teori Henry Mintzberg dapat penulis identifikasi kan beberapa hambatan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Bakesbangpol Kota Banjarmasin sebagai berikut:

2.1 Tingkat Pendidikan Pegawai

Melihat dari data pegawai, pegawai dari Bakesbangpol Kota Banjarmasin memiliki total 27 pegawai yang terbagi dalam beberapa unit kerja. Dalam unit kerja tentu diberlakukan sebuah kebijakan yang mengharuskan pegawai nya mampu bekerja sesuai beban kerja yang diberikan. Namun melihat dari data pegawai berdasarkan tingkatan pendidikan penulis menemukan masih ada lulusan SMA/SMK sejumlah 4 orang tentu dengan hal ini akan berdampak kepada kinerja pegawai dari Bakesbangpol Kota Banjarmasin. Berkaitan dengan hal tersebut terindikasi akan memunculkan penyerahan beban kerja kepada tenaga kontrak maupun tenaga magang sehingga dapat menghambat peningkatan kinerja pegawai di Bakesbangpol Kota Banjarmasin dalam mewujudkan tujuan organisasi. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Robbins (Istiharoh, 2013) mengenai teori konsep peningkatan kinerja yang mengungkapkan tingkat kinerja pegawai akan sangat tergantung pada dua faktor yaitu kemampuan pegawai dan motivasi kerja. Kemampuan pegawai seperti : tingkat pendidikan, pengetahuan, dan pengalaman hasil kinerja dan semakin tinggi motivasi yang dimiliki semakin tinggi pula kinerja yang dapat dihasilkan.

Dari pendapat tersebut dapat penulis simpulkan dalam konsep peningkatan kinerja memiliki dua faktor yaitu kemampuan pegawai dan motivasi kerja. Dalam hal kemampuan pegawai seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, serta pengalaman hasil kerja. Yang mana dengan hal ini tentu perlu diperhatikan kepala Bakesbangpol selaku pemimpin untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Semakin tinggi keahlian maupun kemampuan dari pegawai maka semakin mudah untuk mewujudkan tujuan organisasi dari Bakesbangpol Kota Banjarmasin dan tidak ada penyerahan beban kerja terhadap pegawai kontrak maupun tenaga magang.

2.2 Peran sebagai Wirausaha (*entrepreneur role*)

Peran sebagai wirausaha menurut Henry Mintzberg (Thoha, 2017) dalam hal ini pemimpin diharapkan mampu memahami secara teliti persoalan-persoalan organisasi yang mungkin bisa diselesaikan. Dalam peran ini pula pemimpin dituntut untuk memunculkan ide – ide ataupun inovasi dari Bakesbangpol Kota Banjarmasin.

Melihat dari hasil wawancara pada peran kepemimpinan kepala Bakesbangpol Kota Banjarmasin ditemukan suatu masalah atau hambatan kepemimpinan dari kepala Bakesbangpol yang masih belum mampu untuk memunculkan ide-ide ataupun inovasi mengenai Bakesbangpol Kota Banjarmasin. Semisal dalam hal pelayanan pembuatan surat rekomendasi penelitian yang dulunya antri berjam-jam untuk menunggu selesai sekarang mendaftar untuk membuat surat rekomendasi penelitian sudah bisa lewat online ini adalah sebuah inovasi dari Bakesbangpol namun ide tersebut bukan dari Kepala Bakesbangpol Kota Banjarmasin. Berhubungan dengan hal tersebut tentu dengan kurang peka nya serta perhatiannya pemimpin terhadap teknologi yang mengakibatkan pemimpin sulit untuk memunculkan ide atau inovasi berkaitan dengan hal organisasi yang dipimpinya maka dapat menghambat peningkatan kinerja pegawai Bakesbangpol Kota Banjarmasin. Hal ini tidak sejalan dengan pendapat (Ramli, 2017) yang menyatakan bahwa Inovasi merupakan salah satu faktor yang mendukung kesuksesan pemimpin dalam kepemimpinannya. Pemimpin yang sukses sejatinya adalah pemimpin yang inovatif. Hal ini perlu diperhatikan kepala Bakesbangpol Kota Banjarmasin sehingga dengan semakin banyak nya muncul ide-ide serta inovasi dari pemimpin tersebut akan berdampak kepada kinerja pegawai untuk mewujudkan tujuan organisasi dari Bakesbangpol Kota Banjarmasin.

3. Upaya mengatasi hambatan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai Bakesbangpol Kota Banjarmasin

Berdasarkan identifikasi masalah pada hasil wawancara mengenai peran kepemimpinan kepala Bakesbangpol dalam meningkatkan kinerja pegawai ditemukan beberapa hambatan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai Bakesbangpol Kota Banjarmasin yaitu dalam hal tingkat pendidikan dan kurang mampunya pemimpin memerankan peran sebagai wirausaha yaitu memunculkan ide-ide serta inovasi dari Bakesbangpol Kota Banjarmasin. Berkaitan dengan hal itu pada sub bab ini akan diuraikan upaya untuk mengatasi hambatan kepemimpinan tersebut sebagai berikut:

3.1 Peran sebagai pembagi sumber daya (*resource allocator role*)

Melihat dalam hal pendidikan pegawai serta kurangnya ide ataupun inovasi dari seorang pemimpin tentu hal ini sangat berhubungan dengan kualitas sumber daya manusia dimana hal tersebut sudah tentu pasti akan muncul beberapa masalah karena kualitas sumber daya manusia yang berbeda-beda mulai dari tingkat pendidikan, kemampuan, serta pengalaman. Didalam upaya ini kepala Bakesbangpol berupaya mengatasi hambatan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui cara pengambilan keputusan yang tepat dalam memerankan perannya sebagai pembagi sumber (*resource allocator*

role) yaitu pemimpin berperan sebagai pembagi sumber daya berupa uang, waktu, maupun tenaga kerja. Namun untuk hal ini penulis lebih memfokuskan kepada sumber daya tenaga kerja yang mana dalam hasil wawancara kepala Bakesbangpol telah tepat menempatkan pegawainya sesuai dengan kebutuhan organisasi. Seperti tenaga kontrak yang ditempatkan sesuai kemampuan dan keahlian dia untuk mencukupi kebutuhan organisasi. Sehingga tidak terjadi hal yang berdampak kepada penyerahan beban kerja dari pegawai tetap terhadap pegawai kontrak karena sudah diatur sesuai unit kerjanya masing-masing. Serta untuk mengatasi hal – hal kurangnya ide ataupun inovasi dari pemimpin dengan cara ini maka ide ataupun inovasi bisa muncul dari mana saja sesuai dengan kemampuan dan keahlian pegawai yang berhubungan dengan teknologi. Hal ini tentu diperlukan pengambilan keputusan yang tepat dari kepala Bakesbangpol Kota Banjarmasin yang mana dalam hal ini sesuai dengan pendapat (Bhudianto, 2015) yang mengungkapkan bahwa fungsi pengambilan keputusan sebagai strategi kepemimpinan perannya sangat penting. Keberanian pengambilan keputusan disetiap organisasi mengharuskan pemimpinnya mengetahui cara mencapai tujuan organisasi yang akan memberikan manfaat pada semua anggota organisasi. Sehingga dengan pengambilan keputusan yang tepat maka pegawai dapat meningkatkan kinerjanya sesuai dengan beban kerja yang ditanggung jawabkan kepada pegawai sesuai dengan unit kerjanya masing-masing agar terwujudnya tujuan organisasi dari Bakesbangpol Kota Banjarmasin.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan analisis hasil penelitian pada bab sebelumnya maka penulis dapat membuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjarmasin. Pemimpin menjalankan perannya sebagai *interpersonal role*, *informational role*, dan *decisional role* untuk meningkatkan kinerja pegawai Bakesbangpol Kota Banjarmasin dalam hal peran hubungan pribadi (*interpersonal role*), Kepala Bakesbangpol Kota Banjarmasin telah menjalankan perannya sangat baik dengan memberikan contoh selalu menghadiri acara maupun peresmian dengan sikap disiplin yang sangat tinggi serta Kepala Bakesbangpol Kota Banjarmasin juga mampu memotivasi pegawai agar pegawai selalu semangat dalam bekerja untuk mencapai target sehingga mendapatkan hasil berbetuk kepuasan kerja pegawai, Kepala Bakesbangpol Kota Banjarmasin juga mampu mengendalikan serta mengarahkan para pegawai dan mampu berkoordinasi terhadap rekan sesama kepala dinas dalam hal mencapai tujuan organisasi. Lebih lanjut dalam hal peran hubungan informasi (*informational role*) Kepala Bakesbangpol Kota Banjarmasin melakukan perannya dengan sangat baik pula dengan selalu menerapkan serta menjalankan informasi yang didapat ketika kegiatan sehingga informasi tersebut dapat tersampaikan kepada pegawai agar pegawai segera menerapkan serta memahami informasi tersebut artinya didalam organisasi Bakesbangpol Kota Banjarmasin telah terjadi komunikasi yang baik dari Kepala Bakesbangpol Kota Banjarmasin terhadap para pegawainya. Mengenai peran hubungan informasi Kepala Bakesbangpol Kota Banjarmasin tidak hanya aktif menjalin komunikasi kedalam organisasinya tetapi Kepala Bakesbangpol Kota Banjarmasin juga berperan dalam menjalin komunikasi keluar dari organisasinya yaitu dengan menyapaikan tugas, pokok, dan fungsi serta kebijakan maupun tujuan dari Bakesbangpol Kota Banjarmasin kepada kelompok sasaran Bakesbangpol Kota Banjarmasin pada kegiatan dialog maupun sosialisasi. Dalam peran pengambilan keputusan (*decisional role*) Kepala Bakesbangpol Kota Banjarmasin mampu bertanggung jawab mengatasi masalah maupun isu kurang baik didalam Bakesbangpol Kota Banjarmasin

namun dalam peran ini ada suatu hambatan dimana disini Kepala Bakesbangpol Kota Banjarmasin kurang memunculkan ide-ide ataupun inovasi mengenai organisasi yang dipimpinya dalam hal teknologi karena mungkin beliau termasuk kedalam era dimana teknologi belum seanggih sekarang namun masalah ini dapat diatasi dengan tepat dengan strategi pengambilan keputusan yang tepat pula Kepala Bakesbangpol Kota Banjarmasin mengambil peran dengan menempatkan pegawai di unit kerja sesuai dengan kualitas dan kebutuhan terhadap beban kerja sehingga dapat mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian dari beberapa peran tersebut Kepala Bakesbangpol mampu berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai sehingga dapat terwujudnya tujuan organisasi dari Bakesbangpol Kota Banjarmasin.

2. Hambatan kepemimpinan kepala Bakesbangpol Kota Banjarmasin dalam meningkatkan kinerja pegawai muncul dan dapat diidentifikasi beberapa masalah mulai dari tingkat pendidikan pegawai yang mana disini masih ada pegawai pendidikan terakhir SMA/SMK sejumlah 4 orang hal ini tentu dapat menghambat kepemimpinan kepala Bakesbangpol Kota Banjarmasin karena akan berdampak kepada hasil kinerja dari pegawai tersebut yang dapat menimbulkan penyerahan beban kerja kepada pegawai kontrak maupun tenaga magang karena kurangnya kemampuan pegawai dalam hal teknologi dimana saat ini semua pekerjaan kantor yang selalu berhubungan dengan teknologi misalnya dalam hal penginputan kegiatan tunjangan kinerja yang mewajibkan pegawai untuk menginput kegiatan pegawai melalui website khusus tentu hal ini diperlukan kemampuan serta keahlian dari masing-masing pegawai. Hambatan lainnya yang ditemukan penulis dalam peran kepemimpinan kepala Bakesbangpol Kota Banjarmasin yaitu masih belum mampu kepala Bakesbangpol Kota Banjarmasin memerankan peran sebagai wirausaha yang mengharuskan pemimpin mampu memunculkan ide-ide maupun inovasi mengenai pelayanan maupun administrasi di dalam organisasi yang dipimpinya. Hal ini dapat menghambat kinerja pegawai karena dengan kurangnya inovasi maka semua pekerjaan didalam Bakesbangpol tidak efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan organisasi dari Bakesbangpol Kota Banjarmasin.
3. Upaya mengatasi hambatan kepemimpinan kepala Bakesbangpol dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kepala Bakesbangpol Banjarmasin melakukan upaya mengatasi hambatan tersebut dengan cara memerankan peran sebagai pembagi sumber daya (*resource allocator role*) dimana pemimpin disini dengan memfokuskan kepada sumber daya manusia dengan cara menempatkan pegawai di suatu unit kerja sesuai dengan kemampuan dari pegawai tersebut agar proses pencapaian tujuan organisasi dilakukan secara efisien dan tepat sesuai kebutuhan dari Bakesbangpol Banjarmasin. Sehingga dapat mengatasi masalah kurangnya ide dan inovasi dari pemimpin maka ide atau inovasi itu muncul bisa dari beberapa unit kerja yang ahli dalam teknologi untuk membuat suatu inovasi agar pekerjaan dan tujuan organisasi dari Bakesbangpol Kota Banjarmasin bisa dicapai secara efisien dengan cara *resource allocator role* pula pemimpin mengatasi hambatan mengenai tingkat pendidikan pegawai dimana Kepala Bakesbangpol mampu memahami beberapa karakteristik pegawai yang mampu untuk bekerja sesuai kebutuhan dan memberikan beban kerja sesuai dengan kemampuannya agar tidak terjadi penyerahan tugas kepada pegawai kontrak maupun tenaga magang. Dengan upaya tersebut pemimpin telah mampu mengelola sumber daya tepatnya sumber daya manusia yang ada didalam organisasi Bakesbangpol Kota Banjarmasin secara efektif dan efisien dalam hal pencapaian tujuan organisasi.

Saran

Berdasarkan pada kesimpulan diatas maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai di kantor Bakesbangpol Kota Banjarmasin. Melihat dari kegiatan di kantor Bakesbangpol Kota Banjarmasin masih ada ditemukan pegawai yang tidak disiplin yang keluar masuk bebas ketika jam kerja masih berlangsung padahal Kepala Bakesbangpol sudah memberikan contoh dengan peran sebagai tokoh yang senantiasa menerapkan sikap disiplin. Saran dari penulis yaitu diharapkan untuk kepala Bakesbangpol kota Banjarmasin selaku pemimpin untuk pengawasan lebih ditingkatkan lagi walaupun cctv sudah banyak disebar diseluruh ruangan namun kenyataannya masih ada pegawai yang keluar masuk secara bebas ketika jam kerja berlangsung, serta penulis juga menyarankan agar Kepala Bakesbangpol Kota Banjarmasin lebih memerhatikan para pegawai mengenai tanggung jawab beban kerja didalam setiap unit kerja agar tidak ada lagi menyerahkan beban kerja nya kepada tenaga kontrak maupun tenaga magang.
2. Hambatan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Bakesbangpol Kota Banjarmasin. Dalam hal ini penulis memberikan saran kepada kepala Bakesbangpol Kota Banjarmasin agar lebih peka terhadap teknologi supaya dapat memunculkan ide-ide atau inovasi langsung dari kepala Bakesbangpol Kota Banjarmasin bukan dari staff maupun pegawai hal ini sangat diharapkan untuk meningkatkan kinerja dari Bakesbangpol Kota Banjarmasin agar tugas diselesaikan secara efektif dan efisien.
3. Upaya mengatasi hambatan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Bakesbangpol Kota Banjarmasin. Dalam hal upaya mengatasi hambatan penulis memberikan saran agar kepala Bakesbangpol Kota Banjarmasin untuk senantiasa memperhatikan para pegawai apakah upaya tersebut sudah sesuai dan diterapkan para pegawai dalam setiap pekerjaan sehingga upaya tersebut benar – benar tepat untuk mengatasi hambatan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai di kantor Bakesbangpol Kota Banjarmasin.

REFERENSI

- Badeni (2014) *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Badu, S. Q. and Djafri, N. (2017) *Kepemimpinan Perilaku Organisasi*. Jalan Gelatik No. 24 Kota Gorontalo: Ideas Publishing.
- H.M Aries Djaenuri, M. . (2015) *Kepemimpinan, Etika, dan Kebijakan Pemerintahan*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Hasibuan, M. S. P. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono (2018) *Metode Penelitian Kualitatif*. ketiga. Bandung: Alfabeta.
- Thoha, M. (2017) *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo (2016) *MANAJEMEN KINERJA*. Kelima, *Manajemen Kinerja*. Kelima. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Daerah Kota Banjarmasin No 7 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kota Banjarmasin tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjarmasin
- Adi Hartono (2016) 'Koordinasi Antar Lembaga dan Stakeholder Dalam Pengembangan Taman Bacaan Masyarakat (Studi Kasus: Taman Flora dan Taman Ekpresi di Kota Surabaya)', *Jurnal Kebijakan dan Manajemen Publik*, 4 No 3, pp. 1–12.
- Bhudianto, W. (2015) 'Kepemimpinan dalam Pengambilan Keputusan', I(27), pp. 1–47..
- Istiharoh, R. (2013) 'Peran Kepemimpinan Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai di Badan Penanaman Modal Daerah (BPMD) Kabupaten Kutai Timur', 1(1), pp. 151–169.
- Kaleb, B. J. (2019) 'Penerapan Sistem Informasi Manajemen Dan Pengawasannya Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado', *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(1), pp. 781–790.
- Pabetta, T. R. (2017) 'Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Badan Pendidikan Dan Pelatihan Kabupaten Kutai Timur', 5 no 1, pp. 22–32.
- Ramli, M. (2017) 'Kepemimpinan Inovatif Dalam Implementasi Kebijakan Strategis Pemerintah', *JPP (Jurnal Politik Profetik)*, 5(2), pp. 168–184. doi: 10.24252/JPP.V5I2.4343.
- Ramli, Margono, A. and Irawan, B. (2014) 'Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Samboja', *e-Journal Administrative Reform*, 2(1), pp. 807–819.
- Retno Djohar Juliani (2016) 'Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Kemampuan Memotivasi, Membangun Hubungan yang Efektif, Merencanakan dan Menerapkan Perubahan Dalam Organisasi', 1(1), pp. 1–19.
- Sari, R. N. I. and Hadijah, H. S. (2016) 'Peningkatan kinerja pegawai melalui

kepuasan kerja dan disiplin kerja’, *Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1), pp. 215–225.

Wulandari, P. and Azwa, R. (2015) ‘Gaya Komunikasi Pimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. White And Blue Di Pekanbaru’, *Jom FISIP*, 2(1), pp. 1–15.

Aziz, A. and Barqy, A. L. (2015) *Strategi kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai di kementerian agama kota malang*, Tesis.

Elmonika, E. (2017) *Peran Kepemimpinan Terhadap Kinerja Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) pada Kantor Pemerintah Sumatera Utara*. Universitas Sumatera Utara.

Suardi, R. H. (2017) *Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Kasus : PKP2A II Lembaga Administrasi Negara (LAN) Kota Makassar)*. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin Makassar.