

Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Biro Perekonomian dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Gubernur Sumatera Utara

Zein Zahara br Surbakti¹, Marliyah Suryadi²
Zaharazein84@gmail.com, Marliyah@uinsu.ac.id

Abstract : The position and role of the State Civil Apparatus has a significant impact on the progress of national development, both physical and non-physical. To improve the quality of civil servants, this development is very necessary and it is hoped that in the progress achieved, civil servants can carry out effectively, thereby encouraging and realizing national development goals. For optimal employee performance, proper leadership by using a leader is one of the factors that can encourage, guide, and motivate employees to excel in their work. The purpose of this study was to describe the leadership style used by the head of the economic bureau of the regional secretariat of North Sumatra Province in order to improve the performance of the employees of the economic bureau of the secretariat of the North Sumatra region.

Keywords: leadership style, employee performance

Abstrak : Kedudukan dan peran Aparatur Sipil Negara memiliki dampak yang signifikan terhadap keberhasilan pembangunan nasional, baik fisik maupun non fisik. Untuk meningkatkan kualitas PNS, Pembangunan ini sangat diperlukan dan diharapkan dalam kemajuan yang dicapai, pegawai negeri sipil dapat melaksanakan tugasnya secara efektif, sehingga mendorong dan mempercepat terwujudnya tujuan pembangunan nasional. Untuk kinerja optimal Karyawan, kepemimpinan yang tepat dengan menggunakan seorang pemimpin merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong, membimbing, dan memotivasi karyawan untuk berprestasi dalam pekerjaannya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan gaya kepemimpinan yang digunakan oleh kepala biro perekonomian sekretariat daerah Provinsi Sumatera Utara dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai biro perekonomian sekretariat daerah sumateera utara.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, kinerja pegawai

Pendahuluan

Kegiatan pemerintah belakangan ini tak jarang sebagai sorotan, terutama semenjak keluarnya suasana demokrasi dan tuntutan reformasi pada pemerintahan dan meningkatnya permintaan publik akan akuntabilitas forum pemerintah pada hal ini pelayanan publik lebih terbuka. Semakin berkembangnya era globalisasi dan semakin terbukanya arus teknologi berita menyebabkan terjadinya pergeseran kerangka berpikir pada sistem pemerintahan. Tuntutan pelayanan publik bergeser ke arah yg lebih transparan, partisipatif & akuntabel menjadi bagian berdasarkan perubahan lingkungan strategis. Kinerja adalah cara untuk mencapai hasil yang diinginkan. Ada banyak faktor yang mempengaruhi proses ini, termasuk individu, situasi, dan budaya. Salah satu faktor terpenting yang mempengaruhi kondisi manusia adalah individu pejabat pemerintah di berbagai tingkatan baik tingkat pusat sampai tingkat daerah. Peran pemimpin dari Davis dan Newstorm (2000:152) sangat krusial bagi organisasi. Tanpa pemimpin organisasi hanyalah Kegagalan. Para pemimpin pemerintah mempunyai kewajiban buat Mengatur dan memobilisasi sejumlah akbar orang menggunakan sikap, perilaku, dan Berbagai latar belakang buat mencapai tujuan Organisasi yg telah ditentukan.

Dalam proses meningkatkan kualitas kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Bidang Perekonomian Provinsi Sumatera Utara diberikan pelatihan, baik berupa perbaikan disiplin kerja, kerja keras dan motivasi

yang baik disampaikan oleh atasan. Bahkan jika itu hanya seperti unit kecil di pemerintah provinsi Divisi Ekonomi Sumatera Utara, biro perekonomian sekretariat daerah Sumatera Utara diharapkan memiliki karyawan yang berkinerja tinggi dan dengan komitmen yang besar. Namun, sebagai sebuah badan pelayanan publik yang dimiliki oleh pemerintah dengan pegawainya digaji oleh pemerintah pusat, kinerja PNS masih identik dengan birokrasi yang kompleks dan lambat menyelesaikan pekerjaan.

Tujuan yang ingin dicapai penulis dari jurnal ini merupakan buat menjawab pertanyaan pada rumusan masalah, sebagai akibatnya bisa menggambarkan output penelitian mengenai gaya kepemimpinan yang diterapkan sebagai akibatnya sanggup menaikkan kinerja pegawai dalam Biro perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara.

Jurnal ini akan memiliki manfaat baik secara akademis maupun praktis. Manfaat yang diharapkan dari penulis adalah:

1. Manfaat belajar. Kajian ini dilakukan dengan harapan dapat memberikan kontribusi untuk memperkaya penelitian ilmiah di bidang ekonomi negara dan dapat digunakan sebagai sumber informasi untuk penelitian lebih lanjutnya.
2. Manfaat Praktis, Studi Ini Diharapkan dapat memberikan informasi kepada para pihak tertarik. Sekuel yang sangat dinanti maka, gaya kepemimpinan yang diterapkan dapat oke. jadi kita bisa memaksimalkan kinerja PNS dan dapat memberikan pelayanan yang terbaik dan mengembalikan kepercayaan publik.

Tinjauan pustaka

Kepemimpinan

Kepemimpinan muncul dari kata "to lead atau memimpin" yang berarti mengarahkan, memihak, mengatur, membimbing, menunjukkan atau mempengaruhi. Jadi, kata pimpin memiliki dua titik, yaitu;

1. Subyek, ialah pemimpin.
2. Subyek, ialah yang dipimpin

Fungsi "pemimpin" ialah memimpin, membangun, mengatur, menunjukkan kepada semua orang yang dipimpin sehingga setiap orang memimpin dengan mudah, nyaman dan konstruktif, dan mengikuti keinginan dan tujuan pemimpin. Dalam hal ini pemimpin memiliki tanggung jawab yang lebih besar, baik secara fisik maupun mental, atas keberhasilan kegiatan kerja daripada mereka yang dipimpin.

(Sukarna, 1989: 1) menyatakan bahwa kegagalan bawahan dalam menjalankan fungsinya merujuk kepada kegagalan pemimpin itu sendiri, ketika ia menganggap pemimpin sebagai seseorang yang dapat mendorong, memimpin, menunjukkan dan mengelola bawahannya, maka semua tugas bawahan akan bekerja secara efisien dan mengarahkan ke tujuannya. Oleh karena itu, menjadi leader bukanlah hal yang mudah dan tidak semua orang memiliki kepemimpinan yang sama dalam menjalankan peran kepemimpinannya.

Saat menjalankan kepemimpinan mereka para pemimpin menggunakan berbagai trik gaya. Ada yang menggunakan trik lembut dan kejam. Biasanya Pemimpin yang lembut umumnya disukai oleh pengikutnya, tetapi ada juga pemimpin yang dalam menjalankan kepemimpinannya tidak mendidik atau persuasif, kejam atau represif dalam promosinya. mengarahkan dan mengelola bawahannya sehingga mereka bekerja dengan rasa Ketakutan.

(Miyanti, 2005: 61): Ronald. Lippits dan Ralph K. White menyatakan bahwa ada tiga gaya kepemimpinan yaitu

1. Gaya kepemimpinan partisipatif

Gaya kepemimpinan partisipatif merupakan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain agar setuju bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui berbagai kegiatan yang dilakukan yang ditetapkan bersama oleh pemimpin dan bawahannya. Kepemimpinan partisipatif adalah dimana pemimpin selalu menciptakan kesempatan bagi bawahan untuk berpartisipasi aktif

secara mental, spiritual, fisik dan material dalam semua kegiatan yang dilakukan oleh organisasi hadir untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Pemimpin dengan gaya partisipatif mempercayai pengikutnya tanpa bertanya, yang dapat membuat mereka meragukan diri mereka sendiri. Seringkali, para pemimpin melihat bawahan mereka bertanggung jawab penuh atas tugas yang diberikan kepada mereka. Kepemimpinan dicapai dengan memberikan banyak kesempatan kepada Anggota kelompok/organisasi buat berpartisipasi pada setiap aktivitas. Di bawah gaya kepemimpinan ini, karyawan diberi kesempatan yang sama buat berpartisipasi pada banyak sekali aktivitas pada organisasi, mendorong output kolaboratif, baik pada antara anggota unit juga lintas unit.

2. Gaya Kepemimpinan Otoritarian

Gaya kepemimpinan otoriter merupakan kemampuan buat mensugesti orang atau bawahan supaya mau bekerja keras, efisien & produktif menggunakan menerapkan tekanan, ancaman misalnya sanksi atau sanksi menjadi indera primer buat mencapai tujuan yg sudah ditetapkan. Di sini, pemimpin menduga dirinya lebih unggul pada segala hal daripada bawahannya, sebagai akibatnya bawahannya dipercaya bisa berbuat apa-apa tanpa perintah. Oleh lantaran itu, bawahan tidak punya memiliki pilihan selain mematuhi perintah di bawah otoritas pemimpin.

(Rustandi, 1992: 27). mengklaim bahwa kepemimpinan otoriter adalah gaya kepemimpinan tertua yang dikenal manusia. Model kepemimpinan seperti ini adalah centered leadership (pusat pemimpin) disebut juga dengan gaya direktif. Para pemimpin menganggap diri mereka superior dalam Segala hal dibandingkan bawahan mereka. Kemampuan bawahan selalu diremehkan, sebagai akibatnya dipercaya nir sanggup melakukan sesuatu tanpa perintah. Perintah seseorang pemimpin menjadi atasan nir bisa disangkal, lantaran dipercaya menjadi hal yg paling benar.

3. Gaya Kepemimpinan Liberal

Dalam gaya kepemimpinan ini, pemimpin tidak banyak menggunakan posisinya, pemimpin hanya memiliki posisi simbolis. Kepemimpinannya dijalankan menggunakan menaruh kebebasan penuh pada mereka yang terpanggil buat merogoh keputusan & melakukan kegiatan (tindakan) sinkron kehendak & kepentingan masing-masing. baik individu maupun grup kecil. Pemimpin hanya berfungsi menjadi penasihat, memberi anggota kemampuan buat berkompromi atau menyangai anggota yg membutuhkan. Kesempatan diberikan baik sebelum dan setelah anggota yang bersangkutan merogoh keputusan atau berpartisipasi pada suatu kegiatan.

Menerapkan gaya kepemimpinan liberal bisa sangat bermanfaat, terutama bagi bawahan untuk mengembangkan kemampuannya. Namun, gaya kepemimpinan ini merugikan organisasi dan orang lain dalam bentuk kekacauan, karena setiap karyawan bekerja sesuai dengan preferensi mereka sendiri. Kebebasan untuk mengambil keputusan atau melakukan kegiatan dalam jenis kepemimpinan ini sepenuhnya berada di tangan mereka yang dipimpin. Oleh karena itu, karena setiap orang memiliki kehendaknya sendiri, tidak mungkin menciptakan suasana kebersamaan dan aktivitas menjadi tidak teratur dan berantakan.

Kinerja Pegawai

Sianipar (2000:4) mengungkapkan kinerja merupakan output menurut fungsi suatu pekerjaan atau aktivitas eksklusif pada periode saat eksklusif. Setiap pegawai atau pimpinan suatu organisasi/unit kerja harus memahami tiga aspek pemahaman, yaitu:

- 1) Definisi fungsi atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.
- 2) Hasil kejelasan akhir yang diharapkan dari berbagai pekerjaan dan tugas.
- 3) Waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan sebuah tugas agar hasil yang diharapkan dapat tercapai secara maksimal.

Sebaliknya, (Mangkunegara, 2005:67) Menyatakan bahwa pegawai kinerja adalah output berdasarkan kualitas & kuantitas pekerjaan yang dilakukan pegawai pada merampungkan tugas sinkron menggunakan tanggung jawab yang yang diberikan. Akibatnya, dapat disimpulkan bahwa hasil kinerja SDM, baik kualitatif

Metode Penelitian

Metode yg dipakai pada penelitian ini Adalah metode penelitian kualitatif, dimana yg dicari Adalah pemahaman atas kenyataan sosial, sebagai akibatnya yg Menjadi penekanan primer merupakan pemahaman atas tanda-tanda Sosial pada sudut pandang subyek penelitian. Dari sudut pandang teoritik Dan praktis (Nawawi, 1992: 209) berkata bahwa Metode Kualitatif, adalah aktivitas pada menyaring Informasi berdasarkan syarat yang sewajarnya pada Kehidupan berdasarkan suatu obyek yang dihubungkan menggunakan Pemecahan masalah.

Penelitian kualitatif dalam dasarnya menduga kenyataan anggapan sosial sebagai sentra perhatian ilmu-ilmu sosial yg tidak sama menggunakan kenyataan alam yang sebagai penekanan perhatian ilmu-ilmu kealaman lantaran kenyataan sosial yang melibatkan insan menjadi pelaku simpel atau kegiatan sosial, sarat menggunakan makna global yang inheren dalam subjek (insan) pelakunya yang melibatkan interpretasi, kesadaran, & makna subjektif ditingkat individu oleh insan menjadi tindakan sosial. Dalam pandangan ini buat tahu suatu kenyataan sosial wajib Dari output membaca bagaimana oleh pelaku itu tahu dunianya (Bungin, 2003:13).

Alasan peneliti memakai metode penelitian kualitatif merupakan sifat & kasus yg diteliti, dimana penelitian ini berupaya mangungkap & tahu sesuatu dibalik kenyataan prinsip enzim. Lokasi penelitian dilaksanakan pada Kantor Gubernur Sekretariat Daerah pada Sumatera utara. Dalam penelitian ini memakai teknik supaya informan dilakukan secara purposive sampling, dimana prinsip informan dipilih adalah pihak prinsip menduga supaya mengetahui & tahu mengenai persetujuan pada penelitian ini. Kemudian berkembang menggunakan memakai teknik snowball, dimana pemilihan kabar lanjutan pada rangka pengetahuan buat menerima variasi & kedalaman kabar yg diperoleh atas acuan atau rekomendasi prinsip yg sudah dipengaruhi sebelumnya melalui teknik purposive sampling. Terknik pengumpulan prinsip ilmu yg digunakan pada penelitian ini adalah : Wawancara Mendalam, Obeservasi, Dokumentasi. Analisis pengetahuan memakai Model Interaktif yg berdasarkan Miles & Hubberman & Saldana (1992,h.15). Analisis contoh ini melalui 3 termin yakni Reduksi data, Penyajian pengetahuan, Penarikan kesimpulan.

Hasil dan Pembahasan Gaya Kepemimpinan Biro Perekonomian Seketaris Daerah Provinsi Sumatera Utara

Dalam urusan ekonomi, biro perekonomian sekretariat daerah Provinsi Sumatera Utara, kewenangan kepala dinas atas bawahannya bisa dibilang mutlak. Hal ini berbeda dengan karakteristik pemimpin dengan gaya kepemimpinan partisipatif yang kewenangannya atas pengikutnya tidak mutlak. Pemimpin bersedia mendelegasikan sebagian fungsinya kepada bawahan. Dapat dikatakan bahwa kepemimpinan Departemen Perekonomian Sumatera Utara merupakan salah Satu karakteristik pemimpin yg demokratis atau partisipatif lantaran pemimpin tadi mau mendelegasikan sebagian kekuasaannya pada rakyat, anggotanya atau bawahannya. Komunikasi pada Kantor Perekonomian Sumatera Utara bersifat timbal balik, baik antara pimpinan menggunakan bawahan juga antar bawahan.

Komunikasi yang berlangsung di Kantor Perekonomian Provinsi Sumatera Utara antara direktur kantor dan bawahannya tergabung dalam gaya kepemimpinan partisipatif karena adanya kesinambungan timbal balik di lingkungan dinas ekonomi provinsi Sumatera Utara. Kabag Perekonomian Provinsi Sumatera Utara Selalu menaruh kesempatan pada bawahan buat membicarakan pendapat. Apa yang dilakukan Kepala Perekonomian Provinsi Sumatera Utara termasuk pada galat satu karakteristik gaya kepemimpinan partisipatif lantaran bawahan mempunyai kesempatan buat membicarakan saran, pertimbangan & pendapat.

Bisa dikatakan pujian dan kritikan para pimpinan dinas ekonomi provinsi Sumut itu berimbang. Hal ini sinkron menggunakan karakteristik-karakteristik gaya kepemimpinan partisipatif, yang menyatakan bahwa karakteristik-karakteristik pemimpin partisipatif merupakan kebanggaan & kritik yang seimbang antara pemimpin & pengikutnya. Di Dinas Perekonomian Provinsi Sumatera Utara, semua elemen organisasi bertanggung jawab atas keberhasilan organisasi. Hal ini sinkron menggunakan keliru satu karakteristik gaya

kepemimpinan partisipatif yang menyatakan bahwa seseorang pemimpin partisipatif bertanggung jawab atas keberhasilan organisasi bersama para pengikutnya. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa dalam menjalankan tanggung jawabnya, Kepala Perekonomian Provinsi Sumatera Utara merupakan model dari gaya kepemimpinan partisipatif di masyarakat pegawai Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Sumatera Utara

Standar ini dibentuk menggunakan membandingkan besarnya beban kerja yang direkomendasikan (kuota kerja standar) menggunakan kapasitas sebenarnya. Dilihat menurut data yang diperoleh peneliti Sebelumnya, beban kerja staf Dinas Perekonomian Provinsi Sumatera Utara sangat baik lantaran hampir semuanya berjalan menggunakan baik, yg tentunya nir tanggal menurut kiprah pemimpin. Dinas Perekonomian Provinsi Sumatera Utara, sebagai akibatnya terjadi peningkatan jumlah pegawai.

Kualitas kerja

Standar ini menekankan kualitas produk yang dihasilkan dalam kaitannya dengan beban kerja. Menurut penelitian yang dilakukan peneliti Dinas Perekonomian Provinsi Sumut, kualitas kerja di Dinas Perekonomian meningkat setelah Dinas Perekonomian Provinsi Sumut Dipimpin sang pimpinan yang kini dibandingkan menggunakan pimpinan sebelumnya. Hal ini dibuktikan menggunakan output keterangan & pula piagam yang diterima sang Dinas Perekonomian Provinsi Sumatera Utara.

Tingkat Kehadiran

Asumsi yang dipakai pada baku ini merupakan bila partisipasi karyawan berada pada bawah baku pekerjaan, karyawan tadi nir akan bisa menaruh donasi yang optimal terhadap bisnis. Tingkat kehadiran pegawai Dinas Perekonomian Provinsi Sumut jauh pada atas baku kerja, lantaran adanya peraturan yang memberlakukan denda bagi yang terlambat karena alasan yang tidak wajar. Atas teguran Kepala Dinas Perekonomian Provinsi Sumut tersebut, ternyata tingkat kehadiran Kadin Provinsi Sumut cukup baik.

Kerjasama Keterlibatan

Semua karyawan pada pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan akan menghipnotis keberhasilan bagian yang dipantau. Kerjasama antar karyawan bisa ditingkatkan apabila manajemen sanggup memotivasi karyawan menggunakan baik. Pimpinan Dinas Perekonomian Provinsi Sumut termotivasi buat menaikkan kerjasama antar staf pada Dinas. Hal ini dibuktikan menggunakan output penelitian sebelumnya yang dilakukan sang peneliti. Kerjasama yang baik ini diubahsuaikan menggunakan kapasitas masing-masing komponen Dinas Perekonomian Provinsi Sumut. Dengan kerjasama antar staf di Dinas Perekonomian Provinsi Sumut, maka tujuan yang dicapai oleh Dinas Perekonomian Provinsi Sumut tentunya dapat cepat tercapai.

Kesimpulan.

Peran pemimpin pada memilih arah grup sangat penting, & pemimpin yang baik bukanlah mengenai paksaan atau dominasi, namun ketegasan & perencanaan yang bijaksana, mengarahkan & mengendalikan pekerjaan anggotanya menggunakan memakai seluruh asal daya yang tersedia, asal daya organisasi buat mencapai tujuannya. Demikian jua Bagian biro perekonomit sekretaris wilayah provinsi sumatera utara, yg ditentukan sang gaya kepemimpinan yang diterapkan sang Kepala Biro buat mencapai tujuan yang ditetapkan sang Bagian biro perekonomit sekretaris wilayah provinsi sumatera utara diharapkan.

Gaya kepemimpinan yg diterapkan pada biro Perekonomian Seketariat Daerah Provinsi Sumatera Utara merupakan gaya kepemimpinan demokratis, terlihat berdasarkan paling sinkron menggunakan indikator gaya ini, meliputi:

- a) Para pemimpin siap untuk mendelegasikan sekitar kekuasaan kepada staff di bawah mereka.
- b) Keputusan dibentuk beserta antara manajemen zenit & bawahan.
- c) Kebijakan dikembangkan beserta antara manajemen & bawahan.
- d) Komunikasi berlangsung secara timbal balik, antara pimpinan menggunakan bawahan & antar bawahan.
- e) Pemantauan sikap, perilaku, tindakan atau aktivitas bawahan dilakukan secara adil.& seterusnya.
- e) Inisiatif sanggup tiba berdasarkan pimpinan & bawahan

Usulan Bergaya Demokratis/Partisipatif diterapkan pada Dinas Perekonomian Setda Provinsi Sumut untuk peningkatan kinerja pegawai yang dianggap Baik. Hal ini bisa ditinjau melalui beberapa indikator gaya

kepemimpinan yang sudah dijelaskan dalam laman sebelumnya. Namun, beliau masih perlu meningkatkan gaya kepemimpinannya untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan untuk masa depan yang lebih baik, termasuk

- a) Menjaga hubungan komunikasi yang baik antara manajer dan karyawan, manajer dan manajer lain, serta karyawan dan karyawan lainnya.
- b) Rasa tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas kedinasan semakin ditingkatkan

Daftar Pustaka

- Dahlia, 2001, Analisis faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Aparatur pada Bappeda Kabupaten Kutai Kartanegara, Tesis program Magister Manajemen, Prasarjana Universitas Mulawarman, Samarinda.
- Dessler, G. 1997. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 1. Edisi 7. PT. Prenhallindo. Jakarta.
- Instrumen Penelitian Bidang Sosial. Yogyakarta: Gajah Mada University Press Pasolong, Harbani. 2008.
- J. Lexy. 2000, Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: Remaja Rosdakarya Offset Nawawi, Hadari. 1992.
- Kepemimpinan Birokrasi. Bandung: C.V. Alfabeta Sedarmayanti. 2013.
- Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: Rafika Aditama
- Kirby, J. and Joseph A. Machiariello., 2000, Management Control System. Texas. Mahmudi, 2005 Manajemen Kinerja Sektor Publik, Akademi Manajemen Perusahaan YKPN, Yogyakarta.
- Moehariono. 2009. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Bogor: Ghalia Indonesia Moleong,
- Mulyadi, 2002, Analisis Beberapa Variabel Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Badan Pengendalian Dampak Lingkungan (Bapedalda Kabupaten Kutai, Tesis program Magister Manajemen, Prasarjana Universitas Mulawarman, Samarinda.
- Stoner, J.A.F dan R.E. Freeman. 2004. Manajemen. Jilid 1. Edisi Kelima. Intermedia. Jakarta.
- Umar, H. 1999. Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Edisi kedua. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.