

## PERAN GAYA KEPEMIMPINAN DAN PEKERJAAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS TENAGA KERJA KOTA BANJARMASIN

Khairunnisa\*

Abstrak : Formulation problem in this research are How leadership style and job to reach employee performance on Dinas Tenaga Kerja office in Banjarmasin city in this time. Aim are to knows leadership style and job to reach employee performance on Dinas Tenaga Kerja office in Banjarmasin city in this time. Variance of data analysis are using descriptive quntitatif and kualitatif. Source of data are primer data and secunder data. Tekhnic data analysis is using discriptive kuantitatif, so that easy to understood was using numeral. Technic unite data are using interview, observation and dokumentation. The population are 36 peoples based on ages, sex, marriage and education level. Performance indicators to consist of quality, quantity, presence and cooperation.

**Key Words :** *leadership style, Job, Performance.*

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam mengatur orang-orang dalam suatu organisasi. Jika seseorang mulai berkeinginan mempengaruhi orang lain, maka kegiatan kepemimpinan akan terlihat.

Peran kepemimpinan dalam suatu kelompok diperlukan apabila terjadi konflik atau perselisihan diantara individu-individu dalam kelompok tersebut. Orang-orang akan mencari pemecahan persoalan, agar terjamin keteraturan dan dapat ditaati bersama. Terbentuklah aturan-aturan atau norma-norma tertentu untuk dipatuhi sebagai pedoman.

Berkeinginan dengan gaya kepemimpinan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, maka penelitian ini

mengangkat penelitian pada dinas Tenaga Kerja Kota Banjarmasin.

Dinas Tenaga Kerja Kota Banjarmasin dipimpin oleh kepala dinas, dimana dinas ini membawahi empat bidang, diantaranya : Bidang Pelatihan dan Produktivitas Kerja, Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kerja, Bidang Pembinaan dan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Bidang Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja.

Gaya kepemimpinan kepala dinas selama ini cukup baik, dimana beliau bersikap mengayomi bawahan, mau mendengarkan aspirasi bawahan, objektif penilaian terhadap bawahan dan dapat menghargai bawahan.

Implikasinya adalah bawahan menjadi senang terhadap pimpinan, mereka mudah untuk sharing pendapat sehingga akan meningkatkan kinerja bawahan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti tertarik mengangkat hal

ini sebagai sebuah penelitian, sehingga judul penelitian ini adalah

**“Peran Gaya Kepemimpinan dan Pekerjaan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Tenaga Kerja Kota Banjarmasin”.**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana peran gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Banjarmasin selama ini?

2. Bagaimana peran pekerjaan dalam meningkatkan kinerja Pegawai pada kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Banjarmasin?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk :

1. Mengetahui peran gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Banjarmasin selama ini.

2. Mengetahui peran pekerjaan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Banjarmasin.

## 2.1 Landasan Teori

### 2.1.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan berkaitan dengan proses yang dilakukan oleh seseorang untuk mempengaruhi orang lain, membimbing, membuat struktur, memfasilitasi aktivitas dan berhubungan didalam suatu kelompok maupun organisasi (Yulk dalam Suryono dan Burhanudin, 2015 : 83)

### 2.1.2 Pengertian pekerjaan

Definisi pekerjaan menurut Rivai (2005 : 106) adalah “gambaran dari pencerminan tugas-tugas, kewajiban-kewajiban, serta tanggung jawab nyata dari setiap anggota karyawan terhadap pekerjaannya”.

### 2.1.3 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan (As’ad dalam Arbani, 2012 : 23) .

## METODE PENELITIAN

### 3.1 Penjelasan Judul

Penjelasan judul pada penelitian ini, sebagai berikut :

a. Gaya Kepemimpinan adalah suatu kegiatan dalam mempengaruhi orang lain untuk bekerjasama guna mencapai tujuan tertentu yang diinginkan.

b. Pekerjaan adalah : pengumpulan, penilaian dan penyusunan informasi secara sistematis mengenai tugas-tugas dalam perusahaan yang biasanya dilakukan oleh seorang ahli.

c. Kinerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu.

d. Dinas Tenaga Kerja Kota Banjarmasin adalah instansi yang memberikan pelayanan kepada masyarakat tentang pembuatan kartu kuning, informasi pasar kerja, perantara antara perusahaan dengan buruh (Tripartit).

### 3.2 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data pada penelitian ini, sebagai berikut :

#### 1. Jenis Data

Jenis data pada penelitian ini antara lain :

a. Data Kualitatif, yaitu data yang tidak berupa angka, tetapi berupa uraian atau penjelasan yang berlandaskan teori.

b. Data Kuantitatif, yaitu data yang berupa angka atau perhitungan matematis dan biasanya menggunakan rumus statistik.

**2. Sumber Data**

Sumber data pada penelitian ini antara lain :

- Data Primer, yaitu data yang diperoleh dari objek penelitian, seperti wawancara, observasi.
- Data Sekunder, yaitu data pendukung yang diperoleh melalui referensi buku, penelitian terdahulu, internet.

**3.3 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik Pengumpulan Data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu:

- Wawancara yaitu mengajukan pertanyaan kepada pegawai dinas Tenaga Kerja Kota Banjarmasin seputar gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai.
- Observasi, yaitu melakukan peninjauan langsung ke objek penelitian yaitu kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Banjarmasin.
- Dokumentasi yaitu data yang digunakan sebagai data pendukung dari objek penelitian.

**3.4 Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis deskriptif kuantitatif, berkenaan dengan bagaimana mendeskripsikan, menguraikan, menggambarkan dan menjabarkan data agar mudah dipahami dan menggunakan angka.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**1. Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Responden	Persentase (%)
< 30 Tahun	7	19,4%
31- 40 Tahun	3	3,603%
41-50 Tahun	9	25%
> 50 Tahun	17	47,2%
Jumlah	36	100%

**2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Responden	Persentase (%)
Laki-laki	16	46,9%
Perempuan	20	53,1%
Jumlah	36	100%

**3. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Tingkat Pendidikan	Responden	Persentase
SD	1	2,78%
SMP	0	27,8%
SMA	10	5,55%
D3	2	5,55%
S1	22	61,1%
S2	1	27,8
Jumlah	36	100%

**4. Responden Berdasarkan Status Perkawinan**

Status Perkawinan	Responden	Persentase (%)
Menikah	34	94,4%
Janda/Duda	2	5,55%
Belum Menikah	0	0%
Jumlah	36	100%

#### **4.1 Pembahasan Peran Gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kantor dinas Tenaga Kerja Kota Banjarmasin selama ini.**

Gaya kepemimpinan yang diterapkan selama ini yaitu kepala dinas tegas dalam memimpin dan memiliki kewibawaan ditegah para bawahan, sehingga meningkatkan kinerja pegawai serta mempererat hubungan kerjasama antar sesama pegawai, karena beliau menekankan pentingnya nilai kebersamaan, beliau juga mau mendengarkan aspirasi dari bawahan dan memutuskan sesuatu secara arief dan bijaksana, apabila pegawai secara usia jauh lebih muda, maka beliau menganggap yang bersangkutan seperti anak. Dalam setiap rapat beliau akan memaparkan materi secara panjang lebar dan setelah itu setiap bagian akan diberi pertanyaan sesuai dengan bidangnya masing-masing dan setiap bidang harus mampu menjawab apa yang ditanyakan oleh beliau. Hal itu dilakukan agar diketahui penguasaan tugas dari masing-masing kepala bidang maupun kasi tentang seluk beluk pekerjaannya dan tidak hanya mengandalkan sepenuhnya kepada staf. Sesuatu yang beliau sukai dari bawahan, apabila bawahan tersebut bisa mengambil hati beliau dengan menunjukkan kinerja yang baik dan patuh pada beliau. Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan pada dinas ini adalah gaya kepemimpinan karismatik, paternalistik dan demokratis

#### **4.2 Peran Pekerjaan dalam meningkatkan kinerja Pegawai pada kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Banjarmasin.**

Sebelumnya pembuatan kartu kuning (AK 1) atau kartu tanda pencari kerja sering terjadi pungli. Namun setelah dilakukan secara online, pungli masih dilakukan oleh oknum pegawai dengan meminta uang seadanya. Kisarannya mulai dari 5 ribu, 10 ribu bahkan sampai 50 ribu, penghapusan

pungli berasal dari inspektorat agar menggratiskan pembuatan kartu pencari kerja. Dalam hal pekerjaan, untuk kenaikan jenjang karier, bagi pegawai yang dianggap mampu atau menguasai bidangnya, maka kepala dinas akan mempromosikan jabatan kepada pegawai tersebut.

Indikator kinerja sebagai berikut :

##### **1. Kualitas**

Dinas ini sudah lama tidak menggunakan sistem rolling, atau setiap pegawai tidak dapat dipindah kebidang lain kecuali staf, karena khususnya pegawai yang pernah mengikuti diklat fungsional, misalnya diklat pengawasan, diklat pengantar kerja dan menghabiskan dana puluhan juta rupiah per orang, setelah selesai mengikuti diklat yang bersangkutan tidak boleh dipindah tugaskan ke bagian lain dan tembusannya ditujukan ke BKD dan walikota. Sehingga setiap pegawai yang pernah mengikuti diklat khusus tersebut hanya menguasai bidang pekerjaannya saja.

##### **2. Kuantitas**

Dinas ini memiliki empat bidang, diantaranya Bidang Pelatihan dan Produktivitas Kerja, Bidang Penempatan Tenaga Kerjadan Perluasan Kerja, Bidang Pembinaan dan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Bidang Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja. Dimana dalam satu bidang di isi oleh Kabid, Kasi dan orang staf. Idelanya, setiap bidang harus memiliki minimal dua staf, namun ada beberapa bidang yang hanya memiliki satu staf, bahkan ada bidang lain yang tidak memiliki staf sama sekali. Akan tetapi, berdasarkan isu yang berkembang bahwa ditahun mendatang akan terjadi pengurangan bidang, Dimana Dinas Tenaga Kerja yang sebelumnya memiliki tiga bidang dikurangi menjadi dua bidang saja, yaitu Bidang Pelatihan dan Produktivitas Kerja serta Bidang Pembinaan dan Pengawasan Ketenagakerjaan, sedangkan Bidang Hubungan Industrial dan Persyaratan kerja serta Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan

Perluasan Kerja akan diambil alih oleh Provinsi.

### 3. Kehadiran

Dari segi kehadiran, dinas ini menggunakan sidik jari (*Finger Print*), dimana setiap pegawai harus melakukan absensi sebanyak tiga kali dalam sehari, yaitu pada pukul 8.00 Wita, 13.00 Wita dan 16.30 Wita. Mayoritas pegawai disiplin hadir ke tempat kerja, kecuali pegawai yang memiliki tugas luar, maka pegawai tersebut tidak melakukan absensi pada pukul 13.00 Wita, karena yang bersangkutan sudah membawa surat tugas dari pimpinan

### 4. Sifat Kooperatif

Kerjasama antara sesama pegawai selama ini cukup harmonis, namun jika ada pegawai yang memiliki kinerja yang buruk, seperti sering datang terlambat, sering mangkir dari pekerjaan, tidak profesional dalam bekerja dan hanya rajin pada saat ada proyek kerja, maka pegawai tersebut akan menjadi buah bibir dan pergunjangan dari rekan sesama pegawai yang lain, bahkan laporan kinerjanya akan sampai kepada atasan. Sehingga pimpinan tidak suka, pegawai tersebut akan terhambat untuk dipromosikan jabatannya, tidak diikuti sertakan dalam perjalanan dinas dan implikasinya akan menghambat karier pegawai tersebut.

### 5.1 Kesimpulan

1. Gaya kepemimpinan yang diterapkan selama ini yaitu kepala dinas tegas dalam memimpin dan memiliki kewibawaan ditegah para bawahan, sehingga meningkatkan kinerja pegawai serta mempererat hubungan kerjasama antar sesama pegawai, karena beliau menekankan pentingnya nilai kebersamaan. Kesimpulannya adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan pada dinas ini adalah gaya kepemimpinan demokratis paternalistik.

2. Dalam hal pekerjaan, untuk kenaikan jenjang karier, bagi pegawai yang dianggap mampu atau menguasai bidangnya, maka

kepala dinas akan mempromosikan jabatan kepada pegawai tersebut.

3. Dinas ini sudah lama tidak menggunakan sistem rolling, atau setiap pegawai tidak dapat dipindah kebidang lain kecuali staf, karena khususnya pegawai yang pernah mengikuti diklat fungsional, maka yang bersangkutan tidak boleh dipindah tugaskan ke bagian lain, sehingga setiap pegawai yang pernah mengikuti diklat khusus tersebut hanya menguasai bidang pekerjaannya saja.

4. Dari segi kehadiran, dinas ini menggunakan sidik jari (*Finger Print*), dimana setiap pegawai harus melakukan absensi sebanyak tiga kali dalam sehari, yaitu pada pukul 8.00 Wita, 13.00 Wita dan 16.30 Wita.

5. Kerjasama antara sesama pegawai selama ini cukup harmonis, namun jika ada pegawai yang memiliki kinerja yang buruk, seperti sering datang terlambat, sering mangkir dari pekerjaan, tidak profesional dalam bekerja dan hanya rajin pada saat ada proyek kerja, maka pegawai tersebut akan menjadi buah bibir dan pergunjangan dari rekan sesama pegawai yang lain, bahkan laporan kinerjanya akan sampai kepada atasan.

### 5.2 Saran

1. Gaya kepemimpinan selama ini sudah cukup baik, akan tetapi pimpinan jangan hanya memberikan perlakuan istimewa kepada pegawai yang memiliki kedekatan dengan pimpinan. Karena hal ini akan menimbulkan kecemburuan sosial dikalangan pegawai yang lain.

2. Harus ada laporan dari pegawai kepada kepala dinas agar menghapus adanya pungli dilingkungan dinas Tenaga Kerja Kota Banjarmasin, jika perlu kepala dinas mengambil tindakan tegas dengan memberikan sanksi kepada oknum tersebut.

3. Kinerja pegawai harus terus ditingkatkan, khususnya kehadiran. Karena sebagian pegawai setelah melakukan absen pada pagi hari tidak langsung masuk bekerja, tetapi pulang kerumah atau ada urusan yang

lain. Sehingga absensi hanya sebagai formalitas belaka. Perlu ada pengawasan dalam hal ini untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Arbani, Muhammad, 2012, *Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIII (Persero) Danau*

*Salak Kabupaten Banjar Afdeling I Gunung Sari, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pancasetia, Banjarmasin.*

Rivai, veithzal, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. PT RajaGrafindo Persada.

Sunyoto, Danang dan Burhanudin, 2015, *Teori Perilaku Keorganisasian*, PT BUKU SERU, Jakarta