

**KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI
PERWAKILAN BADAN KEPENDUDUKAN DAN KELUARGA BERENCANA
NASIONAL (BKKBN) PROVINSI KALIMANTAN BARAT**

Syarif Fuad

Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas
Tanjungpura e-mail : fuadyudha@gmail.com

ABSTRAK

Penulisan skripsi ini dimaksudkan untuk menggambarkan Gaya Kepemimpinan dalam meningkatkan disiplin kerja di Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Kalimantan Barat Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Gaya Kepemimpinan Kepala Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional Perwakilan Provinsi Kalimantan Barat dalam meningkatkan kinerja pegawai. Judul skripsi ini diangkat berdasarkan adanya permasalahan, bahwa masih banyaknya permasalahan yang berkaitan kinerja pegawai di Kantor Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Kalimantan Barat, Analisis yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan teori Reddin yaitu empat gaya kepemimpinan yang efektif yaitu : Gaya eksekutif, Pencinta pengembangan (*developer*), Otokratis yang baik (*benevolent autocrat*), Birokrat .

Kesimpulan dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan di Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Kalimantan Barat saat ini belum efektif dalam pelaksanaannya. Kedisiplinan dan kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Kalimantan Barat juga masih kurang baik dan belum memuaskan. Hal ini terlihat dengan permasalahan yang berkaitan kinerja pegawai yang masih belum maksimal. Saran ke depannya diharapkan pemimpin untuk lebih memahami dan mengetahui kendala yang dialami pegawai dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang lebih efektif sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai di perwakilan BKKBN Provinsi Kalimantan Barat.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kinerja pegawai, Efisiensi dan Efektifitas

ABSTRACT

A. PENDAHULUAN

Kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya suatu keterbatasan dan kelebihan-kelebihan tertentu pada manusia. Disinilah timbulnya kebutuhan akan pemimpin dan kepemimpinan. Pemimpin di setiap organisasi kerja memerlukan dan mengharapkan sejumlah pegawai yang cakap dan terampil dibidang pekerjaannya, Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para pengikutnya, perilaku para pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan. Kurang adanya peranan kepemimpinan dalam menciptakan komunikasi yang harmonis serta memberikan pembinaan pegawai, akan menyebabkan tingkat kinerja pegawai rendah. kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam suatu organisasi akan mempengaruhi kinerja anggotanya. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam suatu organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi, mendorong gairah kerja anggota. Kurang efektifnya gaya kepemimpinan yang diterapkan seorang pemimpin tentunya akan menyebabkan tingkat kinerja pegawai rendah. Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur negara dalam menjalankan roda pemerintahan dituntut untuk melaksanakan fungsi dan tugasnya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat harus bisa menjunjung tinggi martabat dan citra kepegawaian demi kepentingan masyarakat dan negara. Adapun hasil pengamatan yang dilakukan pada kantor BKKBN perwakilan Provinsi Kalimantan Barat, terdapat permasalahan berkaitan dengan gaya kepemimpinan dalam upaya meningkatkan kedisiplinan dan kinerja pegawai di lingkungan kantor BKKBN perwakilan

Provinsi Kalimantan Barat yang menjadi perhatian penulis sehingga merasa tertarik untuk melakukan penelitian tersebut. Identifikasi Masalah yang diangkat dalam penelitian ini yakni :

- a. masih ada beberapa pegawai yang menggunakan pakaian diluar pakaian dinas
- b. masih banyak pegawai yang hadir melebihi batas waktu masuk jam kerja yang telah
- c. Pegawai seringkali memilih-milih tugas kantor yang menguntungkan
- d. Terdapatnya pegawai yang jarang masuk sehingga Jumlah absen melebihi batas maksimal izin yang diwajibkan.

Fokus Penelitian pada: gaya kepemimpinan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di perwakilan BKKBN Provinsi Kalimantan Barat.

Dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian pada mengapa Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Di Perwakilan BKKBN Provinsi Kalimantan Barat belum berjalan dengan efektif dan efisien?

Adapun tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis Gaya Kepemimpinan Kepala Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional Perwakilan Provinsi Kalimantan Barat dalam meningkatkan disiplin kerja.

Sedangkan manfaat Penelitian dapat dibagi atas:

- a. Manfaat Teoritis, memberikan sumbangan pemikiran melalui teori- teori yang dikembangkan
- b. Manfaat Praktis, di harapkan memberikan kontribusi kepada pemimpin dikantor perwakilan

BKKBN provinsi kalimantan barat untuk mendorong meningkatkan kinerja pegawai.

- d. Fungsi delegasi.
- e. Fungsi pengendalian.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Menurut Prof. Sukanto Reksohadiprojo (dalam Djatmiko 2004:47) mengemukakan bahwa kepemimpinan ialah proses memanfaatkan kekuasaan untuk mendapatkan pengaruh pribadi. James A. F. Stoner (dalam Pasolong 2010:110), mengatakan kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas berkaitan dengan pekerjaan dari anggota kelompok.

kepemimpinan menyangkut sebuah proses pengaruh sosial yang dalam hal ini pengaruh yang disengaja dijalankan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktivitas serta hubungan-hubungan didalam sebuah kelompok atau organisasi.

Menurut Kartono (dalam Pasolong, 2010:114), menyatakan bahwa syarat-syarat kepemimpinan ada tiga hal yaitu sebagai berikut:

- a. Kekuasaan,
- b. Kelebihan, keunggulan, keutamaan,
- c. Kemampuan,

Banyak studi yang menunjukkan bahwa variasi dalam perilaku seorang pemimpin biasanya memiliki hubungan dengan variasi dalam moral kelompok atau produktivitas

Menurut Sedarmayanti 2010:130-131, fungsi kepemimpinan merupakan gejala sosial, karena harus diwujudkan dalam interaksi antarindividu didalam situasi sosial kelompok/organisasi. Fungsi kepemimpinan memiliki lima fungsi pokok yaitu sebagai berikut:

- a. Fungsi instruksi.
- b. Fungsi konsultasi.
- c. Fungsi partisipasi.

Syarif Fuad

Ilmu Administrasi FISIP Universitas Tanjungpura

Gaya Kepemimpinan

James A. F. Stoner (dalam Pasolong 2010:120) mengatakan gaya kepemimpinan adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja..

Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang.

Gaya kepemimpinan tiga dimensi Reddin (dalam Pasolong, 2008:43) Reddin menggambarkan efektivitas kepemimpinan dalam tiga hal pokok yang mengidentifikasi gaya-gaya kepemimpinan secara tidak langsung berhubungan dengan efektivitas. Terdapat 4 gaya efektif yaitu:

- a. Gaya Eksekutif
- b. Pecinta Pengembangan (Developer)
- c. Otokratis Yang Baik (Benevolent Autocrat)
- d. Birokrat

Kinerja

Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi, sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi (Pasolong, 2007:175).

kinerja mempunyai beberapa elemen yaitu:

1. kinerja tersebut adalah hasil akhir yang diperoleh secara sendiri-sendiri atau kelompok
2. Dalam melaksanakan tugas, orang atau lembaga diberikan wewenang dan tanggungjawab,
3. Pekerjaan haruslah dilakukan secara legal,
4. Pekerjaan tidaklah bertentangan dengan moral atau etika,

Indikator Kinerja

1. Efisiensi, Apabila diterapkan secara obyektif, kriteria seperti likuiditas, sovalitas dan rentabilitas merupakan kriteria yang sangat relevan.
2. Efektivitas, erat kaitannya dengan rasionalitas teknis, nilai, misi, tujuan organisasi.
3. Keadilan, menyangkut distribusi dan alokasi layanan diselenggarakan organisasi pelayanan publik. kriteria ini erat kaitannya dengan konsep ketercakupan atau kepastasan.
4. Daya tanggap, secara keseluruhan harus dapat dipertanggungjawabkan secara transparan demi memenuhi kriteria daya tanggap ini.

Dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Perwakilan Provinsi Kalimantan

- .1. Teknik Observasi,
2. Teknik Wawancara,
3. Teknik Dokumentasi,

- a. Data Reduction(Reduksi Data)
- b. Data Display (penyajian data)
- c. Conclusion Drawing/ Verification (penarikan kesimpulan dan veriffikasi)

pada penelitian ini menggunakan teknik Triangulasi Sumber. Triangulasi merupakan berbagai teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti (wawancara mendalam tak berstruktur, pengamatan, dan dokumentasi) dari berbagai sumber (orang, waktu, dan tempat)

Metodologi

Jenis penelitian Deskriptif dengan analisis data secara kualitatif, yang bertujuan untuk memperoleh gambaran secara sistematis, faktual dan akurat mengenai Gaya Kepemimpinan Kepala Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional Perwakilan Provinsi Kalimantan Barat dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai yang lebih efektif dan efisien. berada di Kantor Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Perwakilan Provinsi Kalimantan Barat.

Yang terdiri dari Empat orang informan kunci tersebut adalah

- a. Kepada Kantor BKKBN Perwakilan Provinsi Kalimantan Barat
- b. Kepala Sub. Bagian Tata Usaha Kantor BKKBN Perwakilan Provinsi Kalimantan Barat
- c. Kepala Sub. Bagian Kepegawaian BKKBN Perwakilan Provinsi Kalimantan Barat.
- d. Pegawai atau staf BKKBN Perwakilan Provinsi Kalimantan Barat.

Sedangkan obyek penelitian adalah Gaya Kepemimpinan Pada Kantor Badan Kependudukan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan

Suatu organisasi akan berhasil atau gagal sebagian besar ditentukan oleh pemimpin. Hal ini dapat dilihat bagaimana seorang pemimpin dalam bersikap dan bertindak. Cara bersikap dan bertindak dapat terlihat dari cara melakukan suatu pekerjaan. Suatu ungkapan mulia mengatakan bahwa pemimpinlah yang bertanggung jawab atas kegagalan pelaksanaan suatu pekerjaan.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor terpenting dalam menjalankan serta memajukan suatu organisasi.yaitu kepemimpinan yang mampu mengoptimalkan potensi-potensi yang dimiliki, salah satunya adalah sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah pegawai yang ada pada Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Kalimantan Barat.

A. Kaitan Gaya Kepemimpinan Birokrat dengan Kinerja

Jenis kepemimpinan seperti ini adalah gaya yang patuh terhadap peraturan. Gaya kepemimpinan Kepala

Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Kalimantan Barat pada saat ini cenderung mengarah pada gaya kepemimpinan birokrat karena mementingkan peraturan dalam mengarahkan pegawai sehingga terkesan pada saat ini terlalu kaku dan prosedural

Kepala Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Kalimantan Barat saat ini dinilai terlalu kaku dan prosedural dalam proses pengambilan keputusan ataupun memberikan instruksi kepada bawahan.

B. Kaitan Gaya Kepemimpinan Developer (Pecinta Pengembangan) dengan Kinerja

Manajer gaya ini memperlihatkan rasa percaya yang implisit dan yang tinggi, terhadap karyawan, dan sangat memperhatikan pengembangan individual karyawan bawahannya dalam organisasi. Gaya kepemimpinan pembina/pengembang yang menekankan efektifitas dan individu bawahan. Tipe pemimpin seperti inilah yang sebenarnya dibutuhkan pegawai saat ini sesuai dengan kondisi Kantor BKKBN saat ini khususnya kondisi pegawai yang mayoritas pendidikan hanya setingkat SMA jadi sangat dibutuhkan perhatian dari pimpinan yang mencintai pengembangan

C. Kaitan Gaya Kepemimpinan Otokratis Yang Baik (Benevolent Autocrat) dengan Kinerja

Gaya kepemimpinan ini bisa menjadi solusi pilihan lain oleh pimpinan terkait gaya kepemimpinan birokrat yang diterapkan saat ini tidak efektif dalam pelaksanaannya di Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Kalimantan Barat jika diterapkan di Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Kalimantan Barat dengan kondisi organisasi saat ini hal yang perlu dilakukan oleh pemimpin adalah bagaimana cara agar dapat meyakinkan anggota organisasi bahwa pelaksanaannya adalah untuk kepentingan organisasi.

D. Kaitan Gaya Kepemimpinan Eksekutif dengan Kinerja

Pemimpin yang menerapkan gaya ini akan nampak dari perilakunya yang berorientasi tinggi terhadap orang maupun terhadap tugas.

Apabila gaya kepemimpinan Eksekutif ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat karena pemimpin dapat menjadi motivator yang baik serta mau menetapkan standar kerja yang tinggi dan berkehendak menggunakan tim kerja dalam organisasi sehingga kemudian dapat muncul kerjasama yang baik dalam organisasi.

Kepemimpinan seperti inilah yang sangat diharapkan oleh bawahan

Hasil wawancara diatas menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan eksekutif saat ini cocok jika diterapkan dengan kondisi Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Kalimantan Barat Kantor sekarang ini karena pemimpin tipe ini memberikan moral yang tinggi disertai dengan moral yang baik serta tidak memeras bawahan sehingga bawahan akan tetap bekerja dengan bekerja keras dengan sadar dan sukarela. Pemimpin tipe ini memandang pekerjaan orang lain sama baiknya dengan pekerjaannya serta memandang orang lain sebagai teman kerja yang penting. Pemimpin memandang konflik sebagai hal yang wajar dan pasti terjadi dalam organisasi dan menyelesaikan pekerjaan dengan pendapat yang baik dan keterbukaan terhadap bawahan tanpa melupakan adanya hirarki yang berlaku dalam organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Gaya Kepemimpinan Kepala Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Kalimantan Barat saat ini masih kurang efektif pelaksanaannya. Gaya kepemimpinan Birokrat yang diterapkan pimpinan tidak bisa diterima dengan baik oleh bawahan.

2. Kedisiplinan dan kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Kalimantan Barat juga tergolong masih rendah..
3. Gaya Kepemimpinan Kepala Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Kalimantan Barat berperan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Kalimantan Barat.

Saran

1. ke depannya diharapkan pemimpin untuk lebih memahami dan mengetahui kendala yang dialami pegawai dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang lebih efektif dan tepat dengan kondisi pegawai pada saat ini.
2. perlu pembenahan-pembenahan untuk memperbaiki kualitas pelayanan agar menjadi lebih baik lagi ke depan.
3. perlunya penambahan untuk mendukung proses pelayanan sehingga hasil kerja para pegawai akan lebih efektif dan efisien
4. Peningkatan kualitas dan sumber daya aparatur yang profesional melalui pendidikan ataupun pelatihan untuk ditempatkan sesuai dengan kompetensinya.

Keterbatasan Penelitian

1. Keterbatasan waktu penelitian sehingga dirasakan kurang maksimal dalam menggali informasi.
2. Kurangnya keterbukaan pegawai dalam memberikan informasi terkait permasalahan yang ada hal ini dikarenakan adanya perasaan takut kepada atasan apabila memberikan penilaian yang negatif.

DAFTAR PUSTAKA

Buku-buku :

- Djarmiko, Yayat Hayati. 2004. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Herujito, Yayat M. 2001. *Dasar-Dasar Manajemen*. Bogor: Grasindo Persada.
- Matutina, Domi C. Dkk .1993. *Manajemen Personalia*. Jakarta :PT. Rineka Cipta.
- Moleong, Lexy J. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nasucha, Chaizi. 2004. *Reformasi Administrasi Publik Teori dan Praktik*. Jakarta : PT. Grasindo.
- Pasolong, Harbani. 2007. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2008 . *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung : Alfabeta
- Patton, M. Quinn. 2006. *Metode Evaluasi Kualitatif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Nawawi, Hadari. 2003. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : Refika Aditama.
- Sudriamunawar, Haryono. 2006. *Kepemimpinan, Peran Serta dan Produktivitas*. Bandung : Mandar Jaya.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan*.,Jakarta : Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Tangkilisan, Hessel Nogi S. 2005. *Manajemen Publik*. Jakarta : Grasindo

- Tohardi, Ahmad. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Mandar Maju.
- _____. 2011. *Pedoman Penulisan Skripsi Program Studi Ilmu Pemerintahan*. Terbitan Fisip Universitas Tanjungpura.
- Umam, Khaerul. 2009. *Perilaku Organisasi*. Bandung : CV.Pustaka Setia.
- Yusuf, Achmad Yani Rivai. 2005. *Good Governance Pada Pemerintahan Provinsi DIY*. Yogyakarta : Universitas Gadjah Mada.
- Widjaja, A. W. 1985. *Pola Kepemimpinan Dan Kepemimpinan Pancasila*. Bandung: Cv. Armico.
- Wirjana, Bernardine R. & Susilo Supardo. 2005. *Kepemimpinan: Dasar-Dasar Dan Pengembangannya*. Yogyakarta:

Skripsi

- Deviandi, Erik 2012 Universitas Tanjungpura Pontianak, Skripsi yang berjudul "*Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Ledo Kabupaten Bengkayang*".
- Vitliani, Priska Risa 2012 Universitas Tanjungpura Pontianak Skripsi yang berjudul "*Pengaruh Kepemimpinan Camat Terhadap Kinerja Pegawai Dikantor Camat Ketungau Hilir Kabupaten Sintang*".



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PENGELOLA JURNAL MAHASISWA
Jalan A Yani Pontianak, Kotak Pos 78124
Homepage : <http://jurnalmahasiswa.fisip.untan.ac.id>
Email : jurnalmhs@fisip.untan.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH/PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK JURNAL ELEKTRONIK MAHASISWA**

Sebagai sivitas akademika Universitas Tanjungpura, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama lengkap : SYARIF FUAD

NIM / Periode Lulus : E21110016 / 2014

Fakultas / Jurusan : FISIP / ILMU ADMINISTRASI

Email address/HP : fuadyudha@ymail.com / 081389621739

Demi pengembangan ilmu pengetahuan dan memenuhi syarat administrasi kelulusan mahasiswa (S1), menyetujui untuk memberikan kepada Pengelola Jurnal Mahasiswa Ilmu Administrasi pada Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalti-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI PERWAKILAN
BADAN KEPENDUDUKAN DAN KELUARGA BERENCANA NASIONAL (BKKBN)
PROVINSIKALIMANTAN BARAT**

Beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan hak bebas royalti non-eksklusif ini, pengelola jurnal berhak menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain :

Fulltext

Content artikel sesuai dengan standar penulisan jurnal yang berlaku.

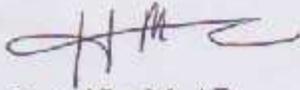
Untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak pengelola jurnal, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran hak cipta dalam karya saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Mengetahui/Disetujui
Pengelola Jurnal.....

Dibuat di : Pontianak
Pada Tanggal : 10 September 2014


Dr. H. Arifin, M. AB
NIP. 19710502 199702 1002

(Syarif Fuad)