

PERAN PEMIMPIN DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMADAM KEBAKARAN DAN PENYELAMATAN KOTA PADANGSIDIMPUAN

Hendra Siregar^{1*)}, Edi Epron Sihombing², Fitri Romaito Lubis³

¹Mahasiswa Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Graha Nusantara
Padangsidimpun, Indoensia

^{2,3}Dosen Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Graha Nusantara
Padangsidimpun Indoensia

Email Korespondensi : hendrasiregar@gmail.com

Abstract

A leader must truly possess the qualities to be able to lead his subordinates well so that productivity and organizational goals can be achieved effectively and efficiently. The Head of the Padangsidimpun City Fire and Rescue Department has the functional authority to supervise employees under his leadership. The role of the Fire Chief in improving employee performance at the Fire Department is highly expected so that employees are directed and professional, making it easier to achieve a goal that is to be achieved together. The lack of initiative in carrying out their duties and functions and the lack of employee discipline are still evident in this agency, where there are still employees who are not on time to come to the office, employees tend to neglect work when the Fire Chief is not there. In this case, as the Fire Chief, he must be able to encourage employee performance by providing encouragement, directing, and motivating employees to work together in realizing the vision, mission, and values of the Fire Department organization. This study aims to determine the role of the Head of the Padangsidimpun City Fire Department in improving employee performance both in decision making and in utilizing information sources. This study uses a qualitative approach using informants as research subjects. The results of the study show that 1) The role of the Head of Padangsidimpun Fire Department in improving employee performance at the Padangsidimpun Fire Department office always carries out his role as an interpersonal role, decision making and informational role in improving employee performance at the Padangsidimpun Fire Department office; 2) factors that support the implementation of improving employee performance at the Padangsidimpun Fire Department are honesty, integrity, objectivity (impartiality), independence, capability and willingness to be invited to progress.

Key Word: The Role of Leaders, Employee Performance

Abstrak

Seorang pemimpin harus benar-benar memiliki kualitas agar dapat memimpin bawahannya dengan baik sehingga produktivitas dan tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif dan efisien. Kepala Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Padangsidimpun mempunyai kewenangan fungsional untuk melakukan pengawasan kepada pegawai yang berada dibawah pimpinannya. Peran Kepala Damkar dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Damkar sangat diharapkan agar para pegawai terarah dan profesional, sehingga lebih mudah dalam mencapai suatu tujuan yang ingin dicapai bersama. Kurangnya inisiatif dalam menjalankan tugas dan fungsinya serta kurangnya disiplin pegawai masih terlihat pada instansi ini, dimana masih terdapat pegawai yang tidak tepat waktu masuk kantor, pegawai cenderung mengabaikan pekerjaan pada saat kepala Damkar tidak berada ditempat. Dalam hal ini selaku Kepala Damkar harus dapat mendorong kinerja para pegawai dengan memberikan dorongan, mengarahkan, dan memotivasi para pegawai untuk bekerja sama dalam mewujudkan visi, misi, dan nilai organisasi Kantor

Damkar tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran kepala Dinas Damkar Kota Padangsidimpuan dalam meningkatkan kinerja pegawai baik dalam pengambilan keputusan maupun dalam memanfaatkan sumber informasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan menggunakan informan sebagai subjek penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Peran Kepala Damkar Padangsidimpuan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Damkar Padangsidimpuan senantiasa melakukan perannya sebagai interpersonal role, decision making dan informational role dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Damkar Padangsidimpuan; 2) faktor yang mendukung terlaksananya peningkatan kinerja pegawai Damkar Padangsidimpuan yaitu kejujuran, integritas, objektifitas (tidak memihak), independensi, kapabilitas dan mau di ajak untuk maju.

Kata kunci: Peranan Pemimpin, Kinerja Pegawai

I. Latar Belakang Penelitian

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 unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan usaha, peran sumber daya manusia menjadi semakin penting. Perkembangan pemerintahan akan terealisasi apabila ditunjang oleh aparatur negara yang berkualitas.

Pada organisasi publik, bawahan akan tergantung kepada pimpinan. Apabila seorang pimpinan tidak memiliki kemampuan memimpin maka tugas yang komplek tidak akan berjalan dengan baik dan juga sebaliknya. Sehingga kehadiran seorang pemimpin akan diakui apabila dapat memberikan pengaruh dan mampu mengarahkan anggotanya kearah tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan isu yang sangat menarik untuk diperbincangkan karena peran seorang pemimpin sangat strategis dan penting dalam pencapaian misi, visi dan tujuan organisasi.

Kualitas pemimpin akan menjadi faktor penting dalam keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi sebab pemimpin memegang peran kunci dalam formulasi dan implementasi strategi organisasi. Setiap pemimpin dalam organisasi membutuhkan sejumlah pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi volume dan beban kerja unit masing-masing. Hal ini membawa

konsekuensi bahwa setiap pimpinan berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan dan mengarahkan semua potensi pegawai di lingkungannya agar terwujud volume dan beban kerja yang terarah pada tujuan. Pimpinan perlu melakukan pembinaan yang sungguh sungguh terhadap pegawai di lingkungannya agar dapat meningkatkan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja yang tinggi.

Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan (Damkar) Kota Padangsidimpuan yang berperan membina, mengkoordinasikan dan menyelenggarakan penelitian dan pengembangan dibidang ilmu pemerintahan, pendidikan dan latihan Pegawai Negeri dalam rangka memelihara serta meningkatkan dayaguna dan hasil guna administrasi negara untuk mendukung kelancaran jalannya pemerintahan dalam arti yang seluas-luasnya. Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Padangsidimpuan haruslah berkualitas dan profesional salah satunya adalah sumber daya manusia yang notabene adalah pegawai yang memiliki kompetensi, kualitas yang baik serta mempunyai integritas dan dedikasi yang baik terhadap Organisasi.

Pada observasi sebelumnya diketahui bahwa kepala Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan (Damkar) mempunyai kewenangan fungsional untuk melakukan pengawasan kepada pegawai yang berada

dibawah pimpinannya. Peran Kepala Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan (Damkar) dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan (Damkar) sangat diharapkan agar para pegawai terarah dan profesional, sehingga lebih mudah dalam mencapai suatu tujuan yang ingin dicapai bersama. Dari hasil observasi bahwa pimpinan masih jarang terlihat di kantor pada saat jam kerja ini membuktikan dia bahwa kurang menjalankan perannya sebagai pemimpin. Selain itu, pegawai yang ada di kantor Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan (Damkar) juga kurang inisiatif dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Kurangnya disiplin pegawai karena masih terdapat pegawai yang tidak tepat waktu masuk kantor, pegawai cenderung mengabaikan pekerjaan pada saat kepala Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan (Damkar) tidak berada ditempat. Dalam hal ini selaku Kepala Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan (Damkar) harus dapat mendorong kinerja para pegawai dengan memberikan dorongan, mengarahkan, dan memotivasi para pegawai untuk bekerja sama dalam mewujudkan visi, misi, dan nilai organisasi Kantor Damkar tersebut.

Melihat beberapa pentingnya pengaruh 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. Dengan latar belakang tersebut menjadi dasar bagi peneliti untuk mengungkap dan mengkaji lebih jauh mengenai penelitian ini dengan judul **“Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Padangsidempuan ”**.

II. Tinjauan Pustaka

2.1 Kempemimpinan

Kepemimpinan sebagai suatu kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang-orang agar bekerja bersama-sama menuju suatu tujuan tertentu yang mereka inginkan bersama. Dengan kata lain, kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan kelompok tersebut. Dari berbagai pendapat yang dirumuskan para ahli dapat diketahui bahwa konsepsikepemimpinan itu sendiri hampir sebanyak dengan jumlah orang yang ingin mendefinisikannya, sehingga hal itu lebih merupakan konsep berdasarkan pengalaman.

Stephen P. Robbins (Badeni, 2004) mengemukakan, bahwa kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk memengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan. Kepemimpinan diartikan sebagai proses mempengaruhi dan mengarahkan berbagai tugas yang berhubungan dengan aktivitas anggota kelompok. Kepemimpinan juga diartikan sebagai kemampuan mempengaruhi berbagai strategi dan tujuan, kemampuan mempengaruhi komitmen dan ketaatan terhadap tugas untuk mencapai tujuan bersama; dan kemampuan mempengaruhi kelompok agar mengidentifikasi, memelihara dan mengembangkan budaya organisasi. Unsur-unsur kepemimpinan menurut Stogdill adalah:

1. Adanya keterlibatan anggota organisasi sebagai pengikut
2. Distribusi kekuasaan di antara pemimpin dengan anggota organisasi
3. Legitimasi diberikan kepada pengikut
4. Pemimpin mempengaruhi pengikut melalui berbagai cara.

Berdasarkan penjelasan di atas maka pemimpin pada hakikatnya merupakan seorang yang mempunyai kemampuan untuk menggerakkan orang lain sekaligus mampu mempengaruhi orang tersebut untuk melakukan sesuatu sesuai dengan tujuan yang

hendak dicapai. Pemimpin yang dimaksud dalam kajian ini adalah Kepala Kepala Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan (Damkar. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan memimpin secara profesional dengan menggunakan peran-peran yang menurutnya dipandang efektif dalam pengelolaan organisasi atau unit kerja yang dipimpinnya.

Keberhasilan pemimpin juga tidak terlepas bagaimana karakteristik kepemimpinan itu. Terdapat beberapa unsur yang menentukan pencapaian organisasi. Menurut Gibb (Sri Rahmi, 2014) terdapat empat elemen utama dalam kepemimpinan yang saling berkaitan satu sama lain yaitu

1. Pemimpin yang menampilkan kepribadian pemimpin
2. Kelompok
3. Pengikut yang muncul dengan berbagai kebutuhannya, sikap serta masalah-masalahnya
4. Situasi yang meliputi keadaan fisik dan tugas kelompoknya.

Selanjutnya, Blake dan Mouton (Sri Rahmi, 2014) menawarkan enam elemen yang menggambarkan efektifnya kepemimpinan yaitu

1. Inisiatif. Seorang pemimpin akan mengambil inisiatif apabila ia melakukan suatu aktivitas tertentu, memulai sesuatu yang baru atau menghentikan sesuatu yang dikerjakan.
2. *Inquiry* (menyelidiki). Pemimpin membutuhkan yang komprehensif mengenai bidang yang menjadi tanggung jawabnya. Oleh karena itu, ia perlu mempelajari latar belakang dari suatu masalah, prosedur-prosedur yang harus ditempuh, dan tentang orang-orang yang terlibat dalam pekerjaan yang dibidangnya.
3. *Advocacy* (Dukungan atau Dorongan). Aspek memberi dorongan dan dukungan sangat penting bagi kepemimpinan seseorang karena sering timbul keraguan atau kesulitan mengambil keputusan di

antar para eksekutif dalam organisasi atau karena adanya ide yang baik tetapi yang bersangkutan kurang mampu untuk mempertahankannya.

4. *Conflict Solving* (memecahkan Masalah). Apabila timbul masalah atau konflik dalam organisasi, maka sudah menjadi kewajiban pemimpin untuk menyelesaikannya. Ia perlu mencari sumber dari konflik tersebut, dan menyelesaikannya dengan musyawarah untuk mufakat.
5. *Decision Making* (Pengambilan Keputusan). Keputusan yang dibuat hendaknya keputusan yang baik, tidak mengecewakan, tidak membuat frustrasi, yaitu keputusan yang dapat memberi keuntungan bagi banyak orang.
6. *Critique* (Kritik). Kritik disini sebagai proses mengevaluasi, menilai dan jika sesuatu yang telah diperbuat itu baik adanya maka tindakan serupa untuk masa-masa mendatang mungkin sebaiknya tetap dijalankan.

Untuk mencapai keberhasilan dalam organisasi seorang pemimpin memiliki fungsi yang sangat penting, berikut adalah fungsi dari pemimpin :

1. Fungsi Interpersonal (*The Interpersonal Roles*)
Fungsi ini dapat ditingkatkan melalui jabatan formal yang dimiliki oleh seorang pemimpin dan antara pemimpin dengan orang lain. Fungsi interpersonal terbagi menjadi 3, yaitu :
 - a. Sebagai Simbol Organisasi (*Figurehead*).
 - b. Sebagai Pemimpin (*Leader*).
 - c. Sebagai Penghubung.
2. Fungsi Informasional (*The Informational Roles*)
Seringkali pemimpin harus menghabiskan banyak waktu dalam urusan menerima dan menyebarkan informasi. Ada tiga fungsi pemimpin disini.
 - a. Sebagai Pengawas (*Monitor*)
 - b. Sebagai Penyebar (*Disseminator*).

- c. Sebagai Juru Bicara (*Spokesperson*).
3. Fungsi Pembuat Keputusan (*The Decisional Roles*)
Ada empat fungsi pemimpin yang berkaitan dengan keputusan, yaitu :
 - a. Sebagai Pengusaha (*Entrepreneurial*)
 - b. Sebagai Penghalau Gangguan (*Disturbance Handler*)
 - c. Sebagai Pembagi Sumber Dana (*Resource Allocator*).
 - d. Sebagai Pelaku Negosiasi (*Negotiator*).

Organisasi yang berhasil dalam mencapai tujuannya serta mampu memenuhi tanggung jawab sosialnya akan sangat tergantung pada para pemimpinnya. Apabila pemimpin mampu melaksanakan fungsi-fungsinya dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut akan dapat mencapai sasarannya. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya atau anak buahnya. Jadi, seorang pemimpin atau kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat mempunyai pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya ke arah pencapaian tujuan organisasi Henry Mintzberg (Badeni, 2004:6).

2.2 Kinerja

Kinerja (*performance*) berasal dari akar kata “*to perform*” yang mempunyai pengertian “*to do or carry out execute*” yang artinya “melakukan, menjalankan, melaksanakan” dan atau “*to execute or complete an undertaking*” yang artinya “melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab” (Sedarmayanti, 2011). Kinerja terjemahan dari “*performance*”, berarti :

1. Perbuatan, pelaksanaan pekerjaan, prestasi kerja, pelaksanaan pekerjaan yang berdaya guna.
2. Pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas yang diberikan kepadanya.

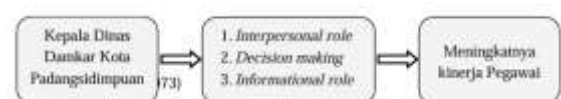
3. Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).
4. Kinerja didefinisikan sebagai catatan mengenai outcome yang dihasilkan dari suatu aktivitas tertentu, selama kurun waktu tertentu pula.

Menurut Marihot Tua Efendi (Anoki, 2010) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai peranannya dalam organisasi. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Selain itu kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, dan motivasi karyawan. Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan pekerjaannya secara baik dan diharapkan akan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik pula. Pendidikan mempengaruhi kinerja seseorang karena dapat memberikan wawasan yang lebih luas untuk berinisiatif dan berinovasi dan selanjutnya berpengaruh terhadap kinerjanya.

III. Kerangka Pemikiran

Pada penelitian ini penulis mengangkat peran pemimpin yang dikemukakan Henry Mintzberg yaitu peran *interpersonal role*, *decision making*, *informational role*. Untuk memudahkan pemahaman tentang penelitian ini, secara sederhana kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut ini :

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



IV. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian tentang riset yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis. Proses dan makna (perspektif subjek) lebih ditonjolkan dalam penelitian kualitatif. Metode deskriptif digunakan dalam penelitian ini untuk menggambarkan kenyataan dari kejadian yang diteliti sehingga memudahkan penulis untuk mendapatkan data yang objektif dalam rangka mengetahui dan memahami peran pemimpin yang diterapkan oleh Kepala Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan (Damkar) Kota Padangsidiempuan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

4.1. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah

1. Wawancara. Wawancara yang diajukan sifatnya tertutup, sehingga informan dapat memberikan jawaban sesuai dengan keadaan yang sebenarnya dengan menjawab pertanyaan wawancara yang diajukan oleh penelitian pada jawaban yang telah disediakan.
2. Observasi. Untuk melengkapi data yang diperoleh melalui hasil angket, maka penulis juga berupaya memperoleh informasi melalui kegiatan observasi selama pengumpulan data dilaksanakan.
3. Dokumentasi. Teknik pengumpulan data melalui dokumentasi dimaksudkan untuk memperoleh data yang dapat mendukung penelitian, atau sebagai pelengkap penelitian ini, yaitu jumlah pegawai, jumlah dosen, jumlah mahasiswa, sarana dan prasarana dan fasilitas yang relevan dengan penelitian.

4.2 Informan Penelitian

Informan adalah orang yang benar-benar mengetahui atau pelaku yang terlibat langsung dengan permasalahan penelitian. Informan ini harus banyak pengalaman

tentang penelitian, serta dapat memberikan pandangan tentang nilai nilai, sikap, proses dan kebudayaan yang menjadi latar penelitian setempat. Adapun informan yang dimaksud adalah :

1. Kepala Bagian Administrasi Damkar Padangsidiempuan.
2. Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
3. Kepala Bidang Pemadaman, Penyelamatan Dan Sarana Prasarana
4. Analis Aset Daerah
5. Pengelola Barang Milik Daerah
6. Kepala Seksi Penyelamatan Dan Evakuasi
7. Beberapa pegawai Damkar Padangsidiempuan.

4.3 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Reduksi Data, merupakan suatu bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu dan mengorganisasi data sedemikian rupa hingga kesimpulan-kesimpulan akhirnya dapat ditarik dan diverifikasi.
2. Penyajian Data, merupakan alur kedua yang penting dalam kegiatan analisis dalam penelitian kualitatif adalah penyajian data, yaitu sebagai sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan.
3. Penarikan Kesimpulan. merupakan kegiatan analisis data yang ketiga dalam penelitian kualitatif yaitu, penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya.

V. Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Peran Kepala Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan (Damkar) telah memberikan *decision making* kepada pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung untuk meningkatkan kinerja pegawai, telah menjalankan peran *interpersonal role* untuk kelancaran kegiatan guna mempercepat pencapaian *output* tertentu dan telah menjalankan *informational role* dalam kontribusi pengambilan keputusan. Faktor yang mendukung terlaksananya peningkatan kinerja pegawai yaitu kejujuran, integritas, objektivitas (tidak memihak), independensi, kapabilitas dan mau di ajak untuk maju.

Sutarto. 2001. “Dasar-Dasar Kepemimpinan Administrasi”. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

VI. Daftar Pustaka

- Farzien, Armhela, Dkk. “Peran Pemimpin Dalam Pencapaian Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepagawiaian Daerah Kota Malang)”. Jurnal Administrasi Publik (JAP), Volume 2 No. 4.
- Badeni. 2014. “Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi”. Bandung: Alfabeta.
- Moleong, Lexy J. 2007. “metodologi penelitian kualitatif.” Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, Hadari, 2003. “Kepemimpinan Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Rahmi, Sri. 2014. “Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi”. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Sedarmayanti. 2011. “Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil”. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, Sondang. P.2003. “Teori dan Praktek Kepemimpinan”. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sinambela, Lijan Poltak, dkk. 2006. “Reformasi Pelayanan Publik Teori, Kebijakan, Dan Implementasi”. Jakarta: PT. Bumi Aksara.