

KEPEMIMPINAN KEPALA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI SULAWESI TENGAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI

Mohammad Nasrun Tanjubulu, Abu Tjaiya, Hartawan

nasruntanjumbulu@gmail.com

Program Studi Magister Administrasi Publik Pascasarjana Universitas Tadulako

Abstract

The theoretical basis used is Stephen Robbins (1996: 20) to see the Effect of Employee Performance at the Department of Manpower and Transmigration in Central Sulawesi Province using four indicators, namely effective thinking in making decisions, communicating thinking results, increasing participation in problem solving, exploring and increasing creativity. This type of research is descriptive which seeks to interpret and interpret data that is pleasing to the facts, using purposive methods, data collection and discussion with a qualitative analysis approach to collecting data and materials through observation and interviews with a total of 5 (five) informants. Based on the results of the interview, it was found that leadership in the influence of employee performance at the Central Sulawesi Provincial Office of Manpower and Transmigration was based on indicators of effective thinking in deciding decisions, communicating thinking results, maximizing participation in problem solving, and exploring and increasing creativity. due to lack of motivation carried out by the Head of the Manpower and Transmigration Office to employees.

Keywords: *Effective Thinking, Results of Thinking, Participation, Creativity*

PENDAHULUAN

Pada sebuah organisasi pemerintahan, kesuksesan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas dan penyelenggaraan pemerintahan, dipengaruhi oleh kepemimpinan, melalui kepemimpinan dan didukung oleh kapasitas organisasi pemerintahan yang memadai, maka penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik (*Good Governance*) akan terwujud, sebaliknya kelemahan kepemimpinan merupakan salah satu sebab keruntuhan kinerja birokrasi di Indonesia (Istianto, 2009) Kepemimpinan (*leadership*) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin namun sebaliknya, jika peran kepemimpinan tidak dilaksanakan sesuai dengan aturan main yang ada maka akan timbul berbagai persoalan yang dapat menghambat atau mempengaruhi kinerja orang-orang yang dipimpinnya. Dari gambaran di atas terlihat dengan jelas bahwa kemajuan dan kemunduran suatu organisasi tergantung dari kualitas kepemimpinan seorang pemimpin. Dilihat dari sudut pandang apapun juga pemimpin selalu ditempatkan pada satu titik yang sangat penting (Gibson, 1987:87).

Peran pemimpin sejatinya memegang peran sentral dalam lingkungannya. Kita dapat bersyukur karena bangsa Indonesia sebenarnya sudah mempunyai sejarah kepemimpinan yang kuat. Seorang pemimpin harus mampu menjadi teladan ketika berada di depan, harus dapat memberikan motivasi ketika berada di tengah, dan mampu memberikan dorongan atau energi ketika berada di belakang. Sebuah filosofi kepemimpinan yang sangat dalam dan masih actual untuk kita praktikan menghadapi tantangan dan dinamika kehidupan pada saat ini. Semua orang memiliki hak menjadi seorang pemimpin. Tapi tidak semua orang yang ketika menjadi seorang pemimpin mampu menjalankan dengan baik tugas dan tanggung jawab kepemimpinannya. Untuk menjadi pemimpin, siapapun bisa. Namun mencari pemimpin yang berkualitas itu sulit (Gibson, 1987:87).

Pemimpin adalah orang yang ditetapkan untuk membawa organisasi mencapai cita-citanya melalui mekanisme yang dirasakan paling efektif. Pemimpin berarti seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan dan

kelebihan di satu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi seseorang atau kelompok untuk bersamasama melakukan aktivitas tertentu demi pencapaian suatu maksud ataupun tujuan berjalan secara efektif dan efisien (Kartono, 2005:33). Dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting. Kepemimpinan itu adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai.

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Stephen Robbins (1996:20) menyatakan bahwa seorang pemimpin harus memiliki upaya untuk meningkatkan kinerja seorang pemimpin, dirinya harus memahami bahwa kualitas dirinya sangat dibutuhkan oleh orang lain, sehingga seorang pemimpin tersebut harus berusaha menyesuaikan dirinya dengan tuntutan organisasi dengan memperbaiki dan meningkatkan kualitas dirinya. Untuk melakukan evaluasi terhadap permasalahan tersebut, maka seorang pemimpin harus dinilai dalam empat hal yaitu: 1) Berpikir efektif dalam menetapkan keputusan; 2) Mengkomunikasikan hasil berpikir; 3) Meningkatkan partisipasi dalam memecahkan masalah; 4) Menggali dan meningkatkan kreativitas. Apabila ke empat hal tersebut dapat dimaksimalkan oleh seorang pemimpin, maka dapat meningkatkan kinerja para pegawainya (Gibson, 1987:87).

Hasil penelitian di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah menunjukkan Kepemimpinan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah dalam meningkatkan kinerja pegawai belum maksimal. Berdasarkan pada teori kepemimpinan yang dikemukakan oleh Stephen

Robbins (1996:20) menunjukkan bahwa Indikator Berpikir Efektif, Mengkomunikasikan Hasil Berpikir, Meningkatkan Partisipasi dalam Memecahkan masalah telah berjalan dengan maksimal. Namun, Indikator Menggali dan Meningkatkan Kreativitas belum berjalan dengan maksimal karena Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi belum maksimal mendorong kreativitas para pegawai serta kurang memberikan motivasi kerja bagi para pegawai. Peneliti menganggap hasil penelitian tersebut belum dapat menjawab hasil penelitian ini. Untuk itu, peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian lebih dalam terkait dengan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah tipe penelitian dengan pendekatan deskriptif. Penelitian deskriptif adalah salah satu jenis penelitian yang tujuannya untuk menyajikan gambaran lengkap mengenai *setting social* atau dimaksudkan untuk eksplorasi dan klarifikasi mengenai suatu fenomena atau kenyataan sosial, dengan jalan mendiskripsikan sejumlah variable yang berkenaan dengan masalah dan unit yang diteliti antara fenomena yang diuji. Tujuan utama peneliti dalam melakukan penelitian deskriptif ialah untuk menggambarkan situasi atau objek dalam fakta yang sebenarnya, secara sistematis dan karakteristik dari subjek dan objek tersebut diteliti secara akurat, tepat dan sesuai kejadian yang sebenarnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Kepemimpinan merupakan sebuah fenomena universal. Siapapun menjalankan tugas-tugas kepemimpinan, manakala dalam tugas itu dia berinteraksi dengan orang lain. kepemimpinan juga merupakan sebuah fenomena yang kompleks, maka amat sukar untuk membuat rumusan yang menyeluruh

tentang arti kepemimpinan. Oleh karenanya, tidak ada satu definisi kepemimpinanpun yang dapat dirumuskan secara lengkap untuk mengabstraksikan perilaku interaktif manusia didalam organisasi yang memiliki regulasi dan struktur tertentu, serta misi yang kompleks. Kepemimpinan merupakan satu di antara beberapa faktor penting dalam peningkatan kinerja pegawai di suatu instansi pemerintahan. Hal tersebut disebabkan oleh peran penting seorang pemimpin dalam rangka memberikan banyak pengaruh terhadap para pegawai untuk dapat meningkatkan kinerja para pegawai tersebut, maka untuk lebih jelasnya terkait dengan kepemimpinan dalam rangka untuk meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dijabarkan dalam sub-bab penelitian berikut ini.

Berpikir Efektif dalam Menetapkan Keputusan

Pemimpin yang mampu untuk meningkatkan kinerja para pegawainya adalah para pemimpin yang berpikir efektif dalam menetapkan keputusan, berpikir merupakan potensi psikis yang sangat istimewa yang diberikan oleh Tuhan Yang Maha Esa. Dalam sejarah berpikir manusia ternyata dengan kemampuannya itu, manusia telah berusaha memikirkan segala sesuatu termasuk juga berpikir mengenai proses berpikir itu sendiri. Kepemimpinan dapat berjalan secara efektif bilamana setiap masukan dari oranglain atau karyawan itu di manfaatkan secara maksimal dalam menganalisis sesuatu agar suatu masalah terselesaikan lalu menetapkan suatu keputusan tersebut sesuai dengan berbagai masukan tersebut, maka sepatutnya Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah mampu untuk berpikir efektif dalam menetapkan keputusan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam hasil wawancara berikut ini.

Hasil wawancara dengan Sekretaris Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah terkait dengan Indikator

Berpikir Efektif dalam kepemimpinan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah untuk meningkatkan kinerja pegawai, menyatakan bahwa:

“Saya sebagai Sekretaris Dinas ingin menyampaikan bahwa Bapak Kepala Dinas adalah orang yang mampu berpikir efektif dan ketika beliau menetapkan suatu keputusan, maka keputusan tersebut dipikirkan dengan matang terlebih dahulu untuk mencapai hasil yang efektif dan efisien” (Wawancara dilakukan pada tanggal 13 Mei 2019)

Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Pembinaan Pelatihan, Perluasan, Penempatan dan Produktivitas Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah terkait dengan Indikator Berpikir Efektif dalam kepemimpinan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah untuk meningkatkan kinerja pegawai, menyatakan bahwa:

“Bapak kepala dinas, selalu melibatkan kami selaku bawahan beliau ketika ingin mengambil suatu keputusan dalam bentuk rapat bersama. Beliau juga selalu mendengarkan berbagai masukan dan keluhan kami, sehingga ketika beliau ingin menetapkan suatu keputusan maka beliau sangat berhati-hati dengan mempertimbangkan saran dan masukan dari kami selaku bawahan beliau” (Wawancara dilakukan pada tanggal 13 Mei 2019)

Hasil wawancara dengan Kepala Seksi Pembinaan Organisasi Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah terkait dengan Indikator Berpikir Efektif dalam kepemimpinan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah untuk meningkatkan kinerja pegawai, menyatakan bahwa:

“Jadi, ketika ada permasalahan atau ada kegiatan yang butuh untuk dirapatkan secara bersama maka Bapak Kepala Dinas pasti mengundang kami selaku bawahan beliau untuk secara bersama-sama membahas permasalahan tersebut dan saya rasa beliau sangat menghargai dan mengapresiasi

pendapat kami” (Wawancara dilakukan pada tanggal 13 Mei 2019)

Hasil wawancara dengan Kepala Seksi Penataan Pesebaran Penduduk Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah terkait dengan Indikator Berpikir Efektif dalam kepemimpinan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah untuk meningkatkan kinerja pegawai, menyatakan bahwa:

“Saya selaku bawahan beliau ingin menyampaikan bahwa Kepala Dinas kami sangat menghargai pendapat kami dan selalu mengikutsertakan kami untuk membahas apapun permasalahan yang dihadapi di kantor” (Wawancara dilakukan pada tanggal 13 Mei 2019)

Hasil wawancara dengan Pegawai Staf Bagian Seksi Syarat Kerja, Pengupahan, dan Jaminan Sosial Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah terkait dengan Indikator Berpikir Efektif dalam kepemimpinan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah untuk meningkatkan kinerja pegawai, menyatakan bahwa:

“Saya hanya seorang staf, ingin menyampaikan bahwa Bapak Kepala Dinas memberikan ruang yang besar bagi kami untuk berpartisipasi aktif dalam setiap diskusi dan rapat terkait dengan program kegiatan dinas serta sangat menghargai kami termasuk pendapat kami Pak” (Wawancara dilakukan pada tanggal 13 Mei 2019)

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dapat berpikir efektif dalam menetapkan suatu keputusan, sehingga memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah. Berpikir efektif merupakan langkah maksimal dalam rangka untuk mencapai suatu keputusan yang baik. Hasil Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (LAKIP) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah telah

memenuhi pencapaian standar yang telah ditetapkan. Hal tersebut dibuktikan dengan pencapaian program kerja dinas yang telah terpenuhi, sehingga mekanisme kerjasama di antara kepala dinas dan para pegawai berjalan dengan baik. Dibuktikan pula dengan penyampaian para pegawai yang menyatakan bahwa dalam setiap rapat atau diskusi untuk mengambil suatu keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah selalu mengajak partisipasi dari seluruh pegawai dan mengambil keputusan dengan mengedepankan efektivitas dan efisiensi. Pengambilan keputusan merupakan salah satu bentuk perbuatan berpikir dan hasil dari suatu perbuatan itu disebut keputusan. Pengambilan keputusan dalam Psikologi Kognitif difokuskan kepada bagaimana seseorang mengambil keputusan. Dalam kajiannya, berbeda dengan pemecahan masalah yang mana ditandai dengan situasi dimana sebuah tujuan ditetapkan dengan jelas dan dimana pencapaian sebuah sasaran diuraikan menjadi sub tujuan, yang pada saatnya membantu menjelaskan tindakan yang harus dan kapan diambil. Pengambilan keputusan juga berbeda dengan penalaran, yang mana ditandai dengan sebuah proses oleh perpindahan seseorang dari apa yang telah mereka ketahui terhadap pengetahuan lebih lanjut.

Mengkomunikasikan Hasil Berpikir

Untuk meningkatkan kinerja para pegawai, maka para pemimpin harus mampu untuk mengkomunikasikan hasil berpikir, pemimpin tidak cukup hanya memiliki kemampuan membuat komitmen atau keputusan di dalam proses berpikir. Hasil keputusan itu harus diterjemahkan menjadi gagasan yang jelas berupa lisan maupun tertulis agar diketahui oleh karyawan atau anggota dalam organisasi. Tetapi terdapat beberapa faktor yang harus diperhatikan dalam mengkomunikasikan hasil berpikir tersebut, yaitu hasil berpikir yang dikomunikasikan sebaiknya yang telah

memalui proses berpikir rasional, kritis, dan obyektif, pemimpin harus mengetahui secara tepat tujuan pembicara atau tulisan yang akan dikomunikasikannya, agar dapat mengetahui manfaat atau keberhasilannya apabila telah disampaikan itu diwujudkan menjadi kegiatan, pemimpin harus berusaha menguasai secara baik bahan atau pesan dan masalah yang akan dibicarakan atau yang akan di tuliskan, pemimpin harus berusaha mempergunakan kata-kata yang sesuai dengan kondisi tingkat pemahaman pendengar atau pembaca pesan yang disampaikan. Usahakan menghindari kata-kata yang diperkirakan sulit untuk dipahami, siapkan diri untuk menerima kritik dan saran tentang pesan yang dikomunikasikan tersebut, pemimpin sebaiknya tidak memaksakan diri berbicara atau menulis pesan dalam keadaan emosional karena besar pengaruhnya terhadap proses kegiatan, maka sepatutnya Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah mampu untuk mengkomunikasikan hasil berpikir dalam menetapkan keputusan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam hasil wawancara berikut ini.

Hasil wawancara dengan Sekretaris Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah terkait dengan Indikator mengkomunikasikan hasil berpikir dalam kepemimpinan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah untuk meningkatkan kinerja pegawai, menyatakan bahwa:

“Saya sebagai Sekretaris Dinas pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah ingin menyampaikan dan menyatakan bahwa Bapak Kepala Dinas bukan hanya sering tapi tiap hari selalu mengkomunikasikan apa yang beliau pikirkan kepada kami dan juga kepada para pegawai lainnya terkait dengan permasalahan dan program kerja dari dinas ini. Beliau adalah orang lihai dalam memecahkan masalah dan orang menguasai tata krama dan sopan santun dalam berbicara, sehingga apa yang beliau sampaikan sangat mudah untuk kami pahami”

(Wawancara dilakukan pada tanggal 13 Mei 2019)

Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Pembinaan Pelatihan, Perluasan, Penempatan dan Produktivitas Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah terkait dengan Indikator mengkomunikasikan hasil berpikir dalam kepemimpinan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah untuk meningkatkan kinerja pegawai, menyatakan bahwa:

“Saya menganggap bahwa Bapak Kepala Dinas adalah orang yang mampu mengkomunikasikan hasil berpikirnya dengan baik dan maksimal karena beliau mampu mengutarakan apapun yang ada dalam pikirannya dengan sangat baik serta karena pengalaman beliau yang sangat banyak menjadikan beliau mampu menguasai berbagai bentuk permasalahan yang ada”
(Wawancara dilakukan pada tanggal 13 Mei 2019)

Hasil wawancara dengan Kepala Seksi Pembinaan Organisasi Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah terkait dengan Indikator mengkomunikasikan hasil berpikir dalam kepemimpinan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah untuk meningkatkan kinerja pegawai, menyatakan bahwa:

“Saya hanya ingin menyampaikan bahwa Bapak Kepala Dinas adalah orang mampu menyampaikan gagasannya dengan baik dan jelas kepada kami selaku para pegawainya serta bagi saya sangat sering Bapak Kepala Dinas menyampaikan gagasan dalam pikirannya kepada kami untuk ditindaklanjuti sebagai langkah dalam memaksimalkan program kerja dinas kami” *(Wawancara dilakukan pada tanggal 13 Mei 2019)*

Hasil wawancara dengan Kepala Seksi Penataan Pesebaran Penduduk Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah terkait dengan Indikator mengkomunikasikan hasil berpikir dalam

kepemimpinan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah untuk meningkatkan kinerja pegawai, menyatakan bahwa:

“Sesuai dengan pernyataan beberapa teman di kantor, kemudian saya mencoba untuk menyatakan bahwa Bapak Kepala Dinas adalah orang yang memiliki gagasan yang baik serta mampu mengutarakan gagasannya dengan jelas kepada kami para pegawainya, sehingga kami merasa sangat mudah untuk memahami instruksi yang disampaikan oleh beliau” (Wawancara dilakukan pada tanggal 13 Mei 2019)

Hasil wawancara dengan Pegawai Staf Bagian Seksi Syarat Kerja, Pengupahan, dan Jaminan Sosial Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah terkait dengan Indikator mengkomunikasikan hasil berpikir dalam kepemimpinan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah untuk meningkatkan kinerja pegawai, menyatakan bahwa:

“Beliau adalah orang yang sangat baik dan sangat mudah untuk memahami apa yang disampaikan oleh beliau meskipun saya hanyalah seorang staf biasa di kantor ini serta saya selalu merasa dihargai oleh beliau karena beliau juga sering meminta pendapat saya apabila beliau menyampaikan beberapa gagasan yang beliau miliki” (Wawancara dilakukan pada tanggal 13 Mei 2019)

Hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mampu mengkomunikasikan hasil berpikir dengan maksimal sebagai bagian dalam upaya peningkatan kinerja pegawai melalui kepemimpinan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah. Hasil Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (LAKIP) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah menunjukkan pencapaian keberhasilan kinerja yang dicapai oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi terhadap pelaksanaan program dan kegiatan tahunan. Hal tersebut selaras dengan keberhasilan dari Kepala Dinas

Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah yang mampu untuk mengkomunikasikan hasil berpikir dengan baik berupa gagasan pemikiran, sehingga seluruh program yang telah disusun dapat dijalankan dengan baik serta mampu bersinergi dengan seluruh pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah. Proses komunikasi dapat mengalir dari tingkat yang lebih tinggi ke tingkat bawah organisasi; termasuk kebijakan manajemen, instruksi, dan memo resmi. Komunikasi ke bawah adalah proses komunikasi yang dimulai dari manajemen puncak kemudian mengalir ke bawah melalui tingkatan-tingkatan manajemen sampai ke karyawan lini dan personalia paling bawah. Sehingga, proses komunikasi yang terjadi ke bawah adalah komunikasi yang mengalir dari manajemen puncak kemudian mengalir ke bawah melalui tingkatan-tingkatan manajemen sampai ke karyawan lini dan personalia paling bawah untuk menyampaikan tujuan. Seorang pemimpin untuk dapat meningkatkan kinerja para pegawainya, maka sepatutnya dapat mengkomunikasikan hasil berpikirnya dengan maksimal kepada para pegawainya dalam bentuk pengarahan, informasi, instruksi, nasehat, saran dan penilaian kepada bawahan. Serta memberikan informasi kepada para anggota organisasi tentang tujuan dan kebijaksanaan organisasi di mana kesemuanya itu dalam rangka usaha manajemen untuk lebih menjamin bahwa tindakan, sikap dan perilaku para karyawan sedemikian rupa sehingga kemampuan organisasi untuk mencapai tujuan dan berbagai sasarannya semakin meningkat yang pada gilirannya meungkinkan organisasi memenuhi kewajiban kepada para anggotanya.

Meningkatkan Partisipasi dalam Memecahkan Masalah

Untuk meningkatkan kinerja pegawai sepatutnya pemimpin tersebut mampu meningkatkan partisipasi dalam memecahkan masalah, kemampuan mewujudkan dan

membina kerjasama pada dasarnya berarti mampu mendorong dan memanfaatkan partisipasi anggota organisasi secara efektif dan efisien. Partisipasi dapat dilakukan dalam berbagai kegiatan yang dapat disebutkan sebagai partisipasi dalam memecahkan masalah dan itu akan berdampak kepada perkembangan suatu organisasi atau perusahaan, maka sepatutnya Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah mampu untuk meningkatkan partisipasi dalam memecahkan masalah dalam menetapkan keputusan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam hasil wawancara berikut ini.

Hasil wawancara dengan Sekretaris Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah terkait dengan Indikator meningkatkan partisipasi dalam memecahkan masalah dalam kepemimpinan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah untuk meningkatkan kinerja pegawai, menyatakan bahwa:

“Kepala Dinas kami sudah meningkatkan partisipasi pegawai dalam memecahkan berbagai permasalahan khususnya dalam beberapa program kegiatan, dan juga setiap ada permasalahan yang muncul Bapak Kepala Dinas selalu mengajak serta para pegawai untuk mendiskusikan serta memusyawarahkan secara bersama-sama” (Wawancara dilakukan pada tanggal 13 Mei 2019)

Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Pembinaan Pelatihan, Perluasan, Penempatan dan Produktivitas Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah terkait dengan Indikator meningkatkan partisipasi dalam memecahkan masalah dalam kepemimpinan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah untuk meningkatkan kinerja pegawai, menyatakan bahwa:

“Kami menyadari bahwa sering dilakukannya rapat bersama untuk membahas berbagai permasalahan di kantor termasuk pembahasan program tertentu untuk menyelesaikan permasalahan bersama dengan para pegawai

di kantor ini” (Wawancara dilakukan pada tanggal 13 Mei 2019)

Hasil wawancara dengan Kepala Seksi Pembinaan Organisasi Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah terkait dengan Indikator meningkatkan partisipasi dalam memecahkan masalah dalam kepemimpinan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah untuk meningkatkan kinerja pegawai, menyatakan bahwa:

“Saya ingin menyampaikan bahwa Bapak Kepala Dinas selalu mengajak para pegawai untuk bermusyawarah dan meminta pendapat dari kami untuk memecahkan berbagai bentuk problem kerja di dinas ini” (Wawancara dilakukan pada tanggal 13 Mei 2019)

Hasil wawancara dengan Kepala Seksi Penataan Pesebaran Penduduk Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah terkait dengan Indikator meningkatkan partisipasi dalam memecahkan masalah dalam kepemimpinan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah untuk meningkatkan kinerja pegawai, menyatakan bahwa:

“Semenjak beliau menjabat Kepala Dinas pada dinas ini, maka kami selaku para pegawainya menyampaikan bahwa terjadinya peningkatan partisipasi para pegawai dalam memecahkan masalah karena kami diundang serta dalam rapat untuk memusyawarahkan masalah yang ada” (Wawancara dilakukan pada tanggal 13 Mei 2019)

Hasil wawancara dengan Pegawai Staf Bagian Seksi Syarat Kerja, Pengupahan, dan Jaminan Sosial Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah terkait dengan Indikator meningkatkan partisipasi dalam memecahkan masalah dalam kepemimpinan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah untuk meningkatkan kinerja pegawai, menyatakan bahwa:

“Bapak Kepala Dinas adalah orang yang selalu mengajak serta kami para pegawainya untuk berpartisipasi dalam memecahkan

permasalahan di kantor dengan bermusyawarah dan menghargai apapun pendapat kami” (Wawancara dilakukan pada tanggal 13 Mei 2019)

Hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi pada indikator meningkatkan partisipasi dalam memecahkan masalah sebagai bentuk upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui kepemimpinan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi telah berjalan dengan maksimal. Hasil Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (LAKIP) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah menunjukkan pencapaian dalam keberhasilan kinerja yang dicapai oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi terhadap pelaksanaan program dan kegiatan tahunan merupakan wujud dari Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah meningkatkan partisipasi dalam memecahkan masalah yang mampu untuk meningkatkan partisipasi dari para pegawai tersebut. Hal tersebut juga didukung dengan penyampaian dari para pegawai yang menyatakan bahwa Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi telah meningkatkan partisipasi mereka sehingga dapat terwujud upaya untuk menjalankan seluruh program yang telah ditetapkan dengan efektif dan efisien. Hal tersebut disebabkan oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang telah meningkatkan partisipasi para pegawai dalam proses pemecahan masalah melalui diskusi dan musyawarah. Bentuk partisipasi memiliki beberapa bentuk yang dapat dipilih tergantung dari kondisi seperti bentuk pemberian informasi, berupa hanya diberikan informasi mengenai kegiatan yang berlangsung dan memutuskan bersama. Pada bentuk memutuskan bersama, pimpinan instansi pemerintah memberikan kesempatan pilihan pelaksanaan kegiatan tanpa adanya pembagian tanggung jawab untuk melaksanakan kegiatan tersebut.

Menggali dan Meningkatkan Kreativitas

Menggali dan meningkatkan kreativitas, setiap pemimpin yang menyadari akan pentingnya menggali dan memanfaatkan kreativitas anggota organisasi juga akan selalu berusaha meningkatkan kemampuan tersebut. Pemimpin akan terus menerus berusaha memberikan motivasi agar anggota organisasi atau karyawannya menjadi potensi yang kreatif, maka sepatutnya Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah mampu untuk menggali dan meningkatkan kreativitas dalam menetapkan keputusan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam hasil wawancara berikut ini.

Hasil wawancara dengan Sekretaris Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah terkait dengan Indikator menggali dan meningkatkan kreativitas dalam kepemimpinan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah untuk meningkatkan kinerja pegawai, menyatakan bahwa:

“Bapak Kepala Dinas saya rasa belum maksimal dalam mendorong kreativitas para pegawai, dan juga memberikan pengaruh untuk meningkatkan kemampuan para pegawai karena Bapak Kepala Dinas jarang memberikan motivasi kepada para pegawai” (Wawancara dilakukan pada tanggal 13 Mei 2019)

Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Pembinaan Pelatihan, Perluasan, Penempatan dan Produktivitas Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah terkait dengan Indikator menggali dan meningkatkan kreativitas dalam kepemimpinan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah untuk meningkatkan kinerja pegawai, menyatakan bahwa:

“Bagi saya Bapak Kepala Dinas memiliki kekurangan yaitu kurang memberikan motivasi kepada para pegawai, padahal bagi saya motivasi sangat penting untuk meningkatkan kepercayaan diri bagi kami” (Wawancara dilakukan pada tanggal 13 Mei 2019)

Hasil wawancara dengan Kepala Seksi Pembinaan Organisasi Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah terkait dengan Indikator menggali dan meningkatkan kreativitas dalam kepemimpinan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah untuk meningkatkan kinerja pegawai, menyatakan bahwa:

“Motivasi adalah hal yang sangat kurang diberikan oleh Bapak Kepala Dinas kepada kami selaku para pegawainya” (Wawancara dilakukan pada tanggal 13 Mei 2019)

Hasil wawancara dengan Kepala Seksi Penataan Pesebaran Penduduk Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah terkait dengan Indikator menggali dan meningkatkan kreativitas dalam kepemimpinan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah untuk meningkatkan kinerja pegawai, menyatakan bahwa:

“Motivasi adalah hal yang sangat kurang diberikan oleh Bapak Kepala Dinas, meskipun kami menyadari bahwa motivasi adalah sesuatu hal penting” (Wawancara dilakukan pada tanggal 13 Mei 2019)

Hasil wawancara dengan Pegawai Staf Bagian Seksi Syarat Kerja, Pengupahan, dan Jaminan Sosial Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah terkait dengan Indikator menggali dan meningkatkan kreativitas dalam kepemimpinan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah untuk meningkatkan kinerja pegawai, menyatakan bahwa: *“Saya selaku staf di kantor dinas ini ingin menyampaikan bahwa Bapak Kepala Dinas kurang memberikan motivasi kepada kami untuk meningkatkan semangat kerja kami” (Wawancara dilakukan pada tanggal 13 Mei 2019)*

Hasil wawancara menunjukkan bahwa Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi berdasarkan indikator menggali dan meningkatkan kreativitas dalam upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi

Sulawesi Tengah belum berjalan dengan maksimal. Hal tersebut disebabkan karena Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi belum maksimal mendorong kreativitas para pegawai serta kurang memberikan motivasi kerja bagi para pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Pengembangan kreativitas merupakan kenaikan atau peningkatan potensi kreativitas individu atau kelompok untuk menghasilkan ide-ide atau gagasan-gagasan baru dalam memecahkan masalah dan menemukan peluang. Pada dasarnya setiap orang memiliki potensi kreatif dan kemampuan mengungkapkan dirinya secara kreatif dalam berbagai bidang dengan cara yang berbeda-beda.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, ditemukan bahwa Kepemimpinan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam meningkatkan kinerja pegawai belum berjalan dengan maksimal. Hal tersebut disebabkan sebagai berikut:

Kepemimpinan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah dalam meningkatkan kinerja pegawai berdasarkan indikator Berpikir Efektif dalam Menetapkan Keputusan telah berjalan dengan maksimal.

Kepemimpinan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah dalam meningkatkan kinerja pegawai berdasarkan indikator Mengkomunikasikan Hasil Berpikir telah berjalan dengan maksimal.

Kepemimpinan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah dalam meningkatkan kinerja pegawai berdasarkan indikator Meningkatkan partisipasi dalam memecahkan masalah telah berjalan dengan maksimal.

Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka saran dalam penelitian ini adalah Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi perlu untuk memaksimalkan Menggali dan Meningkatkan

Kreativitas para pegawai untuk meningkatkan kinerja para pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah melalui pemberian motivasi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengakui bahwa dalam pelaksanaan penelitian ini, peneliti telah banyak mendapat banyak bantuan, petunjuk, dan arahan dari Ketua Tim Pembimbing Dr. Abu Tjaiya, M.Si dan Anggota Tim Pembimbing Dr. Hartawan, M.Si. Semoga penelitian ini dapat menjadi sumbangan yang bermanfaat dan mendorong lahirnya karya ilmiah yang lebih baik ke depannya.

DAFTAR RUJUKAN

- A.F. Stoner James, *Charles Wankel*, 2004, Perencanaan Dan Pengambilan Keputusan Dalam Manajemen Terjemahan Sahat Simamura, Jakarta: Rieneka Cipta.
- Bennis, Warren. (1989) *Leader: The Strategies for Taking Charge*. Dalam Hersey, Paul dan Blanchard, Kenneth H. 1998. *Management of Organizational Behaviour: Publishing Human Resource*. Third Edition. Pretience Hill: New York.
- Cornelis. 1994. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Graha Persada.
- David Osborne Ted Gaebler. 2008. *Mewirusahaakan Birokrasi (Reinventing. Government)*. Teruna Gravika: Jakarta.
- Emerson, H. 1980. *Efektivitas Pengawasan Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Etzioni, Amitai. 1982. *Organisasi-Organisasi Modern*. Alih bahasa oleh. Suryatim. Jakarta: UI Press.
- Gibson. 1987. *Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses*, Edisi Kelima, Jilid 1, Alih Bahasa Djarkasih, Erlangga, Jakarta.
- Hadari Nawawi. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gadjah Mada University Press: Yogyakarta.
- Halim, Abdul. 2004. *Manajemen Keuangan Daerah*. Edisi Revisi. Yogyakarta: UPP AMP YPKN
- Handoko, T. Hani. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Istianto, Bambang. 2009. *Manajemen Pemerintahan Dalam Persepektif. Pelayanan Publik*. Jakarta: Pustaka Utama Grafiti
- Nur Indah, Setiawaty. 2008. *Peran Kepemimpinan Kepala Dinas Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Rivai, Etrizal. 2002. Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja. Grafindo Persada.
- Kartono, K. (2005). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers
- Stephen P. Robbins, 1996. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. Alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaka. Edisi Keenam. Jakarta: Prehallindo.
- Yukl, Gary, 2010, *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks.