Jurnal Administrasi Publik (JAP)
Volume 10 No. 2 Tahun 2024

PERAN KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA DI SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR

***Tinalia[1)]**
1) Ilmu Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lambung Mangkurat, Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur. serta mengetahui dan menganalisis faktor-faktor apa saja yang menghambat peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif yang mencakup pada kepustakaan dimana penulis mengumpulkan berbagai jenis bahan yang ditemukan dari buku-buku, jurnal maupun literatur lain. Sumber data yang digunakan yaitu data primer yang digali dari informan yang terdiri dari Kepala Bagian Umum dan Keuangan, Kepala Bagian Perundang-undangan, Persidangan dan Humas, Kepala Sub Bagian Fasilitasi Pengawasan, Kepala Sub Bagian Fasilitasi Penganggaran, Kepala Sub Bagian Fasilitasi Penganggaran, dan Kepala Sub Bagian Tata Usaha dan Kepegawaian dan Anggota DPRD, data sekunder yang terdiri dari laporan historis yang telah tersusun dalam dokumen/arsip berupa laporan kinerja pegawai, Profil Sekretariat Dewan, dan Rencana Strategis (Renstra). Adapun teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dokumentasi dan studi kepustakaan. Teknik analisis data terdiri dari reduksi data, penyajian data, dan verifikasi Berdasarkan hasil analisis data penelitian, menunjukkan bahwa fungsi kepemimpinan sebagai komunikator, dan fungsi kepemimpinan sebagai motivator sudah berjalan dengan baik hal ini didasarkan pada hasil analisis kinerja berdasarkan dari teori Mangkunegara tentang kinerja. Sekwan sudah mampu melaksanakan fungsi kepemimpinan tersebut dengan menciptakan suasana yang nyaman, aman, dan tidak menimbulkan kesenjangan akibat perbedaan pangkat dan golongan. Namun dari fungsi kepemimpinan sebagai kontroler dan fungsi kepemimpinan sebagai *problem solver* (pemecahan masalah) masih belum maksimal di laksanakan.

Kata Kunci: Kepemimpinan; Kinerja**.**

PENDAHULUAN

Penerapan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah menegaskan bahwa salah satu kewajiban pemerintah daerah adalah meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat. Meskipun demikian, berbagai kendala masih menghambat pelaksanaan otonomi daerah di lapangan. Salah satu masalah yang muncul adalah terkait dengan pembagian kewenangan antara pemerintah pusat dan daerah, yang memerlukan koordinasi yang lebih baik guna

memastikan kewenangan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan dan kapasitas masing-masing daerah. Selain itu, penataan dokumen dan arsip juga menjadi persoalan serius yang perlu ditangani secara efektif. Pembangunan sistem yang canggih dan terstruktur dapat membantu pemerintah daerah dalam mengelola dokumen dan arsip yang penting, sehingga informasi dapat diakses dengan mudah dan transparan. Proses pemilihan dan pertanggungjawaban kepala daerah juga memerlukan perhatian khusus. Proses pemilihan harus dilakukan secara transparan dan akuntabel, sementara mekanisme pertanggungjawaban harus diperkuat untuk memastikan bahwa kepala daerah bertanggung jawab atas kinerjanya kepada masyarakat. Di samping itu, pengembangan sumber daya manusia aparatur menjadi kunci dalam meningkatkan kinerja pemerintah daerah. Investasi dalam pelatihan dan pendidikan akan membantu meningkatkan kompetensi dan kinerja mereka dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan.

Undang-Undang 23 Tahun 2014 dinyatakan “bahwa dalam penyelenggaraan kinerja Pemerintahan Daerah, menyebutkan bahwa Dewan Perwakilan Rakyat Daerah sebagai unsur penyelenggaraan daerah dan dilengkapi dengan alat kelengkapan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yaitu Badan Kehormatan atau Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (selanjutnya disingkat Setwan) yang bertanggungjawab langsung secara administrasi kepada Pemerintah Daerah”. Untuk dapat menjalankan peran dan fungsinya secara optimal, Dewan Perwakilan Rakyat Daerah perlu didukung oleh Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah. Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah perlu menjadi staf paripurna yang professional seiring dengan menguatnya peran dan kedudukan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam sistem pemerintahan daerah. Pembahasannya dikaitkan dengan kehadiran Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Pemerintah Daerah

Peningkatan pendayagunaan aparatur pemerintah tidak hanya sebatas peningkatan dalam kapasitas birokrasi, tetapi juga merupakan upaya untuk memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat. Sebagai bagian dari tugas dan fungsinya, Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki peran krusial dalam mewujudkan pembangunan yang merata dan berkelanjutan. Sebagai abdi masyarakat, ASN diharapkan memiliki pengetahuan yang mendalam,

keterampilan yang terampil, dan kecakapan yang handal dalam menjalankan tugasnya. Mereka harus memiliki kemauan yang kuat untuk bekerja, menjaga disiplin kerja, dan memupuk etos kerja yang tinggi agar dapat memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat. Lebih dari itu, ASN juga diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi, sehingga mereka dapat memberikan yang terbaik dalam setiap tindakan mereka. Mereka bukan hanya sekadar menjalankan tugas rutin, tetapi juga menjadi teladan dan panutan bagi lingkungan sekitarnya. Dengan integritas yang tidak tergoyahkan dan dedikasi yang tak kenal lelah, mereka membangun kepercayaan masyarakat dan memperkuat fondasi negara yang kokoh.

Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai Sekretariat DPRD untuk melayani anggota DPRD dengan lebih baik, organisasi harus fokus pada beberapa aspek penting yang saling terkait. Kepemimpinan yang efektif di tingkat Sekretariat sangat krusial. Pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, membangun komunikasi yang baik, serta mendukung pengembangan profesional pegawai, akan menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kondusif. Kepemimpinan yang inspiratif dapat memotivasi pegawai untuk bekerja dengan lebih baik dan berkontribusi maksimal. Selain kepemimpinan, budaya organisasi yang kuat juga memainkan peran penting dalam mendukung kinerja pegawai. Budaya yang positif, yang menekankan pada kerja sama, transparansi, dan penghargaan terhadap kontribusi individu, dapat meningkatkan semangat dan komitmen pegawai. Pegawai yang merasa dihargai dan dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan cenderung memiliki loyalitas dan motivasi yang tinggi. Sistem kompensasi yang adil dan kompetitif merupakan faktor lain yang tidak bisa diabaikan. Kompensasi yang menarik tidak hanya berupa gaji, tetapi juga tunjangan dan bonus yang berbasis kinerja. Sistem kompensasi yang baik akan membantu menarik dan mempertahankan pegawai berkualitas tinggi, serta memotivasi mereka untuk terus berprestasi. Motivasi pegawai merupakan elemen kunci dalam pencapaian kinerja yang optimal. Sekretariat DPRD harus memahami faktor-faktor yang dapat memotivasi pegawai, seperti kesempatan untuk pengembangan karier, penghargaan atas prestasi, dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Dengan memberikan peluang pengembangan diri

dan karier, pegawai akan merasa termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

Sebagai organisasi pendukung kinerja Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur dan anggotanya, Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur memiliki peran yang krusial dalam menyediakan layanan yang berkualitas dan mendukung kelancaran tugas-tugas legislatif. Untuk menjalankan perannya sebagai unsur pelayanan terhadap Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, Sekretariat ini harus memastikan bahwa staf teknisnya memiliki kapasitas yang memadai dan kemampuan pelayanan yang tinggi. Peningkatan kapasitas staf teknis merupakan langkah penting guna memastikan bahwa Sekretariat mampu menghadapi tuntutan-tuntutan kompleks dalam proses legislasi dan administrasi pemerintahan. Hal ini mencakup peningkatan keahlian dalam bidang hukum, administrasi publik, teknologi informasi, dan manajemen sumber daya manusia. Tidak hanya itu, peningkatan kemampuan pelayanan juga menjadi fokus utama. Sekretariat harus mampu memberikan layanan yang efisien, responsif, dan berkualitas tinggi kepada Dewan Perwakilan Rakyat Daerah serta publik secara umum. Hal ini termasuk kemampuan dalam merespons permintaan informasi, menyusun dan mendistribusikan dokumen resmi, serta memberikan dukungan administratif kepada anggota Dewan.

Mengingat sangat kompleksnya tugas dan fungsi Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur, maka hubungan kerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur dan Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah harus terpelihara dengan baik, agar pelaksanaan tugas dan fungsi Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur dapat berjalan lancar, karena Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah merupakan sarana agar Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dapat menunjukkan kinerja yang baik. Pelayanan memang cukup menentukan kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur, terutama terkait peran seorang pemimpin Sekretariat Dewan perwakilan Rakyat Daerah yang memiliki kemampuan dan niat yang kuat guna menjalankan tugas pokok dan fungsinya

dengan optimal. Pentingnya komunikasi yang efektif antara Sekretariat dan Anggota Dewan tidak boleh diabaikan. Komunikasi yang baik akan memastikan semua pihak memiliki pemahaman yang sama mengenai tujuan dan prioritas yang harus dicapai. Selain itu, transparansi dalam pengelolaan informasi dan proses keputusan juga merupakan unsur kunci untuk membangun kepercayaan dan menjaga integritas lembaga. Selanjutnya, adanya koordinasi yang efisien antara Sekretariat dengan komponen-komponen lain di dalam pemerintahan daerah seperti eksekutif dan masyarakat juga penting untuk memastikan keberlanjutan dan keberhasilan dari kegiatan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.

Berdasarkan hasil observasi penelitian, peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur menjadi sorotan utama. Meskipun pimpinan telah melakukan upaya untuk membangun komunikasi yang efektif dengan bawahan serta memberikan solusi atas berbagai permasalahan, terdapat kelemahan dalam pengawasan dan kontrol terhadap ASN yang bekerja di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur.

Fenomena ini menunjukkan bahwa meskipun sekwan mampu memberikan semangat, dorongan, perhatian, dan empati kepada pegawai, kemampuannya dalam mengoptimalkan solusi dan gagasan atas permasalahan kerja masih terhambat. Kegagalan dalam peran sebagai *problem solver* berdampak signifikan pada kualitas solusi yang dihasilkan oleh Sekwan. Kecenderungan untuk lebih memusatkan perhatian pada hasil akhir tanpa memperhatikan proses yang dilalui oleh bawahan juga terlihat jelas. Hal ini dapat mengurangi efisiensi dan kualitas kerja secara keseluruhan, serta meredam motivasi dan semangat pegawai untuk memberikan kontribusi yang optimal.

Meskipun memberikan tanggung jawab penuh, Sekwan tetap harus melakukan evaluasi periodik terhadap kinerja pegawai. Selain itu, Sekwan perlu memposisikan diri sebagai *problem solver* yang aktif. Ini bukan hanya untuk memicu pengawasan, tetapi juga untuk menjadi solusi ketika pegawai menghadapi hambatan atau tantangan. Dengan menjadi *problem solver*, Sekwan dapat membantu mengidentifikasi, menganalisis, dan menyelesaikan masalah yang mungkin muncul, memastikan bahwa pegawai dapat terus bekerja dengan efisien

dan efektif. Pendekatan ini tidak hanya membangun kepercayaan, tetapi juga menciptakan lingkungan di mana keberhasilan dan pertumbuhan bersama dapat dicapai.

Selain itu, kurangnya pengawasan dan kontrol yang efektif terhadap aktivitas ASN di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur menciptakan celah bagi ketidakdisiplinan dan kecenderungan untuk mengabaikan prosedur kerja yang telah ditetapkan. Tanpa pengawasan yang ketat, terdapat risiko penurunan produktivitas dan peningkatan kesalahan yang dapat mempengaruhi reputasi dan efisiensi organisasi secara keseluruhan.

Lebih lanjut, kepemimpinan yang fokus pada hasil akhir sering kali dapat mengesampingkan pentingnya membangun proses kerja yang solid dan terorganisir dengan baik. Hal ini dapat berdampak negatif pada kohesi tim dan kejelasan dalam tujuan bersama, yang pada gilirannya mempengaruhi kemampuan organisasi untuk mencapai visi jangka panjangnya. Oleh karena itu, meskipun peran kepemimpinan dalam memberikan semangat dan dorongan positif sangat penting, kepemimpinan yang efektif juga harus mampu menghadapi tantangan dengan memberikan solusi konkret dan mengoptimalkan proses kerja secara terus-menerus. Hanya dengan kombinasi yang seimbang antara motivasi personal dan kontrol yang ketat terhadap kinerja organisasi, Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur dapat mencapai potensi optimalnya dan memberikan kontribusi yang berarti bagi masyarakat dan pemerintahan daerah.

Dilihat dari permasalahan tersebut cenderung gaya kepemimpinan tersebut mengarah kepada gaya kepemimpinan kepemimpinan permisif. Menurut Danim (2017:76) pemimpin permisif merupakan pemimpin yang tidak mempunyai pendirian yang kuat, sikapnya serba boleh. Pemimpin memberikan kebebasan kepada bawahannya, sehingga bawahan tidak mempunyai pegangan yang kuat terhadap suatu permasalahan. Pemimpin yang permisif cenderung tidak konsisten terhadap apa yang dilakukan

Penelitian ini di dukung oleh penelitian tedahulu Elvira Nurzulia (2021) hasil penelitian yang dilaksanakan penulis menunjukkan bahwa peran yang

dilakukan Sekretaris Dewan sudah cukup baik, dan gaya kepemimpinan Sekretaris Dewan lebih cenderung pada gaya yang berorientasi pada pegawai. Namun dalam pelaksanaannya, terdapat hambatan yang dihadapi Sekretaris Dewan dalam mengembangkan kompetensi pegawainya yakni motivasi yang dimiliki pegawai masih dikatakan rendah, dan anggaran yang dikhususkan untuk pengembangan pegawai masih terbatas

Berdasarkan dari uraian di atas, maka jelaslah bahwa terdapat kendala-kendala dalam kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur. Dalam realitasnya, kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk budaya organisasi, memotivasi pegawai, mengarahkan visi dan tujuan bersama, serta mengefektifkan penggunaan sumber daya. Dengan demikian, penelitian akan dilakukan membuka ruang untuk menjelajahi lebih dalam tentang bagaimana peran kepemimpinan dapat diaplikasikan secara konkret untuk merespons tantangan yang dihadapi oleh Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur.

TINJAUAN PUSTAKA

Peran adalah perbuatan atau tanggung jawab yang dijalankan oleh seseorang atau sesuatu dalam suatu sistem atau situasi tertentu. Dalam konteks yang lebih umum, peran merujuk pada fungsi atau posisi yang dimainkan atau diemban oleh individu, kelompok, atau objek dalam suatu kegiatan atau hubungan sosial. Kata peranan ini sebenarnya menunjukan pada aktifitas yang dilakukan seseorang untuk melakukan sesuatu kelompok masyarakat. Apabila seseorang tidak melakukan apa-apa dalam suatu kelompok tersebut maka ia tidak melakukan hak dan kewajibannya sebagai anggota kelompok dalam organisasi. Secara etimologis kata peranan berdasar dari kata peran yang artinya : pemain sandiwara, tukang lawak. Kata “Peran” ini diberi akhiran “an” maka menjadi peranan yang artinya sesuatu yang memegang pimpinan atau karena suatu hal atau peristiwa (Raufur, 2016).

Menurut Wahjosumidjo (2017) kepemimpinan di terjemahkan kedalam istilah sifat- sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola- pola, interaksi, hubungan kerja sama antarperan, kedudukan dari satu jabatan

administratif, dan persuasif, dan persepsi dari lain- lain tentang legitimasi pengaruh. Selanjutnya Thoha (2017) kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Selanjutnya Wahjosumidjo (2017) kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan bentuk strategi atau teori memimpin yang tentunya dilakukan oleh orang yang biasa kita sebut sebagai pemimpin. Pemimpin adalah seseorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan.

Kinerja apabila dikaitkan dengan *performance* sebagai kata benda *(noun)*, maka pengertian *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Siagian, 2017).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu jenis penelitian kualitatif yang mencakup pada kepustakaan dimana penulis mengumpulkan berbagai jenis bahan yang ditemukan dari buku-buku, jurnal maupun literatur lain yang berkaitan dengan bahasan yang akan diteliti. Penelitian kualitatif pada dasarnya dilaksanakan dalam keadaan yang alamiah *(natural setting)* dan data yang dikumpulkan umumnya bersifat kualitatif. Penelitian ini termasuk tipe penelitian deskriptif kualitatif yaitu suatu penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan secara nyata dan sistematis terhadap fakta atau karakteristik populasi atau bidang tertentu dengan secara cermat dan faktual, mencakup pada kepustakaan dimana penulis mengumpulkan berbagai jenis bahan yang ditemukan dari buku-buku, jurnal maupun literatur lain yang berkaitan dengan bahasan yang akan diteliti. Jadi peneliti menggambarkan dan menjelaskan secara nyata dan sistematis mengenai peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur

HASIL DAN PEMBAHASAN

Fungsi Kepemimpinan Sebagai Komunikator

Hasil wawancara menunjukkan bahwa komunikasi yang santai dan terbuka di antara Sekwan dan staf menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan kolaboratif. Suasana yang nyaman ini memberikan kesempatan bagi staf untuk menyampaikan ide, masukan, dan kekhawatiran mereka secara langsung kepada Sekwan. Selain itu, kemampuan Sekwan untuk mengatasi perbedaan pangkat dengan bawahan menunjukkan sikap inklusif dan kesediaan untuk mendengarkan setiap anggota tim, tanpa memandang status atau hierarki. Dengan adanya komunikasi yang lancar dan hubungan yang baik antara Sekwan dan staf, tercipta fondasi yang kuat untuk kolaborasi dan kerja tim yang efektif. Staf merasa didukung dan dihargai oleh pemimpin mereka, sehingga mereka lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik dan berkontribusi secara maksimal dalam pencapaian tujuan bersama. Ini menunjukkan bahwa fungsi kepemimpinan sebagai komunikator telah berhasil diimplementasikan dengan baik oleh Sekwan di Sekretariat DPRD Kabupaten Kotawaringin Timur. Hal ini merupakan langkah positif dalam membangun budaya kerja yang inklusif, transparan, dan saling mendukung di lingkungan organisasi.

Fenomena ini dapat dijelaskan melalui teori kepemimpinan yang dikemukakan oleh Thoha (2017:52), khususnya pada dimensi kepemimpinan sebagai komunikator. Menurut Thoha, peran kepemimpinan sebagai komunikator melibatkan dua aspek utama: kemampuan untuk menyampaikan maksud dan tujuan komunikasi dengan jelas, serta kemampuan untuk memahami, mengerti, dan mengambil intisari dari setiap pembicaraan. Dalam konteks ini, Sekwan telah menunjukkan kedua kemampuan tersebut dengan sangat baik. Dimana kaitan dengan teori tesebut tergambarkan melalui :

a. Sekwan berhasil menyampaikan maksud dan tujuan komunikasi secara efektif, sehingga staf memahami harapan dan tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi. Hal ini terlihat dari lingkungan kerja yang harmonis dan kolaboratif yang tercipta. Dengan komunikasi yang santai dan terbuka, Sekwan mampu menciptakan suasana di mana setiap orang merasa bebas

untuk berbicara dan berkontribusi, yang pada gilirannya memperkuat kolaborasi dan kerja tim.

b. Sekwan juga menunjukkan kemampuan yang luar biasa dalam memahami dan mengerti pembicaraan dari stafnya. Sikap inklusif yang ditunjukkan oleh Sekwan, di mana perbedaan pangkat tidak menjadi penghalang untuk mendengarkan ide dan masukan dari bawahan, merupakan bukti nyata dari kemampuan ini. Sekwan mampu menangkap intisari dari setiap pembicaraan dan merespons dengan cara yang memperkuat hubungan kerja dan mendukung suasana yang positif.

Dengan adanya komunikasi yang lancar dan hubungan yang baik antara Sekwan dan staf, tercipta fondasi yang kuat untuk kolaborasi dan kerja tim yang efektif. Staf merasa didukung dan dihargai oleh pemimpin mereka, sehingga mereka lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik dan berkontribusi secara maksimal dalam pencapaian tujuan bersama. Ini menunjukkan bahwa fungsi kepemimpinan sebagai komunikator telah berhasil diimplementasikan dengan baik oleh Sekwan di Sekretariat DPRD Kabupaten Kotawaringin Timur. Komunikasi yang efektif ini tidak hanya membantu dalam penyampaian informasi, tetapi juga dalam pengembangan hubungan yang mendukung dan menginspirasi setiap anggota tim untuk berkontribusi secara optimal.

Dengan demikian, peran kepemimpinan yang diterapkan oleh Sekwan telah memenuhi indikator teori kepemimpinan Thoha dan memperkuat budaya kerja yang positif dan mendukung di lingkungan organisasi. Implementasi yang baik dari fungsi kepemimpinan sebagai komunikator ini menjadi contoh yang baik bagi organisasi lain dalam upaya meningkatkan efisiensi dan efektivitas tim melalui komunikasi yang terbuka dan inklusif.

Fungsi Kepemimpinan Sebagai Motivator

Fungsi kepemimpinan sebagai motivator telah berjalan dengan baik di Sekretariat DPRD Kabupaten Kotawaringin Timur. Sekretaris Dewan, sebagai pimpinan tertinggi, telah berhasil memberikan motivasi, dorongan, dan penghargaan kepada ASN yang bertugas di sekretariat. Melalui tindakan dan kata-katanya, Sekwan memberikan semangat dan rasa perhatian kepada bawahan yang

sedang bekerja. Tindakan ini tidak hanya sekadar memberikan semangat, tetapi juga menghasilkan dampak positif bagi ASN. Mereka merasa dihargai dan didukung oleh atasan mereka, sehingga menjadi lebih termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik. Perasaan dihargai dan mendapat perhatian dari pimpinan dapat meningkatkan rasa kepemilikan terhadap pekerjaan dan organisasi, serta mendorong ASN untuk berkontribusi secara maksimal.

Sekretaris Dewan (Sekwan) juga berhasil memberikan motivasi, dorongan, dan penghargaan kepada ASN yang bertugas di sekretariat. Hal ini dapat dianalisis melalui teori kepemimpinan yang dikemukakan oleh Thoha, khususnya terkait fungsi kepemimpinan sebagai motivator. Thoha (2017:55) menjelaskan bahwa fungsi kepemimpinan sebagai motivator memiliki dua indikator utama: kemampuan pemimpin untuk mendorong pegawai bekerja sesuai dengan tanggung jawab mereka, dan kemampuan pemimpin untuk memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi, Sekwan juga memberikan semangat dan rasa perhatian kepada bawahan yang sedang bekerja. Tindakan ini tidak hanya sekadar memberikan semangat, tetapi juga menghasilkan dampak positif bagi ASN. Mereka merasa dihargai dan didukung oleh atasan mereka, sehingga menjadi lebih termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik. Perasaan dihargai dan mendapat perhatian dari pimpinan dapat meningkatkan rasa kepemilikan terhadap pekerjaan dan organisasi, serta mendorong ASN untuk berkontribusi secara maksimal.

Kehadiran pemimpin yang mampu memberikan motivasi dan penghargaan kepada bawahannya adalah salah satu kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Sekretaris Dewan telah berhasil melaksanakan fungsi kepemimpinan sebagai motivator dengan efektif di Sekretariat DPRD Kabupaten Kotawaringin Timur.

Fungsi Kepemimpinan Sebagai Kontroler

Hasil analisis data pada Sekretariat DPRD Kabupaten Kotawaringin Timur, maka dapat disimpulkan bahwa fungsi kepemimpinan sebagai kontroler belum berjalan dengan maksimal, dimana Sekwan selaku pimpinan tertinggi pada Sekretariat DPRD Kabupaten Kotawaringin Timur belum menerapkan fungsi

kepemimpinan sebagai kontroler ataupun pengawasan seutuhnya sehingga ASN yang bertugas secara mandiri melaksanakan tugas mereka masing-masing. Akibat tidak terjadinya pengawasan secara langsung yang diterapkan oleh Sekwan berimbas pada ketidak tahuan Sekwan bahwa para staf pelaksana kekurangan SDM yang mengakibatkan banyaknya beban kerja pada bidang hukum, humas, risalah, kasubag perlengkapan dan rumah tangga dan keterbatasan jumlah pendamping reses yang tidak berimbang dengan jumlah anggota dewan yang tersedia

Fungsi kepemimpinan sebagai kontroler yang lebih efektif dapat membawa perbaikan dalam manajemen SDM dan kinerja keseluruhan di Sekretariat DPRD Kabupaten Kotawaringin Timur. Menurut teori kepemimpinan dari Thoha (2017:52), salah satu dimensi penting kepemimpinan adalah fungsi kontroler, yang mencakup dua indikator utama: kemampuan pemimpin dalam melakukan pengawasan, dan kemampuan pemimpin dalam pemakaian sumber daya. Dalam konteks ini, penting bagi Sekwan untuk memperhatikan perlunya peran kepemimpinan yang lebih aktif dalam melakukan pengawasan dan kontrol terhadap kinerja pegawai. Selain itu, fungsi kepemimpinan sebagai kontroler juga mencakup kemampuan dalam pemakaian sumber daya secara efektif dan efisien. Di Sekretariat DPRD Kabupaten Kotawaringin Timur, kurangnya perhatian terhadap pengawasan menyebabkan pemakaian sumber daya manusia yang tidak optimal. Misalnya, kekurangan SDM di beberapa bidang menyebabkan peningkatan beban kerja yang tidak seimbang, yang dapat menurunkan kinerja dan efisiensi organisasi secara keseluruhan. Seorang pemimpin yang efektif harus dapat mengidentifikasi kebutuhan sumber daya dan memastikan bahwa sumber daya yang tersedia digunakan dengan cara yang paling efisien. Ini termasuk mengalokasikan pegawai ke posisi di mana mereka paling dibutuhkan dan memberikan dukungan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Dengan demikian, pengawasan yang baik dapat membantu dalam memastikan bahwa sumber daya digunakan dengan optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa pengawasan yang memadai, alokasi sumber daya menjadi kurang efektif, yang dapat menyebabkan penumpukan beban kerja di beberapa bidang dan kekurangan di bidang lain. Ini menciptakan ketidakseimbangan yang dapat

mengganggu kinerja organisasi secara keseluruhan. Pengawasan yang efektif dapat membantu dalam mengidentifikasi area yang membutuhkan lebih banyak sumber daya dan memastikan bahwa semua bidang berfungsi dengan efisien dan produktif. Secara keseluruhan, implementasi fungsi kepemimpinan sebagai kontroler yang lebih efektif dapat membawa perbaikan dalam manajemen SDM dan kinerja keseluruhan di Sekretariat DPRD Kabupaten Kotawaringin Timur.

Fungsi Kepemimpinan Sebagai *Problem Solver* (Pemecahan Masalah)

Dari hasil analisis data pada Sekretariat DPRD Kabupaten Kotawaringin Timur, maka dapat disimpulkan bahwa fungsi kepemimpinan sebagai problem solver (pemecahan masalah) belum berjalan dengan maksimal, dimana Sekwan selaku pimpinan tertinggi pada Sekretariat DPRD Kabupaten Kotawaringin Timur belum mampu dalam memberikan solusi atas permasalahan kerja. Beberapa temuan menunjukkan bahwa Sekwan cenderung menyerahkan tanggung jawab kepada bawahan dan kurang aktif memberikan solusi serta gagasan. Pemimpin, terutama Sekwan, perlu lebih proaktif dalam memberikan solusi konkret terhadap permasalahan yang muncul. Walaupun terdapat semangat dan dorongan, implementasi solusi tampaknya belum sepenuhnya terwujud. Selain itu, kepemimpinan juga dapat diperkuat dengan memberikan arahan yang jelas kepada bawahan, sehingga mereka dapat bekerja lebih efisien dan mandiri. Penting untuk mencatat bahwa beberapa responden juga menyoroti kebutuhan akan kreativitas dan inisiatif dari bawahan dalam menyelesaikan tugas. Namun, koordinasi dan bimbingan lebih lanjut dari pimpinan dapat membantu mendorong kinerja tim secara keseluruhan. Dalam aspek gagasan, terlihat bahwa banyak ide dan solusi berasal dari bawahan, menandakan potensi untuk memperkaya kerja tim dengan melibatkan pimpinan dalam memberikan kontribusi ide dan solusi yang lebih aktif. Secara keseluruhan, pimpinan dapat meningkatkan peran mereka dalam memberikan solusi serta gagasan untuk mencapai efektivitas dan efisiensi yang lebih baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur.

Implementasi di Sekretariat DPRD Kabupaten Kotawaringin Timur Berdasarkan teori Mangkunegara, pemimpin yang efektif tidak hanya harus

mampu mengukur produktivitas, kuantitas, kualitas, dan responsibilitas dalam kinerja pegawai, tetapi juga harus dapat memberikan kontribusi langsung dalam menyelesaikan masalah yang muncul. Namun, dalam konteks Sekretariat DPRD, Sekwan perlu meningkatkan peran dalam memberikan solusi yang lebih aktif dan memberikan arahan yang lebih jelas kepada bawahan. Dengan demikian, Sekwan dapat memperkuat kepemimpinannya dengan mengintegrasikan teori kinerja pegawai Mangkunegara, yang menekankan pentingnya evaluasi dan pengelolaan kinerja secara holistik, dengan implementasi yang lebih efektif dari fungsi kepemimpinan sebagai problem solver. Ini akan membantu meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan kualitas kerja di Sekretariat DPRD Kabupaten Kotawaringin Timur sesuai dengan tujuan organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil analisis terhadap hasil penelitian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa teori kinerja yang digunakan dalam penelitian ini meliputi dimensi produktivitas, dimensi kuantitas, dimensi kualitas, dan dimensi responsibilitas. Dimana hasil penelitian menjelaskan bahwa dimensi produktivitas sudah berjalan dengan baik, sementara dimensi kuantitas masih belum baik, sehingga dimensi kuantitas ini mempengaruhi kualitas kerja, dan dimensi responsibilitas sudah berjalan dengan baik. Bertolak dari hasil temuan penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa dimensi produktivitas, dimensi kuantitas, dimensi kualitas, dan dimensi responsibilitas untuk menganalisis peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur sudah terlaksana dengan cukup baik.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian ini dapat ditarik beberapa kesimpulan mengenai peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur, maka dapat disimpulkan bahwa fungsi kepemimpinan sebagai komunikator, dan fungsi kepemimpinan sebagai motivator sudah berjalan dengan baik hal ini didasarkan pada hasil analisis kinerja berdasarkan dari teori Mangkunegara tentang kinerja. Sekwan sudah mampu melaksanakan fungsi kepemimpinan tersebut dengan menciptakan suasans yang

nyaman,aman, dan tidak menimbulkan kesenjangan akibat perbedaan pangkat dan golongan. Namun dari fungsi kepemimpinan sebagai kontrol dan fungsi kepemimpinan sebagai problem solver (pemecahan masalah) masih belum maksimal

REFERENSI

Anwar Prabu, Mangkunegara, (2017). *Manajemen sumber daya manusia.* Remaja Rosdakarya

Arep, Ishak dan Tanjung, Hendri. (2018). *Manajemen Motivasi Cetakan ke III.* PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.

Aziz , A. M., & Aziz, M. I. (2018). *Manajemen.* Mardika Group

Danim, S. (2017). *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok.* PT Rineka Cipta

Harlie, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid I.* Alhaka Publishing

Biak Numfor. Gema Kampus IISIP YAPIS Biak. Vol. 14 No. 2, p. 1-8

Moeheriono. (2019). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi.* Ghalia Indonesia.

Nurzulia, Elvira. (2021). Peran Dan Gaya Kepemimpinan Sekretaris Dewan Dalam Pengembangan Kompetensi Pegawai Di Kantor Sekretariat DPRD Kota Bandar Lampung Provinsi Lampung. Jurnal Ilmu Pemerintahan Suara Khatulistiwa (JIPSK). Vol 6, No. 01, p 112-119

Robbins, Stephen, P dan Judge. (2017). *Perilaku Organisasi Buku Kedua.* Salemba Emapat

Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan. Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama

Siagian, Sondang P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan VII.* Bumi Aksara

Simamora, Henry. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D.* Alfabeta

Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Kencana

Thoha, M. (2017). *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya Cetakan-4.* PT Raja Grafindo Persada

Veithzal, Rivai., & Ramly, A. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik.* PT. Raja Grafindo

Wahjosumidjo. (2017). *Kepemimpinan dan Motivasi.* Ghalia Indonesia