

PERAN PEMIMPIN DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI KANTOR DI DINAS SOSIAL PROVINSI SUMATERA UTARA

Karcindi Giawa¹, Jhon Simon², Siswati Saragi³

1,2,3) Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Dharmawangsa Medan
Email: siswatisaragi@dharmawangsa.ac.id

ASBTRAK

Dalam struktur organisasi pemerintah di Indonesia, dinas sosial adalah unsur pelaksanaan tugas pemerintah daerah dibidang sosial berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan, yang dipimpin oleh kepala dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada walikota melalui sekretariat daerah. Perangkat yang dimaksud ialah terdiri dari kepala dinas yang dibantu oleh sekretariat yang meliputi pengelolaan administrasi umum, keuangan, dan penyusunan program serta fasilitas pengoordinasian penyusunan kebijakan dan pelaksanaan tugas kepala dinas yang memiliki 3(tiga) sub bagian antara lain : 1) sub bagian umum dan kepegawaian, 2) sub bagian keuangan, dan 3) sub bagian program, akuntabilitas dan akuntabilitas publik. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya peran pemimpin sangat penting dan mempengaruhi kinerja pegawainya. Metode penelitian yang digunakan oleh peneliti ialah metode deskriptif kualitatif, dengan teknik berupa wawancara, observasi, dan dokumentasi. Adapun hasil penelitian yang dapat peneliti ambil dari peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kantor dinas sosial provinsi sumatera utara adalah dalam menjalankan peran dan fungsinya sebagai seorang pemimpin terdapat 3 (tiga) indikator peranan seorang pemimpin yakni peranan bersifat pribadi, peranan membuat keputusan dan peranan bersifat informasi. Yang sudah cukup baik dijalankan mulai dari perencanaan, penggarahan, pengawasan, motivasi, pengendalian dan sikap. Sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawainya walaupun hasil kinerjanya belum semaksimal mungkin. Disebabkan oleh, kurangnya kedisiplinan dan kualitas kerja pegawai dalam menjalankan tugasnya. Peneliti melakukan wawancara dengan informan 1 sampai 7 dengan mendapat kesimpulan bahwa peran pemimpin yang dilakukan oleh kepala dinas sosial provsu sudah cukup baik. Namun, terdapat beberapa pegawai yang kurang disiplin dan kualitas kerja yang masih kurang yang disebabkan kurangnya ketegasan yang diberikan oleh pemimpin kepada pegawainya. Ini perlu menjadi perhatian instansi dan diharapkan mampu menggubahnya agar kinerja yang dilakukan oleh pegawai bisa semaksimal mungkin dan mewujudkan visi-misi yang telah ditetapkan.

Kata Kunci: *Peran, Pemimpin, Kinerja Pegawai.*

1. Pendahuluan

Sebuah organisasi pemerintahan Indonesia adalah organisasi sektor publik yang diselenggarakan oleh pemerintah itu sendiri baik diluar maupun didalam Negara guna untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan yaitu meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Oleh sebab itu, sebuah organisasi merupakan salah satu unsur terpenting dan memiliki posisi yang

strategis dalam penyelenggaraan pemerintahan. Organisasi pemerintahan di Indonesia dituntut untuk bersikap proaktif dan mengandalkan kepemimpinan yang berkualitas baik untuk membangkitkan semangat kerja bagi bawahannya, sehingga berperan aktif dan berpartisipasi dalam pembangunan serta mampu menjadi *creator*, *innovator* dan fasilitator dalam rangka efektifitas penyelenggaraan pemerintahan, pelaksanaan pembangunan dan pelayanan kepada masyarakat (Wibowo 2012).

Seorang pemimpin pada setiap organisasi pemerintahan tidak lagi hanya memberi sebuah perintah saja, tetapi pemimpin tampil sebagai pemberi pelayanan, menjadi panutan, pemberi arah, menjadi fasilitator, sebagai mitra kerja, sebagai penanggung jawab dari visi dan misi yang ingin dicapai untuk mendorong organisasi dan orang-orang yang dipimpinnya untuk berkembang, belajar, serta mengembangkan seluruh potensi dirinya secara optimal.

Dengan adanya kepemimpinan dapat dipergunakan untuk mempengaruhi persepsi dan memotivasi bawahannya, dengan cara mengarahkan pegawainya pada kejelasan setiap tugas, pencapaian tujuan, kepuasan dalam bekerja, serta pelaksanaan kerja yang efektif dan efisien. Sebab, keberhasilan sebuah organisasi pada dasarnya ditopang oleh kepemimpinan yang efektif. Dapat diartikan bahwa pemimpin merupakan faktor yang dapat mempengaruhi setiap aktivitas dan kinerja pegawainya untuk pencapaian sebuah tujuan.

Manajemen sumber daya manusia itu sendiri yang akan mengatur hubungan dan peranan kinerja atas perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, yang berkaitan dengan analisis dan evaluasi pekerjaan, pengembangan, pengendalian kegiatan-kegiatan dalam rangka melaksanakan tugas dan tujuan yang ingin dicapai, serta pemutusan hubungan kerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Faustino Cardoso Gomes (2013) dalam bukunya manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktifitas tersebut.

Kinerja seorang pegawai dalam sebuah organisasi mempunyai peran yang sangat penting dalam menjalankan aktivitas organisasi, untuk dapat berkembang dan berhasil dalam pencapaian sebuah tujuan. Maka dari itu, dalam menjalankan aktivitas organisasi, efektifitas kinerja pegawai ditentukan oleh peran seorang pemimpin yang dapat mempengaruhi kinerja bawahannya, untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan sebaik mungkin.

Seperti yang telah diamanatkan didalam konstitusi Negara terdapat dalam pasal 34 ayat (1) undang-undang dasar Republik Indonesia tahun 1945 yang menyebutkan bahwa fakir miskin dan anak terlantar dipelihara oleh Negara. Berdasarkan peraturan yang terdapat di

dalam pasal 34 ayat (1) terdapat makna “ dipelihara oleh Negara” artinya bahwa pemerintah memiliki tanggung jawab yaitu memelihara masyarakat fakir miskin dan anak terlantar untuk dijaga dan dirawat oleh Negara. Untuk mewujudkan undang-undang tersebut, maka adanya instansi pemerintahan yakni Dinas Sosial yang menaungi masalah sosial yang terdapat dalam masyarakat. Yang memiliki peran, tugas, tujuan dan tanggung jawab dalam mensejahterakan kehidupan masyarakat.

2. Metode Penelitian

Proses penelitian yang dilakukan oleh analis dalam penelitian ini ialah eksplorasi grafis atau penelitian deskriptif dengan menggunakan teknik subjektif kualitatif. Menurut Sugiono (2011) yang dimana dimaksud dengan pemeriksaan subjektif kualitatif adalah penelitian yang diarahkan untuk menentukan nilai faktor bebas, yaitu dimungkinkannya satu variabel atau lebih (otonom) tanpa membuat kolerasi, atau menghubungkan satu variabel dengan variabel lainnya. Sedangkan strategi yang digunakan adalah teknik yang dilakukan lebih dari satu kali sehingga hasilnya yang ideal akan tercapai secara efektif.

Selain itu juga, menurut krik dan miller penelitian kualitatif adalah tradisi tertentu dalam ilmu pengetahuan sosial yang secara fundamental bergantung pada pengamatan terhadap manusia dalam kawasannya sendiri dan berhubungan dengan orang-orang tersebut dalam bahasanya dan dalam peristilahannya (moleong 2007). Sedangkan metode penelitian deskriptif analisis merupakan metode penelitian dengan cara menggumpulkan data-data sesuai dengan yang sebenarnya kemudian data-data tersebut disusun, diolah dan dianalisis untuk dapat memberikan gambaran mengenai masalah yang ada (sugiyono 2008).

3. Hasil dan Pembahasan

Peran Pemimpin Pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara (PROVSU)

Pemimpin adalah seorang individu yang memiliki peran yang sangat penting dalam suatu perusahaan ataupun organisasi yang dipimpinnya sebab seorang pemimpinlah yang akan bertanggung jawab untuk setiap rencana, pembinaan, pengerakkan dan mengarahkan seluruh potensi yang ada pada sebuah perusahaan untuk mencapai sebuah tujuan yang telah ditetapkan. Pemimpin juga yang akan bertanggung jawab atas pengelolaan dan peningkatan sumber daya manusia (SDM) yang ada pada sebuah perusahaan tersebut.

A. Peranan Yang Bersifat Pribadi

Peneliti melakukan wawancara terkait peran pemimpin yang bersifat pribadi untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan Bapak H. RAJALI, S.Sos, MSP selaku pemimpin/kepala Dinas Sosial provsu, beliau mengatakan bahwa :

“Saya sebagai pemimpin akan berusaha semampunya untuk melaksanakan setiap tugas sebagaimana seorang pemimpin mengembangkan dan meningkatkan kualitas kinerja pegawainya. Mulai dari setiap hari datang ke kantor tepat waktu, terkecuali jika saya berada diluar kota. Merencanakan kegiatan-kegiatan yang akan dibahas pada saat rapat seperti kegiatan pelatihan, memberikan fasilitas berupa komputer, AC, dan lainnya untuk memberikan semangat kerja bagi pegawai saya. Mendengarkan setiap keluhan atau masalah yang ada Serta memberikan motivasi kepada pegawai. Itu saja yang bisa saya lakukan dalam meningkatkan kinerja pegawai saya. Serta memiliki sikap yang tegas dan bertanggung jawab sudah tertanam dalam diri saya”.

Dari pernyataan hasil wawancara yang peneliti lakukan dapat disimpulkan bahwa peran pemimpin dalam *interpersonal role* (peranan pribadi) yang dilakukan pemimpin dinas sosial provsu sudah terlaksana dengan baik. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil wawancara yang peneliti dapat dari informan berikut ini. Pendapat terkait tentang peranan pribadi pemimpin dalam hal ini disampaikan oleh 2 informan yaitu menurut informan ke-2 Ibu Arda Mulia Sitompul selaku sekretariat dinas sosial provsu beliau mengatakan bahwa:

“Setiap hari senin bapak itu (kepala dinas sosial provsu) pasti menghadiri upacara bersama setiap hari senin. Selama beliau memimpin tidak pernah tidak menghadiri upacara dan terkait dengan sikap, beliau memiliki sikap yang cukup tegas sehingga kami menjalankan tugas dengan sebaik mungkin agar beliau tidak marah, beliau juga termasuk seseorang yang disiplin”.

Menurut informan ke-7 Ibu Elia Fitriani,SH selaku pegawai dinas sosial provsu dibidang bagian program, akuntabilitas dan akuntabilitas publik. Beliau mengatakan bahwa”

“Setiap kegiatan yang diselenggarakan sebageian besar menurut rencana beliau (kepala dinas sosial provsu) dan kegiatan dikantor pasti beliau turut hadir meramaikan kegiatan tersebut seperti kegiatan pelatihan maupun kegiatan lainnya. Dan beliau juga selalu mengajak kami untuk ikut serta dalam setiap kegiatan yang diadakan dikantor”.

Dari beberapa kutipan wawancara yang dilakukan peneliti dapat di tarik kesimpulannya bahwa peran pemimpin kepala dinas sosial provsu sebagai *interpersonal* yang bersifat pribadi dijalankan dengan baik. Dimana untuk meningkatkan kinerja pegawainya beliau harus

memberi contoh kepada pegawainya sehingga menjadi panutan untuk menjalankan organisasi yang ada dengan sebaik mungkin. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala dinas sosial provsu dalam menjalankan perannya sebagai pemimpin yang bersifat interpersonal yang diukur berdasarkan figur sudah cukup baik.

Dalam menjalankan perannya sebagai seorang pemimpin kepala dinas sosial provsu tidak cukup hanya mengarahkan dan mengatur pegawainya untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Namun, harus terus melakukan atau memberikan motivasi kepada pegawai-pegawainya dan mengawasi serta memberikan pengarahan yang efektif bagi pegawainnya. Hal ini peneliti melakukan wawancara kepada informan ke-6 untuk mendapatkan informasi yaitu menurut Bapak Nasrin AKS bidang bagian umum dan kepegawaian beliau mengatakan bahwa :

“Setiap kali kami ketemu dengan beliau pasti selalu menyapa dan mengatakan kepada kami semangat kerja dan kerja dengan ikhlas. ketika kami juga dalam keadaan atau mengalami kendala, beliau pasti sangat mudah ditemui sebab beliau selalu ada dikantor dan memberi kami bimbingan atau petunjuk yang bisa kami gunakan untuk menyelesaikan segala kendala yang ada. Dan pada saat kami lembur untuk menyelesaikan tugas beliau pasti akan memberikan bonus. Sehingga kami pun bersemangat untuk menjalankan tugas kami. Hal ini lah yang membuat kami merasa termotivasi diri sebagai pegawainya”.

Informan ke-6 memberikan keterangan bahwa pemimpin dinas sosial memiliki sikap yang ramah dan peduli akan hasil kinerja pegawainya. Peran pemimpin juga harus memelihara komunikasi yang baik kepada setiap pegawainya yang memberikan informasi dan dukungan terhadap kinerja pegawainya. Hal ini, peneliti melakukan wawancara terhadap 2 informan yaitu menurut Ibu Siti Fauziah, SH, M.AP selaku pegawai di dinas sosial provsu dibidang rehabilitas sosial, beliau mengatakan bahwa:

“Beliau melakukan peran tersebut dengan melakukan interaksi seperti teman sejawat baik yang berada di dalam kantor maupun diluar lembaga untuk mendapatkan informasi. Karena beliau mengetahui bahwa tanpa adanya sejumlah individu maupun kelompok tertentu tidak akan mendapatkan informasi jika tidak memiliki hubungan komunikasi yang baik”.

Hal ini sejalan dengan pandangan yang dikemukakan oleh Bapak Rais kari AP, MM selaku pegawai di dinas sosial provsu pada bidang pemberdayaan sosial beliau mengatakan bahwa:

“Sangat betul apa yang di katakan oleh ibu siti fauziah, bahwa beliau. Ketika kami sedang mengadakan rapat beliau selalu menjadi penghubung antar kami dengan kepala bidang-bidang lainnya yang ada disini. Dan semuanya pasti akan diberikan kesempatan dalam menyampaikan pendapat ataupun keluhannya masing-masing dari kami”.

Dari hasil wawancara diatas dapat memberikan bukti bahwa kepala dinas sosial provsu menjalankan perannya dimana peran ini dapat membangun dan memelihara kontak dengan pegawainya untuk memberikan ataupun mendapatkan informasi. Sehingga bisa menjadi pendukung dalam menjalankan tupoksi sebagai pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawainya. Dapat dikatakan bahwa terjadi jalinan kerja sama yang baik antara pemimpin dengan pegawainya sudah cukup baik dilaksanakan oleh kepala dinas sosial provsu.

B. Peranan Membuat Keputusan

Peran pemimpin dalam pembuatan keputusan juga diharapkan dapat berjalan dengan baik sebab peran ini mengidentifikasi ide-ide pembaharuan yang dapat bermanfaat untuk peningkatan kinerja pegawainya sehingga muncullah inovasi-inovasi yang berguna dalam menjalankan tugas masing-masing setiap pegawainya. Hal ini peneliti melakukan wawancara kepada Bapak Nasrin AKS bidang bagian umum dan kepegawaian, beliau mengatakan bahwa:

“Beliau selalu mendorong kami untuk membuat inovasi-inovasi dan beliau juga turut mengeluarkan ide-idenya dan akan langsung dikatakan kepada kami. Jika keputusan tersebut penting dan beliau menganggapnya bagus pasti akan langsung dilaksanakan seperti membuat lingkungan kerja yang nyaman dan santai seperti mengadakan acara makan-makan setelah pekerjaan selesai sehingga kami lebih bersemangat lagi untuk bekerja. Namun, terkadang beliau memberikan keputusan sendiri misalnya harus menyelesaikan tugas hari ini juga yang membuat kami harus lembur mendadak. Terkadang kami kesal dengan keputusan seperti itu namun kami juga sadar itu dilakukan untuk ketepatan dalam menyelesaikan tugas.”

Menurut Ibu Elia fitriani SH bagian program, akuntabilitas dan akuntabilitas publik beliau mengatakan bahwa:

“Dalam setiap keputusan yang di tetapkan. beliau pasti akan ada jika terjadi masalah-masalah dan pasti akan bertanggung jawab untuk menyelesaikannya. Biasanya masalah

yang terjadi apabila ada pegawai yang berkonflik kepada sesama pegawai pasti beliau akan mencari jalan keluar yang strategis untuk menyelesaikannya. Beliau akan menanyakan apa saja kendala yang sedang dihadapi dan akan bersama-sama dengan kami untuk mencari jalan keluar untuk menghindari kendala tersebut”.

Dapat disimpulkan bahwa sebagai seorang pemimpin akan berperan sebagai pengendali untuk meningkatkan kinerja pegawainya yang dapat bertugas sebagai pengamanan dan pengawasan terhadap jalannya kegiatan yang ada dan menjaga kekondusifan dalam sebuah organisasi.

Dalam hal pengambilan keputusan pemimpin harus bertanggung jawab atas apa yang diputuskan. Ini dilakukan untuk tujuan mengambil suatu tindakan yang penting dalam sebuah organisasi dan memiliki kewenangan dalam mengendalikan penggunaan sumber daya organisasi yang berkaitan dengan kinerja pegawainya. Sehingga hal ini diharapkan kepada kepala pimpinan untuk tidak secara sepihak mengambil keputusan sendiri. Partisipasi dan pendapat staf sangat dibutuhkan dalam pembuatan keputusan.

Menurut Bapak Marmin milala, SE di bidang perlindungan dan jaminan sosial beliau mengatakan bahwa:

“Beliau selalu meyuruh kami untuk aktif dalam berpartisipasi setiap pelaksanaan rapat kerja. sebab menurut saya beliau akan bertindak sebagai pemimpin untuk membicarakan segala hal yang diagendakan dalam rapat. Baik itu dalam pembuatan keputusan maupun hal lainnya seperti beliau selalu berpartisipasi dalam kegiatan-kegiatan kami dan bernegosiasi tentang masalah kinerja kami. Inilah yang biasanya beliau lakukan ketika rapat kerja dilaksanakan”.

Dari kutipan diatas dapat disimpulkan bahwa kepala dinas sosial provsu sebagai pemimpin mampu menjalankan perannya dan mampu berpartisipasi langsung dalam setiap kegiatan negosiasi dalam organisasi. Artinya walaupun seorang pemimpin juga harus mampu menghargai dan menerima setiap kritikan dan saran yang diberikan.

C. Peranan Bersifat Informasi

Peran seorang pemimpin tidak hanya sebagai pengatur dan pengendali pegawainya namun juga sebagai sumber informasi yang diterima baik dari luar maupun didalam organisasi guna untuk memberikan informasi yang dapat digunakan bagi suatu lembaga untuk disampaikan kepada pegawainya. Hal ini peneliti melakukan wawancara kepada Ibu Arda

mulia sitompul selaku sekretariat dinas sosial provsu untuk mendapatkan informasi, beliau mengatakan bahwa:

“Beliau selalu memantau dan mengumpulkan informasi dari pegawainya seperti beliau selalu menanyakan kepada kami apa saja informasi yang ada. Dan jika informasi tersebut dianggap penting beliau akan langsung mengatakan kepada kami dan menyuruh kami untuk menyampaikannya kepada yang lain. Beliau juga selalu menyampaikan rencana, kebijakan, dan kinerja kami”.

Dari informasi yang diterima oleh peneliti dapat diketahui peran pemimpin sebagai sumber informasi sudah cukup baik dan bisa mengetahui langsung masalah-masalah internal dalam pegawai sehingga bermanfaat bagi kinerja pegawainya. Kepala dinas sosial provsu mampu menjalankan peran sebagai pemantau pada setiap organisasi dan dengan begitu pegawai pun dapat mengetahui sebagaimana kinerja pegawai tersebut sehingga bisa meningkatkan kinerja pegawainya.

Selanjutnya, dari hasil penelitian yang dilakukan peneliti peran pemimpin untuk meningkatkan kinerja pegawainya sudah cukup baik. Namun, pegawainya masih ada yang tidak disiplin baik itu disiplin waktu maupun ketepatan dalam melaksanakan tugas dan ada beberapa pegawai yang keaktifan dalam bekerja kurang baik. Menurut informan Bapak H.Rajali, S,Sos, MSP selaku pemimpin pada kantor dinas sosial provsu, beliau mengatakan bahwa:

“Terkadang pegawai disini memang kurang disiplin bukan karena saya tidak tegas. Saya selalu memberi peringatan dan teguran bagi yang melanggar peraturan. Misalnya disiplin waktu, saya sering menanyakan kepada mereka kenapa sering tidak tepat waktu datang ke kantor dan alasan mereka karena macet, ada urusan keluarga dan lain sebagainya. Saya hanya bisa memberi peringatan agar tidak terulang lagi”.

Menurut Bapak Nasrin AKS selaku pegawai dinas sosial provsu bagian umum dan kepegawaian beliau mengatakan bahwa:

“Betul sekali, ada beberapa pegawai disini yang sering terlambat datang ke kantor. Bukan karena pemimpin kami yang kurang tegas namun dari kesadaran pegawai itu sendiri yang harus merubah sikap dan perilaku yang kurang baik. Sehingga kinerja pegawai disini bisa dikatakan baik. Beliau selalu menegur dan memperingati untuk tidak membiasakan diri tidak disiplin dan meminta pegawainya untuk bekerja sama dalam meningkatkan kinerja.

Sebab kualitas pegawai itu tercermin dari sikap disiplin dan kerja sama yang baik antar pegawainya”.

Dari kutipan diatas dapat disimpulkan bahwa bukan hanya peran pemimpin saja yang akan meningkatkan kinerja pegawainya. Namun, juga dibutuhkan kesadaran dan kerja sama yang baik terhadap pegawainya dalam meningkatkan kinerjanya. Sebab, kerja sama yang baik akan berdampak kepada hasil yang baik pula terhadap citra baik pegawai, namun jika kerja sama yang terjalin antar pegawai dan pemimpin tidak baik akan berdampak pada output yang dihasilkan oleh seorang pegawai. Sehingga dapat dinilai bagaimana bisa menjalankan dan melaksanakan tugas kesejahteraan dan perbaikan sosial jika tingkat kedisiplinan dan kerja sama yang masih kurang baik.

Kinerja pegawai

Suatu kinerja atau prestasi kerja dapat diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh sikap, keterampilan, pengetahuan, motivasi dan inovasi dalam menghasilkan sesuatu yang bermanfaat. Dengan demikian kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang diperoleh oleh seseorang atau kelompok, mutu kerja, kreativitas dan inovasi, disiplin, dan semangat kerja. dan kinerja seseorang juga akan didapat melalui kerja sama, tanggung jawab, kedisiplinan, serta mutu pekerjaan/hasil.

Kuantitas dan kualitas kinerja yang dihasilkan oleh pegawai merupakan bentuk pelayanan yang diberikan kepada masyarakat sosial, yang dapat dilihat dan dirasakan langsung oleh masyarakat dalam mensejahterakan dan perbaikan sosial. Dinas sosial dibentuk dalam pemerintahan daerah untuk mencapai tujuan kesejahteraan masyarakat dan pelayanan terhadap masyarakat. Sehingga masyarakat bisa menjadi badan eksternal yang melakukan penilaian terhadap kinerja pegawai tersebut dapat dikategorikan baik atau buruk. Dan dalam meningkatkan kinerja pegawai ketepatan waktu dan efisiensi waktu juga sangat perlu diperhatikan serta memerlukan kerja sama yang antar pemimpin dengan pegawainya.

Peneliti melihat bahwa di kantor dinas sosial provinsi sumatera utara, seluruh pegawai yang berada dilingkungan sudah dapat dikatakan cukup baik dalam melaksanakan tugasnya. Walaupun terdapat beberapa pegawai yang kurang menghargai ketepatan manajemen waktu yang telah ditetapkan. Peran pemimpin sangat diperlukan dalam hal ini, namun Butuh juga kesadaran diri terhadap masing-masing pegawai dalam memanfaatkan waktu.

Dalam mencapai kinerja yang baik peran pemimpin sangat dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja pegawainya. Pemimpin memiliki pengaruh pada pola pikir dan sikap pegawainya yang memberikan semangat sehingga berpengaruh pada kualitas kerjanya sehingga dalam melaksanakan tugas dan kewajiban perusahaan akan meningkat produktivitas bagi kantor dinas sosial provsu. Pemimpin kantor dinas sosial provsu dalam menjalankan perannya dapat dilihat dari fungsinya sebagai pemimpin mulai dari perencanaan (*planning*) guna meningkatkan kinerja pegawainya dengan mengikutsertakan dalam setiap pelatihan dan pengembangan karir, memberikan kebijakan reward/penghargaan untuk memberikan dorongan kinerja pegawainya, memberikan fasilitas sebagai penunjang kerja untuk memberikan rasa aman dan nyaman bagi pegawainya. Dengan demikian, dapat diharapkan kepada pegawainya untuk lebih meningkatkan hasil kinerja dalam sebuah perusahaan, bukan hanya dilihat dari segi materi namun juga dapat mengembangkan potensi dan SDM yang dimiliki pegawainya.

Dalam hal memotivasi pegawainya, pemimpin kantor dinas sosial provsu menggunakan sistem reward/penghargaan yang tidak hanya bersifat materi namun juga non materi yang berupa pemberian tausiah yang dapat meningkatkan semangat dalam melaksanakan tugasnya, sehingga pegawai dapat merasakan kinerjanya dihargai. Kepala dinas sosial provsu juga memberikan arahan dengan cara memberikan informasi secara jelas tentang tugas dan kewajiban pegawainya, serta keterbukaan kepada pegawainya untuk membantu segala kesulitan yang dihadapi. Dan pengawasan yang dilakukan kepala dinas sosial provsu dengan melakukan pengecekan absensi pegawainya, kinerja pegawai, meminta laporan kegiatan setiap hari, mencari solusi jika terjadi suatu masalah dan memastikan semuanya berjalan dengan lancar.

Kinerja pegawai kantor dinas sosial provsu dalam segi efektifitas, kualitas dan kedisiplinan sudah cukup baik. Hal ini dinilai langsung oleh Bapak H.Rajali S,Sos MSP selaku pimpinan pada kantor dinas sosial provsu. Namun dalam segi kedisiplinan dan kualitas kerja masih perlu di perbaiki untuk mencapai kinerja yang memuaskan, sebagai contoh dalam hal penyelesaian tugas laporan yang tidak selesai dalam waktu yang telah ditentukan. Namun, dalam hal menjalankan fungsi dan perannya sebagai pemimpin dapat dikatakan sudah cukup baik, mulai dari perencanaan, memotivasi, pengarahan, pengawasan, dan sikap sebagai seorang pemimpin. Walaupun terdapat beberapa pegawai yang mengatakan bahwa kepemimpinannya kurang tegas.

4. Simpulan

Berdasarkan uraian dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada kantor dinas sosial provinsi Sumatera Utara mengenai peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai dapat disimpulkan bahwa :

1. Dalam menjalankan perannya sebagai pemimpin pada kantor dinas sosial provinsi Sumatera Utara dapat dikatakan cukup baik. Hal ini terlihat dari usaha yang dilakukan dalam melaksanakan peran dan fungsinya dalam meningkatkan kinerja pegawainya dengan melakukan perencanaan (*planning*). Pengarahan (*leading*), memotivasi (*motivating*), pengendalian (*controlling*), serta sikap (*attitude*). dalam kepemimpinannya dapat membuat pegawainya selalu bersemangat melaksanakan tugas yang diberikan kepada pegawainya untuk mencapai visi dan misi perusahaan.
2. Meskipun peningkatan kinerja yang dilakukan sudah cukup baik, namun masih belum mencapai target kinerja yang diharapkan khususnya dalam segi kedisiplinan dan produktivitas kerja. Oleh sebab itu, hal ini diharapkan untuk menjadi perhatian dalam upaya peningkatan kinerja pegawainya sehingga mencapai target yang telah ditentukan dan menjalankan visi-misi pada kantor dinas sosial provsu.
3. Kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala dinas sosial provsu yaitu pegawainya berpendapat bahwa pimpinan terkadang memiliki sikap yang kurang tegas sehingga akan berdampak pada kedisiplinan dan rasa tanggung jawab kepada tugas yang diberikan dan terdapat beberapa pegawai yang kurang nyaman dengan keputusan yang diberikan oleh pimpinan. Namun sebaliknya, para pegawai kantor merasa puas dengan peran kepemimpinan di kantor dinas sosial provsu dalam menjalankannya

5. Daftar Pustaka

- Bahrumi Suganda. 2019. Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (studi pada PT.BPRS AMAN SYARIAH SEKAMPUNG) skripsi.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2013, *manajemen sumber daya manusia*, andi, Yogyakarta.
- Gurinto dan waridin. 2005. *Pengaruh persepsi karyawan mengenai perilaku kepemimpinan, keputusan kerja dan motivasi terhadap kinerja*. JRBI.
- Herjuliani. 2017. Analisis Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Melayu Kota Piring Tanjung Pinang.
- Kasmir (2016). "manajemen sumber daya manusia(teori dan praktek), depok PT rajagrafindo persada.
- Kurniasari, R. 2018. *pemberian motivasi serta dampaknya terhadap kinerja karyawan pada perusahaan*. Jakarta, II(1), 32-39.

- Mangkunegara, A.P. 2001 *manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung : remaja rosdakarya
- Mathis Robert, Jackson Jhon. 2002. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: salemba empat.
- Moelong. 2011. *Metode penelitian kualitatif*. Bandung: Rosda
- Mulyadi, D. (2015). "*perilaku organisasi dan kepemimpinan pelayanan*". Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti, (2010). *Manajemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: PT Refika aditama
- Sedarmayanti, 2017. *Perencanaan dan pengembangan SDM untuk meningkatkan kompetensi, kinerja dan produktivitas kerja*. PT Refika Aditama: bandung.
- Simanjuntak, 2005. *Manajemen dan evaluasi kinerja*. Jakarta: fakultas ekonomi universitas Indonesia.
- Sinambela. Lijan Poltak. 2016. *Manajemen sumber daya manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*, Jakarta: bumi aksara.
- Sudaryono, 2014. *Budaya dan perilaku organisasi*. Jakarta : Lentera Ilmu Cendekia
- Sugiono. 2012. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno (2012). "*manajemen keuangan teori, konsep dan aplikasi*". Yogyakarta: ekonisia.
- Triatna, cepi, (2015) "*perilaku organisasi*". Bandung: PT remaja rosdakarya.
- Wibowo, (2012). "*manajemen kinerja*". Jakarta: rajawali press.